

VERS UN PARTENARIAT

FORT DANS UNE

EUROPE ÉLARGIE

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

Séminaires d'information à Tallinn et à Bucarest - 2006
avec la participation de l'Estonie | la Lettonie
| la Lituanie | la Bulgarie | la Roumanie



The Voice
of European
Railways



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION

VERS UN PARTENARIAT
FORT DANS UNE
EUROPE ÉLARGIE

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

Séminaires d'information à Tallinn et à Bucarest - 2006
avec la participation de l'Estonie | la Lettonie
| la Lituanie | la Bulgarie | la Roumanie



*The Voice
of European
Railways*



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**

Sommaire

Partie 1: Introduction	5
Partie 2: Le dialogue social dans l'Union européenne	9
2.1 Introduction générale au dialogue social européen	10
2.1.1. Histoire du dialogue social européen et son rôle	10
2.1.2. Le dialogue social européen dans le Traité	11
2.1.3. Les partenaires sociaux européens	12
2.1.4. Principes et éléments	12
2.1.5. Les formes du dialogue social européen	13
2.1.6. Les domaines de la politique sociale	15
2.2 Le dialogue social européen dans le secteur ferroviaire	17
2.2.1. Les partenaires sociaux	18
2.2.2. Le fonctionnement et les activités du dialogue social européen dans le secteur ferroviaire	22
2.2.3. L'avenir du dialogue social dans le transport ferroviaire	24
Partie 3: Le dialogue social dans le secteur ferroviaire dans les nouveaux Etats membres et les pays candidats à l'adhésion - rapports nationaux	27
3.1. Estonie	28
3.2. Lettonie	36
3.3. Lituanie	46
3.4. Bulgarie	54
3.5. Roumanie	63
Partie 4: Conclusions et perspectives du dialogue social européen	77
Annexe I:	
Liste des participants	83

Avant-propos



NIKOLAUS G. VAN DER PAS, DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIRECTION GÉNÉRALE EMPLOI, AFFAIRES SOCIALES ET ÉGALITÉ DES CHANCES
LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le dialogue social européen est l'instrument dont dispose les partenaires sociaux pour contribuer à l'intégration européenne et à la construction de l'Europe sociale. Le Traité de la CE exige de la Commission européenne qu'elle assure la promotion du dialogue entre direction et travailleurs, et il prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux de s'engager dans des négociations et de conclure des accords au niveau européen.

Au fil de la négociation de l'accord européen sur les conditions de travail dans le secteur ferroviaire, conclu en 2004, les partenaires sociaux ont pleinement utilisé cet espace contractuel. Au cours du processus de négociation et d'approbation, ils ont pris conscience de la grande diversité des traditions dans les relations du travail. Cette pluralité s'est enrichie avec l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Europe centrale et de l'Est, et elle se poursuivra avec l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie.

Les séminaires d'information organisés par les partenaires sociaux européens dans le secteur du transport ferroviaire en 2004 et 2006 sont un bon exemple d'une réponse commune à une nouvelle donne. Les séminaires ont rassemblé des participants de l'UE élargie et des pays candidats à l'adhésion, et avaient pour ambition d'améliorer la connaissance mutuelle des homologues dans le cadre du dialogue social ; de procéder à un échange de vues sur le travail du dialogue social européen dans le secteur et d'identifier les besoins des partenaires sociaux suite à l'élargissement. Cette action de promotion des capacités a aidé à nouer de meilleures relations de confiance, à développer une compréhension mutuelle et a déjà engendré une participation plus intense des nouveaux Etats membres au dialogue social européen.

La finalité de cette publication est de synthétiser le débat et les informations extrêmement riches que nous avons pu compiler au fil des deux séminaires organisés à Tallinn et à Bucarest en 2006. Ce sera un outil d'information utile pour les partenaires sociaux de tous les Etats membres.

NIKOLAUS G. VAN DER PAS
Bruxelles, novembre 2006



PARTIE 1: Introduction



Introduction

En juin 2006, les partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire ont organisé, avec les partenaires sociaux concernés de trois nouveaux Etats membres (Estonie, Lettonie et Lituanie) et de deux pays candidats (Bulgarie et Roumanie), deux réunions sur la restructuration du secteur ferroviaire dans les pays participants, sur le dialogue social national dans le secteur ferroviaire et sur le dialogue social européen. Les réunions ont eu lieu à Tallin, et y ont participé les partenaires sociaux des chemins de fers d'Estonie, de Lettonie et de Lituanie, et à Bucarest, et y ont participé les partenaires sociaux de Bulgarie et Roumanie. Ces réunions ont été organisées dans le cadre d'une initiative commune de la Communauté européenne du rail (CER) et de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), soutenue financièrement par la Commission européenne. Il s'agissait d'une deuxième série de séminaires organisés par les partenaires sociaux européens qui en avaient organisé deux du même genre à Budapest et à Bratislava en 2004. A cette époque, avaient participé aux deux séminaires les organisations d'employeurs et les organisations syndicales des chemins de fer de la République tchèque, de la Hongrie, de la Pologne, de la Slovaquie et de la Slovénie.

Ces séminaires très informatifs ont permis de réaliser un examen du cadre du dialogue social européen et national ainsi que des fonctions et du rôle des partenaires sociaux dans les nouveaux Etats membres, les pays candidats à l'adhésion et au niveau européen.

Les séminaires se sont déclinés en trois parties :

La première partie a brossé un aperçu général des entreprises ferroviaires et des relations sociales du secteur dans les nouveaux Etats membres et ceux qui devaient adhérer. Cet aperçu était présenté par les deux côtés de l'industrie : la direction de l'entreprise, d'une part, et les organisations syndicales, d'autre part. Des réunions limitées aux employeurs, d'une part, et aux organisations syndicales, d'autre part, ont été prévues dans ce cadre afin de pouvoir échanger des points de vue et expériences, et présenter les priorités des uns et des autres.

La seconde partie a pris la forme d'une réunion commune de tous les partenaires sociaux en vue de mettre en lumière les objectifs et les activités du dialogue social européen dans le secteur ferroviaire. La Commission européenne et les

partenaires sociaux européens, en commun avec la Commission, ont présenté les exposés.

La troisième et dernière partie des séminaires a été une table ronde à laquelle ont été conviés des représentants de la Commission, des partenaires sociaux européens et nationaux. Ces discussions ont surtout insisté sur l'importance du dialogue social européen pour la future intégration du secteur.

L'organisation de ces séminaires se proposait quatre finalités :

- Promouvoir une connaissance mutuelle plus approfondie et une prise de conscience de et entre les partenaires sociaux européens et nationaux ;
- Développer le débat entre les partenaires sociaux sur le travail du dialogue social européen dans le secteur ferroviaire ;
- Encourager et renforcer la participation au dialogue social européen des partenaires sociaux des nouveaux et futurs Etats membres ;
- Identifier les attentes et besoins des partenaires sociaux dans les nouveaux et futurs Etats membres.

Le dialogue social européen est un processus d'interaction continue entre les partenaires sociaux concernés en vue de dégager des accords sur la maîtrise de certaines variables économiques et sociales, tant au niveau macro que micro. Dans le secteur ferroviaire, comme ailleurs, il permet aux partenaires sociaux de jouer un double rôle : tout d'abord, remplir une fonction de veille, de vigilance qui se traduit par la présentation d'informations à la Commission et au Conseil des ministres - qui représente 25 Etats membres – ainsi que par l'expression des préoccupations des partenaires sociaux ; en deuxième lieu, le dialogue social est un agora où s'échangent des idées et se noue le dialogue entre les partenaires sociaux.

Dans le cadre du système du dialogue social, les partenaires sociaux peuvent prendre de nombreuses initiatives. Le dialogue social dans le secteur ferroviaire a donné naissance à un large éventail de textes communs qui représentent l'aboutissement de ce processus de négociation et de coopération entre les partenaires sociaux. Il s'agit d'avis, de déclarations, de résolutions et d'orientations communes, de codes de conduite, de protocoles d'accords, voire d'accords.

Les activités et résultats du dialogue social européen dans le secteur ferroviaire ont clairement souligné l'importance du dialogue social. Les partenaires sociaux au niveau européen ont déjà appris les uns des autres, ont échangé des avis et idées, et ont traité de questions communes. Ces expériences ont révélé



l'engagement à soutenir et renforcer les différentes formes du dialogue social dans les nouveaux et futurs Etats membres et à intégrer les partenaires dans le dialogue social européen. Les séminaires et fora de discussion communs à Tallin et Bucarest ont été des leviers importants qui ont renforcé les capacités de tous les partenaires à remplir les engagements-clés et à tisser de nouvelles relations entre les partenaires traditionnels dans un cadre nouveau.

Le rapport qui suit est une synthèse du débat et a pour finalité de servir de manuel d'information sur le dialogue social européen dans le secteur ferroviaire.

PARTIE 2: **Le dialogue social** **dans l'Union Européenne**



2.1 Introduction générale au dialogue social européen

2.1.1 HISTOIRE DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN ET SON RÔLE

Ledit processus de dialogue social européen autonome a commencé en 1985 avec le processus de Val Duchesse, lorsque l'ancien Président de la Commission européenne, Jacques Delors, a encouragé les employeurs européens intersectoriels et les organisations syndicales à amorcer un dialogue autonome au niveau européen sur des stratégies de croissance et d'emploi.

Le dialogue social européen a pris de l'importance lors des seconde et troisième modifications des Traités européens suivants: le Traité de Maastricht (1992) et le Traité d'Amsterdam (1997). Depuis, le dialogue social européen s'est institutionnalisé : il n'est pas seulement devenu un moyen de consultation des partenaires sociaux sur des initiatives sociales et la législation au niveau européen, il s'est également érigé en instrument à utiliser pour négocier des accords à ce niveau (Articles 138 et 139 du Traité d'Amsterdam).

En 1998, la Commission a décidé de donner plus de poids au dialogue social sectoriel au niveau européen et a introduit la possibilité de créer des Comités de dialogue social sectoriel à la demande commune des partenaires sociaux européens. Ce nouveau comité a remplacé l'ancien comité paritaire qui existait depuis 1972 dans le secteur ferroviaire. A l'heure actuelle, il existe 32 comités de dialogue social sectoriel.

La stratégie de Lisbonne, adoptée par le Conseil européen à Lisbonne en 2000, affirme que le dialogue social à tous les niveaux pourrait contribuer de manière efficace à relever les défis identifiés et pourrait promouvoir un équilibre entre compétitivité, solidarité, flexibilité et sécurité.

En décembre 2000, le Conseil européen de Nice a élaboré un agenda de la politique sociale. Trois grands axes interagissent positivement dans la définition de la politique sociale : la politique sociale avec la qualité sociale et la cohésion sociale, la politique économique qui requiert la compétitivité et le dynamisme, et la politique de l'emploi qui se propose le plein emploi et la qualité du travail. Ces politiques devraient se rapprocher jusqu'à former un cercle vertueux du progrès économique et social de manière à refléter leur interdépendance et à les renforcer aussi positivement que possible. Quatre instruments ont été avancés pour mieux réaliser les objectifs-clés: la législation ; le dialogue social européen ; un instrument financier, le Fonds social européen (FSE) ; ainsi que d'autres méthodes ouvertes de coordination.

Lors des conseils européens de Laeken et Barcelone, et des sommets sociaux

précédents, les chefs d'Etats et de gouvernements de l'UE, les partenaires sociaux interprofessionnels et la Commission ont tous insisté sur le rôle du dialogue social à tous les niveaux pour promouvoir la modernisation et le changement au sein de l'Union et dans les nouveaux Etats membres.

Le dialogue social et la qualité des relations du travail sont considérés comme étant au cœur du modèle social européen. En 2002 et 2004, la Commission a publié deux communications sur le dialogue social européen. Leur but était d'analyser et de renforcer ce processus crucial et en constante évolution.

2.1.2 LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN DANS LE TRAITÉ

Le dialogue social européen jouit, dans le Traité européen, d'une reconnaissance institutionnelle solide. Selon l'article 138 du Traité de la CE, la Commission européenne porte la responsabilité de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et doit adopter toutes les mesures utiles pour faciliter un dialogue réel entre eux. Ce qui signifie que selon le cadre législatif européen, la Commission devrait consulter les partenaires sociaux, et assurer un soutien équilibré aux deux partenaires.

Avant de soumettre une proposition de politique sociale, la Commission doit consulter les partenaires sociaux, leur demander leur avis pour ainsi disposer d'une orientation générale en vue d'une éventuelle nouvelle initiative ou législation au niveau de l'UE, aux termes de l'article 136 du Traité (1^{ère} phase de consultation). Si la Commission veut ensuite maintenir sa proposition d'une initiative communautaire, elle doit consulter les partenaires sociaux une seconde fois sur le contenu concret de cette initiative (2^{ème} phase de consultation). Il y a des différences d'interprétation du mécanisme de consultation relatif à la législation que propose la DG TREN, entre le département transport de la Commission et les partenaires sociaux. Dans le secteur des transports, un certain nombre de mesures législatives ont une incidence sociale directe, ce qui signifie qu'elles devraient être considérées comme de la législation sociale aux yeux des partenaires sociaux (comme, par exemple, la certification des qualifications professionnelles du personnel ferroviaire ou encore le temps de conduite et de repos des travailleurs du transport par route), alors que la Commission considère cette législation comme une législation sur la sécurité du transport. La DG TREN ne consulte donc pas les partenaires sociaux comme le prévoit l'article 138.

Lors de la seconde phase de consultation, les partenaires sociaux peuvent déclarer ensemble qu'il préfèrent négocier entre partenaires sociaux (procédure de l'article 139) afin de s'acheminer vers une solution négociée au lieu de se voir soumettre une proposition de législation par la Commission.

L'article 139 du Traité CE établit que le dialogue social au niveau communautaire entre les partenaires sociaux peut aboutir, si tel est le souhait, à des relations contractuelles, notamment à la conclusion d'accords au terme d'une négociation collective. Les accords doivent être mis en œuvre soit en application des procédures et pratiques des partenaires sociaux ou des Etats membres, soit par une Décision du Conseil des ministres. Dans ce dernier cas de figure, l'accord est transposé dans la législation de l'UE et s'applique à toute l'industrie ou tout le secteur. Dans le secteur ferroviaire, cet instrument a été utilisé pour conclure l'accord sur les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

2.1.3 LES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

Les partenaires sociaux européens se composent de plusieurs organisations qui agissent à différents niveaux du dialogue social:

Au niveau général intersectoriel, les partenaires sociaux sont **des organisations intersectorielles** qui représentent toutes les catégories de travailleurs ou d'entreprises. Les partenaires les plus importants, du côté des employeurs, sont l'UNICE et le CEEP, et du côté syndical, la CES. Ces organisations coopèrent avec d'autres organisations comme le CEC, EUROCADRES ou l'UEAPME.

Sur le plan sectoriel, **des organisations sectorielles** représentent les employeurs (par exemple, la CER, l'AEA, POSTEUROP, le COPA, HOTREC, FBE...) et les travailleurs (par exemple, l'ETF, l'ECA, l'EFFAT, UNI-Europa Finance...).

Pour être reconnu en tant que partenaire social européen, certains critères doivent être remplis: les organisations doivent être organisées au niveau européen, être des organisations qui fassent partie intégrante et reconnue des structures de partenariat social dans les Etats membres et qui disposent du mandat et de la capacité pour négocier des accords au niveau européen.

Elles doivent encore avoir des structures adéquates pour assurer leur participation réelle au travail des Comités européens de dialogue social sectoriel. Toute reconnaissance officielle en tant que partenaire social européen repose sur le principe de la reconnaissance mutuelle. En outre, il est essentiel que tous les partenaires engagés dans le dialogue se reconnaissent mutuellement en tant que partenaires à part entière et sur un pied d'égalité.

La question du degré de représentativité des partenaires sociaux européens est pertinente lorsqu'un accord de partenariat social doit être mis en œuvre par une Décision du Conseil. Dans ce cas, les organisations signataires doivent être suffisamment représentatives des travailleurs couverts par le champ d'application de l'accord. La Cour de justice européenne a émis certaines indications concernant les représentants d'une organisation.

2.1.4 PRINCIPES ET ÉLÉMENTS

La Commission européenne, qui est responsable de la promotion du dialogue social européen, aux termes de l'article 138 du Traité, s'est engagée à renforcer le *dialogue sectoriel* en valorisant son efficacité, en structurant des activités autour du dialogue et de la négociation, en améliorant les méthodes de suivi et de mise en œuvre, et en tissant des liens plus étroits entre le dialogue social européen et national.

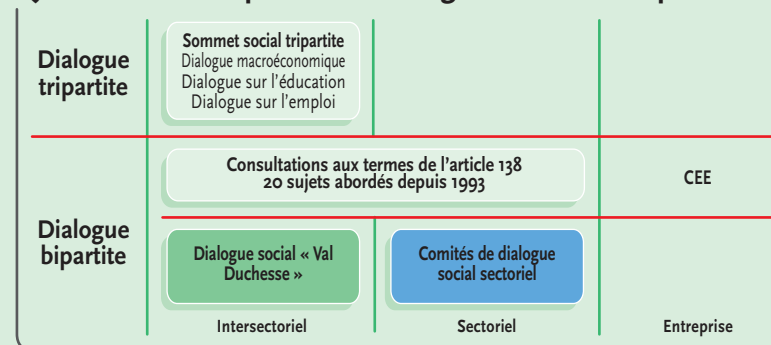
Du point de vue de la Commission, les trois principes suivants doivent promouvoir et faciliter le dialogue social européen :

Respect de l'**autonomie** des partenaires sociaux (dialogue social bipartite) et un soutien équilibré aux deux parties. Chaque comité de dialogue social définit ses propres règles de fonctionnement et ses programmes de travail communs. Il choisit également ses propres instruments, parmi lesquels figurent les accords, les codes de conduite, les lignes directrices, les recommandations ou déclarations communes.

Le dialogue social devrait être **transparent**. Cela s'inscrit dans le cadre du principe de bonne gouvernance et c'est particulièrement important lorsque les partenaires sociaux sont officiellement consultés sur des initiatives de l'UE ou négocient des accords mis en œuvre par une décision du Conseil.

Les partenaires coopèrent sur une base **volontaire** et c'est sur cette base qu'ils décident de parvenir ou non à un accord. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont également des acteurs-clés des processus de changement, de réforme et de prise de décisions dans leur secteur, et leurs accords peuvent se convertir en normes pour l'Union européenne. Les négociations entre les partenaires sociaux sont la voie la plus indiquée sur les questions associées à la modernisation et la gestion du changement.

Quelles formes prend le dialogue social européen ?



2.1.5 LES FORMES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Dialogue tripartite

Le dialogue tripartite au niveau européen prend la forme d'une réunion annuelle de représentants de haut niveau, appelé le Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi. Les partenaires, à ce niveau, sont des partenaires sociaux intersectoriels (CES, UNICE, CEEP), la Commission européenne et le Conseil Troika (le pays qui occupe pour six mois la présidence de l'UE dans le cadre d'un système de rotation des Etats membres, auquel s'ajoutent les présidences antérieure et suivante). Le dialogue tripartite concerne quatre domaines:

- Les questions macroéconomiques ;
- Les questions d'emploi ;
- Les questions de protection sociale ;
- Les questions d'éducation et de formation.

Dialogue bipartite

Le dialogue social européen bipartite s'articule sur trois niveaux :

1. Ledit dialogue social 'Val Duchesse' qui est le dialogue social intersectoriel autonome au niveau européen entre les représentants intersectoriels des employeurs et des travailleurs (UNICE, CEEP, CES).
2. Le dialogue social *sectoriel* au sein des comités de dialogue social qui se fonde sur la Décision de la Commission n° 98/500 CE du 20 mai 1998 dans lequel sont engagées les organisations des partenaires sociaux qui représentent différents secteurs de l'industrie ou des services. Depuis 1998, 32 comités de ce type ont été mis en place dans différents secteurs à la demande commune des partenaires sociaux.
3. Le dialogue social européen au niveau de l'entreprise se réalise dans le cadre des Comités d'entreprise européens. Il y en a à l'heure actuelle environ 800.

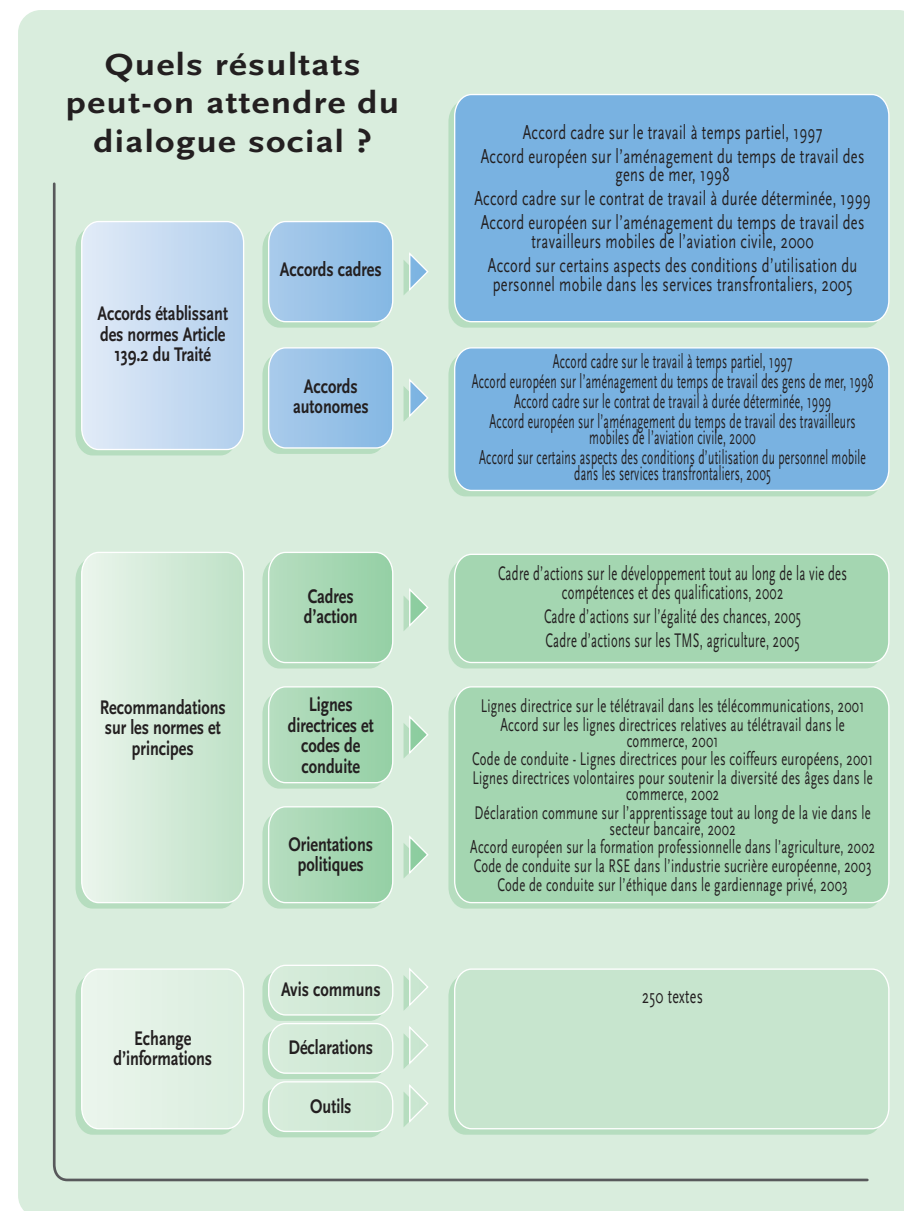
2.1.6 LES DOMAINES DE LA POLITIQUE SOCIALE

Les domaines dans lesquels les partenaires sociaux sont activement engagés au niveau européen sont :

La formation • L'emploi • La santé et la sécurité • Les conditions de travail • La démographie • L'élargissement • Les questions de genre • La discrimination.

Au regard d'autres actions potentielles en matière de politique, le dialogue social au niveau européen peut intervenir dans presque tous les champs politiques.

La stratégie de Lisbonne met en exergue son rôle dans la relève des défis-clés auxquels l'Europe est confrontée, tels que ceux repris dans le tableau ci-après.



Domaines	Action potentielle			
	Legislations	Dialogue social	Méthode ouverte de coordination	FSE
Libre circul. des travailleurs	XXX	X	X	
Conditions de travail dont l'information et la consultation	XXX	XXX		
Santé et sécurité au travail	XXX	XXX	X	
Egalité des genres	XXX	XX	X	
Discrimination	XXX	XX	X	
Emploi		XX	XXX	XXX
Protection sociale	X	X	XXX	
Insertion sociale		X	XXX	X
Education et formation		X	XXX	XXX
Systèmes de relation du trav.		XXX		

En ce qui concerne les accords, les domaines d'intervention des partenaires sociaux européens sont illimités aux termes de l'article 139 : salaires ou droit de grève ; par contre, les domaines de négociation entre les partenaires sociaux nationaux sont précisés.

2.2 Le dialogue social européen dans le secteur ferroviaire

2.2.1 LES PARTENAIRES SOCIAUX

> LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU RAIL ET DES COMPAGNIES D'INFRASTRUCTURE (CER)

La Communauté européenne du rail regroupe 54 entreprises ferroviaires et gestionnaires d'infrastructures de l'Union européenne, des pays candidats à l'adhésion (Roumaine, Bulgarie et Croatie) ainsi que des Balkans occidentaux, de la Norvège et de la Suisse. Certaines sont des entreprises publiques, d'autres sont privées ; certaines se limitent à l'exploitation nationale, d'autres offrent des services internationaux ; certaines se consacrent uniquement au transport de marchandises, d'autres au transport de voyageurs ; certaines sont des entreprises gestionnaires indépendantes d'infrastructures, d'autres sont 'intégrées'. Elles emploient ensemble plus de 1,2 million de cheminots.

La CER et le dialogue social

La CER est une organisation sans but lucratif, reconnue par la Commission européenne comme organisation partenaire représentative des employeurs du secteur ferroviaire. Cette reconnaissance lui octroie tous les droits pour remplir le rôle dévolu aux partenaires sociaux par le Traité de la CE : consultation sur les propositions législatives aux termes de l'article 138 et négociation d'accords sur, par exemple, les conditions de travail de tout le secteur aux termes de l'article 139. La CER est engagée dans le dialogue social européen..

Autres problématiques politiques clés

La priorité première de la CER est de promouvoir le développement du transport ferroviaire : il est indispensable à la création d'un système de transport durable qui soit efficace et respectueux de l'environnement. Une priorité très importante à cet égard est la concrétisation d'une répartition modale plus équilibrée dans ce système de transport, qui minimise les coûts externes pour la société et qui améliore



The Voice
of European
Railways

l'efficacité économique. Parallèlement aux initiatives spécifiques des chemins de fer pour valoriser la qualité des services ferroviaires, la CER veille à assurer un financement propre de la modernisation des infrastructures ferroviaires (tant au niveau national que par les RTE de l'UE et le fonds de cohésion) en tant que condition préalable pour parvenir à la répartition souhaitée entre les modes.

Créer des conditions cadres justes pour l'économie des transports, notamment mettre en place des règles du jeu uniformes qui régissent l'accès à l'infrastructure en assurant qu'interviennent financièrement tous les modes de transport est une autre condition pour la réalisation d'une répartition modale équilibrée. La CER est donc convaincue que l'internalisation des coûts extérieurs des frais d'accès aux infrastructures doit être prévue dans la future législation de l'UE.

La réalisation de l'interopérabilité du système ferroviaire européen est vitale pour l'amélioration de la compétitivité du transport international de marchandises et, à plus long terme, pour en diminuer les coûts. La CER soutient activement le travail de l'Agence ferroviaire européenne créée en 2005.

Structure et organisation

La CER est animée par une équipe multinationale conduite par son Directeur exécutif. Cette équipe traite de toutes les problématiques politiques qui pèsent sur les chemins de fer : infrastructures et transport de marchandises et de voyageurs. Elle aide plus précisément ses membres d'Europe centrale et de l'Est, et accorde une attention particulière au volet social. La CER met à la disposition des décideurs à Bruxelles ses compétences et conseils. Ses membres se réunissent régulièrement en groupes de travail sur des thématiques spécifiques, et deux fois par an à un niveau plus élevé pour se prononcer sur les lignes directrices politiques du travail de la CER.

> LES EUROPEAN RAIL INFRASTRUCTURE MANAGERS (EIM) (ASSOCIATION EUROPÉENNE DES GESTIONNAIRES D'INFRASTRUCTURE)

L'EIM est l'association des gestionnaires européens indépendants d'infrastructures ferroviaires. Il s'agit d'une organisation sans but lucratif, aux termes du droit belge, qui est dirigée par un Conseil et une Assemblée générale. Son Secrétaire général, Michael Robson, est à la tête d'une équipe de huit personnes qui forment le Secrétariat de l'EIM.

Mission de l'EIM

Depuis sa création, en 2002, l'EIM est la principale organisation qui réalise des activités de lobby pour les gestionnaires indépendants d'infrastructure ferroviaire. La mission de l'EIM est de promouvoir le développement du mode de transport ferroviaire en agissant comme organisation de lobby vis-à-vis et en coopération avec l'industrie, et de mettre ses compétences à la disposition des organismes compétents dont l'Agence ferroviaire européenne.

Vision

Notre vision est de créer une égalité des chances intra- et intermodale, de promouvoir le développement du trafic ferroviaire en mettant à la disposition un réseau ferroviaire efficace, rentable et ouvert, dans le cadre duquel les gestionnaires d'infrastructure n'opèrent aucune discrimination en vue de faciliter l'optimisation du coût et de la performance du système dans sa globalité tout en assumant le rôle de tête de file du développement du réseau.

Membres

Les membres actuels sont les gestionnaires d'infrastructure ferroviaire de 11 pays de l'UE (Belgique, Danemark, Finlande, France, Italie, Portugal, Espagne, Slovaquie, Suède, Pays-Bas et RU) et un pays de l'Espace économique européenne (EEE) (Norvège). Les membres de l'EIM fournissent un emploi direct à plus de 200.000 personnes et leurs réseaux couvrent 93.000 km de lignes, c'est-à-dire 50% de l'UE des 25. En 2004, ils ont transporté 3,15 milliards de voyageurs (50% de l'UE des 25) et 350 millions de tonnes de marchandises (30% de l'UE des 25).

Indépendance

Dans un marché libéralisé, le gestionnaire d'infrastructure, qui au cœur du réseau ferroviaire, doit être neutre et indépendant, et offrir une égalité de chances à tous les clients et clients potentiels. La séparation entre infrastructure et exploitation clarifie les rôles de tous les protagonistes concernés, c'est-à-dire le gestionnaire de l'infrastructure, d'une part, et les exploitants, d'autre part, et assure ainsi la transparence du processus. Cette neutralité et transparence permettent au gestionnaire d'infrastructure d'offrir un réseau géré en toute sécurité et efficacité qui, à son tour, attire les clients et encourage la concurrence. Ces clients sont en concurrence et/ou coopèrent pour les raisons suivantes :

- Affectation non discriminatoire de capacités de voies en fonction des demandes du marché ;
- Accès à toutes les entreprises ferroviaires agréées ;
- Application des règles qui régissent la passation de marchés publics aux services publics de transport de voyageurs.

European Rail
Infrastructure Managers



En bout de course, tout cela devrait promouvoir le développement du trafic ferroviaire et la sécurité de l'emploi.

Activités

L'EIM reconnaît que le contexte industriel, politique et international a, en effet, évolué et la politique des transports doit donc être adaptée afin d'assurer une mobilité durable. L'EIM est convaincue qu'il existe différentes voies pour développer ces thématiques tout en tenant compte de l'égalité des chances entre tous les modes de transport :

- Coopérer avec les autres parties intéressées pour encourager un Réseau axé sur les marchandises. - Freight Oriented Network.
- Contribuer au développement et à une mise en œuvre adéquate de la législation de l'UE comme les Paquets ferroviaires de la CE.
- Contribuer au débat en cours pour trouver une voie efficace de financement de l'infrastructure de transport.
- Suivre, identifier et influencer le travail de l'Agence ferroviaire européenne.
- Suivre, identifier et peser sur les organismes de normalisation, comme par exemple le CEN, le CENELEC, etc.
- Influencer d'autres organismes représentatifs.

L'EIM est devenu un partenaire social européen en 2005 après en avoir fait la demande et avoir été reconnu par les partenaires sociaux en place, la CER et l'ETF.

> LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS (ETF)

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) est la seule organisation du secteur des transports à Bruxelles qui intègre en son sein tous les modes de transport. L'ETF représente les travailleurs des transports de tous les modes de transport, ainsi que les marins pêcheurs. Ses membres sont des organisations syndicales : elles sont 222 implantées dans 40 pays européens différents qui organisent ensemble plus de 2,5 millions de travailleurs des transports.

L'ETF est le partenaire social européen reconnu dans six comités européens de dialogue social sectoriel (transport par route, chemins de fer, aviation civile, transport maritime, navigation intérieure, pêche). A l'exception du Comité de dialogue

social de l'aviation civile, l'ETF est le seul représentant des travailleurs au sein du dialogue social européen du secteur des transports. Les statuts de l'ETF reconnaissent à l'organisation la compétence de conclure des accords au niveau européen, en application de l'article 139 du Traité européen, en d'autres termes, des accords qui sont mis en application sous forme de législation européenne. L'ETF a déjà conclu trois accords de ce genre pour le secteur maritime, l'aviation civile et, en 2004, le secteur ferroviaire. L'ETF est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES) et est l'organisation régionale européenne de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

Structure et organisation de l'ETF

Les instances dirigeantes de l'ETF sont, au niveau horizontal, le Congrès qui élit le Président de l'ETF et son Secrétaire général, le Comité directeur et le Comité exécutif. Le travail concret sectoriel de la fédération s'articule dans ce qui est appelé les Sections. L'ETF a sept Sections différentes : le transport par route, le transport par chemins de fer, le transport maritime, la navigation intérieure, l'aviation civile, les ports et docks, et la Section pêche.

Outre les Sections, l'ETF a également créé deux comités permanents : le Comité du transport public urbain et le Comité des femmes.

Les différentes sections agissent en toute autonomie au sein de l'ETF, dans le cadre de la politique générale de l'ETF. Elles décident de leur propre programme de travail et sont responsables des décisions et positions politiques concernant leur secteur de transport respectif.

L'ETF emploie une petite équipe de 12 collaborateurs : le Secrétaire général, Eduardo Chagas; une Secrétaire générale adjointe, quatre secrétaires politiques, trois assistantes et trois collaborateurs administratifs et comptables assurent la gestion du travail politique et des activités au jour le jour.

La Section Chemins de fer de l'ETF

La Section Chemins de fer de l'ETF représente 72 syndicats de 33 pays européens qui organisent quelque 900.000 cheminots. Elle élit son président, deux vice-présidents et une représentante des femmes travailleuses des chemins de fer tous les quatre ans. Ensemble, ils constituent le Bureau de la Section Chemins de fer de l'ETF.

La Section Chemins de fer se réunit deux fois par an, en séance plénière ouverte à tous les syndicats de cheminots. Entre ces deux plénières, le Bureau est le principal organe de gestion. Les décisions et les activités de la Section sont préparées au sein de deux groupes de travail permanents : un sur la politique ferroviaire et l'autre sur le dialogue social. Des groupes de travail ad hoc sont également mis en place en fonction des nécessités.



Activités

Les activités de la Section Chemins de fer, qui sont de même nature dans toutes les Sections de l'ETF, se fondent sur quatre piliers :

- Mener des activités de lobby auprès des institutions européennes sur la législation de l'UE relative au secteur ;
- Participer au dialogue social européen ;
- Organiser l'action industrielle et l'action de solidarité européenne ;
- Servir ses membres.

Compte tenu que le secteur du transport est un des secteurs les plus réglementés au niveau européen, infléchir la législation de l'UE représente une partie importante des activités de l'ETF. Environ 10% de la législation de l'UE, connue sous le terme d'*acquis communautaire*, concerne le secteur du transport. En tant que partie intégrante du modèle social européen plus large, le dialogue social européen est d'une grande importance politique pour l'ETF et la Section Chemins de fer de l'ETF.

2.2.2 LE FONCTIONNEMENT ET LES ACTIVITÉS DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT FERROVIAIRE

Le dialogue social européen dans le secteur du transport ferroviaire a une longue histoire. En 1972, un Comité paritaire pour le secteur ferroviaire a été fondé à l'initiative de la Commission européenne. Ses membres ont été nommés par la Commission, sur base de propositions des partenaires sociaux compétents. Ce Comité paritaire était au départ plus un organe de consultation qu'un forum de véritable dialogue social. Mais les partenaires sociaux impliqués l'ont utilisé pour développer un dialogue actif et, depuis 1992, ils ont tiré avantage des possibilités offertes par le Traité de Maastricht en matière de dialogue social sectoriel.

Le Comité de dialogue social sectoriel pour le secteur ferroviaire a été créé en 1999, à la demande commune des partenaires sociaux, la CER et l'ETF. Sa création répond à une exigence de la Décision de la Commission 98/599 qui a remplacé les anciens comités paritaires par des comités de dialogue social. Une des principales spécificités au regard des anciens comités paritaires est que les partenaires sociaux ne sont plus des personnes nommées par la Commission mais par les organisations représentatives et reconnues du partenariat social européen.

La structure du dialogue social européen pour les chemins de fer

Le Comité de dialogue social pour le secteur ferroviaire compte 25 membres représentant les associations d'employeurs (nommés par la CER et l'EIM) et 25 membres représentant les organisations syndicales (nommés par l'ETF). Le Comité se réunit une fois par an en **plénière**.

Le Comité directeur est composé de quatre représentants des employeurs et quatre représentants des travailleurs, et des Secrétariats de la CER, l'EIM et l'ETF. Il prépare l'ordre du jour de la plénière. Le Comité de dialogue social du secteur ferroviaire a **deux groupes de travail permanents** appelés le Groupe de travail I qui étudie prioritairement l'adaptabilité, l'interopérabilité, les conditions de travail et la licence de conducteur de train, et le Groupe de travail II qui s'occupe de l'employabilité, de la formation, de l'égalité des chances et des personnes handicapées. L'organisation du Comité de dialogue social est prévue dans un règlement intérieur. Cependant, dans son travail quotidien, sa démarche est flexible. Il utilise ses structures en fonction des différents besoins au fil de leur émergence.

Le programme de travail et les résultats

Chaque année, le Comité de dialogue social adopte un programme de travail qui épouse les évolutions actuelles du secteur. Il est de plus en plus étoffé car le dialogue social dans le secteur ferroviaire a pris de l'importance et il jouit d'une meilleure reconnaissance depuis quelques années grâce à l'insertion de la consultation officielle des partenaires sociaux dans la législation sectorielle, comme - par exemple - les spécifications techniques d'interopérabilité et les propositions de l'Agence ferroviaire européenne. En général, le programme de travail contient les points suivants :

- information et consultation sur la législation de l'UE relative aux chemins de fer (la partie tripartite du dialogue) ;
- positions communes sur la législation de l'UE relative aux chemins de fer si des points communs sont identifiés (par exemple, sur l'examen à mi-parcours du Livre blanc relatif à la politique européenne des transports à l'horizon de 2010) ;
- négociations, mise en œuvre et suivi des deux accords sur « La licence européenne de conducteur de locomotive » et sur « Les conditions d'utilisation du personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière » (aujourd'hui Directive 2005/47/CE) ;
- contact régulier et consultation officielle par l'Agence ferroviaire européenne concernant son programme de travail et les projets de recommandations sur la dimension sociale ;
- projets communs (en 2006/2007 : projet de suivi sur une meilleure intégration et représentation des femmes dans les professions ferroviaires, l'impact des évolutions dans le secteur du transport ferroviaire de marchandises sur l'emploi et les professions ferroviaires).

Le programme de travail révèle clairement que les partenaires sociaux tirent pleinement avantage de tous les instruments qui sont mis à la disposition par le dialogue social européen, dont l'information, la consultation, les positions communes, les négociations qui aboutissent à des accords et les projets communs.

Les négociations en application de l'article 139 du Traité : une expérience importante

Les partenaires sociaux européens ont tout d'abord négocié, en 1996, et conclu, en 1998, un accord sur l'inclusion des travailleurs des chemins de fer dans le champ d'application de la directive sur l'aménagement du temps de travail (93/104/CE, aujourd'hui 2003/88/CE). Dans cet accord, les partenaires sociaux déclaraient ensemble que les travailleurs des chemins de fer étaient tout à fait couverts par le champ d'application de la directive sur l'aménagement du temps de travail et identifiaient trois domaines d'activité dans lesquels des dérogations à l'article 17 de la directive pouvaient s'appliquer.

Lors de la modification de la directive sur l'aménagement du temps de travail et de l'inclusion des secteurs exclus (transport, pêche, médecins en formation), la Commission, le Parlement européen et le Conseil des ministres ont respecté intégralement l'accord et les définitions avancées par les partenaires sociaux. Cependant, dans cet accord, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur des principes et n'ont pas négocié les conditions de cet aménagement du temps de travail. Les deux accords négociés en 2003 et signés le 27 janvier 2004 étaient différents et marquaient une nouvelle ouverture du dialogue social ferroviaire européen qui, pour la première fois, aboutissait à :

- un accord sur l'introduction d'une licence européenne de conducteur de locomotive pour effectuer des services transfrontaliers ;
- un accord sur les conditions d'utilisation du personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Dans ces accords, les partenaires sociaux ont pu définir les conditions du personnel. L'accord sur les « Conditions d'utilisation du personnel mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière » s'est converti en législation européenne (Directive 2005/47/CE) en juillet 2005. Le contenu de l'accord sur la « Licence européenne de conducteur de locomotive » a été intégré au projet de directive de la Commission sur la certification du personnel de train, dans le cadre du 3^{ème} Paquet ferroviaire. Les deux accords définissent des normes de qualification communes, sauvegardent la santé et la sécurité du personnel mobile et tentent d'éviter le dumping social. Il s'agit d'une importante contribution faite par les partenaires sociaux des secteurs ferroviaires à la création d'un marché commun ferroviaire européen.

Les négociations ont été dures et tous les partenaires sociaux ont vécu un processus d'apprentissage qui s'est avéré très nécessaire pour afin de parvenir à conclure l'accord. Les négociations au niveau européen, dans le cadre d'une délégation multinationale, avec des partenaires issus de différents systèmes et de cul-

tures de négociation différentes, exigent une grande capacité et volonté à s'écarter de sa propre réalité nationale pour tendre vers des visions communes, d'envergure européenne. Les partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire ont accumulé une grande richesse d'expériences et de capacités au fil de ces négociations qui ont été couronnées de succès.

2.2.3 L'AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE TRANSPORT FERROVIAIRE

Le secteur ferroviaire européen continuera à être confronté au défi de la mise en place d'un marché ferroviaire unique en Europe. Selon le règlement de l'UE pour l'établissement d'une Agence ferroviaire européenne, l'agence jouera un rôle dans la création d'une culture ferroviaire européenne.

Les partenaires sociaux européens du dialogue social ont déjà joué un rôle dans le développement d'une **culture européenne des partenaires sociaux des chemins de fer**. En ce sens, les deux accords du secteur ferroviaire ont une dimension politique importante. Un défi majeur au fil des prochaines années sera la mise en œuvre et le suivi des accords.

La CER, l'EIM et l'ETF ont des visions différentes de la libéralisation du transport ferroviaire de voyageurs, qui a été une des grandes priorités de l'ordre du jour législatif de l'UE au fil des dernières années. Cependant, nous partageons une même vision de, par exemple, la politique d'infrastructure ou la libre concurrence entre les modes de transport. Dans une déclaration commune adressée à la Commission européenne, en mai 2006, par exemple, ces organisations ont demandé en commun à la Commission d'accélérer son travail sur l'internalisation des coûts externes dans le prélèvement des redevances pour l'utilisation des infrastructures.

L'Agence ferroviaire européenne a commencé son travail en 2005 et bon nombre de ses tâches pèseront sur la sécurité ferroviaire, les qualifications des travailleurs et les conditions de travail. Les partenaires sociaux doivent donc poursuivre leur travail dans ces domaines. L'Agence ferroviaire européenne doit, par exemple, proposer des recommandations sur la certification des centres de formation ferroviaire, un point que les partenaires sociaux ont introduit dans leur programme de travail en vue d'être aussi proactifs que possible sur base de l'expérience qu'ils ont acquise au fil des deux derniers accords.

De nombreuses questions nouvelles émergeront de la mise en œuvre d'un marché ferroviaire commun du fret. Il revient aux partenaires sociaux européens d'observer les évolutions, d'analyser l'impact sur l'emploi et de formuler des recommandations communes, le cas échéant. Un projet commun est donc à prévoir dans le cadre du programme de travail.

L'intégration des partenaires sociaux des nouveaux et futurs Etats membres est indispensable à la poursuite d'un dialogue social européen couronné de succès.



PARTIE 3:

Le dialogue social dans le secteur ferroviaire, dans les nouveaux états membres et les pays adhérents

CONTRIBUTIONS NATIONALES



3.1 ESTONIE

HISTOIRE DES CHEMINS DE FER ESTONIENS ET LEUR RÉFORME

En 1870, était inaugurée la première ligne de chemins de fer entre Paldiski-Tallin-Narva-Gatshina qui assurait une liaison ferroviaire avec la ligne Saint-Pétersbourg-Varsovie. En 1918, l'entreprise ferroviaire estonienne indépendante (EVR) était fondée. En 1940, l'EVR était intégrée aux chemins de fer soviétiques. En 1992, l'entreprise ferroviaire estonienne d'Etat retrouvait son indépendance.

La restructuration du secteur ferroviaire estonien a commencé en 1993 avec la création de l'entreprise, AS Eesti Raudtee, dont toutes les parts étaient détenues par l'Etat. Parallèlement, une décision politique était prise, celle de privatiser intégralement le système ferroviaire estonien, dont l'infrastructure.

En 1997, la plupart des départements qui traitent de la gestion des infrastructures et de l'entretien de AS Eesti Raudtee étaient séparés et privatisés. Les activités sociales de l'entreprise, telles que les activités hospitalières, éducatives et les centres de vacances pour cheminots, étaient externalisées. Le transport de fret et de voyageurs étaient séparés en 1998, et cette séparation a donné naissance à quatre entreprises anonymes différentes (dont l'Etat était le seul propriétaire) :

- AS Eesti Radtee – opérateur du transport de fret
- Edelaraudtee AS – transport de voyageurs avec des trains diesel
- AS Elektriraudtee – transport de voyageurs avec des trains électriques
- AS EVR Ekspress- transport international de voyageurs.

En 2001, trois des quatre entreprises étaient privatisées : AS Eesti Radtee, Edelaraudtee et AS EVR Ekspress. AS Elektriraudtee était alors cédée à des propriétaires municipaux. Depuis 2005, la liberté d'accès d'autres opérateurs à l'infra-

ATTENTION : Estonian Railways EVR is again 100% state-owned since 8 January 2007. The Estonian government bought back first the privatised infrastructure and in January also the shares of the operational part. This country report was written during autumn 2006 and translated into 7 languages. We are not able to adapt the text to the new situation of the railway sector in Estonia.

structure privatisée en Estonie était totale. Au cours de ce processus de restructuration du secteur ferroviaire estonien, le nombre de cheminots a connu un recul de 70% en 10 ans (1996 à 2006).

LA CARTE FERROVIAIRE ESTONIENNE À L'HEURE ACTUELLE

Discussions sur la renationalisation de l'infrastructure

La privatisation des chemins de fer estoniens présente la particularité d'avoir privatisé l'infrastructure et, par exemple, l'opérateur privé de fret AS Eesti Radtee est également propriétaire de l'infrastructure de transport du fret. Début 2006, un débat politique a eu lieu sur la question de savoir si l'Etat devait racheter l'infrastructure.

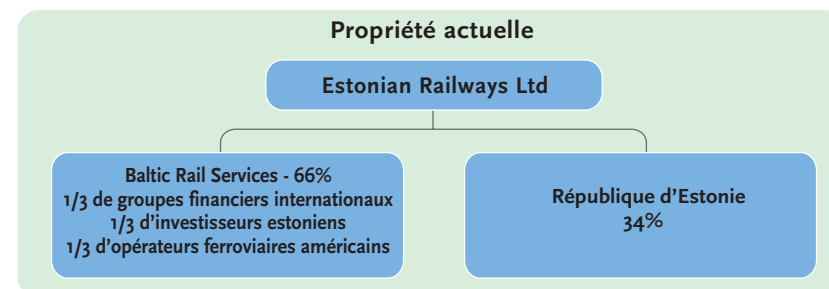
AS EESTI RADTEE OU ESTONIAN RAILWAYS, LTD. – UN PROFIL D'ENTREPRISE¹

Le 31 août 2001, l'EVR est privatisée. Elle devient ainsi la première entreprise ferroviaire intégrée privatisée et la première privatisation ferroviaire du continent européen. Baltic Rail Services Ltd., un consortium d'investisseurs américains, britanniques et estoniens a versé 1 milliard de couronnes estoniennes et a acheté 66% des parts du AS Eesti Raudtee. L'entreprise fournit l'accès à l'infrastructure aux services de transport de voyageurs et de marchandises, et assure elle-même des services de transport de fret.

FICHE D'INFORMATION DE L'EVR

- L'infrastructure ferroviaire EVR représente 700 km de voie ferroviaire et de structures d'accompagnement.
- L'amélioration de la capacité et de la sécurité de l'infrastructure a été l'objectif principal des investissements consentis par l'EVR.

¹ son propre rapport



Les investissements réalisés en 2005 se sont élevés à 472,5 millions de couronnes estoniennes (plus ou moins 31 millions €).

- Le nombre de locomotives en fonctionnement était de 90 en 2005, ce qui suffit à assurer actuellement le transport de marchandises.
- Nombre de wagons : 3.779
- Effectifs : 2.330

LA PERFORMANCE DE L'EVR EN 2005: QUELQUES ÉCLAIRAGES PLUS SIGNIFICATIFS

- Gestion de l'ouverture de l'accès en application des directives de l'UE, à partir de juin 2004
- Volume : 44 millions de tonnes et il est augmentation
- Petit bénéfice net de 62 millions de couronnes estoniennes (suite à la redistribution du marché et l'insuffisance de la redevance pour utilisation des infrastructures)
- Les chiffres concernant la sécurité sont excellents en 2005 (le nombre d'accidents ayant blessé des personnes est passé de 24 en 2001 à 6 en 2005).

Impact de l'adhésion à l'UE – point de vue de l'entreprise

- Nouvelle loi sur les chemins de fer et sur le système de redevances pour l'accès à l'infrastructure
- Affectation de la capacité d'infrastructure/redistribution du marché
- Trois nouveaux opérateurs d'origine russe
- Perte de parts de marché en tant qu'opérateur ferroviaire
- Ouverture des marchés du travail à d'autres pays de l'UE et, dans la foulée, pressions accrues sur les salaires.

Notre expérience de l'intégration à l'UE: nouveaux défis dans un environnement en mutation:

- Demeurer compétitifs et développer notre entreprise
- Faire face et dépasser les changements négatifs du marché ferroviaire estonien du transport de fret, du marché du travail et des salaires :
 - > Développer des effectifs et former pour assurer la rétention de ce personnel
 - > Développer l'entreprise EVR et se fixer des objectifs avec l'EVR
 - > Promouvoir les compétences linguistiques
 - > Promouvoir les compétences des professionnels et des cadres
 - > Développer nos compétences dans le cadre du modèle d'entreprise et du modèle social européen.



TALLIN.
SABINE TRIER (ETF) ;
SERGE PITELJON
(ETF / CGSP CHEMINOTS);
JEAN-PAUL PREUMONT (CER) ;
JOLAN SEVTSOV
(ERAÜ RAILWAY UNION)

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE ESTONIEN

Le dialogue social tripartite non officiel au niveau sectoriel

Il n'y a pas de dialogue social tripartite au niveau sectoriel mais l'organisation syndicale la plus importante du secteur ferroviaire en Estonie - Syndicat des travailleurs des chemins de fer (ERWTU) - est engagée dans une démarche qui devrait aboutir à la mise en place un cadre législatif. Le syndicat est représenté au comité national responsable de l'élaboration de normes professionnelles pour le secteur ferroviaire.

Le dialogue social bipartite au niveau de l'entreprise joue un rôle plus important

Dans les entreprises dans lesquelles les travailleurs sont organisés, le dialogue social se réalise par des échanges réguliers d'informations et des consultations entre les syndicats et les employeurs. Les négociations portent sur les salaires et l'environnement de travail, et ces négociations aboutissent à la conclusion de conventions collectives. Les conventions collectives précisent les conditions salariales, de sécurité sociale, le nombre d'emplois, la diffusion de l'information et la portée des consultations, le recyclage des travailleurs et les questions de sécurité professionnelle. En Estonie, les comités d'entreprise ne sont guère courants. Le partage des informations et la consultation ont lieu au cours de réunions régulières d'information entre les employeurs et les syndicats. Selon l'ERWTU: "Le niveau de dialogue social est bon dans la plupart des entreprises. Il est possible d'avoir des discussions de fond avec la direction de l'entreprise sur les questions qui ont le plus de pertinence pour les travailleurs. La pratique de la consultation et le partage d'informations fonctionnent bien dans les entreprises ferroviaires traditionnelles. Cependant, suite à l'ouverture du marché du transport, de nouvelles entreprises ont vu le jour et les syndicats n'y sont généralement pas les bienvenus. Il est donc difficile dans ces

entreprises d'organiser les travailleurs et de nouer un dialogue social. Nous ne pouvons cependant pas dire que nous sommes tout à fait ignorés, car toutes les entreprises nous acceptent en tant que partenaire social représentatif.”

Une particularité de la législation estonienne

La législation estonienne prévoit que les entreprises doivent négocier des conventions collectives séparées avec tous les syndicats qui y sont implantés. Une organisation syndicale peut se créer lorsque le nombre de membres est d'au moins 5 travailleurs. Les conventions collectives ne couvrent que les travailleurs syndiqués à l'organisation qui signe la convention. En application de la législation estonienne, un employeur ne peut refuser de négocier une convention collective lorsqu'un syndicat en fait la demande. Il faut que la demande émane d'au moins cinq travailleurs pour que se crée un syndicat. De l'avis du Syndicat des travailleurs des chemins de fer – ERWTU, ce système freine le développement du dialogue social. L'employeur doit négocier avec toutes les organisations syndicales même si elles sont une centaine. Cette approche contribue à la fragmentation des organisations de travailleurs et à des tensions entre travailleurs. En outre, elle amenuise la motivation des entreprises à s'engager dans des négociations constructives parce que les revendications syndicales pourraient être contradictoires et le risque reste bien présent de voir émerger un nouveau groupe de pression qui ne serait pas satisfait des résultats des négociations, ce qui rendrait difficile le maintien d'un milieu de travail à l'abri de tout mouvement de grève.

Une vision syndicale

“En Estonie, nous disons, avec un soupçon d'ironie, que les entreprises travaillent pour les syndicats. Elles doivent avoir des départements dont la seule et unique tâche est de négocier des conventions collectives avec les différentes organisations syndicales. Il est absolument nécessaire que les entreprises ferroviaires en Estonie créent une association d'employeurs et négocient une convention collective unique pour le secteur. C'est dans l'intérêt des entreprises.” Jolan Sevtsov, Président du ERWTU

De l'avis de l'ERWTU, les syndicats devraient se voir exiger un niveau minimum de représentativité. Par exemple, ils devraient représenter au moins 30% des travailleurs d'une entreprise. Ce pourrait être le plancher au-delà duquel une entreprise ne pourrait refuser d'ouvrir la négociation collective. Les syndicats se donnent comme priorité la conclusion de conventions collectives. Dans les entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale, un représentant du personnel peut aussi conclure des conventions collectives. Outre la loi syndicale, l'Estonie a adopté la loi sur le repré-

sentant du personnel qui précise les droits du représentant du personnel à diffuser des informations, à organiser des consultations et à négocier des conventions collectives. Elle prévoit également les droits à la sécurité sociale du représentant.

LES SYNDICATS DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE ESTONIEN

La perspective syndicale:

Il y a actuellement quatre syndicats dans le secteur ferroviaire estonien:

- Estonian Rail Workers Trade Union (ERWTU) ou Syndicat des travailleurs des chemins de fer qui représente environ 2.000 salariés employés par 13 différents employeurs ;
- Locomotive Drivers' Trade Union ou Syndicat des conducteurs de locomotives qui compte environ 200 membres auprès de 2 employeurs différents;
- Professional Association of Estonian Locomotive Drivers ou Association professionnelle des conducteurs estoniens de locomotives qui affine environ 150 membres de 2 employeurs différents ;
- Koostöö ('Coopération') avec 180 membres au sein d'une seule et même entreprise.

L'ERWTU est la seule organisation syndicale qui organise des cheminots dans toutes les entreprises ferroviaires estoniennes. A l'heure actuelle, l'ERWTU a signé des conventions collectives avec 10 employeurs et couvrent ainsi 90% de ses membres. Des conventions collectives n'ont pas encore été conclues dans des entreprises où le syndicat ne s'est implanté que récemment.

La représentation syndicale dans les Chemins de fer estoniens Ltd (EVR)

La perspective de l'entreprise:

Trois organisations syndicales sont représentées chez EVR:

- Union of Estonian Railway Workers (ERWTU) - Syndicat des travailleurs des chemins de fer
- Professional Association of Estonian Locomotive Drivers - Association professionnelle des conducteurs estoniens de locomotives
- Union of Estonian Locomotive Drivers - Syndicat des conducteurs de locomotives

La première organisation - ERWTU - est la plus importante au sein d'EVR et la seule organisation qui représente toutes les catégories de cheminots. Elle représente 1.375 travailleurs, soit 58% de tous les travailleurs d'EVR. La convention collective signée avec l'ERWTU est valable pour trois ans, jusqu'au 31.12.2007. La Professional Association of Estonian Locomotive Drivers - Association professionnelle des conducteurs estoniens de locomotives est une union professionnelle qui représente 113 conducteurs de locomotives, soit 32% des conducteurs de locomotives

employés par EVR. La convention collective signée avec l'union est valable pour deux ans, jusqu'au 31.12.2007. L'Union of Estonian Locomotive Drivers - Syndicat des conducteurs de locomotives est la seconde union professionnelle de l'entreprise. Elle représente 153 conducteurs de locomotives, soit 43% des conducteurs de locomotives d'EVR. La convention collective signée avec ce syndicat expire officiellement fin 2005 mais restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Les négociations en vue de la nouvelle convention sont actuellement en cours. L'entreprise définit cependant « les partenaires sociaux » dans un sens plus large. En ce qui concerne l'EVR, les partenaires du dialogue social sont:

- Les organisations syndicales,
- Les autorités publiques (par exemple, le médiateur officiel) et le ministère des affaires sociales,
- L'inspection du travail,
- La confédération des employeurs estoniens,
- Les tribunaux.

Négociations salariales dans le secteur ferroviaire estonien (point de vue de l'ERWTU)

Lorsqu'il négocie des conventions collectives, l'ERWTU s'inspire du principe que la convention doit s'inscrire dans le long terme, avoir une validité d'au moins trois ans. Lors de négociations et de la conclusion de conventions salariales, nous appliquons le principe de l'augmentation des salaires de tous les travailleurs en fonction de la montée du taux de productivité et de l'indexation. Les indicateurs de l'année précédente et les prévisions pour l'année en cours sont utilisés comme base de référence. Dans l'ensemble, cela fonctionne assez bien. Les salaires ont été majorés de manière significative au cours des cinq dernières années. Par exemple, en 2001, le salaire moyen dans le secteur des chemins de fer était de 2% supérieur au salaire moyen tous secteurs confondus. En 2005, le salaire moyen dans le secteur était déjà plus élevé ; l'écart avec le salaire moyen national était de 18%. Les salaires réels des cheminots ont augmenté de près de 51% entre 2001 et 2005. Si on y ajoute l'indexation, la majoration est de 68%. A l'heure actuelle, l'ouverture du marché des services de transport et la création de nouvelles entreprises ont un impact positif sur les salaires des travailleurs. C'est la conséquence d'un manque de personnel qualifié et la concurrence qui oblige les entreprises à revoir les salaires des travailleurs à la hausse, de manière substantielle.

BESOIN D'UN DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

En Estonie, il n'y a pas de convention collective de secteur. Les négociations ont donc lieu au niveau de chaque entreprise et chaque organisation syndicale y est engagée. Au cours des deux dernières années, les organisations syndicales ont conclu séparément des conventions collectives. Cet état de fait révèle la faiblesse de la coopération entre les organisations qui représentent les travailleurs. Par exemple, AS Eesti Raudtee en tant qu'employeur a trois conventions collectives et donc négocie avec trois organisations syndicales différentes. Au cours des dernières années, les chemins de fer ont été le secteur économique le plus turbulent sur le front social. La cause est partiellement à rechercher dans le fait que le dialogue social de branche est inexistant, alors qu'il pourrait s'inspirer de celui du transport par route, par exemple. La stabilité et le développement durable de tout le secteur ne peuvent être assurés tant que les employeurs et les organisations syndicales n'auront pas développé, de concert, des normes sociales et des politiques salariales. L'ERWTU, qui représente les cheminots employés par 13 employeurs différents, est convaincue de la nécessité impérieuse de développer le dialogue social au niveau sectoriel. Il devrait y avoir une association d'employeurs du secteur. Les salaires, les conditions d'emploi et le temps de repos devraient être autant d'aspects à harmoniser au niveau sectoriel.

3.2 LETTONIE²

RESTRUCTURATION DU SECTEUR FERROVIAIRE LETTON

Les chemins de fer lettons ont été créés en 1919 et ont alors pris la forme d'une entreprise ferroviaire d'un pays indépendant. Ses activités d'entreprise de pays indépendant ont repris en 1991. Peu après, la personnalité juridique a changé et les chemins de fer lettons sont devenus une société d'Etat, par actions à responsabilité limitée, „Latvijas dzelzceļš” (Chemins de fer lettons, ci-après LDZ) avec comme seul actionnaire le gouvernement letton.

LDZ est une entreprise de transport ferroviaire intégrée verticalement qui assure le transport de voyageurs et de marchandises, et qui gère également l'utilisation publique des infrastructures ferroviaires.

LE RÉSEAU FERROVIAIRE LETTON

- Longueur opérationnelle de toutes les lignes – 2 270 km
- Longueur opérationnelle de toutes les lignes électrifiées – 257 km
- Longueur des principales lignes de câbles de communication – 3,174 km
- Longueur de câbles optiques - 766 km.

La restructuration de LDZ a été amorcée en 1998. Une nouvelle loi nationale sur les chemins de fer a été adoptée en 1998 et en a fourni la base juridique. La finalité de la restructuration était la libéralisation du secteur ferroviaire qui assure un niveau de sécurité de transport très élevé, le soutien du gouvernement aux services aux voyageurs et à l'entretien des infrastructures, et la création de conditions

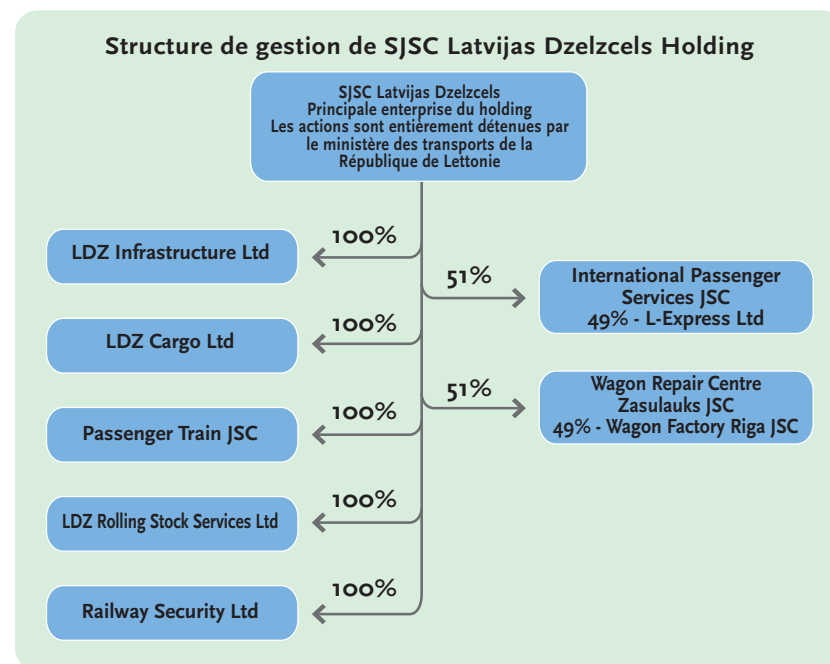
² Rapport commun de l'entreprise (LDZ) et de l'organisation syndicale (LDzSA)



de libre concurrence au sein du système de transport ferroviaire, qu'imposait la législation de l'UE. Depuis 2002, quatre entreprises filiales ont été constituées et sont actuellement en fonctionnement :

- Passenger Train JSC - Trains de voyageurs
- Wagon Repair Centre Zaslauks JSC - Centre de réparation des wagons
- International Passenger Service JSC - Service international de transport de voyageurs
- Railway Security Ltd. - Sécurité ferroviaire.

Suite à une décision du cabinet des ministres en 2006 concernant la dernière phase de restructuration de SJS „Latvijas dzelzceļš”, LDZ a créé trois nouvelles filiales à côté des 4 filiales déjà constituées : LDZ Infrastructure Ltd, LDZ Cargo Ltd and LDZ Rolling Stock Service Ltd. Elles seront en fonctionnement dès que le système réaménagé sera entré en vigueur et LDZ deviendra l'entreprise qui régira les 7 entreprises du holding. Les fonctions opérationnelles des entreprises sont clairement réparties entre les entreprises du holding. Globalement, on peut distinguer : les activités plus larges, mais de base telles que l'entretien et la gestion des infrastructures ferroviaires, le transport de marchandises, les services de transport de voyageurs et les services nécessaires au matériel roulant.



Depuis l'adhésion de la Lettonie à l'Union européenne, une attention particulière est prêtée dans la stratégie de LDZ à la facilitation du trafic, au développement des corridors de transport et au processus d'intégration au sein de l'UE.

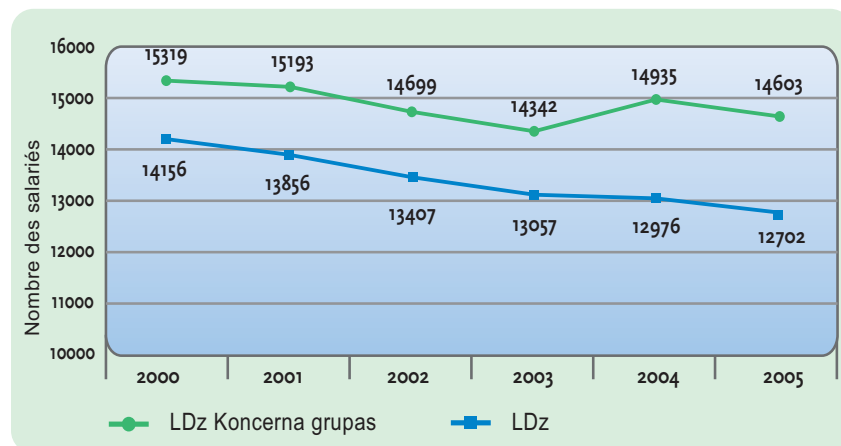
LDZ Infrastructure appartient à l'entreprise. Pour assurer la mise en œuvre des exigences prévues dans les directives de l'UE, des redevances pour l'utilisation des infrastructures sont définies par le régulateur, une institution établie par le gouvernement. L'autorité ferroviaire de l'Etat se charge de la répartition des capacités d'infrastructure.

Contrairement aux chemins de fer dans la plupart des pays de l'UE, LDZ reçoit peu, voire pas d'aide du budget national pour l'entretien de l'infrastructure et pour assurer des services de transport voyageurs. Cependant, dans le budget national de 2005, un financement est prévu pour la relance des services intérieurs de transport de voyageurs.

LDZ est l'employeur le plus important du pays et un des plus grands contribuables du pays. L'entreprise emploie plus de 14.500 personnes dans tout le holding dont 12.700 sont des travailleurs de SJSC „Latvijas dzelzceļš” et 1.900 travaillent dans les filiales du holding. L'évolution de l'emploi dans les entreprises holding est illustrée par le graphique 1.

En 1995, avant le début du processus de restructuration, le nombre de salariés dans l'entreprise était de 20.254.

Le recul le plus important de l'emploi a été provoqué par la séparation des services sociaux (externalisation des services sociaux de l'entreprise) au cours de la première moitié des années 90 ainsi que la création d'autres structures privées dans le secteur du transport ferroviaire et l'introduction d'une nouvelle machine



et technologie. La chute du nombre de salariés chez LDZ n'a pas entraîné de tensions sociales.

EXAMEN DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE LDZ

Trafic de marchandises, parts de marché et division modale

Le transit de marchandises est le pilier de l'activité économique de LDZ. Cette part de l'activité a connu une croissance de 150% au cours de la période 2000 - 2005. L'entreprise a transporté 54,9 millions de tonnes de marchandises en 2005. C'est la plus grande quantité au cours des 15 dernières années. Le chiffre d'affaires de ce type d'activité commerciale représente plus des 3/4 du chiffre d'affaires total engrangé par LDZ et le holding. Le système ferroviaire letton occupe la deuxième position parmi les pays de l'UE en t/km transportées en fonction des km de voie ferrée. Un km d'infrastructure a porté une charge de 10,1 millions t/km de marchandises en 2005.

Les services de transit ferroviaires de LDZ sont alimentés par trois ports principaux. La principale voie de transit relie les ports maritimes lettons à la Russie, Biélorussie, Lituanie et Estonie et a une capacité de 62 millions de tonnes par an.

La part de marché de trafic ferroviaire de marchandises dans le secteur des transports ne cesse d'augmenter au fil des années. Elle représentait 44% en 2005 (39% sont assurés par le transport par route, 17% par les oléoducs).

Les opérateurs privés de transport de marchandises Baltic Express JSC et Baltic Transit Service JSC viennent de débiter dans le transport de marchandises. La quantité totale de marchandises transportées par eux en 2005 était de 4,9 millions de tonnes, soit 10% de la quantité totale des marchandises transportées.

Infrastructure

Depuis 1998, lorsque pour les pays de l'adhésion, s'est ouverte la possibilité de recourir à des fonds d'aide européens, il y a eu plus de 150 millions € qui ont été investis dans le développement de l'infrastructure des chemins de fer lettons. La plus grande part de ce financement a été utilisée pour la reconstruction des voies ferrées. La vitesse du trafic ferroviaire s'est accrue le long des principales sections du corridor de transit. Les systèmes de télécommunication ont été modernisés, essentiellement par l'introduction de technologies de fibres optiques. C'est non seulement la qualité de la communication qui a été valorisée mais s'est également accélérée l'introduction des technologies de l'information. Tout cela a amélioré considérablement la performance opérationnelle et la qualité des services de transport de marchandises.

Un Rail Welding Centre très à la pointe du progrès a été construit et des machines très productives ont été achetées pour l'entretien de l'infrastructure,

afin qu'il réponde aux exigences actuelles. L'infrastructure ferroviaire lettone se développera encore dans trois directions : modernisation des lignes ferroviaires ; développement et accroissement de la capacité des grandes liaisons ferroviaires Riga, Liepaja et Duagavpils ; modernisation de la signalisation ferroviaire et du système de communication radio. Conformément aux plans de développement et de modernisation de l'infrastructure pour les projets annoncés et à promouvoir entre 2007 et 2013 ; il est envisagé que le fonds de cohésion de l'UE alloue 135 millions € pour aider au financement de ces projets.

Le trafic de voyageurs

La filiale de LDZ, Passenger Service HSC, fournit des services pour le transport intérieur de voyageurs. La part des services voyageurs dans la structure de trafic de LDZ est importante. Le nombre de voyageurs transportés dans le pays a augmenté au cours des dernières années. Il était de 23,5 millions en 2004 et de 25,5 millions en 2005. Les coûts du transport ferroviaire sont plus élevés que ceux du transport par route. Les financements alloués par le gouvernement à la relance du service de transport de voyageurs sont cependant bien moindres que ceux alloués au secteur de transport par route. En vue de moderniser le matériel roulant désuet, un grand projet a été lancé avec l'aide de fonds de l'UE pour réparer et moderniser 68 trains électriques et diesel. La mise en œuvre de ce projet s'étalera sur trois ans. La filiale de LDZ, International Passenger Service JSC, fournit des services de transport international de voyageurs. Ce sont les trains qui relient Riga à Moscou et à St-Pétersbourg en Russie, à Gomel en Biélorussie, à Truskavets et Simferopol en Ukraine. Le nombre de voyageurs qui empruntent le trafic transfrontalier n'est pas élevé. Ce nombre a légèrement augmenté au fil des dernières années. En 2005, la croissance avait été de 6% par rapport à l'année antérieure.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE - UN SYNDICAT DE SECTEUR UNIQUE

LATVIAN RAILWAY AND TRANSPORT SECTOR WORKERS' TRADE UNION (LDZSA)
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS ET CHEMINS DE FER (LDZSA)

LDzSA, qui organise les travailleurs du secteur ferroviaire, occupe le troisième rang parmi les syndicats de branche lettons. Il a 16.000 membres dont 75% sont salariés de LDZ, 19% sont des salariés d'entreprises ferroviaires privées, et 6% sont des salariés d'autres secteurs. 85% des salariés de LDZ sont affiliés au syndicat LDzSA. LDzSA est affilié à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) depuis 1998 et à la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) depuis 2000.

LDzSA est le seul représentant des salariés au sein du dialogue social du secteur ferroviaire. La législation, qui régit le dialogue social en Lettonie, prévoit la pré-

sence d'un agent agréé mais la pratique ne s'est guère développée en ce sens dans le secteur ferroviaire.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE LETTON

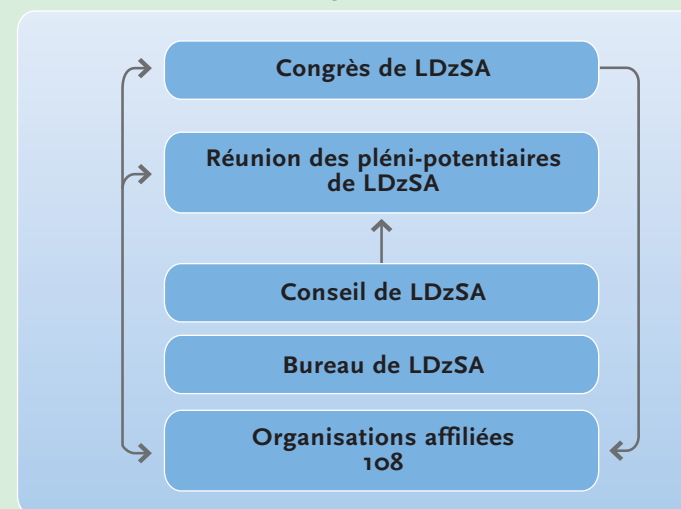
– LA CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE

La législation du travail de la République de Lettonie et la loi sur les organisations syndicales de la République de Lettonie réglemente le dialogue social considéré comme un mécanisme de coopération et de consultation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, leurs associations et le gouvernement. La Confédération lettone des employeurs, l'Alliance syndicale libre lettone et le gouvernement (ministère de la protection sociale) sont engagés dans le dialogue social au niveau national (**dialogue social tripartite**). LDZ est membre de la Confédération lettone des employeurs alors que LDzSA est affiliée à l'Alliance syndicale libre lettone.

Le **dialogue social bipartite** : l'institution qui représente les employeurs du secteur ferroviaire en Lettonie est l'**Organisation lettone des employeurs du secteur ferroviaire (LDzDDO)**. L'association a été mise en place par sept entreprises du secteur en 2002. Plus de 80% des salariés du secteur sont employés par les entreprises affiliées à cette organisation.

Un bon exemple du dialogue social dans le secteur est la Convention générale du secteur ferroviaire qui a été conclue entre les deux parties. Elle est d'application dans toutes les entreprises du secteur, selon la législation du travail de la République de

Structure de gestion de LDzSA



Lettonie. La Convention générale définit le cadre minimum des droits et garanties des parties, qui est ensuite étoffé par des conventions collectives signées dans les différentes entreprises. Dans le secteur ferroviaire, des conventions collectives ont été conclues dans toutes les entreprises qui sont affiliées à LDzDDO ainsi que dans les entreprises du holding LDZ (l'entreprise mère, Latvijas Dzelzceļš SJSC, et les filiales, à savoir Passenger Train JSC, Wagon Repair Centre Zaslauks JSC, International Passenger Services JSC et Railway Guard Ltd.)

Les conventions collectives des entreprises du holding LDZ réglementent les salaires, le temps de travail et de repos, les mesures de protection des travailleurs, les allocations et garanties, la santé, la culture et le sport, la protection des droits et les relations mutuelles entre les employeurs et les travailleurs. La convention collective de LDZ enrichit les garanties prévues par les lois lettones :

- Les majorations salariales qui sont au moins du niveau du taux d'inflation,
- Les assurances santé, vie et accidents du travail des salariés,
- La pension complémentaire pour les cadres salariés,
- Un congé payé additionnel pour ceux qui passent toute leur de vie professionnelle dans les chemins de fer.

La philosophie économique et sociale qui a inspiré le processus de restructuration chez LDZ est animée par la volonté d'assurer un secteur compétitif et sûr, mais aussi de prévoir des mesures de sécurité sociale pour les salariés qui soient en phase avec les conditions de l'économie de marché. Avant de prendre des décisions qui sont indispensables pour les salariés, une règle a été établie chez LDZ selon laquelle des efforts sont consentis pour prendre en considération les avis exprimés par les employeurs et les organisations syndicales. C'est ce qu'on appelle le dialogue constructif. Il existe un groupe de travail sur les conventions collectives chez LDZ. Il est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales. Ce groupe de travail permanent a été créé en 2001, il surveille la mise en œuvre de la convention collective et prépare les modifications qui s'imposent, etc.

Un type de dialogue social tripartite sectoriel

Les syndicats sont engagés dans les organes du processus de restructuration chez LDZ. Le président du syndicat est membre du comité de direction de la restructuration mis en place au sein du ministère des transports, le vice-président est membre du sous-groupe de gestion du personnel créé par le groupe de travail restructuration de LDZ qu'a mis sur pied le ministère. La convention collective est valable jusqu'en 2009. Un accord a été conclu sur les indemnités des travailleurs qui partent en retraite anticipée suite aux compressions d'emplois. Au cours de la première période des réformes de LDZ, un accord a été

conclu sur la sélection et la réinsertion des travailleurs qui avaient perdu leur emploi au cours du processus de restructuration.

Il est important pour les parties au dialogue social que tout un chacun comprenne ce que l'entreprise attend des salariés et ce qui peut être octroyé aux salariés. La politique LDZ et le processus de gestion des ressources humaines ont été l'objet d'une brochure spéciale alors qu'un manuel du salarié a été préparé et que les cadres à tous les niveaux ainsi que les responsables syndicaux sont tenus au courant de la stratégie de gestion des RH, et des processus de contrôle des RH et des activités du centre de formation.

La coopération entre les syndicats et la direction se décline surtout en information et consultation, élaboration d'une position commune et travail sur des projets communs. Les syndicats sont représentés au Comité de gestion des RH de LDZ, aux commissions protection des travailleurs, système de primes et gratifications, postes vacants et embauches. Les organisations syndicales travaillent ensemble à la mise en œuvre de la politique RH de LDZ et sa mise à jour, au perfectionnement de la gestion du personnel, à l'élaboration du manuel destiné aux salariés, aux enquêtes de satisfaction des salariés, etc. Des projets communs sont également menés à bien dans les activités des secteurs traditionnels (voyages et visites annuels, fêtes d'anniversaire de LDZ, mise en valeur des talents des salariés, etc.). Un autre domaine de coopération entre direction et syndicats est celui de la formation et du développement des salariés. Il existe un large éventail de possibilités de développement des salariés au sein de l'entreprise. À l'initiative des organisations syndicales, un centre de formation interne à l'entreprise a été créé en 1998. Plus de 2.250 cadres et experts ont participé aux cours donnés par ce centre pour améliorer, d'année en année, leurs compétences professionnelles et sociales. Les cadres acquièrent ainsi les compétences requises pour mener à bon terme le dialogue social. La convention collective établit que les militants syndicaux ont le droit de participer aux cours du centre et que le coût de participation est couvert par un fonds mis en place par les employeurs.

Tendances salariales chez LDZ

Les majorations salariales sont un sujet récurrent du dialogue social chez LDZ et une priorité du Conseil. Le salaire moyen chez LDZ est de 466 €. En 2005, l'augmentation salariale a été de 22% en regard de l'année antérieure, 2004.

Le chiffre d'affaires du transport de marchandises a connu une envolée de 32% au cours des trois premiers mois de cette année par rapport à la même période de l'année dernière. Cette envolée est le fruit d'une augmentation des volumes transportés et d'une politique salariale cohérente, établie dans un accord entre la direction et les organisations syndicales. Aux termes de cet accord, les salariés reçoivent une prime trimestrielle qui est accordée pour le maintien de bons niveaux de per-

formance. C'est cependant insuffisant en regard des conditions du secteur ferroviaire de l'UE. La Lettonie est avant-pénultième dans la hiérarchie des niveaux salariaux au sein de l'UE. Selon un accord conclu avec les organisations syndicales, le salaire moyen au sein de l'entreprise devrait atteindre 714 € au cours des deux prochaines années. C'est cependant encore insuffisant à assurer un salaire compétitif au sein de l'UE.

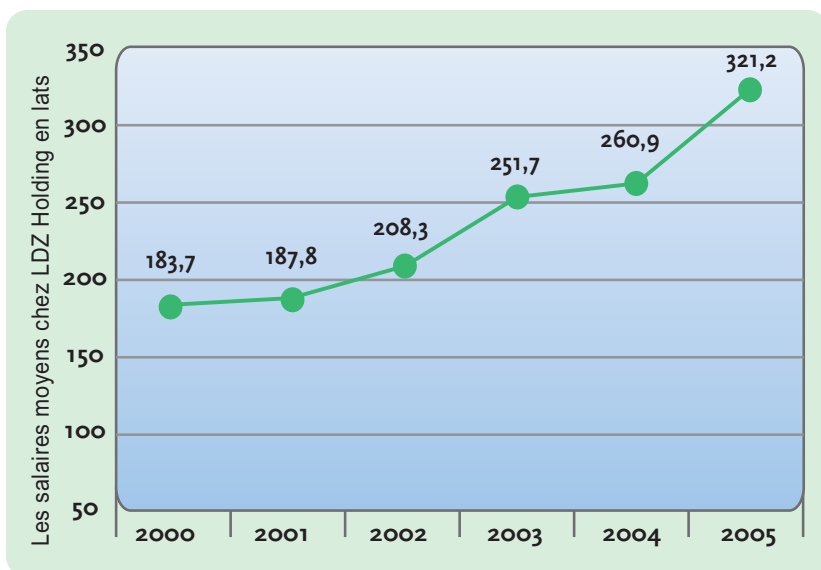
A l'avenir, le secteur ferroviaire sera contrôlé dans une plus large mesure par les propriétaires de marchandises et transitaires. C'est une conséquence de la législation libérale. La privatisation des filiales peut être envisagée. Une palette importante de professionnels des chemins de fer spécialisés (inspecteurs de manœuvres, opérateurs d'équipements permanents, ingénieurs de signalisation ferroviaire) peuvent travailler dans d'autres entreprises ferroviaires de l'UE sous certaines conditions car il existe une procédure uniforme d'émission de licences pour ces spécialistes. **Les entreprises s'attendent à ce que la bataille pour la rétention des salariés compétents soit rude à l'avenir. Nombre de spécialistes capables, talentueux et de travailleurs potentiels apprennent leur métier en Lettonie et partent, ensuite, à l'étranger pour gagner de l'argent.**

Cela signifie que LDZ n'aura pas d'autre choix que celui de rehausser les salaires des cheminots. Cependant, l'augmentation de la productivité et la baisse du nombre de salariés ne pourront résoudre cette équation. Il faudrait donc un niveau suffisant de financement gouvernemental pour satisfaire les besoins des services publics et entretenir l'infrastructure.

LES ATTENTES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Les attentes qu'a LDZ du dialogue social sectoriel européen sont : un développement économique et social équilibré, un soutien stratégique au processus d'intégration et une aide financière des fonds de l'UE aux infrastructures et à la modernisation du matériel roulant. Dans le cadre du dialogue social européen, des efforts devraient être consentis pour traiter des problèmes tels que l'unification des taux salariaux minimaux des principales professions ferroviaires et l'unification des conditions de retraite des professionnels des chemins de fer.

LDZ est une des premières entreprises en Lettonie qui a signé le **Contrat mondial des NU sur la responsabilité sociale des entreprises** et sur base de ce contrat, elle essaie d'introduire les neuf principes qui guident les entreprises en matière de droits humains, droits à l'emploi et environnement. LDZ fait de son mieux pour respecter les valeurs de la responsabilité sociale des entreprises et parvenir à des changements positifs grâce à la mise en application du principe qui veut qu'une bonne entreprise soit socialement responsable.



3.3 LITUANIE

LE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR FERROVIAIRE

Il y a en Lituanie une entreprise d'exploitation ferroviaire, **Lietuvos geležinkeliai** (LG). L'entreprise est intégrée et ses principales activités se répartissent en transport de voyageurs, transport de marchandises et gestion d'infrastructure. L'Etat en est le seul propriétaire.

Il existe une entreprise privée qui s'appelle "Transachema", qui a reçu une licence pour exploiter des services de transport international de marchandises et de voyageurs. La restructuration opérée récemment dans le secteur a abouti à la mise en place des nouvelles structures (voir tableau page 47).

LG employait 11.327 travailleurs en 2005 alors qu'elle en employait encore 15.618 en 2000, la réduction a donc été de 4.291 emplois (25%) en cinq ans.

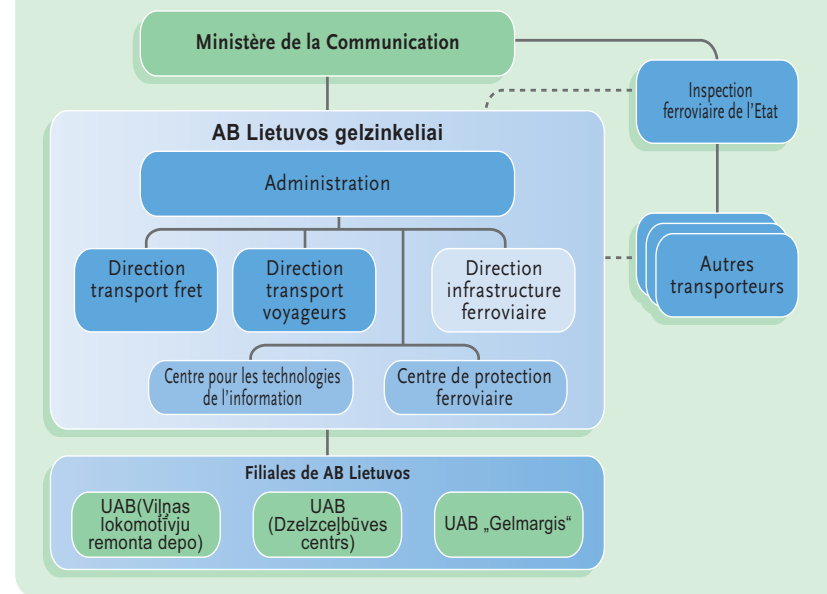
Quant aux évolutions dans les transports, l'entreprise a connu une augmentation du transport de marchandises et un recul du transport de voyageurs au cours de la période 2000-2005.

	Transport marchandises	Transport voyageurs
2000	30,7 mio t	8,ç mio passagers
2005	49,3 mio t	6,7 mio passagers



LITHUANIA.
109 STATIONS OPERATE IN AN OVERALL
2187.4 KM TRACK.

Structure du secteur ferroviaire

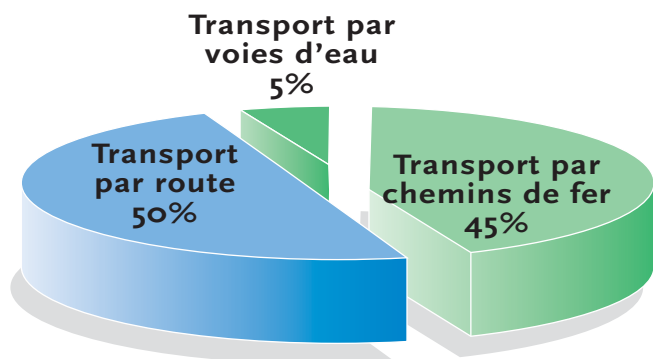


En 2005, le transport international de marchandises représentait 71% du transport total de marchandises alors que depuis 2003, le transport intérieur de marchandises a légèrement augmenté.

La part qui revient aux services de transport international de voyageurs était de 15% en 2005, alors que le transport intérieur de voyageurs représentait 85%.

RÉPARTITION MODALE DU TRANSPORT DE MARCHANDISES EN LITUANIE

Les investissements dans le secteur ferroviaire ont connu une croissance considérable : de 21,5 millions € en 2000 à 124,3 millions € en 2005. 54,8% de ces investissements ont été consentis dans l'infrastructure alors que 40,1% allaient au transport de marchandises. Seuls 2,3% sont allés au transport de voyageurs en 2005. 71% des investissements réalisés l'ont été avec les fonds propres de LG, 15,5% ont été alloués par les fonds de l'UE et seuls 7,1% ont été financés par l'Etat.



LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE LITUANIEN

Les syndicats dans le secteur ferroviaire

Il y a deux organisations syndicales actives au sein de LG : la Fédération lituanienne des cheminots qui compte 5600 membres et l'Association lituanienne des syndicats de cheminots qui compte 1200 membres.

Il n'y a pas de dialogue sectoriel tripartite

Il n'y a pas de comité officiel de dialogue tripartite dans le secteur ferroviaire. Les syndicats participent néanmoins à des réunions du ministère au cours desquelles sont discutés les projets de réforme ferroviaire.

Un des deux syndicats participe au dialogue social tripartite interprofessionnel au sein de sa Confédération. Les conférences entre syndicats et direction ont lieu sur une base annuelle. Les syndicats des chemins de fer ont demandé à être représentés au Conseil observatoire des entreprises mais le gouvernement ne leur a pas accordé cette participation.

Le dialogue bipartite

Le dialogue social a lieu au niveau de l'entreprise. Les deux organisations syndicales présentes dans l'entreprise ont décidé de créer un organisme commun de représentation pour négocier et conclure des conventions collectives. La convention collective de LG régit les questions d'emploi et de licenciement, les questions de santé et de sécurité, les congés payés, les salaires et les primes octroyées aux travailleurs mobiles ainsi que la formation et le recyclage.

Les syndicats du secteur ont pu négocier des augmentations salariales régulières au cours des dernières années et ces augmentations sont plus élevées que les majorations moyennes du secteur public. Cependant, le niveau relative-

ment bas du salaire mensuel moyen (487 € en 2005) engendre la fuite des cerveaux de Lituanie comme d'ailleurs des autres États baltes.

Majorations salariales (salaires mensuels moyens exprimés en €)

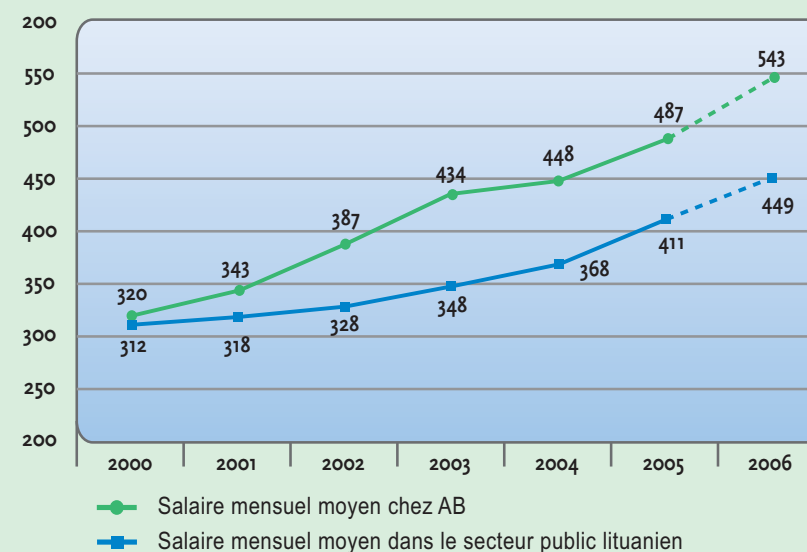
L'entreprise a également mis sur pied avec les organisations syndicales un programme de formation et un certain nombre d'activités sociales :

Amélioration des qualifications et compétences des salariés

- 12 % des salariés ont un diplôme de l'enseignement supérieur
- 26% ont pu acquérir une formation professionnelle supérieure
- En 2005, 823 salariés ont étudié dans des écoles de l'enseignement supérieur et facultés

AB LG a 20 bourses nominales qui sont attribuées à des étudiants jugés « excellents »

Majorations salariales (salaires mensuels moyens exprimés en €)



- Les travailleurs jouissent d'une formation en interne : *en 2005, l'entreprise a lancé un projet de développement des compétences des salariés, qui a reçu un soutien du Fonds social de l'UE (le montant du projet était de plus d'1 million d'€ dont 35% provenait de l'aide financière de l'UE)*
- En 2005, l'entreprise a affecté 0,8 million € à la formation de ses travailleurs.

Le Fonds des besoins sociaux

- Ce fonds a triplé au sens strict du terme au cours des dernières années. Il est passé de:
 - > 0,38 million € alloués aux besoins sociaux en 2000 à
 - > 1,16 million € affectés aux mêmes besoins sociaux en 2006.
- Ces financements ont été affectés:
 - > Aux activités de loisir pour les salariés et leur famille dans des camps d'été ;
 - > Aux services de santé pour les salariés (tests de diagnostic, thérapies en centres de convalescence, etc.) ;
 - > Aux salariés qui font des études ;
 - > A l'aide matérielle aux salariés et anciens travailleurs qui ont une longue ancienneté dans l'entreprise (pensionnés) ;
 - > Au soutien aux organisations de jeunes et d'anciens ;
 - > A l'organisation de vacances pour les cheminots, etc.

Autres mesures sociales

- Camp de vacances pour les enfants "Ignalina" : *quelque 800 enfants de cheminots passent leurs vacances au camp pendant les mois d'été.*
- Centre de formation, réhabilitation et loisir pour les salariés à Giruliai : *quelque 3000 cheminots et leur famille passent du temps dans ce centre au cours des mois d'été.*
- Magazine "The Railway Worker" - « Le cheminot »: *publié deux fois par mois*
- Prix du cheminot honoraire : *créé en 1997, il a récompensé 176 salariés jusqu'à présent.*

De l'exposé de LG

La représentation syndicale et le dialogue social en Lituanie, en général

La Constitution de la Lituanie (1992) et la loi sur les organisations syndicales (1991) permettent aux travailleurs de créer et de rejoindre des organisations syndicales qui s'établissent librement et fonctionnent en toute indépendance. Les organisations syndicales doivent avoir au moins 30 membres fondateurs dans de

grandes entreprises ou pas moins d'un cinquième de tous les travailleurs au sein de petites entreprises pour pouvoir disposer d'une reconnaissance légale. La Constitution reconnaît le droit de grève. Cependant, le Code du travail rend très difficile toute action de grève. Seule une organisation syndicale ou un comité de grève d'une organisation syndicale peut convoquer une grève. Les salariés qui n'ont pas de représentation syndicale ne peuvent donc se mettre en grève.

Les organisations syndicales sont actuellement relativement faibles en Lituanie ; elles ne représentent que quelque 200.000 travailleurs, soit 14% de la population active. Il y a trois grands syndicats : la Confédération syndicale lituanienne avec 120.000 membres (dont la Fédération lituanienne des syndicats de cheminots fait partie) ; le Syndicat lituanien « Solidarité » avec 58.000 membres et la Fédération lituanienne du travail avec quelque 20.000 membres (qui a un syndicat de branche chemins de fer).

La loi sur les conventions collectives (1991) prévoit et protège la négociation collective pour presque tous les travailleurs et le droit des syndicats à organiser les salariés. La nouvelle législation du travail, qui est entrée en vigueur en 2003, stipule que la négociation collective est le principal outil pour régler les relations du travail et établit le droit pour les salariés à être représentés lors des négociations collectives par soit les organisations syndicales, soit les comités d'entreprise élus au scrutin secret par l'assemblée générale des travailleurs. Les comités d'entreprise disposent de tous les droits de représentation des travailleurs en l'absence d'une organisation syndicale mais ne peuvent remplir des fonctions que la loi réserve aux organisations syndicales. Les représentants des travailleurs ont le droit légal à l'information et la consultation sur la situation générale de l'entreprise, les licenciements de personnel pour des raisons économiques ou techniques, et la restructuration du lieu de travail. Sur quelques questions comme la modification du règlement intérieur, le consentement des représentants des travailleurs est exigé.

La loi sur les conventions collectives (1991) prévoit et protège les négociations collectives sur les relations du travail, dont les salaires. Mais les conventions collectives ne sont pas très répandues en Lituanie. On estime que de 5 à 25% des travailleurs étaient couverts par les conventions collectives en 2003. Cependant, la situation est différente dans les secteurs d'emploi financés par le budget d'Etat et les entreprises d'Etat où les syndicats sont traditionnellement bien implantés comme c'est le cas dans le secteur ferroviaire.

Le dialogue social

Le code du travail règlemente aussi le dialogue social en Lituanie. Il peut avoir lieu à différents niveaux : national, sectoriel, territorial et de l'entreprise. Le dialogue social peut aussi prendre des formes institutionnelles différentes : comités et

TALLINN.
LITHUANIA'S
TRADE UNION
REPRESENTATI-
VES IN THE
MEETING.



commissions tripartites ou bipartites, et ces organismes sont en général engagés dans les procédures d'information et de consultation, de négociation collective et de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

Le dialogue tripartite

Actuellement, le dialogue tripartite est beaucoup plus développé et répandu en Lituanie que le dialogue bipartite, et il a généralement lieu au niveau national. Compte tenu que le gouvernement lituanien joue un rôle relativement actif, le dialogue social est plutôt organisé du haut vers le bas.

La plateforme la plus importante du dialogue tripartite est le Conseil tripartite de la République de Lituanie (LRTT) qui a été créé en 1995 suite à un accord de partenariat tripartite signé par les représentants du gouvernement, des syndicats et des organisations d'employeurs. Le travail du Conseil se fonde sur le principe de l'égalité de partenariat et cherche des solutions aux problèmes sociaux, économiques et du travail par la voie d'un accord mutuel entre tous les partenaires, en vue de promouvoir l'harmonie sociale. Un accord de coopération tripartite, signé entre les trois parties en 2002, prévoit des réunions régulières pour discuter de problématiques de mise en œuvre de leurs priorités.

Le Conseil agit en conformité avec la Constitution, le Code du travail, d'autres législations et ses propres règles. Les règles de base de ses activités établissent l'égalité des droits des différentes parties, les activités à réaliser régulièrement, le consensus obligatoire pour la prise de décisions qui n'ont valeur que de recommandations. Les membres ne peuvent être plus de 15, ce qui signifie qu'il n'y a que

cinq représentants de chaque partie. Les trois organisations syndicales mentionnées sont représentées.

Sources:

- EBRD (2006): Strategy for Lithuania, p. 35, <http://www.ebrd.com/about/strategy/country/lith/strategy.pdf>
- EIRO (2005): Tripartite partnership institutions examined, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/01/feature/lt0501103f.html>
- Gruzevskis, Boguslavas/ Blaziene Inga (2003): Social dialogue and EMU in Lithuania, <http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/industrialrelations/FF0388ch6.pdf>
- LO (2004): National Labour Law Profile: Lithuania, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/profiles/li.htm>
- Seimas of the Republic of Lithuania (2003): Labour Code, http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
- Tripartite Council (2006), <http://www.lrtt.lt/en/index.htm>
- U.S. Department of State (2005): Country Report on Human Rights Practices in Lithuania 2005, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61660.htm>

3.4 BULGARIE ³

LA RESTRUCTURATION DU SECTEUR FERROVIAIRE BULGARE

Le transport ferroviaire est la clef de voûte du système de transport national et son développement en vue de s'intégrer dans les systèmes de transport européens a une influence primordiale sur tout le développement de l'économie de la République de Bulgarie.

Le développement du système de transport s'inscrit dans le cadre du processus incessant et irréversible de restructuration de l'économie nationale au fil des dernières années et se fonde sur l'expérience des membres de l'Union européenne, les principes d'une économie de marché ainsi qu'un marché libéralisé et la libre concurrence.

Les Chemins de fer d'Etat de Bulgarie ont été créés en 1888 et il s'agit d'un des plus anciens chemins de fer d'Europe. La situation géographique du pays en fait un lien entre l'Europe et l'Asie, et les chemins de fer ont contribué au développement de relations avec des pays de la région des Balkans, d'Europe centrale, d'Europe occidentale et d'Europe du Nord ainsi qu'avec des pays du Proche-Orient.

Les Chemins de fer bulgares exploitent un réseau ferroviaire de près de 4.200 km qui traversent le pays et rejoignent des destinations lointaines. Le système ferroviaire est relié aux systèmes de pays voisins : Grèce, Turquie, Roumanie, Serbie et Monténégro. Il y a également un projet de connexion ferroviaire avec l'ancienne République yougoslave de Macédoine. Les liaisons transfrontalières ont également été renforcées par l'extension des liaisons de transbordeurs entre Varna et Ilichovsk (Ukraine). Les chemins de fer consentent des efforts incessants pour améliorer la qualité des services, dans un environnement beaucoup plus axé sur le marché et soumis aux pressions des grands concurrents, et pour satisfaire les besoins des consommateurs.

Dans le passé, BDZ était une entreprise publique qui offrait des services de transport national et international, tout en appliquant une politique commerciale. L'entreprise utilise essentiellement ses propres locomotives, wagons, conteneurs et équipements.

La nécessité d'une gestion efficace du transport ferroviaire dans un environnement dans lequel la concurrence sur le marché est extrême a rendu nécessaire une restructuration progressive. Ainsi donc :

- En 1995 : Les Chemins de fer d'Etat bulgares étaient réformés et devenaient l'entreprise nationale "Chemins de fer d'Etat bulgares" avec un effectif de 84.180 travailleurs;
- En 1996 - 1997 : Désengagement de certains travailleurs de la structure de l'entreprise: le personnel est ramené à 61.000 travailleurs ;
- En 1998 : les changements se poursuivent : c'est tout un niveau de direction qui disparaît au sein de la structure de BDZ, à savoir les Départements ferroviaires régionaux ; le nombre de régions, dépôts, wagons est comprimé et les travailleurs restants ne sont plus que 49.250 ;
- En 1999 : privatisation de 10 unités ferroviaires : l'effectif est ramené à 44.585 travailleurs ;
- En 2000 : les privatisations s'accroissent et l'effectif est encore diminué, ramené à 37.350 travailleurs.

Le 1 janvier 2002, avec la mise en œuvre de la loi sur le transport ferroviaire, et sur base des Directives transport de l'UE, deux structures indépendantes sont créées :

- **Société par actions à responsabilité limitée avec le gouvernement comme seul actionnaire « Chemins de fer d'état bulgares (BDZ EAD)** est un opérateur ferroviaire dont la principale activité est de fournir des transports ferroviaires de voyageurs et de marchandises sur des lignes intérieures et internationales, entretenir et réparer les véhicules ferroviaires et réaliser toute autre activité qui n'est pas interdite par la loi.
- **Infrastructure ferroviaire nationale (NRIC)** est une entreprise publique dont la principale activité est de faciliter l'utilisation des capacités du réseau ferroviaire par les transporteurs qui disposent d'une licence et mettre en œuvre des activités de développement, de réparation, d'entretien et d'exploitation de l'infrastructure ferroviaire.

Ces entreprises récemment instituées sont en restructuration. Elles travaillent et réalisent leurs tâches principales dans un environnement caractérisé par un recul de la productivité économique en général, un matériel roulant qui vieillit, une mauvaise qualité du réseau ferroviaire, etc.

Le processus de restructuration se développe dans deux directions, à savoir :

- **Optimisation du réseau ferroviaire** - de nombreuses actions doivent être entreprises dans le respect de la nouvelle organisation du travail et dans le cadre de toutes les activités de processus et de gestion opérationnelle.
- **Restructuration organisationnelle des chemins de fer** - Les changements s'orientent vers une baisse des effectifs et un examen des différences de coût entre le personnel de l'entreprise et l'ensemble de la population active.

³ Rapport commun de NRIC - gestionnaire de l'infrastructure - et de BDZ EAD -opérateur

Evaluation du processus de restructuration des entreprises:

Malgré les problèmes, nous considérons positif de parler de l'effet économique positif du processus de restructuration du transport ferroviaire en République de Bulgarie.

- Limitation et régulation des coûts par la mise au point et l'introduction de méthodes de répartition des coûts par lignes, sections et gares ;
- Planification des coûts et présentation de rapports par activité (voyageurs et marchandises) ;
- Estimation des coûts en fonction d'indicateurs (train/km ; tonne brute/km ; locomotive/heure) ;
- Régulation des relations entre les deux entreprises en vue d'assurer l'accès et l'utilisation des infrastructures ferroviaires dans le cadre d'un accord signé par les deux entreprises ;
- Elaboration de documents de réglementation internes qui concernent la régulation globale des processus et le respect des normes européennes.

Les principaux objectifs des entreprises du secteur ferroviaire sont :

- La définition d'une orientation et d'une politique de marché dont la finalité est la reconnaissance des entreprises en tant qu'organisation socialement responsables ;
- Le passage d'une stratégie de soutien à la récupération de la capacité de projet et, par conséquent, au développement de l'infrastructure, des transports et de la technologie de gestion ;
- Une politique axée sur le développement des ressources humaines, l'amélioration des conditions de travail et la satisfaction d'un éventail de besoins sociaux dans le respect des normes modernes ;
- L'intégration horizontale et verticale avec des acteurs des marchés nationaux et internationaux, et la modernisation de la structure fonctionnelle et de produits ;
- Le développement et l'adaptation du marché de la structure des produits ;
- L'amélioration du système de gestion organisationnelle, financière, des achats et de la logistique pour accroître le dynamisme, la flexibilité et l'adaptabilité ;
- L'harmonisation des conditions et, par conséquent, l'intégration au système de transport ferroviaire européen, essentiellement en suscitant l'amélioration de l'infrastructure ferroviaire et sa connexion avec les pays voisins de la République de Bulgarie.

Le principal objectif des entreprises nouvellement créées est l'intégration à l'Union européenne par la construction d'infrastructures modernes et la rénovation du matériel roulant pour accélérer la vitesse des trains, ce qui devrait accroître

la compétitivité du secteur ferroviaire. En 2005, deux nouveaux transporteurs se sont introduits sur le marché bulgare mais n'ont encore qu'une petite part de marché.

Faits et chiffres

Les flux de voyageurs et de marchandises (quelque 40 millions de voyageurs et 20 millions de tonnes de marchandises) ont augmenté de manière constante au fil des dernières années. La capacité de production de l'Entreprise nationale d'infrastructure ferroviaire (seule gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire en Bulgarie) est de 28.000 trains/km pour le transport de marchandises et de 35.000 trains/km pour le transport de voyageurs. La longueur totale des voies ferrées est de 7.349 km dont 4.876 km sont électrifiées. NRIC emploie 15.500 salariés.

La capacité de BDZ EAD en tant qu'opérateur se décline comme suit: locomotives (diesel et électriques - 584; trains à unités multiples (diesel et électrifiés) - 89 ; wagons de voyageurs - 1217 et trains de marchandises - 12.114). BDZ EAD emploie 17.979 salariés.

La stratégie des deux entreprises du secteur jusqu'en 2012 a pour finalité :

- D'accroître leur part du marché du transport ;
- De relancer le transport ferroviaire ;
- De libéraliser le transport ferroviaire international ;
- D'assurer la qualité et la protection des intérêts des clients ;
- D'harmoniser les règles de concurrence entre les différents modes de transport et les différents opérateurs ;
- D'optimiser les niveaux des effectifs.

Les activités dans le secteur ferroviaire sont destinées à mettre en œuvre le programme d'investissement dans le cadre de projets, à terminer la restructuration du secteur, à élaborer des documents de réglementation générale, à optimiser le niveau des effectifs et à assurer une stabilité économique, productive et opérationnelle relative.

Les objectifs évoqués ont tous conduit à l'introduction d'une nouvelle stratégie pour le développement des ressources humaines, qui repose sur l'optimisation de la qualité du personnel et du nombre de collaborateurs, sur le lien entre les salaires et les niveaux d'efficacité ainsi que la possibilité d'une modélisation opérationnelle des qualifications professionnelles.

La gestion des ressources humaines est une activité stratégique qui doit assurer la quantité, la qualité et la structure de la main-d'œuvre et veiller à ce que ses activités et son comportement s'inscrivent dans le cadre de la stratégie entrepreneuriale des entreprises ferroviaires.

LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES SE RÉPARTISSENT EN DEUX DOMAINES:

- Le domaine économique:
 - > Détermination des niveaux de personnel requis pour la mise en œuvre du programme économique ;
 - > Mise à la disposition de conditions de travail qui favorisent l'épanouissement du potentiel des travailleurs au travail.
- Le domaine social:
 - > Garantie d'un niveau de vie normal aux travailleurs et salariés ;
 - > Garantie de conditions de travail sûres et saines ;
 - > Garantie de possibilités de développement professionnel des travailleurs, de promotion au sein de l'entreprise.

PRINCIPALES TENDANCES DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES:

- **Création d'une stratégie d'entreprise et identification des ressources humaines nécessaires à sa mise en œuvre:**
 - > Identification des priorités d'exploitation de l'infrastructure et de l'activité d'entretien, ainsi que des déplacements des trains, de la disponibilité et de la gestion dans les gares;
 - > Identification des priorités stratégiques pour l'opérateur dans le domaine du transport de voyageurs et d'une stratégie de marché dans le transport de marchandises ;
 - > Analyse des ressources humaines actuelles - nombre, âge, genre, fonctions, professions, qualification, éducation, structures de gestion et de production ;
 - > Développement d'un système d'information pour une base de données de ressources humaines en vue de créer un système qui permette la promotion professionnelle.
- **Identification de problèmes dans le domaine des ressources humaines, associés à la réalisation d'objectifs et de mesures pour résoudre ces questions:**
 - > Conjointement avec les organisations syndicales, développement et approbation de critères et indicateurs pour les enquêtes auprès du personnel;
 - > Garantie aux travailleurs qui perdent leur emploi des droits complets à la pension et à la couverture de la sécurité sociale en fonction des années de service et de leur âge ;
 - > Utilisation du personnel disponible pour la réalisation des activités de restructuration et les changements technologiques sur le lieu de travail, en demandant aux travailleurs de remplir plus d'un emploi ou d'une fonction ;
 - > Recherche de formes de motivation des travailleurs et salariés pour encour-

rager des niveaux de performance plus élevés et la création de conditions qui garantissent le meilleur usage possible du temps de travail afin d'accroître les niveaux de productivité ;

- > Renforcement de la communication avec les travailleurs et salariés dans les régions, en leur demandant leurs avis afin d'améliorer l'organisation du travail par la discussion et la consultation ;
- > Mise en œuvre de systèmes différents pour limiter les pertes d'emplois en réduisant le temps de travail et en introduisant des modèles flexibles d'emploi.

- **L'amélioration des relations d'emploi se développe dans trois directions:**

- > La paix sociale par le dialogue social avec les organisations syndicales ;
- > Le tissage de relations amicales entre les employeurs, d'une part, et les travailleurs et salariés, d'autre part ;
- > La création d'un système d'enquêtes RH et de rémunération au mérite, le développement de la performance au travail et l'amélioration des communications entre employeurs et salariés ;
- > La création de possibilités de promotion professionnelle, de croissance de l'entreprise, et d'élévation du niveau des salaires.

- **La formation du personnel est orientée dans trois directions:**

- > Recyclage en interne, en fonction des besoins, sur base d'une analyse (mise à la retraite pour les travailleurs plus âgés, changements dans l'organisation du travail) afin de réaliser des tâches additionnelles, couvrir des postes vacants, assurer un développement de carrière en interne;
- > Formation additionnelle et recyclage des salariés suite aux changements dans le secteur ;
- > Elaboration de critères de sélection des candidats et regroupement des informations pour mettre les compétences à l'épreuve ;
- > Intégration dans les programmes prioritaires le recyclage du personnel.

- **Les mesures mises en œuvre par l'employeur pour dépasser les pressions sociales au sein d'une équipe sont les suivantes :**

- > Adoption d'un Programme social pour rehausser les coûts sociaux des services médicaux et de prévention, l'offre gratuite de nourriture, des aides financières pour maladies prolongées, l'octroi d'une aide unique et d'autres formes d'aide.
- > Les programmes d'optimisation du personnel n'envisagent pas de compressions importantes d'emplois. Les mécanismes de réduction du personnel s'adressent à ceux qui sont proches de l'âge de la retraite ; ils prévoient le recyclage du personnel qui perd son emploi et le développement d'un Programme

d'investissements dans l'employabilité temporaire. Un programme pour jeunes spécialistes est en cours de conception pour retenir les jeunes travailleurs dans le secteur.

> La stratégie de développement prévoit des activités qui ne sont pas directement liées aux principaux domaines couverts par des entreprises séparées. Cela va entraîner des pertes d'emplois et libérer des ressources qui seront affectées à l'augmentation des salaires.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE TRANSPORT FERROVIAIRE EN REPUBLIQUE DE BULGARIE

Le statut et le caractère représentatif des syndicats

La législation bulgare régit la relation entre les employeurs et les organisations syndicales, c'est plus précisément le Code du travail qui le fait. Dans ce Code, sont prévus les principes du dialogue social. Un syndicat peut être créé avec 6 membres.

Le dialogue social tripartite

Le Conseil national de la coopération tripartite établit une coopération et prévoit des consultations au niveau national. Il est composé de représentants du gouvernement, d'organisations syndicales interprofessionnelles reconnues et d'employeurs au niveau national.

Il y a deux organisations syndicales représentatives au niveau national : la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie et la Confédération du travail PODKREPA.

Le dialogue social au niveau de branche et au niveau municipal se pratique au sein des Comités de coopération tripartite. Un Comité industriel de coopération sociale existe ; il fonctionne sous l'égide du ministère des transports mais ne fonctionne pas pour le moment.

Dialogue social bipartite

Au niveau de l' « entreprise », le dialogue social aboutit à des conventions collectives du travail. Il se déroule dans le cadre de Comités de coopération sociale. Il y a deux conventions collectives différentes pour les deux entreprises. Les syndicats implantés chez BDZ EAD et NRIC sont les suivants:

- Syndicats des cheminots de Bulgarie;
- Union des syndicats des travailleurs des transports de Bulgarie;
- Fédération des travailleurs des transports PODKREPA, Confédération du travail PODKREPA;
- Syndicat ferroviaire national, Confédération du travail PODKREPA.

Une convention collective du travail régit le système de coopération entre les organisations syndicales et les directions des deux entreprises. Les règles de fonctionnement sont définies pour les partenaires sociaux sur base de cette convention et le Comité de groupe, composé des deux parties qui ont signé la convention collective, les met en œuvre. Au niveau des 'Départements régionaux', un comité composé des deux parties qui ont signé la convention collective en surveille l'application.

Le dialogue social est le lieu du débat et il s'y résoud les problèmes de relations du travail et niveaux de vie, et l'ambition est de conduire ces débats dans un esprit d'amitié, les deux parties étant disposées à faire des concessions mutuelles dans le respect intégral des souhaits de chaque partie.

A l'heure actuelle, les organisations syndicales ne sont pas représentées au niveau de l'administration des entreprises. Il a été convenu que les organisations syndicales seraient invitées à participer aux réunions du Conseil d'administration de NRIC et de BDZ EAD, le cas échéant, afin de discuter de questions importantes couvertes par la convention collective du travail.

Le dialogue social dans la pratique

Ce sont des groupes de travail en charge de la négociation qui en réalisent le travail. Les différentes étapes de la négociation se déclinent comme suit :

- Etude de faisabilité de la liste des questions à négocier ;
- Bonne préparation des positions à adopter ;
- Participation de chaque partie au processus de solution des problèmes.

Les modalités de discussion et de résolution des conflits sont:

- Les négociations face à face ;
- Le recours à la compétence et l'expérience de tiers;
- L'insistance sur le processus de transition pour la prise de décisions ;
- Les compromis sociaux au nom des deux parties.

L'importance du dialogue social pour la direction des entreprises

La restructuration du transport ferroviaire en République de Bulgarie a un prix social. Les difficultés auxquelles nous sommes confrontés ne sont surmontables que dans un environnement de dialogue social raisonnable entre les deux parties: employeurs et syndicats. Dans le domaine social, les directions des deux entreprises dans le transport ferroviaire se sont donné pour finalité de communiquer avec les syndicats à tous les niveaux et de préparer le changement en vue de garantir une compréhension claire des

enjeux pour l'avenir. Nous ne pouvons prétendre que tous les changements seront approuvés, agréés et adoptés mais cela s'inscrit dans le processus de gestion des changements. Dans tous les cas, il est clair pour les organisations syndicales que les entreprises soutiennent les activités des salariés pour lesquels elles préparent des informations de qualité qu'elles mettent à la disposition.

Le dialogue social entre les directions de BDZ EAD et de NRIC, d'une part, et les représentants des organisations syndicales, d'autre part, se concrétise dans l'élaboration de conventions collectives du travail. Les deux parties font montre de grandes compétences et, plus précisément, d'une grande tolérance mutuelle qui leur a permis de parvenir à un accord. Ce cheminement se caractérise par la compréhension mutuelle, le respect et la prise en considération des intérêts de l'autre partie à un moment où les conditions sont difficiles pour le secteur ferroviaire qui est en proie à des restructurations, des diminutions des effectifs et des contraintes financières.

En conclusion, nous pouvons déclarer que les conditions d'un dialogue social ouvert sont remplies dans le secteur ferroviaire, de l'avis des deux parties. La coordination mutuelle des intérêts est une garantie de succès pour les partenaires sociaux.

Et que disent les organisations syndicales ? – Une interprétation

Les syndicats de cheminots en Bulgarie critiquent le manque de véritable dialogue social tripartite dans le secteur. Les décisions sur les voies précises de restructuration des chemins de fer ont été prises sans écouter l'avis des organisations syndicales. Les organisations syndicales souhaitaient un dialogue au niveau national entre les trois parties concernées, à savoir le gouvernement, les représentants des entreprises et les représentants des travailleurs pour concevoir ensemble l'évolution future des chemins de fer bulgares et se prononcer en commun sur des questions telles que le modèle précis de restructuration, le calendrier, etc. La forte identification des cheminots avec leur secteur et leur profession conduit à ce que les représentants des cheminots ne se limitent pas à la défense des intérêts des travailleurs mais entendent promouvoir l'avenir de l'entreprise. Cette vision est appréciée par le monde politique.

En général, les organisations syndicales estiment que le dialogue social au niveau de l'entreprise fonctionne plus ou moins bien et elles se rallient aux principes de la compréhension et du respect mutuel, et souhaitent que soient pris en considération les intérêts des uns et des autres, comme l'a formulé la direction.

3.5 ROUMANIE ⁴

LE SECTEUR DU TRANSPORT FERROVIAIRE EN ROUMANIE

Le cadre du grand réaménagement des chemins de fer en Roumanie a été mis en place par l'ordonnance gouvernementale d'urgence 12/1998 qui prévoit :

- La séparation des comptes et bilans de l'infrastructure et des services de transport par une scission institutionnelle ;
- L'indépendance de gestion (avoirs, budget et comptes – séparés de l'Etat).

L'ordonnance gouvernementale 12/1998 a défini le cadre pour :

- Le respect des directives de l'UE ;
- L'établissement d'entreprises capables de fournir des services de transport ferroviaire qui sont indispensables à la société ;
- La protection sociale du personnel considéré comme étant excédentaire compte tenu des besoins ;
- L'utilisation des avoirs excédentaires pour la capitalisation des entreprises nouvellement créées ;
- La dérégulation des tarifs de transport de marchandises ;
- La définition d'objectifs immédiats de privatisation ;
- Le tissage d'alliances internationales avec d'autres opérateurs ferroviaires ;
- La libération du poids de la dette historique pour les nouvelles entreprises.

Les trois principales entreprises créées suite au réaménagement de l'ancienne Société nationale des chemins de fer de Roumanie SNCFR (organisation indépendante) sont:

- **La Compagnie ferroviaire roumaine CFR-SA** – qui gère l'infrastructure ferroviaire ;
- **La Compagnie ferroviaire roumaine de transport de voyageurs CFR Calatori SA** – l'opérateur national pour le transport de voyageurs ;
- **La Compagnie ferroviaire roumaine de transport de marchandises CFR Marfa SA** – l'opérateur national pour le transport de marchandises.

Les trois entreprises mentionnées sont membres à part entière de la CER. Ce sont des sociétés par actions à responsabilité limitée mais dont les actions sont détenues par l'Etat.

⁴ Rapport commun de CFR SA, CFR Calatori SA et CFR Marfa Sa

LES ÉTAPES DE LA RÉFORME FERROVIAIRE SUITE À LA DÉCISION DE REORGANISATION INSTITUTIONNELLE PRISE EN 1998 :

- 1999-2003:** Consolidation de la réforme, conçue comme un processus permanent
Création de succursales d'entreprises ferroviaires
- 2003-2004:** Transposition du premier paquet ferroviaire de l'UE
Privatisation de la plupart des succursales
- 2005:** Début de la transposition du second paquet ferroviaire de l'UE.

LA COMPAGNIE FERROVIAIRE ROUMAINE - CFR-SA

Effectifs : 29.200 salariés

La principale finalité de cette Compagnie ferroviaire roumaine CFR-SA est:

- De gérer l'infrastructure ferroviaire et de la mettre à la disposition des entreprises ferroviaires;
- De développer et de moderniser l'infrastructure ferroviaire roumaine en fonction des normes européennes pour assurer la compatibilité et l'interopérabilité avec le système ferroviaire européen ;
- D'organiser, de planifier, de coordonner et de contrôler la gestion de l'infrastructure ferroviaire, son fonctionnement, son entretien et sa révision ;



BUCHAREST, 21 JUNE 2006. EDUARDO CHAGAS (ETF GENERAL SECRETARY); CONSTANTIN MANEA (CFR SA DEPUTY DIRECTOR GENERAL); ALEXANDRINA MIHALACHE (CFR SA DIRECTOR FOR HUMAN RESOURCES); MARIANA FLOREA (CFR Călători HEAD OF HUMAN RESOURCES DEP.); ION PAUN (CFR MARFA HEAD OF HUMAN RESOURCES SERVICE) FLORIN DOBRESCU (NATIONAL UNION FEDERATION 'DRUM DE FIER')

- De réaliser des activités industrielles et d'offrir des services qui assurent le fonctionnement de l'infrastructure ferroviaire ;
- De gérer les avoirs ferroviaires auxiliaires.

Le 31 décembre 2005, CFR-SA gérait un réseau ferroviaire de 10.724 km avec un écartement normal de voies (1435 mm) et 57 km dont la largeur de voies est plus importante, alors que les lignes en fonctionnement représentent 10.781 km et 994 gares, outre des gares moins importantes.

Sur les 10.781 km, 2.965 km sont à double voie. Le 31 décembre 2005, la longueur totale des lignes d'infrastructure ferroviaire était de 20.409 km, et elles étaient toutes construites et mises à la disposition des entreprises ferroviaires. La Roumanie occupe ainsi le sixième rang en matière de longueur de voies, au niveau européen, juste derrière l'Allemagne, la France, la Pologne, l'Italie et la Grande-Bretagne (si on ne prend en considération que les voies à écartement normal de 1435 mm).

Statut juridique de l'infrastructure

L'infrastructure publique suivante est confiée à la CFR SA dans le cadre d'une licence : lignes ferroviaires, ponts, tunnels, viaducs, protection géotechnique et travaux de consolidation, installation fixe pour la sécurité du trafic et gares de triage.

CFR SA possède l'infrastructure privée suivante: lignes ferroviaires dans les gares, gares ferroviaires et tout autre bâtiment, dépôt, propriétés immobilières, équipements de voie et autre matériel roulant.

L'exploitation de l'infrastructure est privée: la redevance payée pour avoir accès à l'infrastructure est calculée sur base de l'indicateur train-km qu'il s'agisse du transport de marchandises ou de voyageurs. La structure du budget du gestionnaire de l'infrastructure se divise en partie financée par l'Etat et partie financée par la redevance d'accès. La contribution de l'Etat couvre les investissements et l'entretien de l'infrastructure publique.

Les syndicats chez CFR SA

Sur un total de 29.200 salariés de la Compagnie ferroviaire roumaine CFR – SA, 29.000 sont syndiqués (soit quelque 99,3%) et 28.790 (98,6%) sont affiliés aux syndicats les plus représentatifs au sein de l'entreprise qui ont signé la convention collective. Il y a 4 syndicats représentatifs qui sont signataires de la convention collective de la Compagnie ferroviaire roumaine CFR – SA :

- La Fédération indépendante du mouvement des syndicats de cheminots qui compte 13.600 affiliés (44,6% des salariés), essentiellement dans les opérations et activités de trafic ferroviaire ;

- La Fédération indépendante du mouvement des syndicats de cheminots qui compte 13.600 affiliés (44,6% des salariés), essentiellement dans les opérations et activités de trafic ferroviaire ;
- La Fédération national 'Drum de Fier', qui compte 11.080 membres (38% des travailleurs), essentiellement du personnel d'entretien et d'opérations;
- La Fédération du transport ferroviaire, qui compte 2.560 membres (8,8% des travailleurs), essentiellement du personnel d'entretien et d'opérations ;
- La Fédération nationale des syndicats des transports 'Elcatel', qui compte 1500 membres (5% des travailleurs), essentiellement du personnel d'entretien et d'opérations.

La Fédération national 'Drum de Fier', qui compte 11.080 membres (38% des travailleurs), essentiellement du personnel d'entretien et d'opérations;

- La Fédération du transport ferroviaire, qui compte 2.560 membres (8,8% des travailleurs), essentiellement du personnel d'entretien et d'opérations ;

-• La Fédération nationale des syndicats des transports 'Elcatel', qui compte 1500 membres (5% des travailleurs), essentiellement du personnel d'entretien et d'opérations.

Le dialogue social chez CFR SA

Le dialogue social au sein de la Compagnie ferroviaire roumaine CFR – SA a lieu dans un cadre légal et prend des formes complexes. La coopération entre les organisations syndicales et les représentants de la direction est bonne, alors que l'expérience et les connaissances des représentants des organisations syndicales encouragent – dans le cadre des négociations collectives et de la négociation de la paix sociale, cruciale pour les stratégies de l'entreprise - les représentants de la direction à développer des connaissances pointues. Dans le cadre de la Compagnie ferroviaire roumaine CFR – SA, le dialogue social se déroule:

1. Sur le lieu de travail de chaque salarié, en vue de définir des conditions de travail nécessaires à la réalisation d'un niveau élevé de productivité et à une meilleure satisfaction des salariés;

2. Au niveau de l'entreprise, en vue de conclure des conventions collectives qui déterminent les salaires et les autres droits des travailleurs.

3. La participation à la gestion de l'entreprise : les représentants des organisations syndicales représentatives sont invités à participer aux réunions du conseil d'administration de l'entreprise, mais ils ne font pas partie de la structure de ces instances de direction et, donc, ils ne participent pas aux prises de décisions. Les salariés n'ont pas d'intéressement ou de parts de capital.

Le code du travail stipule que les négociations collectives sont obligatoires, sauf si l'employeur a moins de 21 salariés.

La première convention collective a été signée dans les chemins de fer rou-

main en 1991 et elle a été régulièrement amendée et améliorée. Elle est considérée comme une des conventions les plus complètes signées par des entreprises de l'économie roumaine.

Depuis 1998, année où fut créée la Compagnie ferroviaire nationale CFR – SA, des conventions collectives ont été préparées et signées chaque année et elles ont couvert tous les champs du dialogue social : salaires, emploi, formation, conditions de travail, protection des salariés, meilleures conditions de déplacements, droits syndicaux, commissions paritaires.

Les droits de tous les travailleurs de l'entreprise sont garantis par la convention collective, même si les travailleurs ne sont pas affiliés à une des organisations syndicales représentatives.

Dans le passé, l'incapacité à résoudre certaines des difficultés économiques et financières des organisations syndicales a conduit les organisations syndicales à entreprendre des actions du travail : des mouvements de grève, des arrêts temporaires ou partiels du travail. Les conflits ont été finalement résolus par les tribunaux. A l'heure actuelle, compte tenu de la différence de positions entre les représentants des organisations syndicales et la direction, aucune convention collective n'a été conclue au niveau de l'entreprise. Est donc d'application la meilleure convention collective (de tout le groupe des entreprises ferroviaires). La convention collective prévoit :

- Des commissions paritaires composées de représentants des employeurs et des organisations syndicales,
- Une Commission paritaire,
- Et un comité santé et sécurité sur le lieu de travail.

Des représentants de la direction et des organisations syndicales participent à des commissions et y débattent, résolvent des problèmes sociaux auxquels sont confrontés des salariés de l'entreprise. Un rôle important a été assumé par le représentant syndical en 2003 et 2004 pour éviter le conflit social lorsque quelque 9.600 salariés de la Compagnie ferroviaire roumaine CFR – SA et ses succursales ont perdu leur emploi suite à des mesures de dégraissage.

Le dialogue tripartite chez CFR SA

Il est régi par le code du travail et est géré essentiellement par :

- Le Comité économique et social – une institution publique, tripartite, autonome d'intérêt national mise sur pied pour encourager le dialogue social au niveau national ;
- Les Commissions de dialogue social – elles fonctionnent dans le cadre des ministères et des préfectures, et jouent un rôle consultatif entre l'administration publique, les organisations syndicales et l'association des employeurs. Ces organismes existent et fonctionnent correctement.

Nous avons conclu une convention collective au niveau national et au niveau du secteur, et la procédure de négociation de conventions collectives au niveau des groupes est en cours de démarrage. Ces conventions collectives représentent le point de départ de la négociation de conventions collectives au niveau des établissements.

COMPAGNIE FERROVIAIRE ROUMAINE DE TRANSPORT DE VOYAGEURS – CFR CALATORI

Effectifs totaux : 17.080

Les principaux avoirs :

- 306 locomotives électriques de 1000kw
- 59 locomotives électriques de 3400kw
- 245 locomotives électriques diesel 216 locomotives hydrauliques diesel 3,166 voitures de voyageurs (604 de 1ère classe et 2.562 2ème classe)
- 140 DMU + 75 DMU – Type Désiro
- 160 voitures couchettes 15 voitures restaurants.

Au cours de l'année 2005, le nombre moyen de trains qui ont emprunté le réseau a été de 1.547 et il s'est décliné comme suit :

• Trains internationaux	32 trains
• Trains intercity	26 trains
• Trains rapides	88 trains
• Trains express	56 trains
• Interregio (Desiro type)	32 trains
• Trains locaux	1.388 trains

CFR Calatori SA a une licence de 5 ans pour "fournir du transport ferroviaire de voyageurs". Elle a été émise par l'Autorité ferroviaire roumaine – AFER – en application de la Directive du Conseil 95/18, amendée par la 2001/13, relative à l'octroi de licences aux entreprises ferroviaires.

Dans le prolongement de la mise en application des dispositions de la Directive du Conseil 2001/14, CFR Calatori SA a signé un contrat avec la CFR SA. Sur base de ce contrat, CFR Calatori SA doit payer une redevance d'accès à l'infrastructure qui est fonction du volume de voyageurs trains-km (2,4 € en 2005).

La Roumanie applique toutes les dispositions du Règlement du Conseil 1191/69 relatives aux obligations de 'service public'.

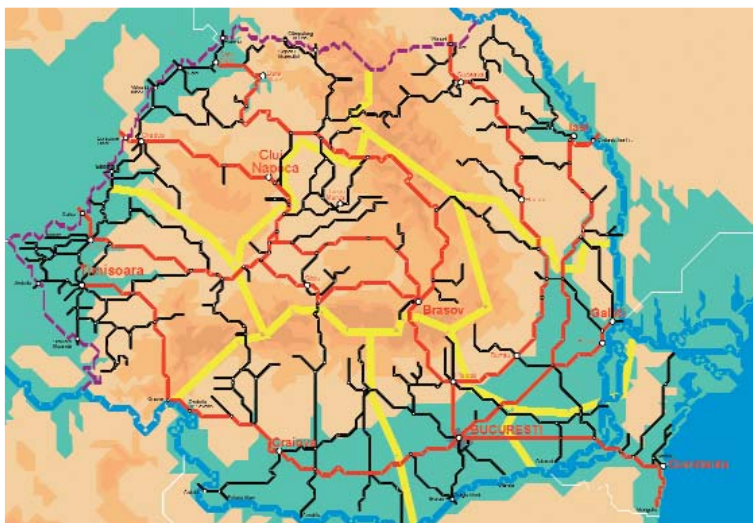
Donc, aux termes du contrat quadriennal conclu entre la CFR Calatori SA et le ministère des transports, les exigences relatives aux obligations de service public qui pèsent sur le secteur du transport ferroviaire de voyageurs sont remplies :

- pour le transport ferroviaire de voyageurs, en général ;
- pour le transport de certaines catégories de voyageurs (anciens combattants, pensionnés, élèves et étudiants).

Dans le cadre du contrat de performance, la CFR Calatori est obligée de :

- fournir des services aux voyageurs dans le respect des normes de qualité et de sécurité stipulées dans le contrat ;
- continuer à desservir certains itinéraires qui ont un volume faible de trafic, et pour lesquels il n'existe pas de solution alternative de transport ;
- CFR Calatori SA est financé par le budget de l'Etat :
 - pour couvrir la différence entre les tarifs et les coûts ;
 - pour contribuer aux investissements, financer des taux et intérêts d'emprunts internationaux.

CFR Calatori estime que la sécurité, la qualité, la protection environnementale et l'interopérabilité sont ses principaux objectifs et croit qu'ils ne peuvent être accomplis que par un réaménagement permanent de l'entreprise et une orientation idoine de l'entreprise. CFR Calatori a l'intention de poursuivre le processus de modernisation du matériel roulant pour valoriser la qualité du transport ferroviaire



ROMANIA. REGIONAL ORGANIZATION OF "CFR CALATORI".

de voyageurs afin de se hisser aux normes européennes. CFR Calatori veille à garantir des niveaux de protection pour ses salariés au cours du processus de réaménagement, et assurer des conditions de travail marquées au sceau de la qualité et de la sécurité.

Les syndicats chez CFR Calatori SA

Les syndicats sont depuis très longtemps nos partenaires dans le dialogue et représentent les intérêts de 95% des salariés de l'entreprise.

Les syndicats chez CFR Calatori:

- La Fédération indépendante des syndicats de travailleurs engagés dans la gestion du trafic/les départements commerciaux du transport ferroviaire (42.7%) – établie en 1992
- La Fédération des syndicats de travailleurs de la branche des automotrices (21.3%); – établie en 1990
- La Fédération des syndicats de travailleurs des transporteurs ferroviaires (10.7%) – établie en 2001
- La Fédération des syndicats des mécaniciens (20,5%) – établie en 1990.

Les organisations syndicales sont indépendantes des collectivités publiques, des partis politiques et de la direction. Les statuts adoptés par leurs membres prévoient leur siège, leur implantation, leur organisation, leur réorganisation, leur fonctionnement et la cession de leurs activités.

CFR Calatori a négocié la convention collective actuelle avec les organisations syndicales ainsi que les conventions antérieures.



BUCHAREST,
21 JUNE
2006.
CONFERENCE
TIME.

Le dialogue social chez CFR Calatori SA

La convention collective est conclue entre l'employeur et les salariés qui sont représentés par les organisations syndicales. Cette convention :

- Promeut des relations justes et d'égalité entre les deux parties;
- Assure la protection sociale des travailleurs;
- est négociée tous les ans.

La convention collective contient des clauses sur les contrats individuels de travail, l'emploi, les conditions de travail, les salaires, le travail et les congés, les droits et obligations des deux parties, la formation et le recyclage, les valorisations professionnelles et syndicales. La mise en œuvre de la convention collective est contraignante pour les deux parties.

La reconnaissance syndicale et le dialogue social en Roumanie.

En Roumanie, la législation prévoit que le dialogue social ait lieu à tous les niveaux.

Les décisions en matière de représentativité des syndicats sont prises par les tribunaux et consignées dans des arrêts judiciaires :

- a) l'organisation syndicale concernée doit organiser au moins un tiers des travailleurs de l'entreprise concernée ou
- b) le syndicat en question doit être affilié à une confédération syndicale nationale.

Le dialogue tripartite

Il se déroule au niveau national et y sont engagées les organisations syndicales interprofessionnelles représentatives, les associations d'employeurs et le gouvernement. Ces commissions de dialogue social ne sont que consultatives.

Le dialogue bipartite

La négociation de conventions collectives a lieu tous les ans au niveau de l'entreprise.

Le ministère des transports et le ministère du travail peuvent jouer le rôle de médiateurs en cas de conflits.

Les travailleurs ne sont pas représentés au conseil d'administration des entreprises ferroviaires mais les représentants syndicaux sont invités à des réunions au cours desquelles sont discutées des questions qui les concernent.

LA COMPAGNIE FERROVIAIRE ROUMAINE DE TRANSPORT DE FRET - CFR MARFA SA

Effectifs : 19.300

Les principaux avoirs :

- 359 locomotives électriques de 5100 kw ;
- 22 locomotives électriques de 3400 kw ;
- 312 locomotives électriques diesel 2100 CV ; 266 locomotives hydrauliques diesel - 1250 CV ; 28 autres locomotives diesel – 700 CV, 120 CV ;
- 53.546 wagons dont 21.053 wagons ouverts, 8.130 wagons fermés et à toit ouvrant, 9.180 wagons-citernes, 1.166 wagons plats pour le transport de véhicules et de conteneurs, 4.180 wagons plats conventionnels à bogies, 7.300 wagons spéciaux pour le transport de céréales et de ciment ;
- 2 transbordeurs – Mangalia et Eforie – de 12000 de charge totale avec 80 TIR et 85 wagons de capacité de charge.

En 2005, le trafic moyen journalier est de 691 trains de fret dont :

- Trains directs 394
- Trains locaux 283
- Trains transconteneurs 14

La performance financière en 2005 :

- Bénéfices bruts 18,528,675 €
- Bénéfices nets 12,895,016 €

CFR Marfa SA a une licence de 5 ans pour fournir le “transport ferroviaire de fret”. Elle a été émise par l’Autorité ferroviaire roumaine (AFER), en application de la Directive du Conseil 95/18, amendée par la 2001/13/CE, relative à l’octroi de licences aux entreprises ferroviaires. CFR Marfa a mis sur pied une approche systématique de la gestion de la qualité et est certifiée ISO 9001 :2000 dont elle respecte les exigences. En application des dispositions de la Directive du Conseil 2001/14, CFR Marfa SA a signé un contrat avec CFR SA. Sur base de ce contrat, CFR Marfa SA doit verser une redevance pour l’accès à l’infrastructure en fonction du volume de fret par train-km (3,6 € en 2005).

Finalités :

- accroître la qualité des services aux clients ;
- développer la flexibilité lors de la négociation et de la conclusion de contrats ;
- diminuer les temps de remontée/redescende d’informations et rationaliser les structures de prise de décisions ;
- assurer la protection environnementale.

Mesures:

- concentrer l’activité de la conclusion de contrats commerciaux au départ de 8 centres vers un seul centre de service à la clientèle ; cette mesure est stipulée dans le projet de restructuration des transports qui jouit du soutien du prêt 4757 du BIRD ;
- organiser la structure centrale en départements de coordination générale et unités d’entreprise en fonction des marchés plus spécifiques de marchandises ;
- organiser la structure territoriale en Agences commerciales territoriales ;
- ouvrir des représentations à l’étranger dans des zones qui intéressent CFR Marfa, notamment dans des pays proches de la mer Noire ou situés le long du Corridor IV.

Les syndicats chez CFR Marfa SA

Chez CFR Marfa SA, il y a trois grands syndicats:

- La Fédération indépendante syndicale du mouvement/des commerciaux du transport ferroviaire (FISMCTF) est le syndicat ferroviaire roumain le plus important. Il compte 9100 membres et représente 47,15% des effectifs.
- La Fédération des conducteurs de locomotives de Roumanie (FMLR) compte 6800 salariés de l’entreprise. Ils représentent 35,23% des effectifs.
- La Fédération syndicale roumaine du personnel de bord (FSRV) qui compte 3.050 travailleurs syndiqués et représente 15,8% des effectifs.

Chacune des fédérations ci-dessus mentionnées sont affiliées à une confédération syndicale.

Le dialogue social chez CFR Marfa

Les relations entre la direction de CFR Marfa et les organisations syndicales mentionnées se fondent sur le respect mutuel et sont marquées au sceau de la coopération nécessaire à l’accomplissement d’objectifs tels que : négocier des conventions collectives, participer activement aux commissions paritaires composées de représentants des employeurs et des organisations syndicales, résoudre les questions sociales des travailleurs, trouver des solutions à des problèmes de conditions de travail, etc.

La convention collective est une convention conclue entre la direction de l’entreprise et les organisations syndicales dans le respect du droit roumain. Elle établit les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, les dispositions concernant les salaires, les conditions de travail, de recrutement et les compétences professionnelles exigées du personnel. La convention collective comprend aussi un chapitre qui stipule les droits et les obligations des organisations syndicales.

Lorsque la compression du personnel s'avère nécessaire, tant les employeurs que les organisations syndicales s'efforcent de trouver une solution pour les travailleurs qui perdent leur emploi, les orienter vers le recyclage pour l'occupation d'emplois spécifiques dans le transport ferroviaire, en vue de réduire les possibilités de conflits sociaux.

Le dialogue tripartite chez CFR Marfa

Lorsque les avis des deux partenaires CFR Marfa et les fédérations syndicales ne convergent pas, alors que les questions en jeu exigent des positions consensuelles, le ministère du transport, du logement et du tourisme (le ministère auquel l'entreprise doit rendre des comptes) est invité à intervenir pour rapprocher, voire faire converger les positions.

En outre, la Direction générale du travail, de la solidarité sociale et de la famille, qui a son siège à Bucarest, assure que le dialogue social ait lieu dans les domaines dans lesquels les parties ne sont pas parvenues à un accord. Cet organisme dépend du ministère du travail, de la solidarité sociale et de la famille. Toute cette démarche se fonde sur le droit roumain qui prévoit également un cadre plus large pour l'harmonisation des relations avec les organisations syndicales et la réalisation d'objectifs communs.

Dans la stratégie nationale du transport par chemins de fer pour 2005 – 2008, il y a un chapitre consacré à l'efficacité de la gestion des ressources humaines qui comprend des dispositions pour :

- Une préparation professionnelle suffisante;
- La soumission des emplois au plus haut niveau à un appel à la concurrence ;
- La formation professionnelle, les services de santé et les services médicaux (réhabilitation), des programmes sociaux adéquats (en coopération avec les organisations syndicales) ;
- Des initiatives en vue de restructurer et redéfinir les cours de niveau universitaire pour le secteur ferroviaire (cours, autorisations, enseignants) ;
- La centralisation des contrats de la direction au sein de l'entreprise.

Un point de vue syndical

Les syndicats ferroviaires roumains se sont opposés au plan de restructuration du ministère des transports qui prévoyait un démantèlement complet du secteur ferroviaire qui aurait été éclaté en cinq entreprises indépendantes et, dans ce cadre, il y aurait eu une séparation complète de la gestion de l'infrastructure et de l'exploitation. Les syndicats ont mené à bien

des actions du travail pour le maintien d'un système ferroviaire intégré sous la houlette d'une structure de holding.

Au lieu de mettre en place un dialogue social tripartite avec les représentants des travailleurs, le ministère des transports a décidé unilatéralement d'un programme de licenciement du personnel sans consulter les organisations syndicales et sans négocier de plan social. Seuls les travailleurs, qui ont décidé de quitter volontairement l'entreprise, ont reçu une prime de départ.

Dans le programme de restructuration, était prévue la création d'un fonds salarial qu'avait décidé de mettre en place unilatéralement le ministère des transports avec des fourchettes salariales par entreprise/unité. Les directions des entreprises sont susceptibles d'être sanctionnées si elles ne respectent pas les dispositions du fonds salarial qui a été agréé.

La vision critique que les organisations syndicales ont de la restructuration et de sa mise en oeuvre:

La restructuration se fait sans objectifs cohérents et sans plan cohérent. Pour les organisations syndicales, de nombreuses activités ne semblent aiguillonner que par la nécessité de remplir les objectifs des plans salariaux pour les différentes unités. Le système n'a pas eu l'efficacité escomptée compte tenu du manque de coopération et de la prise de décisions qui étaient parfois incompréhensibles, telles que la décision sur les redevances pour utilisation des infrastructures. Certaines décisions de privatisation s'inspirent des « exigences du fonds salarial » et non d'une logique de la direction.

La vision critique que les organisations syndicales ont du dialogue social:

Le dialogue social est menacé en Roumanie parce que les nouveaux gouvernements ne respectent pas les accords qui ont été conclus entre les organisations syndicales et le niveau gouvernemental.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social est ébranlé par les limites du plan salarial annuel imposé par le ministère. Les négociations collectives ne peuvent se réaliser sur une base annuelle si le budget est inconnu et ce fut un problème en 2005/2006 pour le budget de 2006, par exemple.

Les dirigeants des entreprises ne disposent que d'un mandat de négociation limité compte tenu que le budget est imposé par le ministère.

Du point de vue syndical, nous ne voyons pas clairement qui est le partenaire le plus idoine pour la négociation: le ministère ou l'entreprise?



PARTIE 4:
Conclusions et
perspectives pour le
dialogue social européen



Conclusions et perspectives pour le dialogue social européen

UNE BRÈVE SYNTHÈSE

La restructuration du secteur ferroviaire suite à la mise en œuvre de la législation de l'UE relative aux chemins de fer et en vue de l'adhésion à l'UE demeure l'élément dominant du dialogue social national dans le secteur ferroviaire dans les cinq pays participants. Les pays participants représentent tous des modèles de restructuration différents : des entreprises intégrées sous la houlette d'un holding en Lettonie et Lituanie, une séparation complète de la gestion de l'infrastructure et de l'exploitation en Bulgarie et en Roumanie, et le modèle spécifique de la privatisation de l'exploitation et des infrastructures au sein d'une entreprise intégrée en Estonie.

Le fait que les conditions d'emploi dans le secteur ferroviaire sont influencées dans une large mesure par les décisions gouvernementales en matière de restructuration des chemins de fer a conduit les organisations syndicales à demander un dialogue tripartite sectoriel efficace, dans le cadre duquel la voix des organisations syndicales puisse se faire entendre. Nous avons constaté que cette forme soit fait défaut dans ces pays soit ne fonctionne pas correctement, comme c'est le cas en Bulgarie. Dans certains pays, néanmoins, les représentants syndicaux ont participé individuellement à des groupes de travail gouvernementaux sur la réforme des chemins de fer. Mais cette participation n'est considérée efficace, du point de vue syndical, qu'en Lettonie.

Le dialogue social dans le secteur ferroviaire a lieu au niveau de l'entreprise. Dans tous les pays, le taux de syndicalisation est élevé chez les cheminots et des conventions collectives sont négociées dans tous les pays au sein des entreprises. En Lettonie et en Lituanie, il y a une convention collective qui couvre tout le secteur ferroviaire (et elle est assortie de la possibilité de conclure des conventions complémentaires au niveau des établissements) et elle est négociée par le holding. En Bulgarie et Roumanie, la séparation des entreprises (en deux en Bulgarie et en trois en Roumanie) a débouché sur des conventions collectives différentes. Dans les quatre pays, cependant, la question d'une convention collective sectorielle ne figure pas encore parmi les priorités à discuter ou, comme c'est le cas de la Lettonie, elle existe d'ores et déjà (voir ci-après). En Estonie, le nombre plus élevé d'entreprises et la législation nationale sur la négociation collective ainsi que la nature de la représentation syndicale ont engendré une situation particulière : chaque organisation syndicale (avec un nombre plancher de cinq membres) négocie

des conventions collectives séparées avec la direction dans chaque entreprise ferroviaire. Dans ce cadre, le syndicat majoritaire est très favorable à une convention collective sectorielle et à la création d'une association des employeurs du rail qui serait son partenaire dans les négociations. Cela valoriserait l'efficacité du processus et engendrerait des conditions de traitement uniformes pour les entreprises. En Lettonie, les employeurs sont organisés en association.

Nous avons constaté que dans les pays baltes, le nombre de syndicats dans le secteur ferroviaire est relativement peu élevé. Il y a un seul syndicat de branche en Lettonie et un bon niveau de coopération syndicale entre les deux syndicats de Lituanie. Lors des séminaires précédents, nous avons appris que les deux partenaires sociaux – organisations syndicales et direction –, estiment que la capacité qu'ont les syndicats « de parler à l'unisson » est préférable pour un bon dialogue social.

Dans les pays baltes, les organisations syndicales ont pu négocier des augmentations salariales relativement élevées, un bon résultat qui a été facilité par la situation spécifique du secteur ferroviaire du fret dans ces pays, compte tenu que ce sont des pays de transit entre la Russie et les ports de la mer Baltique. Cependant, ces majorations salariales (le niveau de départ étant très bas, rappelons-le) n'ont pas été suffisantes dans les pays baltes pour assurer la rétention des jeunes travailleurs très qualifiés qui quittent aujourd'hui le pays (fuite des cerveaux) et c'est un problème qui frappe de plein fouet également le secteur ferroviaire. Les syndicats ont donc revendiqué un salaire minimum au niveau européen.

LE DIALOGUE SOCIAL – UNE CLÉ POUR UNE MEILLEURE GOUVERNANCE

Les conférences ont mis en lumière une ample diversité de situations nationales et ont aidé à rassembler des connaissances directes sur les principaux protagonistes du dialogue social au niveau national et européen, sur leurs structures d'organisation, leurs stratégies et leurs problèmes. Elles ont contribué non seulement à une meilleure compréhension des évolutions sociales et économiques actuellement en cours dans les pays concernés et dans l'Union européenne, et elles ont également donné un éclairage sur la capacité des partenaires sociaux dans ces pays à promouvoir leur propre dialogue social qui a, de fait, une efficacité politique.

Au niveau européen, le dialogue social entre dans une nouvelle ère. Il passe de la mise en place d'outils que consacre le Traité (la consultation sur les initiatives communautaires, l'éventuelle négociation de conventions indépendantes, etc.) au montage de la stratégie de modernisation économique et sociale, et à la relève des défis qui ont vu le jour au fil des changements dans la société, l'emploi et le monde du travail.

Au cours des séminaires, tout un chacun a reconnu que le dialogue est la seule manière de gérer l'intégration des besoins économiques et sociaux. Le dialogue

social est la méthode de gestion de l'économie de marché qui prédomine en Europe; il représente l'essence du « modèle social européen ».

Dans le secteur ferroviaire, le dialogue social européen est un instrument pour :

- Promouvoir une meilleure gouvernance ;
- Gérer le changement ;
- Définir des normes minimales en vue d'assurer une concurrence loyale et éviter le dumping social.

LE LIVRE BLANC DE LA COMMISSION SUR LA GOUVERNANCE EUROPÉENNE

Au sein de la société civile, les partenaires sociaux ont un rôle particulier et une influence qui découle de la nature des sujets qu'ils couvrent et des intérêts qu'ils représentent dans le monde du travail.

Les conditions de travail, la définition de normes salariales, les qualifications et la formation continue, l'organisation du travail et du temps de travail ne sont que quelques exemples des sujets précis que les partenaires sociaux, en tant que représentants des salariés et des employeurs, ont le droit de traiter.

La mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, qui repose sur un agenda de politique économique et sociale intégrée, a développé et reconfiguré la portée du dialogue.

Le Traité européen reconnaît également la capacité des partenaires sociaux à amorcer un véritable dialogue social indépendant, c'est-à-dire négocier en toute autonomie des conventions qui seront converties en loi. C'est cette capacité à négocier des conventions qui donne au dialogue social sa propre autonomie. Enfin, les partenaires sociaux peuvent, si la demande est exprimée, assumer la responsabilité de la transposition de directives dans le droit national. Dans ce dernier cas, des dispositions sont souvent prévues en vue de permettre l'ajustement aux situations précises.

Le dialogue indépendant entre les organisations européennes a été amorcé en 1985. Ce fut un premier pas vers une véritable négociation européenne. Une nouvelle brèche était alors ouverte. L'entrée en vigueur s'est faite dans le cadre du Traité de Maastricht qui a officialisé la participation des partenaires sociaux à la préparation du droit communautaire. Le dialogue social européen d'aujourd'hui couvre deux fonctions essentielles : *la consultation et la négociation*.

Ce dialogue représente une force pour la modernisation économique et sociale. Il a acquis une nouvelle dimension grâce aux progrès que l'intégration économique et monétaire a assurés et qui nourrissent la demande de dialogue, d'échanges et de coordination dans le domaine des relations du travail, et qui renforcent ainsi le rôle des partenaires sociaux.

Le dialogue social européen est caractérisé par une approche moderne. La

conjugaison du dialogue social autonome et l'engagement des partenaires sociaux nationaux et européens est crucial pour assurer un développement économique et social plus équilibré et plus cohérent.

Sous ses formes plurielles, dans les différents Etats membres, le dialogue social est une composante du gouvernement démocratique et de la modernisation économique et sociale. Le dialogue social permet de définir les aménagements concrets de la réforme, qui sont économiquement efficaces et socialement acceptables.

Le dialogue social européen est à la croisée des chemins. C'est un véhicule, porteur de valeurs fondamentales de participation et de responsabilité, qui s'enracinent très profondément dans les traditions nationales. Il offre un cadre adéquat à la gestion de la modernisation dont la pertinence est particulièrement significative dans les nouveaux Etats membres. Pour assumer correctement ce rôle au niveau européen, il convient, néanmoins, d'élargir ses pratiques de travail, de diversifier ses méthodes de fonctionnement et d'utiliser tout l'éventail de négociation à la disposition, au meilleur avantage des parties impliquées.

LE DIALOGUE SOCIAL EN TANT QU'INSTRUMENT DE BONNE GOUVERNANCE DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE EUROPÉEN

Le secteur ferroviaire européen vit actuellement un processus très profond de restructuration enclenché par la législation de l'UE. En général, la législation ferroviaire déjà adoptée par l'UE est très influencée par l'ouverture du marché du fret, d'une part, et la restructuration organisationnelle, d'autre part, avec un transfert de tâches des entreprises vers des autorités de l'Etat. Elle impose la séparation de la gestion de l'infrastructure et des opérations de transports, les dispositions de prélèvement de redevances pour l'utilisation des infrastructures et l'affectation des capacités. Le premier Paquet ferroviaire, ledit Paquet infrastructure, devait être transposé dans la législation nationale au 15 mars 2003. Le second Paquet ferroviaire a exigé un approfondissement de la restructuration avant le 30 avril 2006. Le marché ferroviaire du fret doit être entièrement ouvert au 1 janvier 2007. Le troisième Paquet ferroviaire est actuellement en cours de débat au Parlement européen. En 2005, l'Agence ferroviaire européenne pour la sécurité et l'interopérabilité ferroviaire a commencé son travail. Elle contribuera à la création d'une véritable « culture ferroviaire européenne ».

Dans le cadre de la préparation de l'adhésion à l'UE, des législations ferroviaires conformes aux normes de l'UE ont été introduites sous des formes diverses dans les nouveaux Etats membres. Ce processus n'a pas encore été achevé dans tous les 15 anciens Etats membres de l'UE. La principale ambition politique pour les entreprises ferroviaires est de terminer leur transformation en entreprises axées sur le marché, sur le service à la clientèle et sur la satisfaction des besoins

des clients. Pour les organisations syndicales, les principales préoccupations sont d'assurer une vigilance étroite de l'intégration du secteur, de gérer la restructuration d'une manière socialement acceptable et d'éviter le dumping social au sein du secteur en garantissant des conditions uniformes dans tout le secteur. Les entreprises ferroviaires ont réalisé des progrès significatifs dans les limites de leur financement structurel et de leur capacité d'infrastructure. Cependant, les gouvernements et les entreprises ferroviaires en Europe ont apporté des réponses très diversifiées aux défis de la concurrence du marché et aux exigences des directives de l'UE. La réorganisation opérationnelle et structurelle de ces entreprises est donc très plurielle.

Le dialogue social européen a acquis une nouvelle dimension avec l'élargissement de l'Union européenne et les changements profonds qui ont eu lieu dans le secteur ferroviaire européen.

Les partenaires sociaux européens assument aujourd'hui plus de responsabilités :

- Anticiper la dimension sociale et la dimension de sécurité des changements ;
- Définir des normes sociales au niveau européen ;
- Surveiller les nouvelles évolutions ;
- Identifier les intérêts communs et agir ensemble vis-à-vis des décideurs politiques européens ;
- Contribuer à la création d'une culture ferroviaire européenne.

Ces responsabilités et enjeux exigent que les deux partenaires sociaux soient suffisamment fiables et habilités à prendre des engagements au niveau européen. Un dialogue social européen efficace exige une grande volonté d'agir « européenement ». De nouvelles relations entre les partenaires traditionnels doivent être tissées dans un nouveau cadre. C'est une condition indispensable pour jouer un rôle dans cette gouvernance européenne.

Les partenaires sociaux des chemins de fer ont fait montre de leur capacité et volonté de renforcer leurs relations au niveau européen en signant deux accords. Ce fut une première étape importante à laquelle doit emboîter le pas la mise en œuvre effective de ces accords au niveau national. Tout cela exige un lien plus étroit entre le niveau européen et national, et c'est un grand défi pour les deux partenaires sociaux, la CER et l'ETF, ainsi que leurs membres.



PARTIE 5: annexe

PARTICIPANTS AT THE SEMINARS IN TALLINN AND BUCHAREST

Surname	First Name	Organisation
BULGARIA		
Valchev	Ivan	Bulgarian State Railways BDZ EAD
Velikov	Lubomir	Bulgarian State Railways BDZ EAD
Vetkova	Lilyana	National Railway Infrastructure Company NRIC
Atanasova	Elena	National Railway Infrastructure Company NRIC
Ignatov	Angel	FTW Podkrepa union
Ivanova	Iskra	FTW Podkrepa union
Georgiev	Petar	UTWSB union
Manov	Jordan	UTWSB union
Tsanova	Vesk	UTWSB union
ESTONIA		
Aadnesen	Christopher	Estonian Railways Ltd.
Einmann	Ille	Estonian Railways Ltd.
Ellervee	Merike	Estonian Railways Ltd.
Kuldar	Väärsi	Estonian Railways Ltd.
Kalvi	Pukka	Edelaraudte Ltd. passenger transport
Sevtsov	Jolan	ERAÜ railway union
Rudz	Natalja	ERAÜ railway union
LATVIA		
Abike	Brigita	Latvian Railways LDZ
Baltina	Linda	Latvian Railways LDZ
Grjaznovs	Vladimirs	Latvian Railways LDZ
Smiltneiece	Lolita	Latvian Railways LDZ
Semjonovs	Savelijs	LDzSA union
Krisjane	Gita	LDzSA union
Lepiksone	Violeta	LDzSA union
Novikovs	Vladimirs	LDzSA union
Taurins	Eriks	LDzSA union
LITHUANIA		
Kazbaras	Adomas	Lithuanian Railways
Muciniene	Daiva	Lithuanian Railways
Auksciuniene	Aldona	Lithuanian Railways
Brazauskas	Remigijus	Federation of Railway Workers' Trade Union
Cyganokov	Valerij	Federation of Railway Workers' Trade Union
Kolesnikov	Kleonik	Federation of Railway Workers' Trade Union
Rudaitis	Zenonas	Federation of Railway Workers' Trade Union
Varanauskiene	Larisa	Federation of Railway Workers' Trade Union

Surname	First Name	Organisation
ROMANIA		
Manea	Constantin	National Railway Infrastructure Company CFR SA
Mihalache	Alexandrina	National Railway Infrastructure Company CFR SA
Daschievici	Virgil	National Railway Infrastructure Company CFR SA
Trandafir	Florentina	National Railway Infrastructure Company CFR SA
Florea	Mariana	National Railway Passenger Company CFR Calatori
Papa	Mihaela	National Railway Passenger Company CFR Calatori
Paun	Ion	National Railways Freight Company CFT Marfa
Petcu	Marta	National Railways Freight Company CFT Marfa
Dobrescu	Florin	National Federation 'Drum de Fier'
Nita	Florin Cezar	National Federation 'Drum de Fier'
Spinu	Gheorghe	Federation M-C
Maxim	Rodrigo Gabriel	Federation of Unions T F
Buhac	Constantin	Federation Wagons

SOCIAL PARTNERS FROM EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE

Hall	Colin	CER
Preumont	Jean-Paul	CER
Hara	Raymond	CER/SNCF
Mette	Olaf	CER / DB AG
Inglese	Italo	CER / FS Holding
Chagas	Eduardo	ETF
Trier	Sabine	ETF
Tilling	Cristina	ETF
Bartl	Michael	ETF / TRANSNET
Gamez	Antonio	ETF / FCT-CC.OO
Le Reste	Didier	ETF / CGT Cheminots
Moberg-Lindwall	Lena	ETF / ST
Petit	Jean-Yves	ETF / CGT Cheminots
Piteljon	Serge	ETF / CGSP Cheminots

EXPERTS - GUESTS

Durst	Ellen	European Commission
Morin	Jackie	European Commission
Moberg-Lindwall	Lena	ETF / ST
Petit	Jean-Yves	ETF / CGT Cheminots
Piteljon	Serge	ETF / CGSP Cheminots

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION

COMMUNITY OF EUROPEAN RAILWAY AND INFRASTRUCTURE COMPANIES





EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION



The Voice
of European
Railways

ETF
Fédération européenne
des travailleurs des transports
Rue du Midi 165
B - 1000 Bruxelles
Tél. : +32.2.285 46 60
Fax: +32.2.280 08 17
e-mail: etf@etf-europe.org
web: www.etf-europe.org

CER
Communauté européenne du rail
et des gestionnaires d'infrastructures
Avenue des Arts 53
B - 1000 Bruxelles
Tél. : +32.2.213 08 70
Fax: +32.2.512 52 31
e-mail: contact@cer.be
web: www.cer.be



Avec le soutien de la Commission européenne