



COMMISSION EUROPÉENNE

DG emploi, affaires sociales et égalité des chances

Dialogue social, droits sociaux, conditions de travail, adaptation au changement
Dialogue social, relations industrielles

COMITE DE DIALOGUE SECTORIEL
«NAVIGATION INTERIEURE»

Réunion du 28 novembre 2007 Procès-verbal succinct (adopté le 25 février 2008)

1. Adoption de l'ordre du jour et du compte rendu de la dernière réunion

L'ordre du jour est adopté. Le compte rendu de la réunion du 10 octobre 2007 est adopté avec des modifications aux points 4 et 5.

2. Informations fournies par la Commission européenne

M. Morin (chef de l'unité F.1 responsable du dialogue social et des relations professionnelles à la DG Emploi) donne des informations sur les aspects principaux de la mise en œuvre des accords conclus entre les partenaires sociaux au niveau communautaire (article 139 du traité CE). Ces informations précoces doivent aider les partenaires sociaux pour la suite.

En cas de mise en œuvre par une décision du Conseil, les parties signataires doivent adresser une demande conjointe à la Commission, laquelle soumet une proposition au Conseil après avoir examiné la convention (représentativité des parties signataires, compatibilité avec le droit communautaire en vigueur). Une telle proposition est traitée par le Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs». Étant donné qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle législation, mais de la déclaration d'applicabilité générale d'une convention, le Conseil de l'Union européenne ne peut modifier le texte de la convention. Il peut uniquement accepter ou rejeter la proposition de la Commission concernant sa mise en œuvre. L'expérience ayant montré que la représentativité des partenaires sociaux occupe une place centrale dans les discussions du Conseil, le représentant de la Commission recommande d'informer et de consulter d'autres parties éventuelles dès le stade de la négociation¹.

M. Morin rappelle que la Commission se tient à la disposition des partenaires sociaux pour clarifier toute question relative à la compatibilité avec le droit communautaire. Il invite également les partenaires sociaux à notifier l'ouverture de toute négociation, par exemple sous forme de lettre commune à la Commission dont il doit ressortir que les parties à la négociation sont investies d'un mandat conféré par leurs organisations

¹ Voir également http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_fr.htm.

respectives. Il recommande ensuite de réfléchir de bonne heure aux incidences et à la valeur ajoutée de la convention, afin de pouvoir en informer la Commission en cas de demande conjointe, par exemple sous forme de note – car le cas échéant, la Commission devient le porte-parole des partenaires sociaux vis-à-vis du Conseil et a besoin de ces informations complémentaires importantes.

3. Profils professionnels et qualifications

L'UENF présente le nouveau document de travail intitulé «Harmonisation des profils professionnels dans la navigation intérieure». L'ETF préconise que ce document soit mieux adapté au futur, et que les connaissances administratives et commerciales ainsi que la protection de l'environnement soient intégrées dans la description des tâches. En outre, les travailleurs ont une préférence pour le niveau 3 du cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie². L'OEB fait observer que l'écart entre capitaine et matelot est appelé à s'accroître et que la carrière de capitaine ne passera plus forcément par une formation de matelot (même si un tel cheminement doit bien sûr rester possible). Tous sont d'accord sur le fait qu'un capitaine/conducteur de bateau doit avoir des compétences allant au-delà de la simple détention d'un permis de naviguer. L'UENF estime que les descriptions doivent rester aussi simples que possible. Le niveau de référence pourrait éventuellement être fixé de manière différente pour chaque domaine d'activité. La question de savoir s'il existe un profil professionnel pour le timonier est soulevée. Étant donné que cette activité est définie de manière différente dans chaque pays, il serait préférable de se concentrer sur les deux «extrêmes» que sont le matelot et le capitaine/conducteur de bateau. L'ETF évoque les subdivisions du futur système de formation pour le Danube: matelot (niveau 3), maître d'équipage (4), timonier (5), capitaine (6). Contrairement au Rhin, le Danube dispose d'un brevet de timonier. Compte tenu de la diversité des situations, l'OEB conseille de se fonder sur une distinction des fonctions à bord et non sur les concepts. L'ETF demande à l'UENF et à l'OEB de remanier le document sur la base de cette discussion et de le lui transmettre. Les employeurs sont d'accord avec cette proposition.

4. Temps de travail

Dans le prolongement de la discussion du mois d'octobre, l'ETF demande aux employeurs s'il existe de nouvelles propositions concernant l'organisation flexible du temps de travail. Étant donné que ce n'est pas le cas, l'ETF propose une nouvelle solution axée sur l'objectif de «sécurité et santé sur le lieu de travail», qui ne se contente pas de «légaliser» des pratiques existantes. La proposition tient compte du mode d'exploitation et du nombre de jours consécutifs à bord, et se fonde sur un rapport 1:1 (à bord/à terre):

<i>Mode d'exploitation (règlement de visite des bateaux du Rhin)</i>	<i>Temps de travail maximal par semaine</i>	<i>Nombre maximal de semaines consécutives à bord</i>
<i>A1</i>	<i>77 heures</i>	<i>4 semaines (28 jours)</i>
<i>A2</i>	<i>77 heures</i>	<i>3 semaines</i>
<i>B</i>	<i>84 heures ou 77 heures</i>	<i>1 semaine si plus d'une semaine</i>

Les employeurs posent des questions de compréhension, par exemple sur la manière de procéder en cas de formes mixtes ou sur ce qui se passerait si les règles relatives aux

² Voir http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

modes d'exploitation (règlement de visite des bateaux du Rhin) se modifiaient. L'OEB ne comprend pas pourquoi les temps de repos à bord et à terre sont répertoriés de manière différente. L'ETF attire l'attention sur la grande quantité de bateaux anciens ayant un niveau de bruit et de vibrations élevé. Elle indique que la proposition n'exige pas de personnel supplémentaire, tout en restant flexible. Selon elle, 84 heures et 28 jours (comme cité comme exemple par l'OEB) ne sont pas acceptables. Les travailleurs se déclarent prêts à examiner si l'agrément d'un bateau pour un mode d'exploitation particulier peut être retenu comme critère. La proposition 84 heures/1 semaine est acceptée – les autres éléments de la proposition restent à examiner. L'ETF estime que le critère d'appartenance à la catégorie B est un point de départ.

Enfin, les parties conviennent d'envoyer la semaine suivante une lettre commune à la Commission pour annoncer l'ouverture des négociations et pour demander la tenue de sessions de pourparlers en janvier et en avril. Afin que toutes les questions ouvertes puissent être traitées, une première réunion de deux jours est prévue pour les 23/24 janvier 2008. Le document de travail du mois de septembre devra être actualisé avant cette réunion. Les secrétariats en enverront le texte à temps à la Commission.

5. Divers

Dates des réunions ordinaires prévues en 2008: 25/02, 16/04, 03/06, 24/09, 07/11.

List of participants 28.11.2007

<p><u>Employers:</u></p> <p>EBU: KONING, Michiel NAABORGH, Jacques WENKEL, Katja</p> <p>ESO: BECKSCHÄFER, Andrea VAN LANCKER, Christiaan VELDMAN, Jan</p>	<p><u>Workers:</u></p> <p>ETF: BLESER, René BRAMLEY, Nick DIMITROVA, Desislava HERTOGS, Beatrice KARAVATCHEV, Rossen LALAK, Vladimir LEHNINGER, Gunter OPDELOCHT, Roger PAUPTIT, Robert Evert</p>
<p><u>European Commission:</u></p> <p>DIETER, Rolf (DG TREN/G.2) DURST, Ellen (DG EMPL/F.1) MORIN, Jackie (DG EMPL/F.1) TOMA, Janeta (DG TREN/G.2)</p>	<p><u>Others:</u></p> <p>WOEHLING, Jean Marie (CCNR/ZKR, Observer)</p>