

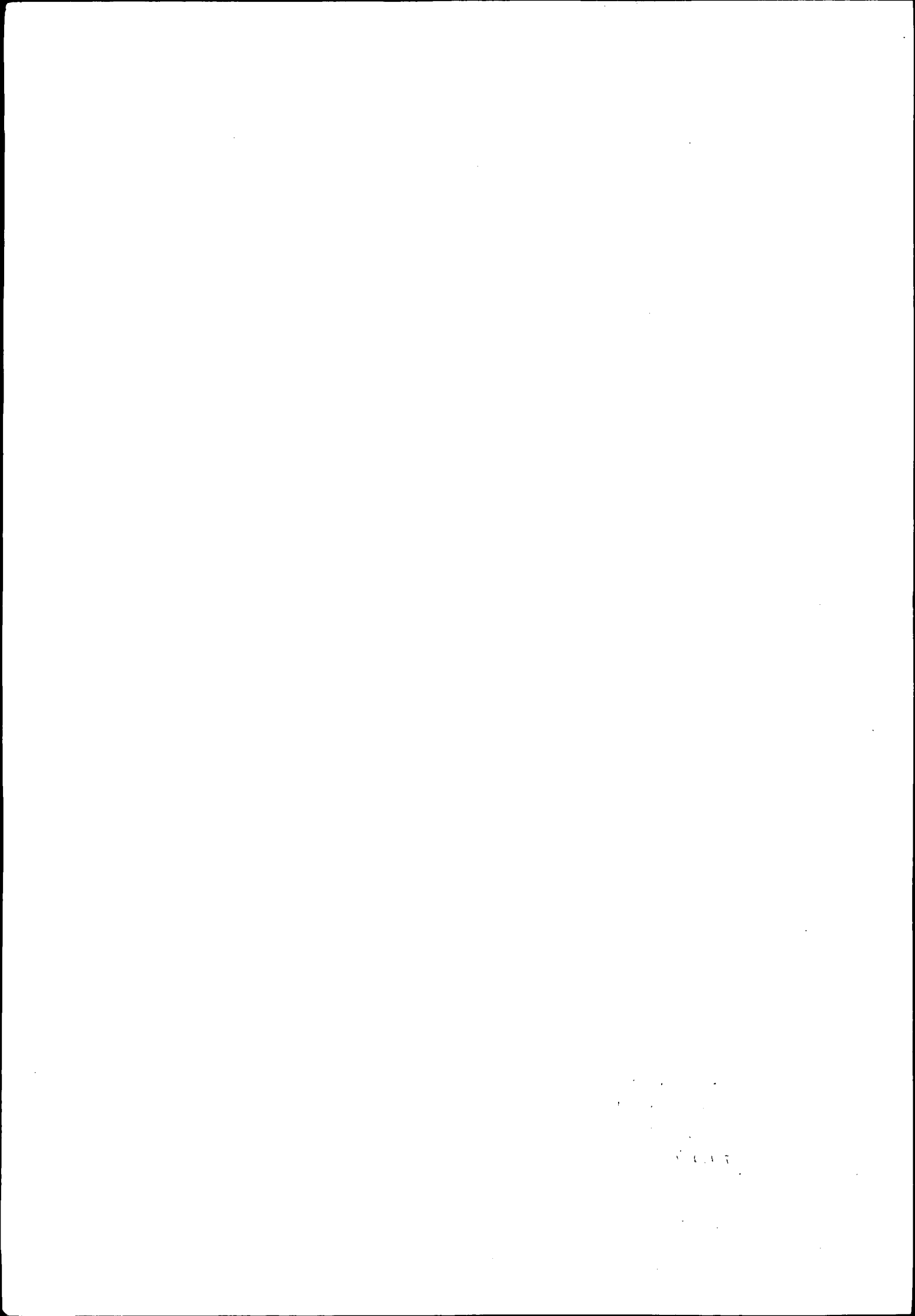
L'emploi et l'organisation du travail dans les transports

Observatoire Economique
des Transports
et Statistiques
DOC
Réf.

**CDAT
10333**

Novembre 1995

CONSEIL NATIONAL DES TRANSPORTS - 34, avenue Marceau 75008 PARIS
Téléphone : (1) 47 23 01 25 ☎☎☎☎ Télécopie : (1) 47 20 39 22



SOMMAIRE

	<u>PAGES</u>
① L'organisation du travail et la création d'emploi dans le transport routier de marchandises	
Fiche n° 1 Réduction du temps de service et emploi dans le transport routier.	1
Fiche n° 2 Comment prévenir la pénurie de chauffeurs qualifiés dans le transport routier de marchandises ?	11
Fiche n° 3 Des chauffeurs de renfort occasionnel, un potentiel d'emplois dans le transport routier de marchandises.	17
Fiche n° 4 Quel impact de l'accord UNEDIC sur les cessations d'activité dans les transports ?	25
Fiche n° 5 Emploi et entreprises individuelles dans le transport routier de marchandises et le transport routier de voyageurs	29
Fiche n° 6 Les technologies de l'information, destructrices ou créatrices d'emploi pour les P.M.E.T. ?	37
② L'accroissement et l'amélioration des services aux voyageurs, gisements d'emplois	
Fiche n° 7 L'accompagnement des enfants, source d'emploi dans les transports scolaires.	43
Fiche n° 8 Emploi et reconquête de la clientèle dans les transports publics	53
Fiche n° 9 Le temps partiel dans les transports : quelles perspectives ?	63
③ Les conditions sociales et organisationnelles de l'avenir de la S.N.C.F.	
Fiche n° 10 Comment s'organiser pour répondre aux attentes de l'Etat et des pouvoirs publics ? [par Christian BROSSIER, Vice-Président du CNT]	71
Fiche n° 11 Un nécessaire renouvellement du service public ferroviaire [par le Professeur Alain BONNAFOUS, Vice-Président du CNT]	75
Fiche n° 12 Changer de rythme pour tenir compte des attentes de la clientèle [par Gaston BESSAY, Vice-Président du CNT]	79
Fiche n° 13 Comment répondre dans l'organisation de la SNCF aux attentes des personnels et aux exigences de la cohésion sociale ? [par le Professeur Maurice BERNADET, Directeur du LET de l'université de Lyon II]	87



RÉDUCTION DU TEMPS DE SERVICE ET EMPLOI DANS LE TRANSPORT ROUTIER

Dans le cadre du "contrat de progrès", les partenaires sociaux ont adopté pour les conducteurs longue distance l'accord collectif dit "accord social". Celui-ci substitue la notion de temps de service à celle de temps de travail effectif, comme paramètre principal d'organisation et d'exploitation. Cet accord veut enclencher une dynamique de réduction des temps de service. Quelles possibilités d'emploi dans les fonctions de conduite peuvent-elles en résulter ?

Quelles que soient les difficultés d'articulation avec le Code du travail en matière de durée du travail, cet accord sur la réduction des temps de service rapproche la mesure de la durée du travail et l'organisation des tournées et des plannings. Etroitement lié à la démarche de transparence, qui exige une utilisation intégrale du chronotachygraphe et donc celle de la bonne manipulation du sélecteur de temps, cet accord va donner aux employeurs et aux salariés une connaissance précise des temps passés au travail et être ainsi l'outil d'une maîtrise de ces temps.

La réduction des temps de service prévue par cet accord est la suivante :

- 240 h au 1er/10/95, soit 55 h hebdomadaire en moyenne, et 60 h sur une semaine isolée
- 230 h au 1er/1/97, soit 53 h hebdomadaire en moyenne, et 56 h sur une semaine isolée
- 220 h au 1er/1/98, et 200 h au 1er/1/99 sous réserve d'une évolution parallèle de la réglementation européenne.

Cette démarche comprend aussi des modalités de calcul des repos de récupération plus aisées que pour les repos compensateur du code du travail.

Il s'agit ici d'examiner l'impact possible de cet accord sur l'emploi et les moyens de lui donner son plein effet à cet égard.

① - Situation actuelle en matière de durée du travail.

La récente enquête de l'INRETS, dirigée par Patrick Hamelin, sur les conditions de travail des conducteurs routiers, qui fait suite aux enquêtes menées en 1975 et en 1983, indique en termes de durées hebdomadaires de travail, les temps liés à l'ensemble des activités professionnelles du chauffeur ; cette notion est très proche de celle des temps de service créée par l'accord, dans leur acception hebdomadaire.

Parmi les paramètres organisationnels qui structurent les pratiques de temps de travail, cette enquête distingue les conducteurs revenant quotidiennement à l'établissement et les conducteurs en déplacement sur deux ou quatre jours ou plus de quatre jours.

On observe que l'échantillon des chauffeurs en déplacement sur deux à trois jours par semaine, et plus de quatre jours par semaine, correspond à la définition des conducteurs longue distance de l'accord social, à savoir en découcher au moins 6 nuits par mois. On peut aussi repérer des moyennes de durées hebdomadaires contrastées.

En effet, les durées de travail hebdomadaires des conducteurs de la branche transport ressortent comme suit :

retour chaque jour	48,8 h
absents 2 à 3 j	54,5 h
absents au moins 4 j	62,5 h

Cette durée du travail hebdomadaire des très grands routiers (au moins 4 jours d'absence par semaine) excède encore largement la norme de 55 heures de moyenne au 1er octobre 1995 retenue par l'accord.

Les temps de travail relevés dans l'enquête se répartissent ainsi :

	Temps de conduite	Opérations liées à la marchandises	Temps d'attente et "travail autre"	
retour chaque jour	58 %	21 %	5 %	1 %
absents 2 à 3 j	65 %	24 %	7 %	4 %
absents au moins 4 j	68 %	19 %	9 %	4 %

La conduite représente donc une part limitée entre 60 % et 70 % environ du temps de travail total. Les temps passés aux opérations liées aux marchandises restent très importants, et décroissent avec l'allongement de la durée de la mission, et donc des distances parcourues. De ces opérations (chargement, déchargement, dépotage, dédouanement etc.) ni le conducteur ni l'entreprise ne sont totalement maîtres. D'autres acteurs de la chaîne transport interviennent, à savoir chargeurs et destinataires, intermédiaires, administration etc.

L'équilibre entre les temps de roulage et ceux de ces opérations ne s'est guère modifié en dix ans, puisque les modifications sont de l'ordre de quelques centièmes d'heures. On peut sans doute considérer que cette stabilité freine la productivité des transports routiers. A partir du moment où l'ensemble de ces temps doivent être rémunérés pour les conducteurs, et pris en compte par les chargeurs¹, la situation peut changer.

Devant une telle structure des temps de travail, la clarification de l'ensemble de ces temps et l'obligation de les rémunérer va-t-elle conduire à les réduire et à augmenter mécaniquement le nombre des emplois de chauffeurs en proportion de la réduction des temps ? La réduction des temps autres que de roulage ne va-t-elle pas être compensée par une augmentation des temps de roulage réalisés par les mêmes conducteurs ?

¹ Cf. art. 24 de la loi du 1er février 1995 sur la modernisation des transports.

② "Transparence" et réduction des temps de service

2.1 - L'expérience "Transparence" de l'Inspection du travail des transports dans le Sud-Ouest

Ce service a lancé dès le premier semestre 1994 une action de sensibilisation des entreprises de transports à la clarification des temps de travail grâce à la bonne utilisation du chronotachygraphe et à la réduction de ces temps, afin de revenir à la norme maximale du code du travail (46 h de temps de travail effectif).

L'accent a été mis sur l'importance pour les entreprises de s'inscrire dans une dynamique :

- de connaissance précise des durées de travail et de la composition des temps effectués
- de réduction de ces temps
- et d'embauche là où ces embauches apparaîtraient nécessaires.

Grâce à la concertation entre les administrations ayant à faire avec ces entreprises et à l'adoption d'une attitude commune la manipulation du chronotachygraphe, base de la transparence souhaitée, grâce à l'adhésion des organisations professionnelles et syndicales et à une mobilisation consensuelle des agents de contrôle de l'Inspection du travail des transports sur cette démarche, l'action a eu un succès certain.

Dès juin 1994, la Direction Régionale du travail (Transports) faisait état d'une progression significative des disques correctement commutés (plus de 50 % des disques dans les entreprises ayant pris des dispositions pour ce faire), et d'une démarche de réduction du travail dans 43 entreprises, majoritairement des entreprises de moins de 100 salariés. Des embauches ont eu lieu, en rapport avec ce processus (65).

Un an plus tard, un nouveau **bilan de cette opération transparence** à partir de 224 réponses d'entreprises engagées dans le processus de réduction de leur durée du travail, montre que la proportion des emplois déjà créés s'élève environ à 5 % de l'effectif global de ces entreprises et **la proportion des emplois créés et à créer pourrait dépasser les 10 %**.

Certains des emplois déjà créés sont des emplois sédentaires ; ils sont **parfois créés à temps partiel**. Il peut s'agir de fonctions liées à l'exigence nouvelle de lecture systématique des disques de chronotachygraphe, contrairement aux pratiques antérieures de forfaitisation des horaires et des rémunérations.

L'intérêt de l'expérience menée dans le Sud-Ouest vient du fait qu'elle a démarré avant même les discussions de l'accord social ; la dynamique enclenchée n'a donc pas été liée à la fixation d'une nouvelle norme de temps de service. Le fait que tous les partenaires institutionnels et administratifs, comme les partenaires syndicaux dans leur ensemble, soutiennent la démarche, a donné confiance à de nombreux transporteurs. Ceux-ci sont assurés de la bonne foi de l'administration qui saura reconnaître leur bonne volonté, le cas échéant, et seulement sur démonstration disques à l'appui ; ils sont aussi assurés de l'appui de l'administration vis-à-vis des chargeurs, par exemple opérations de contrôle conjointes entre Inspection du travail des transports et Inspection du travail du Ministère du travail.

Le comité de suivi a réalisé une plaquette explicative de la bonne utilisation du chronotachygraphe à destination de l'ensemble des conducteurs poids-lourds. La diffusion est prévue à 150 000 exemplaires en Midi-Pyrénées, et autant en Aquitaine, sur la voie publique, et aux lieux de passage des conducteurs.

La motivation du comité de suivi (ensemble des organisations professionnelles de transports routiers, ensemble des organisations syndicales, Inspection du travail des transports et DRE) repose sur l'intérêt commun et multiforme qu'y trouvent les partenaires :

- une meilleure sécurité grâce à la maîtrise des temps
- de meilleures conditions de travail grâce à la lisibilité des temps
- de meilleures conditions de concurrence entre transporteurs
- de meilleures conditions de discussion avec les chargeurs grâce à la visibilité des temps autres que de conduite.

Par ailleurs, en région Champagne-Ardennes, Lorraine, Alsace, l'Inspection du travail des transports a mis au point un suivi des pratiques de commutation du sélecteur de temps du chronotachygraphe. La progression constatée est encourageante : en quatre mois, le taux de manipulation du sélecteur par les conducteurs ainsi que le nombre de disques effectivement commutés ont doublé.

2.2. - Grandes et petites entreprises : des résultats contrastés en termes de création d'emplois

Un autre constat des agents de contrôle de la Région sus citée : **les plus petites d'entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à créer des emplois**, et notamment des emplois de conducteurs. Cette situation tiendrait aux capacités d'organisation et de réorganisation des grandes entreprises, qui maîtrisent mieux les horaires de service de leurs conducteurs. Elles font progresser leur productivité en reportant sur l'extérieur les surplus de trafic par la sous-traitance, ou en améliorant l'organisation de leurs passages chez chargeurs et destinataires. Gagnant aussi sur le temps de service des conducteurs, elles peuvent éviter d'augmenter leurs effectifs.

En revanche, **la petite entreprise** engagée dans le processus de réduction des temps de service, est **placée devant l'alternative** suivante à trafic constant : soit embaucher un conducteur de plus pour assurer des tournées supplémentaires, soit renoncer à y faire face et restreindre son activité. La seule clarification des horaires pratiqués et la bonne volonté de l'employeur ne suffisent pas à réduire les temps de service. Les petites entreprises, en position de dépendance étroite, courent le risque d'être prises en étau entre la nécessité de revoir leur organisation et leur effectif, et la difficulté d'obtenir de leurs chargeurs une révision des prix qui assure leur viabilité.

L'action pour la "transparence" entreprise dans la Région Midi-Pyrénées/Aquitaine, est arrivée au bon moment pour stimuler les changements dans les conditions d'exploitation. Cependant, il sera difficile de rompre avec les pratiques d'hyperflexibilité gratuite¹ des temps de travail des conducteurs. La démarche entreprise devra être soutenue avec des moyens adéquats si l'on veut qu'elle réussisse.

¹ Cf l'article de P. Hamelin "Réglementation du travail et pratiques : Interrogations à propos d'un certain écart", in Transports 93 : Professions en devenir, enjeux et réglementations, Presses de l'ENPC, 1992

Chacun sait aussi que toutes les entreprises ne sont pas à égalité devant les changements à introduire. L'hétérogénéité de la taille des entreprises se traduit souvent par une différence de pouvoir de discussion avec les chargeurs. L'industrie peut revoir en interne son organisation ; les transports ont besoin d'un dialogue à trois, entre le transporteur, le chargeur et le destinataire.

Pour la petite entreprise de 4 à 5 personnes, les difficultés se cumulent : le plus souvent dépendante par rapport à son donneur d'ordre, elle ne dispose ni de la capacité d'expertise, ni de la capacité financière pour supporter la création d'un emploi supplémentaire ; elle ne pourra pas diminuer les rémunérations des conducteurs dont elle diminuerait les temps de service, sauf à les perdre. Pour la **grande entreprise**, il est **plus facile d'externaliser les trafics ou les tournées** difficiles sur ses sous-traitants, et de ne conserver que les trafics plus faciles à rationaliser.

En outre, on observe aussi des différences selon les secteurs d'activité : par exemple le transport pour l'industrie automobile peut être radicalement différent du transport à la demande de lots de moins en moins complets ; le transport des primeurs, le transport des matériaux de bâtiment connaissent des contraintes bien différentes.

③ - Une dynamique à soutenir

Si l'objectif de l'emploi emporte l'adhésion de tous, encore faut-il que les emplois supplémentaires créés ne mettent pas en péril les emplois existants. Les entreprises engagées dans le processus complexe de réorganisation et de réduction des temps de service devraient être encouragées et soutenues.

3.1 - La nécessité du conseil

Un premier handicap : la structure serrée des coûts d'exploitation

Une première difficulté pour l'entreprise est de réorganiser son exploitation "longue distance" sans dégrader ses résultats d'exploitation. La diversité des services de transports, même en longue distance, complique encore l'exercice : l'entreprise effectuant des transports de ligne en sous-traitance pour l'industrie automobile, celle qui effectue des transports de lots ou de semi-lots à la demande, le secteur des matières dangereuses, des denrées périssables, des produits frigorifiques ont des contraintes économiques (prix et délais), des exigences de professionnalisme et de sécurité et des contraintes techniques différentes.

Dans un premier temps, l'analyse des tournées et des temps de service qui leur sont liés met en évidence des temps perdus ou morts, à l'attente, aux opérations de chargement ou de déchargement ; en collaboration avec les chargeurs et les destinataires, on peut chercher à les réduire. Et dans un second temps, à partir du potentiel de roulage dégagé par la suppression de ces temps d'immobilisation du véhicule, il est possible d'affecter le véhicule et son conducteur, ou le remplaçant de celui-ci à de nouveaux trafics ou à une nouvelle tournée.

Ces nouveaux trafics peuvent être ponctuels, pas forcément stables, et à ce titre n'offrir que des rotations éphémères mal adaptées à une embauche ferme de personnel supplémentaire et relèveraient plutôt d'un dispositif d'intérim de

personnel de conduite. C'est pourquoi des propositions pour créer un tel dispositif sont faites par ailleurs. Si ces trafics ponctuels acquièrent une certaine régularité, l'entreprise pourra chercher à pérenniser son organisation et envisager avec une certaine sécurité l'embauche de personnel supplémentaire.

Un second handicap : la rareté des spécialistes de la gestion du personnel

Le monde des entreprises de transports routiers de marchandises est un monde de petites unités, établissements, agences, dont l'effectif dépasse rarement 100 personnes. Dans de telles unités, il est très rare qu'on ait formalisé les responsabilités d'organisation et de personnel : même dans de plus grandes entreprises, on n'a pas souvent de Direction spécialisée dans la gestion des ressources humaines¹. Cette absence de responsable spécialisé, qui puisse synthétiser les aspects conditions de travail, gestion de l'emploi, rémunération et exploitation transports nuit à la mise au point de projets viables.

Encourager le développement de l'offre de conseil en organisation du travail

Pour réussir une telle démarche, l'entreprise peut avoir besoin d'aide, de conseils. À la différence de l'industrie, où les recherches et études sur l'organisation du travail sont anciennes et ont inspiré maintes modes managériales, le secteur des transports routiers est très pauvre en ce domaine. Il faudra donc d'abord stimuler l'offre de conseil en organisation socio-technique.

Ne pourrait-on pas imaginer une sorte de **contrat de branche pour encourager la modernisation de l'exploitation**, comme on en a construit un pour encourager la formation ? Comment solvabiliser la demande de conseil et susciter la constitution d'une "offre" en la matière ?

D'ores et déjà, des systèmes de soutien financier au conseil existent et peuvent être sollicités. **L'ANPE** par exemple propose deux lignes budgétaires :

— la mesure ACE, appui à la modernisation qui prend en charge une partie des frais de conseil en matière de transformation de l'organisation et du travail. Les réorganisations liées à la maîtrise des temps de service, avec définition des besoins d'embauche complémentaire qui en découlent, paraissent répondre parfaitement aux objectifs de ce dispositif.

— la mesure de financement du conseil à l'embauche qui vise à offrir une participation financière aux frais du recours à un conseil, pour aider l'entreprise à mettre en évidence ses besoins d'embauche.

Par ailleurs, le dispositif des **FRAC**, Fonds Régionaux d'Aide au Conseil, destinés aux entreprises de moins de 500 salariés pourrait aussi être sollicité.

Les crédits existent : à l'heure actuelle, ils sont insuffisamment sollicités par les entreprises de transports. Il faudrait que l'"offre" se fasse plus visible, pour tirer la demande.

¹ Cf. article de l'Officiel des Transports, n° 1852 du 17-6-95 "DRH motivé cherche entreprise même profil".

Compte tenu de la diversité des cabinets spécialisés dans l'accompagnement des démarches qualité des entreprises de transports, cette offre de conseil en organisation devrait se développer.

On dispose également d'une organisation spécialisée dans l'approche socio-technique des problèmes d'organisation des entreprises, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ANACT**), dont le Conseil d'administration est paritaire, qui est présente dans plusieurs régions à travers des Associations Régionales. La méthode de l'ANACT, celle des "**diagnostics courts**", **gratuits**, est particulièrement adaptée aux PME. Il serait intéressant de discuter avec cette institution des moyens de développer une initiative de branche, adaptée, spécialisée, en direction des transports routiers de marchandises, déclinée ensuite dans les différentes régions, qui soutienne les efforts des petites entreprises de transports dans la maîtrise et la réduction des temps de service.

3.2 - Une aide à la réduction du temps de travail créatrice d'emplois

L'importance des réductions de temps de service à réaliser pour s'inscrire dans les normes hebdomadaires retenues par l'accord social, et la difficulté pour l'entreprise de passer le cap d'une ou plusieurs embauches supplémentaires justifient **une incitation financière** dans cette démarche. Comme dans les autres secteurs économiques, **une aide est nécessaire pour couvrir une partie du risque économique pris par l'entreprise.**

Des objections à dépasser

Les transports routiers ne sont pas en principe, exclus des **dispositifs d'aide à l'emploi ou à la réduction du temps de travail**. Ils en sont pourtant en pratique souvent exclus, car ces dispositifs sont basés sur les normes du Code du travail. Or, jusqu'à l'accord social récent, le temps de travail déclaré sur les feuilles de pays dans le transport était très inférieur aux temps de travail réels ; il était ainsi fait obstacle à toute négociation sociale claire.

Aujourd'hui la **durée du travail** des conducteurs déborde largement les maxima admis par la réglementation. Les articles L 212.1 et suivants du code du travail et le décret 83.40 du 26 janvier 1983, font usage de notions différentes de la notion de **temps de service** construite par l'accord social. Le "temps de travail effectif" est la pierre angulaire de la réglementation de la durée du travail, et le décret 83.40 tente de s'inscrire dans ce cadre moyennant la prise en compte des temps d'attente à concurrence de 92 %. Les normes de temps de service ne coïncident pas avec les paramètres de la réglementation des temps des travail applicable aux transports routiers.

Il importe de ne pas s'en tenir à une approche juridique et d'adopter pour les transports routiers une approche pragmatique qui favorise la réalisation d'objectifs sociaux positifs tels que la réduction de la durée de service des conducteurs, la création d'emplois de conduite supplémentaires et l'amélioration des conditions de travail et de sécurité.

Une incitation financière est nécessaire pour décider les entreprises qui hésitent à se lancer dans une politique de réorganisation des horaires de service et d'embaucher.

Etant donné la diversité des entreprises, cette aide financière devrait être distribuée en fonction des objectifs qu'elles se proposent : les entreprises qui font le choix d'aller plus loin que les normes de l'accord social, voire de se mettre d'emblée, en une fois, au niveau des paramètres du code du travail, bénéficieraient d'une aide plus importante.

En tout état de cause cette aide financière doit être rendue accessible aux petites entreprises qui sont les plus nombreuses dans le secteur et dans lesquelles l'accord social risque de capoter.

◆ **Quatre voies de solution**

1. Rendre applicable aux transports le dispositif de la réduction expérimentale du temps de travail

L'article 39 de la loi quinquennale¹ prévoit une aide financière aux entreprises qui réduisent leur durée du travail de 15 % et procèdent à une augmentation moyenne de 10 % de leur effectif dans les six mois qui suivent la réorganisation de leur horaire selon une annualisation de la durée du travail. Cette aide correspond à une exonération de 40 % des charges patronales de sécurité sociale la première année et 30 % l'année suivante pour les emplois créés dans le cadre de cette réorganisation, les entreprises s'engageant à maintenir leur effectif sur trois ans.

Cet dispositif est intéressant car il permet d'abaisser dans une proportion significative, le coût du travail des nouveaux emplois correspondant au temps de travail libéré par les salariés dont l'horaire a été réduit. Le volume global d'heures travaillées peut donc être ramené à 95 % du volume antérieurement travaillé si l'entreprise est capable de gagner 5 % de productivité.

Sur le plan pratique, l'application de ce dispositif aux transports routiers peut être sollicitée relativement facilement, dans la mesure où une réduction de 15 % des heures de service peut constituer un objectif raisonnable dans certaines entreprises pour revenir aux normes de l'accord social ou aller plus vite que les étapes proposées dans cet accord. Pour encourager les entreprises de transport à s'engager dans leur réorganisation et les aider à créer les emplois correspondants, il faudrait admettre comme point de départ de la réduction de durée du travail les temps de service pratiqués dans ces entreprises, et faire suivre par l'Inspection du travail des transports de manière très précise l'évolution de ces temps de service, tels qu'ils ressortent de l'exploitation des enregistrements du chronotachygraphe.

2. Définir un dispositif spécifique aux transports routiers

On peut parvenir à un résultat analogue par un dispositif d'aide à l'embauche de conducteurs supplémentaires, qui s'appuierait sur le **ratio conducteur/camion**.

Un obstacle important à la réorganisation des tournées des conducteurs et à l'équilibrage des temps de service, là où la pratique de relais serait pos-

¹ Cf. art. 39 de la loi quinquennale 93-1313 du 20/12/93, décret n° 94-395 du 18/5/94, circulaire DRT n° 94-4 du 21/04/94 et CDE n° 94-24 du 6/207/94.

sible, est l'attachement des conducteurs à ce qu'un camion leur soit affecté. Le conducteur élit en quelque sorte second domicile dans son camion, et l'entreprise trouve intérêt à cet attachement du conducteur à son véhicule dans la mesure où il en prend soin. Au surplus le conducteur va perdre sur ses frais de déplacement, dès lors que les découchers seraient réduits.

Une incitation financière à sortir de ce système pourrait aider à reconsidérer les choses. Mais, attention, elle ne suffit pas à gommer les difficultés psychologiques et financières d'une telle modification des habitudes de travail. Il faut aussi être en mesure de démontrer que les conditions de travail de sont améliorées ainsi que la bonne qualité des relations de travail dans l'entreprise.

La réduction progressive des temps de service des conducteurs serait vérifiée, à partir de l'analyse de disques correctement commutés. L'Inspection du travail des transports, comme c'est déjà le cas dans certaines régions (cf Sud-Ouest, et Est de la France suscitées), pourrait prendre à sa charge cette vérification.

Cette incitation financière pourrait prendre la forme d'une exonération de charges patronales pour les embauches supplémentaires, dans des conditions comparables à celles inscrites dans la loi quinquennale.

3. Des allègements de cotisations sociales sur les emplois rémunérés jusqu'à 1,2 fois le SMIC (Plan d'urgence pour l'emploi)

Le dispositif d'allègement de charges patronales mis en place par les pouvoirs publics en 1995¹ s'applique aux salaires inférieurs à 1,2 fois le SMIC, quel que soit le nombre d'heures travaillées, donc y compris d'éventuelles heures supplémentaires. L'allègement est de 800 F pour les salaires égaux au SMIC (sur 169 h), et par exemple de 400 F pour les salaires égaux à 1,1 fois le SMIC ; il cesse pour les salaires supérieurs à 1,2 fois le SMIC. En cas d'horaires partiels, on réduit à due proportion le montant de l'allègement.

L'objectif est d'abaisser le coût des emplois les moins rémunérés pour les entreprises, sans qu'il soit touché au niveau de la rémunération nette perçue par les salariés.

Un tel dispositif peut-il être appliqué au secteur des transports ?

Dans la mesure où ce dispositif concerne les rémunérations mensuelles inférieures à 1,2 fois le SMIC mensuel (soit au 1er juillet 1995, 7499,54 F), il apparaît peu intéressant pour stimuler l'embauche de salariés du secteur des transports : les rémunérations des personnels sédentaires de quai, administratif et d'exploitation pour les fonctions de petits coefficients ouvrent certes droit à cet allègement de charges ; en revanche pour les conducteurs, le niveau des salaires conventionnels mensuels est le plus souvent supérieur à la barre maximale des salaires admis à l'allègement, du fait d'une durée du travail plus importante alors même que les niveaux de salaire horaire sont le plus souvent en deçà de 1,2 fois le SMIC horaire (36,98 F au 1er juillet 1995).

¹ Plan d'urgence pour l'emploi, de liaisons sociales, documents n° 6095 du 11/7/95.

Cependant, pour faciliter les créations nettes d'emplois de conduite ouvertes par la mise en application de l'accord social longue distance, il serait intéressant d'envisager **une transposition de ce dispositif**, en suggérant que la base de rémunération retenue pour pratiquer l'allègement de charges patronales soit horaire et non plus mensuelle.

Une telle adaptation de ce dispositif serait évidemment plafonnée aux 169 premières heures afin d'éviter toute distorsion intersectorielle ; dans cette limite, les entreprises de transport créant des emplois supplémentaires par la réduction du temps de service de leurs conducteurs pourraient y prétendre. En se basant sur les tarifs conventionnels, la rémunération des conducteurs ramenée à l'heure excède en effet rarement 1,2 fois le SMIC (soit 44,37 F de l'heure).

Les entreprises créatrices d'emploi de conduite bénéficieraient donc d'allègements significatifs de charges se situant dans la fourchette de 800 F à 400 F dans la majorité des cas. Dans un contexte de pression sur le niveau des prix de transport, un dispositif de ce type aiderait certainement à surmonter les difficultés de financement de ces nouveaux emplois liés à une réduction effective de la durée du travail.

L'inspection du travail des transports pourrait être chargée de constater, disques à l'appui, la réalité des embauches supplémentaires liées à des réductions de temps de service.

4. Des conventions de coopération avec les ASSEDIC

L'accord UNEDIC du 8 juin 1994 et la loi du 4 février 1995 (article 92) prévoient que des conventions de coopération peuvent être passées afin de favoriser la création d'emplois stables au bénéfice de chômeurs de longue durée (entre 8 et 12 mois d'allocation). Ces conventions entre les ASSEDIC, l'ANPE, l'administration et les entreprises ou organismes représentatifs, prévoient le versement du montant des allocations de chômage aux entreprises ayant embauché sous emploi stable un chômeur dans cette situation. On le voit, cette aide est tout à fait substantielle, et de plus, elle est susceptible de s'appliquer à un emploi de n'importe quelle catégorie, sous réserve qu'il en ait été disposé ainsi par les parties signataires.

En Midi-Pyrénées, à l'initiative du Directeur du travail (Transports), une démarche a été engagée visant à faire signer une telle convention entre tous les partenaires sociaux et les ASSEDIC. Il est à souhaiter que ce type de convention aboutisse et que cet exemple soit suivi.

La nature paritaire des ASSEDIC, donne l'assurance que dans de telles conventions l'incitation financière accordée aux entreprises pour des créations d'emploi sera subordonnée à une réduction des horaires conformes aux maxima du Code du Travail. Sur une telle base peu soupçonnable de débats juridiques, l'ensemble des partenaires sociaux devrait se trouver d'accord.

COMMENT PRÉVENIR LA PÉNURIE DE CHAUFFEURS QUALIFIÉS DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ?

Au cours de l'été 1995 les premiers signes de raidissement du marché du travail des chauffeurs sont observés par différents acteurs du placement : les entreprises d'intérim, l'agence spécialisée Transports de Garonor, de l'ANPE, et enfin les entreprises de transports elles-mêmes. De nombreuses offres d'emploi ne peuvent être pourvues, des demandes de missions d'intérim ne sont pas honorées. Si cette situation s'installe, le dynamisme économique du secteur risque d'en souffrir, les efforts faits en matière sociale à la suite du contrat de progrès de s'essouffler et les gisements en emplois du secteur de se tarir.

Premières inquiétudes

Cette situation est constatée au moment même où se met en place le dispositif de formation initiale des conducteurs, au moment donc où un filtre à l'entrée indispensable est institué. En effet, les premiers signes de cette pénurie ne signifient pas qu'on ne trouve plus de conducteurs en fichier parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, mais plutôt que les conducteurs professionnels de bonne qualité sont difficiles à trouver. De plus en plus d'employeurs se plaignent en effet d'avoir du mal à recruter de "bons chauffeurs" : le chauffeur qui conduit bien, à qui l'on peut confier un véhicule et son chargement sans hésitation, est rarement disponible.

Ainsi, par exemple dans la région Midi-Pyrénées, les organisations professionnelles et les administrations concernées, conscientes de leur ignorance de la prévision de la demande d'entreprises en conducteurs à court et moyen terme, et des disponibilités en chauffeurs "employables", ont pris des contacts avec l'ANPE pour lancer une étude régionale des besoins et développer une méthodologie d'évaluation des compétences.

Cette situation préoccupante risque de s'aggraver avec l'augmentation des volumes transportés provoquée par la reprise. La multiplication des livraisons (influence du juste à temps, accroissement du nombre de lots fractionnés), à la modification des pratiques de distribution urbaine en véhicules plus petits et donc plus nombreux, sans compter les besoins nouveaux liés à l'opération "transparence des temps de service".

Quelques mesures d'urgence

Comment réduire la pénurie qui menace ?

1 - Chiffrer les besoins

Le lancement s'impose d'études régionales sur les besoins en conducteurs routiers en relation avec la démarche de réduction de la durée du travail engagée.

Il est important d'obtenir le soutien des Conseils régionaux pour de telles études. En liaison avec l'OEST, les Observatoires régionaux des transports devraient trouver là une activité à développer, avec le concours de cabinets d'études spécialisés ou des chargés emploi/formation des associations de formation de la branche.

2 - Evaluer systématiquement les compétences des conducteurs

La démarche d'évaluation de l'aptitude professionnelle au métier de conducteur **pour les candidats débutants**, et celle d'évaluation des compétences professionnelles des **demandeurs d'emploi** issus des métiers de la conduite, mise au point et appliquée dans un certain nombre de sites ANPE, pourrait être systématisée et mise en oeuvre par tous les acteurs du recrutement dans les transports, à savoir toutes agences ANPE, entreprises d'intérim et pourquoi pas, entreprises.

Cette démarche implique une série de tests théoriques et pratiques auprès d'un organisme de formation prestataire, avec compte rendu d'évaluation précis et normalisé. Ces tests comprennent le contrôle d'acquisitions de base comme la maîtrise du français (lecture et écriture), des opérations de calcul élémentaire, le contrôle de compétences professionnelles liées à l'activité de chauffeur ainsi qu'à la maîtrise du véhicule et à sa conduite. Chacune des parties de l'évaluation est notée sur une échelle de A à F, et donc d'une manière nuancée.

A l'issue de cette procédure, le candidat fait l'objet d'une des trois appréciations suivantes :

- peut-être employé immédiatement,
- compétences à améliorer ou à compléter
- à réorienter totalement, car inapte à l'emploi de conducteur

Ainsi les employeurs ou organismes de placement pourraient aboutir très rapidement à la mise au travail d'un postulant, ou le cas échéant, examiner les modules de formation à organiser.

Une telle démarche d'évaluation systématique ne fait pas double emploi avec la formation minimale obligatoire qui ne garantira qu'un niveau tout à fait minimal de connaissances professionnelles, si l'on compare son contenu avec celui d'un CAP ou d'un BEP conduite ; en outre, les contraintes de montée en régime de cette formation obligent à ne faire entrer dans ce programme au 1er juillet 1995 que les primo-entrants de moins de 24 ans.

3 - Proposer un système de prêt pour financement du permis de conduire et de la formation minimale à la conduite pour les jeunes

L'accès aux métiers de la conduite suppose avant même toute formation complémentaire la possession du permis de conduire, or, certains jeunes peuvent être intéressés "sur le tard" par le métier de chauffeur, alors même que, pour des raisons diverses, ils sont sortis du système scolaire sans aucune qualification.

Dans les milieux modestes, le coût du permis de conduire est encore un réel obstacle à l'accès des jeunes à la conduite et aux métiers de la conduite, tant pour les poids-lourds que pour les véhicules légers. C'est si vrai que certaines actions liées à la politique de la ville ont consisté à faciliter pour les jeunes l'accès à des programmes de conduite accompagnée.

Si l'on veut augmenter le potentiel de nouveaux conducteurs professionnels, on peut alors s'intéresser aux jeunes, qui n'ont pas d'avenir professionnel dessiné, et pour qui la conduite reste encore inaccessible.

On pourrait imaginer un dispositif de prêt d'études, accordé après sélection des candidats sur leurs aptitudes cognitives et psycho-techniques, qui financerait soit le seul permis VL et le permis C (tous les métiers de la course et de l'express, voire du camionnage avec petit véhicule), soit le permis et la formation minimale pour les candidats intéressés par la conduite des poids-lourds. Afin d'assurer l'orientation professionnelle des jeunes ainsi diplômés vers la branche, on pourrait prévoir une réduction progressive de la dette, au fur et à mesure de la durée d'un emploi "transports".

Les Pays-Bas connaissent un tel dispositif de financement par prêt de la formation minimale de chauffeur poids lourds (permis de conduire et "CCV-B diploma", sorte de formation minimale professionnelle obligatoire). Après deux ans de travail dans le secteur transports, la dette est complètement éteinte. Le dispositif qui connaît un succès certain a été mis au point par le GPDW, Service de placement du personnel, qui en assure le fonctionnement (voir la fiche sur l'intérim chauffeur).

L'intérêt supplémentaire d'un tel dispositif tient à ce qu'il n'oblige pas le jeune à s'intégrer dans un stage de longue durée, et qu'il est complètement lié à la seule réalisation d'un objectif clairement identifiable par le jeune : le permis et le petit certificat d'aptitude à la fonction de chauffeur. A lui ensuite de trouver un véritable emploi dans un délai raisonnable, et de s'y tenir, afin de n'avoir pas à rembourser sa dette.

Le succès à une certaine époque des "permis militaires" démontre bien l'intérêt et la motivation des jeunes pour l'accès à la conduite, hors des circuits traditionnels trop chers pour beaucoup de jeunes et leurs familles.

Mais pour qu'un tel système réussisse, il faudrait en lier le démarrage à une campagne médiatique mettant en avant :

- la chance que ce dispositif offre d'accéder à la fois au permis et à l'emploi
- une image valorisante des transports routiers de marchandises, qui rompt avec la perception que l'on a des conditions de travail dans le secteur.

4 - Multiplier les formations qualifiantes avec embauches à la clef

Pour faciliter l'orientation de jeunes entrant sur la marché du travail, et sortir du système de formation initiale sans formation ni diplôme, les formules de formation liées à une insertion professionnelle durable à leur issue sont réputées efficaces, à l'instar du système d'apprentissage en Allemagne.

4.1 - La dynamique des formations qualifiantes dans les transports

Dans les transports, les organismes de formation de la branche (AFT et Promotrans) et l'AFPA développent avec dynamisme de telles actions de formations qualifiantes. C'est ainsi que l'AFT a développé depuis 10 ans une politique importante en matière de contrats de qualification pour les conducteurs. Ces con-

trats de qualification sont toujours précédés d'évaluation préalable des capacités du futur conducteur et la formation dispensée couvre tous les aspects de la profession des chauffeurs, y compris les aspects d'attitudes commerciales et d'aptitudes relationnelles. Au total en 1995, l'AFT a formé environ 2000 jeunes au CFP de conducteur routier suivant les différentes formules (contrat de qualification, demandeur d'emploi) auxquelles s'ajoute une centaine de CAP/BEP par la voie de l'apprentissage. En outre, 1500 jeunes sont formés au CAP/BEP dans les lycées professionnels avec l'appui technique et pédagogique de l'AFT dans le cadre de la convention de coopération avec le Ministère de l'Education Nationale.

L'AFT a aussi développé une coopération avec l'Armée pour délivrer à des jeunes appelés volontaires pour un service long un CFP de conduite, en vue de leur retour à la vie civile. Récemment, une nouvelle convention de coopération a été signée avec l'Armée le 21 mars 1994 en vue de former à moyen terme au CFP de conducteur routier 1000 militaires retournant à la vie civile chaque année.

Par ailleurs, sur le deuxième semestre 1995, 1200 conducteurs auront reçu à l'AFT la formation initiale obligatoire de quatre semaines prévue par le Contrat de Progrès. Au total, l'AFT aura "produit" près de 5000 conducteurs en 1995, chiffre auquel il faut ajouter la production de l'AFPA et de Promotrans.

Ces actions ne débouchent pas ipso facto sur un emploi, même si elles sont très appréciées des entreprises de transport.

C'est ainsi que s'agissant de la profession de conducteurs, la formule des contrats de qualification prévoit un contrat à durée déterminée passé entre un jeune et une entreprise de 6 à 24 mois, et la dispense d'un certain nombre d'heures de formation théorique, qui complètent l'expérience acquise sur le terrain par le jeune. Le jeune passe ses permis poids-lourds dans le cadre de cette formation. Il perçoit une rémunération basée sur un pourcentage du SMIC.

Mais cette formule a quelques points faibles. D'une part, elle remet sur le marché du travail un jeune sans expérience à l'issue du contrat, dès lors que l'entreprise support du contrat d'alternance ou de la formation pratique, n'a pas décidé de le garder : or on sait que dans les transports l'expérience est un critère d'embauche. D'autre part, et de la part des jeunes cette fois, on constate un certain nombre de cas de défection, dès le permis de conduire obtenu, souvent aux deux tiers du temps de la formation : le jeune entend par ce comportement de fuite, tenter sa chance au plus vite sur le marché du travail et toucher un "vrai" salaire de chauffeur ; l'entreprise ne peut alors pas valoriser son engagement dans la formation par un temps d'emploi de ce jeune.

C'est pourquoi l'expérience d'une grande entreprise d'Aquitaine (GT Location) est intéressante à citer, parce qu'elle s'investit très activement dans ces deux types de formation (contrats de qualification et coopération avec l'Armée), et qu'elle en fait un tremplin direct à un "vrai" emploi.

4.2 - Des expériences de formation débouchant sur un emploi

Cette entreprise a démontré depuis quelques années que des résultats très positifs pouvaient être attendus du développement de la **formule des contrats de qualification, liée à une insertion dans un emploi**. Elle a créé son propre outil de formation, met en place des sessions de qualifications, assises sur des contrats de 20 mois, qui forment une quinzaine de jeunes, très rigoureusement

sélectionnés. Au terme des contrats, elle leur procure un emploi dans la quasi-totalité des cas, en son sein ou à l'extérieur.

La formation dispensée couvre tous les aspects de la profession et de chauffeur, y compris les aspects très importants d'attitudes commerciales et d'aptitudes relationnelles. La longueur du cursus, la continuité de la relation qui se construit entre le jeune et l'entreprise, l'engagement que cette durée exige de l'entreprise et des tuteurs, la constitution d'un petit groupe, sont autant d'éléments qui marquent l'importance pour l'entreprise de son engagement comme formatrice et la reconnaissance des jeunes stagiaires en tant que salariés de plus long terme.

Un tel exemple pourrait être reproduit dans d'autres grandes entreprises. Mais pour les entreprises de taille moyenne et les petites, on pourrait imaginer que plusieurs d'entre elles se rapprochent, sur une base professionnelle, régionale ou d'affinités pour se lancer dans une telle démarche en partenariat avec l'AFT ou Promotrans, et assurer l'embauche des jeunes à l'issue de la formation.

La même entreprise, au premier semestre 1995, s'est aussi lancée dans un programme de formation théorique et pratique à destination de **volontaires en cours de service national long**. Cette nouvelle action a été lancée en coopération avec l'Armée, et l'AFPA, avec l'aide du Conseil Régional. Là aussi, l'entreprise s'engage à former et à placer les jeunes. Une des clefs de la réussite est là encore la sélection des candidats et l'investissement individuel d'une entreprise auprès du jeune en formation.

L'idée qui préside à cette initiative est celle de mettre à profit le passage obligé que constitue le service national pour aider les jeunes sans bagage de formation, et sans projet professionnel. Mieux que l'aide à la recherche d'emploi en fin de service, il s'agit en amont de proposer des formules de formation préparant à des métiers en partenariat avec ces secteurs professionnels.

Il serait intéressant de démultiplier dans d'autres régions, avec l'appui de l'AFT, de telles possibilités de formation, pour donner un plus grand retentissement à ces débouchés sur les métiers de transport.

On peut penser que la multiplication de ces diverses formules de formation en alternance, qualifiantes, avec une garantie d'insertion durable à la clé, sera à même d'attirer davantage de jeunes, de les fixer, et de rompre avec une perception dévalorisée du contrat de qualification, encore trop souvent synonyme de salaire au rabais et de maintien dans la précarité.

5 - La pénurie tient aussi à ce que les métiers de la conduite sont moins attirants ; pour y remédier, une action en profondeur est nécessaire

Le métier de conducteur n'a plus l'aura dont il a bénéficié. Le différentiel de salaires en sa faveur par rapport aux rémunérations ouvrières diminue, alors que les contraintes temporelles et physiques des emplois du camionnage sont sans commune mesure avec celles du travail d'usine. Les aspirations à la qualité de vie, aux loisirs et à la consommation individuelle ont gagné du terrain. Les jeunes ne se satisfont plus aussi facilement que leurs pères des conditions de

vie d'un conducteur absorbé par son emploi plus de 12 heures par jour, ou jour et nuit pendant 6 jours sur 7, pour un salaire qui plafonne ou qui reste modeste dans le cas des retours quotidiens.

Le syllogisme n'est pas loin : les emplois non qualifiés sont mal payés, les emplois de conducteurs sont mal payés, donc les emplois de conducteurs ne sont pas des emplois qualifiés.

L'action pour améliorer les conditions de travail est en cours ; il faut maintenant faire valoir l'image sociale des métiers de la conduite et de manière plus générale l'image moderne et multi-service du transport routier. On peut alors espérer que les jeunes, en nombre suffisant, s'orienteront vers les emplois de conduite dont le transport routier a désormais besoin.

DES CHAUFFEURS DE RENFORT OCCASIONNEL, UN POTENTIEL D'EMPLOIS DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

Le renfort en personnel dans les fonctions de conduite, pour faire face à des remplacements ou des pointes de trafic, constitue un délicat problème d'organisation pour les entreprises de transport. Dans certains secteurs d'activité et pour certaines tailles d'entreprise, les flux de trafic sont trop éphémères ou le contexte économique trop incertain pour que l'entreprise se décide à embaucher des conducteurs supplémentaires ; la charge de travail ne peut être aisément lissée par le recours à la location ou à la sous-traitance. L'allongement des temps de service des conducteurs constitue donc très souvent la seule solution, quand elle est techniquement possible, mais on en connaît les conséquences fâcheuses sur la sécurité, aggravées par le durcissement des conditions de concurrence.

Ce n'est pas un problème spécifique à la France. Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux ont cherché à apporter une réponse concrète aux difficultés des entreprises de transports routiers de marchandises pour adapter leurs effectifs au rythme de leurs activités. Le succès de la formule ne s'est pas démenti, malgré la récession : c'est déjà un volume d'heures de service correspondant à plus de 5 % du total des heures travaillées qui est réalisé par le GPDW¹. A partir de cette expérience hollandaise il est possible de proposer un dispositif adapté aux besoins et aux acteurs du TRM en France.

0 - L'expérience du Service de placement néerlandais

Le Service commun de placement du personnel (G.P.D.W.) a été créé aux Pays-Bas à l'initiative des partenaires sociaux de la branche des transports routiers de marchandises en 1989 pour permettre :

— une adaptation des effectifs de conducteurs aux fluctuations de l'activité dans les transports. La pénurie de chauffeurs qualifiés, dans un contexte d'interdiction de l'intérim et de la location avec chauffeur, risquait en effet de faire perdre certaines occasions aux transporteurs,

— des remplacements inopinés (maladie) ou prévisibles (congés, temps compensateurs, formation),

— le recrutement de personnel qualifié pour les petites entreprises.

Un fonctionnement original

Un pool de conducteurs qualifiés a été constitué. Il est composé d'un fort noyau de salariés à temps complet du Service de placement (154 conducteurs), renforcé par des intérimaires, dont le nombre varie en fonction des nécessités.

¹ "Gemeenschappelijke Personeelsdienst Wegvervoer" ou Service commun de placement de personnel

La première mission du Service de placement est d'envoyer des chauffeurs en mission à durée déterminée dans des entreprises de transport routier de marchandises. Ces missions sont facturées à l'heure de service aux entreprises à un taux qui assure le paiement des coûts de personnel de conduite, une provision pour heures d'inactivité des chauffeurs, une quote-part du financement des autres activités, et la rémunération des frais des entreprises d'intérim faisant fonctionner le service.

A cela s'ajoutent des actions de formation et d'insertion professionnelle de chômeurs de longue durée dans la profession de conducteur, en partenariat avec l'Office de l'emploi et la Fondation de la formation professionnelle du secteur, un système de bourses pour les jeunes se préparant par leurs propres moyens au métier de chauffeur, et une prestation d'"outplacement" qui a démarré en 1994.

L'organisation adoptée est originale, puisque l'exploitation des services est confiée à deux entreprises d'intérim, Randstad et Start, qui disparaissent derrière l'enseigne du Service de placement, et qui sont rémunérées pour ce faire par une marge dite de bureau qu'elles facturent lors de chaque mise à disposition. Un réseau de 22 bureaux fonctionne dans tout le pays, et des permanences téléphoniques sont organisées en dehors des heures de bureau.

Ce pool fonctionne sur autorisation du Ministère des Affaires Sociales et des Transports, accordant dérogation aux interdictions précitées. A partir de 1999, le Service de placement perdra son exclusivité et, dans la période intermédiaire, se prépare à travailler avec un nombre plus important d'entreprises d'intérim co-contractantes.

Des performances substantielles

Depuis sa création, le Service de placement connaît une progression constante du volume des heures de mise à disposition qu'il effectue, et une croissance de plus de 30 % en trois ans.

1991/1992 :	819 703 heures
1992/1993 :	911 053 heures
1993/1994 :	1 078 371 heures

Le nombre de demandes de mission auxquelles il a pu répondre a plus que doublé sur la même période, passant de 6482 à 14 299.

Le nombre d'heures de mise à disposition rapporté au nombre d'heures de travail (heures de services)¹ effectuées dans les transports routiers de marchandises pour compte d'autrui peut être estimé à 6 %. Si l'on estime à 2 % le taux de recours à l'intérim, on mesure combien le Service de placement s'est imposé comme outil de flexibilité de l'emploi dans la branche aux Pays-Bas.

Exprimé en équivalent temps plein, le nombre d'heures de mise à disposition du Service de placement représente 490 emplois, à 200 heures de service/mois. Dans les faits, le rapport entre salariés fixes du Service (154) et les salariés en intérim est de l'ordre de 1/3 pour 2/3.

¹ Une étude sur l'emploi dans les transports routiers de marchandises faite par la Fondation pour la formation professionnelle chiffre à 67 730 le nombre des chauffeurs. Nos estimations conduisent à proposer le ration suivant. A 220 h de service/mois et 11 mois par an, on obtient 16 390 660 heures de service effectuées en un an dans les transports routiers ; les 1 078 371 heures de mise à disposition pèsent plus de 6,5 % de ce total.

Quant à la formation professionnelle-insertion, elle a concerné entre 1990 et 1993 960 personnes, et sur l'exercice 1993/1994, 266 personnes sont ou ont été formation.

Enfin, depuis plusieurs années, ce sont plus de 350 conducteurs qui accèdent à l'embauche "ferme" dans des entreprises de transports grâce au passage dans la réserve ou dans la main d'oeuvre intérimaire du Service de placement. Une telle contribution au recrutement et au placement, si elle oblige le Service à renouveler constamment son vivier de conducteurs professionnels, constitue aussi une aide précieuse à la sélection du personnel de conduite pour les petites entreprises de transports routiers.

② - En France, peu de réponses à des besoins similaires, mais un nouveau climat qui ouvre des perspectives

On se heurte en France, à des difficultés du même ordre. Il arrive que, malgré des disponibilités en matériel roulant, une entreprise ne puisse pas utiliser ce matériel, faute de personnel de réserve. Les absences inopinées de conducteurs posent souvent des problèmes redoutables, et trop souvent les difficultés d'organiser des remplacements entravent les projets de formation complémentaire du personnel roulant.

Et pourtant l'intérim ne s'est pas développé dans les transports routiers de marchandises, et les contrats à durée déterminée semblent surtout utilisés pour des remplacements d'une certaine durée, voire pour tester un candidat à une embauche ferme.

Les inconvénients de l'intérim dans les transports

Le contexte institutionnel est pourtant bien différent de celui des Pays-Bas. L'intérim, notamment, n'est pas prohibé dans les transports. Or, s'il s'est développé dans les emplois sédentaires d'entrepôt, l'intérim n'a jamais vraiment pris dans les fonctions de conduite.

Plusieurs raisons peuvent l'expliquer. D'abord, la difficulté de vérifier que le candidat conducteur est bien en possession du permis de conduire, et qu'il n'est pas sous le coup d'une suspension judiciaire ou d'un retrait, compte tenu des délais de signification des jugements,

En deuxième lieu, le permis de conduire ne garantit pas les compétences professionnelles d'un conducteur intérimaire. La mise en oeuvre de la formation initiale et continue des conducteurs va apporter un progrès à cette situation. Mais il n'est pas évident pour une entreprise de confier matériel et fret de grande valeur à un inconnu, sans la sécurité apparente que procurent les circuits de recommandation ou de cooptation traditionnels.

Un troisième obstacle tient sans doute à l'inadaptation du système de rémunération de la mission d'intérim, strictement horaire, tant pour le salarié que pour l'entreprise d'intérim, aux pratiques traditionnelles des transports de salaire forfaitaire, rapporté à un nombre d'heures théorique, sans relation précise avec la réalité des horaires pratiqués. Face à ces habitudes, le recours à un inté-

rimaire est à première vue plus coûteux que les services supplémentaires demandés au personnel à l'effectif.

Quelques leviers en cours de mise en place

La démarche de transparence des durées de travail et de rémunération, et l'obligation nouvelle de rémunération des contrats de transport au temps peut faire évoluer cette situation. Au fur et à mesure que s'imposeront la bonne utilisation du chronotachygraphe et la nécessité de payer les heures ainsi mises en évidence, devrait baisser la propension à "tirer" sur les heures pour absorber les surcroits de trafics ou les aléas de gestion. Cette évolution devrait être favorable à l'émergence d'une nouvelle "demande" potentielle de personnel de conduite de renfort.

Le professionnalisme des chauffeurs mis à disposition est d'une importance cruciale pour que de tels comportements nouveaux se manifestent de la part des entreprises. Dans un secteur où l'expérience professionnelle est cumulative et constitue la meilleure garantie d'accès aux emplois les plus qualifiés, il n'est pas facile, même en période de chômage, de constituer une réserve de personnel très qualifiée. Cependant, la mise en place d'une formation initiale et continue constitue certainement une première garantie de compétence des postulants.

Le fait pour les entreprises de pouvoir recourir, contre paiement strictement proportionné aux prestations à un personnel d'appoint, pourrait les encourager à gérer avec plus de rigueur, le temps de travail de leur effectif permanent, ainsi qu'à saisir des opportunités de trafic. Ceci pourrait avoir un effet positif à la fois sur leur activité, comme sur leurs relations avec la clientèle

③ - Relever le défi de l' "offre" à construire

Sachant que les besoins existent, quelles modalités pourrait donc revêtir une offre de services de renfort de personnel de conduite aux entreprises de transport ?

Il importe de définir des objectifs clairs pour permettre aux entreprises de recourir à des conducteurs en renfort dans des conditions convenables de coût et de qualité.

Circonscrire l'objectif

Il s'agit d'offrir à l'entreprise les services d'un chauffeur aux compétences adaptées au poste à pourvoir, pour la durée nécessaire, à un prix non prohibitif pour l'entreprise, mais qui permette une juste rémunération des services du temporaire, et la couverture des coûts de fonctionnement de l'organisation mise en place.

Ceci suppose des conducteurs disponibles en nombre suffisant et la présence d'une gamme de compétences ou de savoir-faire correspondant aux besoins des entreprises. Peut-être faut-il aussi revoir la classification des emplois, de sorte qu'un vocabulaire et des références de compréhension communs soient constitués.

Pour atteindre cet objectif, il faut attirer vers ces prestations des candidats de qualité, et le cas échéant, leur apporter une formation complémentaire.

Des atouts à mobiliser

Le monde des transports routiers n'est cependant pas sans atout.

Le premier est sans doute l'existence d'un dispositif de formation important, bien représenté sur l'ensemble du territoire. Les deux organismes de la profession, AFT et PROMOTRANS, auxquels s'ajoutent d'autres intervenants, mettent sur le marché des formations professionnelles initiales ou de perfectionnement : celles-ci peuvent certainement être complétées pour permettre à des personnels de conduite polyvalents de s'adapter à des missions temporaires.

L'expérience de l'ANPE et de ses agences spécialisées "transports" constitue le second atout. Il a été mis au point dans certaines agences une procédure de test d'aptitude des candidats aux emplois de conduite (avec une partie pratique et une partie théorique). En outre, l'ANPE a développé avec le secteur des transports une convention de coopération qui a permis de tisser des relations de confiance avec les entreprises et d'augmenter l'efficacité des placements ; la démarche précitée d'évaluation des compétences a un caractère exemplaire.

On pourrait considérer le réseau des grandes entreprises d'intérim comme un troisième atout, dans la mesure où certaines d'entre elles ont acquis un savoir-faire déjà reconnu dans le secteur des transports et de la logistique, en ce qui concerne l'emploi sédentaire. Certaines d'entre elles ont une première expérience dans la formation en alternance de longue durée ; il ne devrait pas leur être impossible de se construire une même réputation d'efficacité pour le placement de conducteurs.

Pour un service de personnel d'appoint à la française

Le placement temporaire de chauffeurs impliquant une forte spécialisation (problèmes juridiques, diversité des fonctions de conduite, responsabilités de sécurité publique, responsabilité envers le matériel et le fret etc.), n'importe qui ne doit pas pouvoir s'introduire sur un tel créneau sans précaution. Un dispositif efficace et labellisé doit pouvoir être mis en place.

Les pratiques et le dynamisme des acteurs professionnels constatés dans certaines régions (Midi-Pyrénées, Aquitaine, Lorraine, Champagne-Ardenes par exemple), en partenariat avec l'ANPE et les entreprises d'intérim, pourraient être valorisées et généralisées.

Plusieurs formules sont praticables

1/ Première formule : une association multi-partite avec la coopération de l'ANPE

Un exemple de service à la carte, adapté à des besoins précis, peut être riche d'enseignements, pour les transports. Des modalités originales de coopération ont ainsi déjà été expérimentées dans le bassin d'emploi d'Aubagne entre l'ANPE et une association regroupant quelques grandes entreprises, depuis 1991. En effet, le constat était fait que l'ANPE n'était pas performante dans la réponse à des offres d'emploi dans des qualifications pointues, rares ou spécialisées. Moyennant la création d'une association nommée "Service plus", et fonctionnant avec l'aide de quatre employés permanents de l'ANPE, de très bonnes performances de placement ont été réalisées et un nombre de plus en plus grand d'entreprises du bassin d'emploi d'Aubagne s'adressent à l'association.

A l'image de cette solution, ne serait-il pas possible d'expérimenter la mise en place d'un "Service TRM" qui construirait une "offre" de services de conduite d'appoint dans le cadre d'un bassin d'emploi "transports routiers", ou sur une base régionale ? Cela favoriserait l'ancrage des partenaires sociaux et professionnels et des autres acteurs (ANPE, entreprises d'intérim, CCI) dans un organisme support (association par exemple) pour composer cette offre ; à cet égard l'expérience néerlandaise pourrait être riche d'enseignement.

2/ Deuxième formule : un fonctionnement normalement concurrentiel des entreprises d'intérim

Si l'on veut en rester aux missions d'intérim classiques et au fonctionnement habituel des entreprises d'intérim, il faut sans doute imaginer **un système de labellisation, ou de certification de la qualité professionnelle des conducteurs** dont elles offrent les services, laissant à la concurrence les problèmes de pénétration sur le marché des transports.

La démarche de l'Evaluation normalisée des compétences professionnelles (E.N.C.P.) décrite par ailleurs pourrait être prise comme base de la labellisation des conducteurs.

Malgré la facilité apparemment plus grande de cette formule, il subsiste le risque d'une absence d'homogénéité dans la qualité des prestations, ce qui peut nuire au développement du recours à un personnel d'appoint.

Il y a lieu aussi de convaincre les petites entreprises notamment, plus réticentes que d'autres devant le recours à l'intérim. Aujourd'hui, les entreprises d'intérim qui ont réussi à percer pour le personnel de conduite notent que leurs clientes sont plutôt moyennes ou grandes. Ce sont les plus petites entreprises qui sont le plus désarmées devant les conséquences organisationnelles et financières de la réduction des temps de service.

3/ Troisième formule reposant sur les professionnels des transports : le groupement d'employeurs

La loi quinquennale a simplifié les démarches visant à la création de groupements d'employeurs¹, en permettant notamment à des entreprises jusqu'à trois cent salariés de s'inscrire dans de tels dispositifs et en retenant comme cadre géographique toute région participant de l'aménagement du territoire. Un certain nombre d'employeurs, sur une base géographique et/ou professionnelle, peuvent former une association loi 1901, aux fins de recruter un personnel commun. Ces salariés, sous contrat à durée indéterminée conclu avec le groupement, sont mis à disposition des membres du groupement au gré de leurs besoins de renfort de leur propre effectif permanent, moyennant paiement des seuls frais correspondant aux coûts salariaux du détachement et des frais de fonctionnement du service.

L'objectif poursuivi par le Service de placement néerlandais présente de grandes similitudes avec ces groupements d'employeurs, même si sa nature paritaire l'en distingue nettement.

¹ Art. L. 127.1 et s. du Code du Travail, modifiés par l'art. 13 de la loi n° 93-1313 du 20/12/93.

La formule paraît bien adaptée à l'univers des entreprises de transport routier de marchandises, constitué très majoritairement de petites entreprises. Même les groupes dans la plupart des cas sont formés d'agences ou d'établissements comptant moins de 300 salariés. Peu d'entreprises n'auraient pas la possibilité de s'associer à des groupements.

Un tel groupement d'employeurs, mis sur pied à partir d'un noyau de partenaires motivés dans un bassin d'emploi transports permettrait le rassemblement de compétences de conducteurs diversifiées, et le développement d'une politique de formation et de conditions de travail appropriées. L'ANPE et les organismes de formation apporteraient leurs compétences aux fonctions "formation et recrutement" de tels groupements.

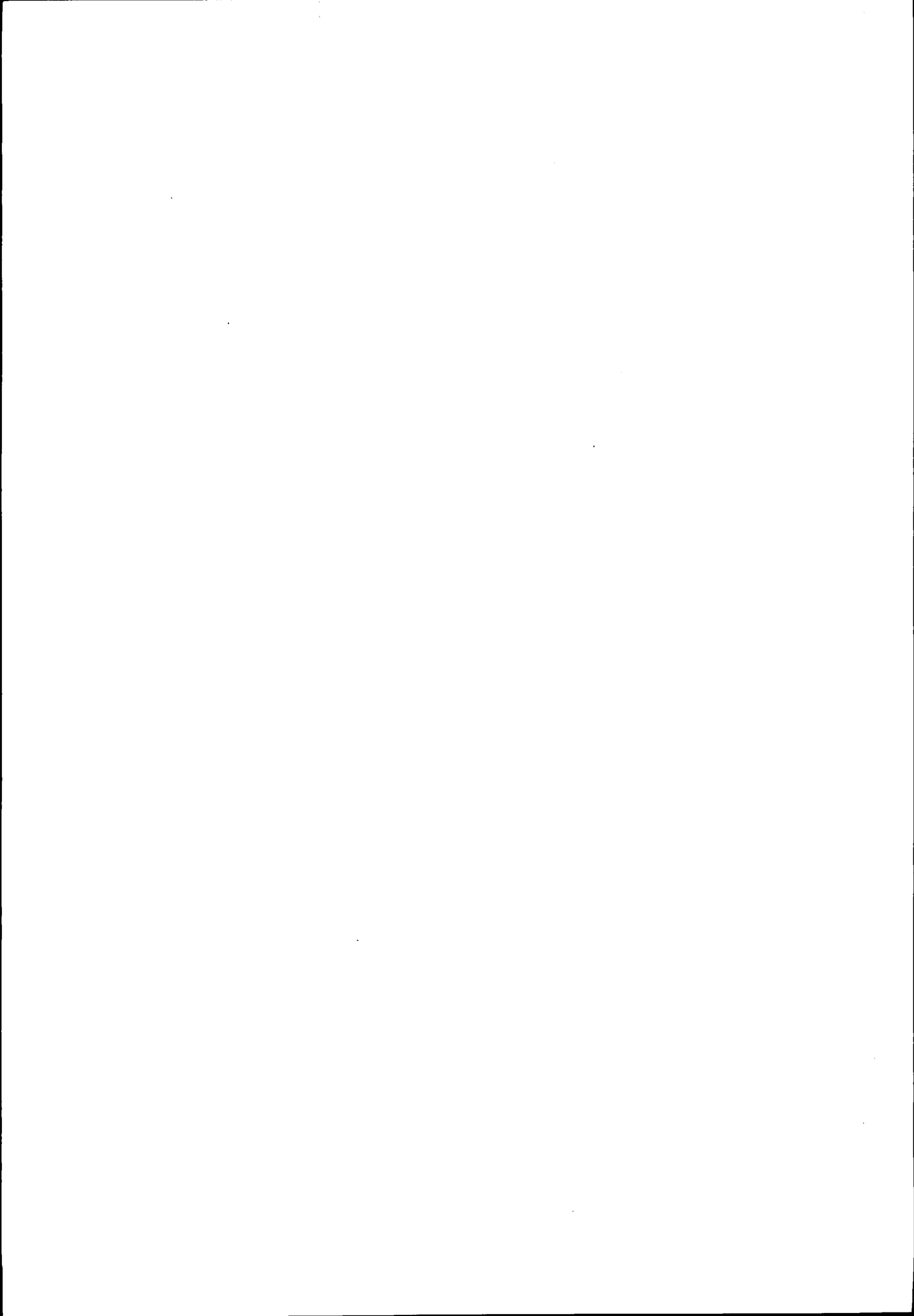
Certes, l'ajustement de l'effectif employé par un groupement, quelle que soit sa base géographique, restera difficile à réaliser. C'est d'ailleurs pourquoi le Service néerlandais a imaginé son double système de réserve de personnel permanent et de missions d'intérim. En France, compte tenu des contraintes réglementaires d'exclusivité de l'activité d'entreprise de travail temporaire, deux solutions sont possibles :

- le groupement constitue une seconde association, qui répondrait aux règles de constitution et de fonctionnement d'une entreprise d'intérim
- une coopération est organisée avec toutes ou certaines entreprises d'intérim présentes sur le bassin d'emploi concerné.

Dans tous les cas, il faudra prêter la plus grande attention aux problèmes de sécurité et de responsabilité, s'agissant de circulation sur la voie publique. Les mesures prises pour s'assurer de la bonne sélection professionnelle du personnel, et de la conformité des missions à effectuer avec la réglementation devront être particulièrement étudiées.

Trois solutions sont proposées. Il y en a peut-être d'autres. L'essentiel serait que la réalité des besoins en services d'appoint et en flexibilité des entreprises des transports soit reconnue. Cette flexibilité ne peut plus et ne doit plus être recherchée dans l'élasticité des conditions de travail des salariés permanents. La construction d'un dispositif crédible et efficace de placement à durée limitée de conducteurs peut être positive pour les petites entreprises en leur apportant des activités ou des trafics complémentaires et en les aidant à maîtriser et à équilibrer les durées de services du personnel permanent.

Dans une perspective de performance globale, l'activité peut s'en trouver stimulée, l'emploi "masqué" révélé, la sécurité et la qualité des conditions de travail s'en trouver favorisé, et enfin des bases solides d'emplois supplémentaires durables créées.



QUEL IMPACT DE L'ACCORD UNEDIC SUR LES CESSATIONS D'ACTIVITÉ DANS LES TRANSPORTS ?

Dans le but de stimuler les embauches, les partenaires sociaux de l'UNEDIC ont conclu le 6 septembre un accord national et interprofessionnel visant à remplacer les salariés les plus âgés, volontaires pour quitter leur emploi, par de plus jeunes, tout en leur offrant un revenu de préretraite (65 % du salaire brut moyen sur 12 mois, soit environ 74 % du salaire net) leur permettant d'attendre l'âge légal d'ouverture de leur droit à retraite sécurité sociale. Les conditions pour solliciter ce dispositif sont, pour le bénéficiaire potentiel, d'avoir 57 ans et demi et de justifier des 160 trimestres nécessaires à l'obtention d'une pension de sécurité sociale ; pour son employeur, d'accepter son départ et de procéder à une ou plusieurs embauches de compensation.

Quels pourraient être les effets de ce dispositif sur les créations d'emploi dans les transports ? Serait-il possible d'en amplifier les effets en allégeant d'un an les conditions d'âge et de durée de cotisations ? A partir d'éléments de chiffrage fournis par la CARCEPT, on est en mesure de démontrer que le dispositif UNEDIC et son éventuelle anticipation auraient une influence significative sur le niveau d'embauches du secteur des transports routiers.

● - L'application du dispositif UNEDIC dans les transports

A partir de l'analyse des classes d'âge du fichier de la CARCEPT nées en 1936 et 1937, on constate que 30 % du fichier atteindront les 160 trimestres validés avant leur soixantième anniversaire. La proportion de personnel roulant dans ces promotions serait d'environ des deux tiers

En supposant que la moitié des personnes potentiellement candidates au dispositif UNEDIC souhaite en bénéficier et que leurs employeurs soient d'accord pour en accepter les obligations, on peut estimer que les postes à pourvoir par remplacement seront environ de l'ordre de 1000 en 1995, et de 750 en 1996, toutes catégories professionnelles confondues.

● - L'intérêt d'un effort supplémentaire

Compte tenu de la nécessité de remplacement de tout chauffeur qui part, à trafic, parc et organisation inchangés, les effets de la création mécanique d'emplois liée au départ en préretraite de chauffeurs paraissent nets dans les transports. Il en est d'autant plus intéressant d'envisager une anticipation des mesures prévues par l'accord du 6/9/95.

Ainsi, on pourrait proposer d'abaisser d'un an l'âge minimum requis et la durée de cotisations de quatre trimestres (soit 156 trimestres). D'après les cal-

culs de la CARCEPT, en 1996, 1100 personnes supplémentaires, toutes catégories confondues, pourraient alors envisager leur départ. Si l'on applique la proportion des deux tiers, on obtient ainsi près de 750 emplois de conducteurs supplémentaires qui peuvent être créés en 1997.

● - Comment financer un tel effort d'anticipation ?

Les calculs de la CARCEPT font apparaître que le financement du départ en 1995 et 1996 de 1750 personnes, dans le cadre du dispositif UNEDIC et à la charge de celui-ci, s'élèverait à 260 MF.

Le chiffrage du financement de la mesure d'anticipation proposée serait d'après la CARCEPT de 70 MF environ. Plusieurs pistes peuvent être envisagées, alternativement ou complémentirement, pour réunir ces moyens.

Dans une première approche, on peut faire appel à l'histoire récente et se souvenir que le Ministère des Transports a soutenu financièrement le départ de salariés roulants des transports urbains, voyageurs et marchandises entre 60 et 65 ans, compensant pour les intéressés l'abattement auquel procédait la Sécurité sociale sur le montant de leur retraite, jusqu'au décret instituant en 1982 l'âge de la retraite à 60 ans. Cette obligation, dite du Titre II du décret organisant le fonctionnement de la CARCEPT, se comprenait à la lumière de l'évolution du régime de prévoyance des travailleurs des transports, dont certaines particularités étaient héritées des premiers régimes de prévoyance des compagnies ferroviaires d'intérêt local, mais adaptées à l'avènement du transport routier. Si cette obligation avait perduré, et sur la base des dossiers en cours, elle représenterait pour le Ministère des transports une charge de 70 MF.

Par analogie, la situation de l'emploi, le potentiel que peut représenter le rajeunissement du personnel de conduite, comme la prise en compte de la pénibilité du travail dans bien des métiers des transports sont des arguments qui pourraient conduire à une nouvelle intervention de l'Etat (Ministère des transports ou autre) pour financer une anticipation du dispositif UNEDIC.

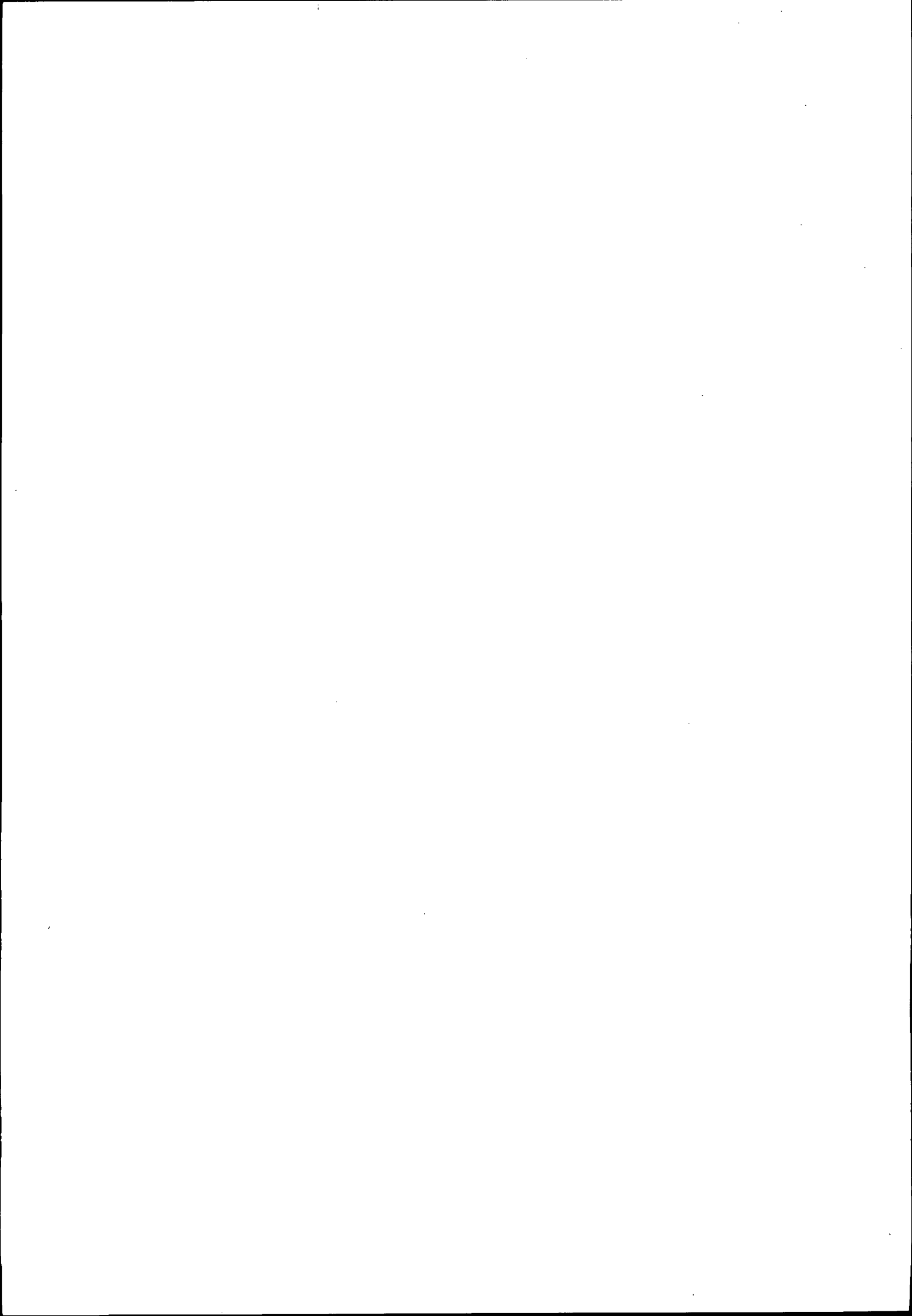
Une seconde hypothèse peut consister en la mobilisation d'un financement professionnel. Si cette hypothèse paraît irréaliste au premier abord, en des temps où les entreprises recherchent l'allègement de leurs charges, elle peut pourtant parfaitement se soutenir. En effet, un financement de l'ordre de 70 MF représenterait un effort de cotisation de **0,20 %** pour les entreprises cotisant actuellement à la CARCEPT. Une telle cotisation se monterait en moyenne à 250 F par salarié et par an.

Or, à cette charge supplémentaire de financement, correspondront des allègements de coûts salariaux dans les entreprises où on aura pu procéder à des départs avec embauches de compensation. En transport urbain par exemple, le différentiel de salaire entre un salarié avec grande ancienneté et un débutant peut être estimé à 25 %. Dans le secteur des transports routiers, la situation est moins claire, mais, à emploi de même qualification sur toute la carrière, on observe aussi un différentiel entre le conducteur chevronné et le débutant. Si le différentiel est estimé à 10 000 F par an et par conducteur, pour 1000 conducteurs on obtient une économie de 10 MF par an dans les transports routiers. Ces chiffres permettent de faire apparaître une diminution importante de la masse salariale pour les professions dans les entreprises où on aura pu mettre en oeuvre

le dispositif UNEDIC ou son anticipation, et donc des moyens de financement pour un effort supplémentaire.

En conclusion, les calculs qui précèdent n'ont qu'une valeur illustrative, qui ne sauraient en rien résumer l'intérêt pour le secteur d'une mise en oeuvre dynamique des possibilités de l'accord UNEDIC et de son amplification. En effet, dans une optique d'évaluation plus globale d'une telle politique, il faudrait y ajouter, au niveau microéconomique, les effets sur le dynamisme des entreprises, et au niveau macroéconomique, ceux de l'amélioration de la situation de l'emploi dans les transports et dans l'ensemble de l'économie.

Une telle approche plaide pour une formule solidaire, entre l'Etat et les professionnels, de financement d'un dispositif de cessation anticipée d'activité pour les transports, qui s'ajouterait à celui mis au point par les partenaires sociaux.



EMPLOI ET ENTREPRISES INDIVIDUELLES DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET LE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Dans le cadre des mesures destinées à favoriser la création d'emplois, il y a lieu de ne pas se limiter à la notion classique d'emplois salariés.

Après la période des 30 glorieuses où l'on recherchait la sécurité juridique du salarié, a succédé une période où les relations économiques et la croissance du chômage incitent à une politique d'emploi salarié ou non, en assurant la sécurité juridique du donneur d'ordre.

La récente loi Madelin du 11 février 1994 tend à faciliter les créations d'entreprises individuelles.

Ainsi les articles 35 et 49 de la loi instituent une présomption de non salariat. Cette présomption s'applique aux personnes inscrites au registre du commerce (ou des métiers). A l'intéressé de faire la preuve du contraire. Les auteurs de la loi voulaient freiner les requalifications abusives de contrat d'indépendant en contrat de salarié. Outre cette mesure, la loi contient des avantages de déductibilité fiscale, une exonération de 30 % des cotisations maladie et maternité du régime général de sécurité sociale durant deux ans.

Pour la retraite et les assurances complémentaires de prévoyance, la loi institue leur déductibilité fiscale. La loi accorde des avantages non négligeables, mais ne définit pas de socle commun entre salarié et non salarié.

Or le transport routier, de marchandises comme de voyageurs, s'est toujours caractérisé par un nombre important d'artisans ou d'entreprises de petite taille (cf. les tableaux plus loin), et il convient donc d'explorer les créations d'entreprises individuelles ou de petite taille (- de 5 salariés par exemple) qui mériteraient d'être encouragées sous la double réserve, d'une part, qu'il s'agisse d'entreprises viables et d'autre part, que leur exploitation ne compromette pas l'assainissement du secteur.

Trois volets peuvent être distingués :

- ❶ les entreprises de transports légers.
- ❷ les petites entreprises de transport routier de marchandises soumises à l'inscription au registre (véhicules d'au moins 3,5 tonnes de poids maximal autorisé et de 14 m³ de volume utile).
- ❸ les entreprises de transport routier de voyageurs par petits véhicules.

① Les entreprises de transports légers de marchandises

Le transport léger n'est pas soumis à la réglementation des transports mais se situe à la frontière du transport routier de marchandises dont il chevauche partiellement l'activité. Les professionnels qui se consacrent exclusivement à ce type de transport s'inscrivent au registre du commerce sous différentes rubriques, parfois en tant que prestataires de services ou entreprises de courtage.

Il en résulte que :

— la facilité d'accès à la profession entraîne la création de nombreuses petites entreprises, qui effectuent des opérations de transport ou de location avec conducteur au moyen de véhicules dont le PTAC est inférieur à 3,5 tonnes. Ces véhicules peuvent être aussi bien des camionnettes que des deux roues et sont destinés au transport de documents, objets ou petits colis, le plus souvent en urgence et en zone courte.

— le pourcentage de défaillances d'entreprises dans les six à douze mois qui suivent leur installation atteint 80 %, faute souvent de formation suffisante ou d'assise financière.

C'est pour la même raison un secteur difficile à contrôler, où les conditions de travail, parfois pénibles et en dehors des normes, peuvent compromettre la sécurité de la circulation.

Du point de vue économique, cette activité déborde sur le secteur réglementé du TRM puisque les entreprises de messagerie régulièrement inscrites au registre des transporteurs utilisent elles aussi des véhicules de ce type à côté des poids lourds de plus de 3,5 tonnes.

Une pépinière d'entreprises individuelles

Les évaluations du secteur sont incertaines mais en font ressortir l'importance :

— Une étude statistique, effectuée par l'OEST en novembre 1990 pour étayer un projet de réglementation de l'accès à la profession des entreprises de transport léger, dénombrait 5 557 entreprises regroupant 150 900 salariés. Le champ de l'étude ne portait que sur les entreprises ayant déclaré une activité de transport, excluant celles qui s'étaient inscrites comme prestataires de service. Ces chiffres étaient donc vraisemblablement sous-estimés.

— Le Centre de productivité des transports de l'AFT/IFTIM qui a réalisé pour le compte de la DTT en avril 1991 une étude sur le même sujet, estimait le transport léger à environ 6 700 entreprises, soit 20 % du secteur du transport routier et à 24 000 salariés, soit moins de 8% des effectifs du secteur. Il s'agit en majorité d'entreprises individuelles qui font souvent de la sous-traitance à titre occasionnel ou permanent.

— et le Syndicat National des Entreprises de Transports Légers (SNETL) quant à lui, ne prend pas en compte les entreprises de sous-traitance. Il estime le nombre d'entreprises exploitant leur propre fonds de commerce à 1 200. Il reconnaît qu'il est très souvent fait appel à la sous-traitance, laquelle se répercute parfois en cascade. Cette sous-traitance peut être irrégulière lorsque l'entreprise con-

fie son fret à une entreprise de transport sans avoir la qualité de commissionnaire de transport.

— Si l'on se réfère à l'INSEE, les entreprises de transport léger sont répertoriées dans quatre codes NAF recouvrant des réalités parfois totalement étrangères au secteur considéré (transport de lait à la ferme, transport de béton prêt à l'emploi...) : 16 000 entreprises sont inscrites sous ces codes. Un code unique, bien défini, serait souhaitable.

Après une période d'expansion dans les années 80, le transport léger connaît aujourd'hui un palier, en partie à cause de la crise économique, mais surtout à cause de l'évolution des techniques : le développement de la télécopie et des réseaux informatiques réduit considérablement la distribution de documents qui représente 40% de l'ensemble des prestations. Les chiffres avancés par le CPT semblent être les plus proches de la réalité.

La stabilisation et le développement de l'emploi passent par un certain encadrement

Le Syndicat national des entreprises de transports légers souhaite depuis plusieurs années la mise en place de conditions d'accès à la profession afin de stabiliser les entreprises et d'assainir le secteur.

Dans cette perspective, pour réduire la volatilité de ces entreprises, y stabiliser l'emploi et éviter les dérives de la sous-traitance, il y aurait lieu d'instaurer une attestation de capacité simplifiée pour l'accès à la profession. Ces "artisans", souvent anciens chômeurs ou jeunes se lancent dans la profession sans aucune qualification, dans l'ignorance totale des difficultés du marché.

La loi Madelin facilite le développement de ce type d'activité puisque le transport léger est au départ le plus souvent le fait d'entreprises individuelles ; la réglementation des transports pourrait utilement prendre en compte et reconnaître cette activité au lieu d'en faire largement l'impasse ; les entreprises qui utilisent des véhicules de moins de 3,5 T. sont d'ailleurs depuis peu assujetties à la taxe parafiscale de formation transport.

② Les petites entreprises soumises à l'inscription au registre du transport routier (véhicules > 3 T. 5) ou des loueurs de véhicules

Les tableaux qui suivent montrent la structure éclatée de la profession : plus des trois quarts des entreprises comportent moins de 5 personnes. Il y a là l'image d'un grand dynamisme mais aussi une source de problèmes préoccupants.

Sans aller jusqu'à lui faire porter le poids de la crise qui a affecté le TRM ces dernières années et qui tient à des causes structurelles autant que conjoncturelles (cf l'analyse faite dans des rapports récents du CNT, notamment "*Crise du fret et prospective intermodale* "1994), il est de fait que l'existence d'une multitude de petites entreprises forcément fragiles donne à de grands groupes la possibilité de se décharger sur elles de leurs exigences de flexibilité, les baisses de prix consenties sur la traction sous-traitée sont ainsi compensées par les activités annexes plus rémunératrices (logistique, organisation du transport, entreposage ...).

La situation de dépendance dans laquelle se trouvent les petites entreprises artisanales les pousse à accepter progressivement de travailler dans n'importe quelles conditions au mépris de toute règle à des prix de plus en plus bas pour faire face aux différentes échéances jusqu'au jour où ces rentrées, insuffisantes pour couvrir un prix de revient même tronqué, les conduisent inéluctablement au dépôt de bilan. Il s'installe dès lors une spirale de baisse des taux de marge qui n'épargne même plus les entreprises bien structurées, qui conduit à des comportements portant atteinte à la sécurité routière et qui empêche les autres modes de transport de travailler dans des conditions de saine concurrence.

LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES en 1992

Effectif salarié au 31 décembre	Entreprises du secteur		Effectif total du secteur salarié et non salarié	
	en nombre	en %	en nombre	en %
0 à 5 salariés	30 114	77,4	61 932	21,8
6 à 9 salariés	3 385	8,7	25 312	8,9
10 à 19 salariés	2 620	6,7	36 451	12,8
20 à 49 salariés	2 047	5,3	63 652	22,4
50 à 99 salariés	437	1,1	29 733	10,5
100 à 199 salariés	207	0,5	27 856	9,8
200 et plus	84	0,2	38 869	13,7
Total	38 894	100,0	283 805	100,0

Source : OEST (Enquête Annuelle d'Entreprise)

Effectif salarié	Nombre d'entreprises	Camions			Remorques	Tracteurs	Semi remorques
		Jusqu'à 3 T 5	3 T 5 à 19 T	Plus de 19 T.			
de 0 à 5	30 114	19 374	14 668	7 461	6 151	19 570	17 899
de 6 à 9	3 385	5 469	5 956	3 875	3 734	10 982	11 956
de 10 à 19	2 620	8 310	9 066	2 914	3 836	16 802	19 874
de 20 à 49	2 047	12 997	13 092	4 873	6 232	28 092	37 771
de 50 à 99	437	4 749	5 076	2 789	3 068	12 720	20 198
de 100 à 199	207	1 694	4 590	1 761	2 594	12 166	16 456
200 et plus	84	6 581	12 193	1 511	2 111	10 713	15 059
TOTAL	38 894	59 174	64 641	25 184	27 726	111 045	139 213
Total 1991	36 025	54 457	67 765	23 646	27 176	109 613	132 721

Comment dès lors concilier les mesures destinées à favoriser les créations d'emplois par des entreprises de petite taille, avec les mesures d'assainissement de la profession décidées dans le cadre du Contrat de progrès, reconnues unanimement comme une nécessité absolue par l'ensemble des parties prenantes.

Les conditions d'accès à la profession ont été durcies tant pour la capacité financière en voie d'être relevée, que pour le niveau de l'attestation de capacité et

en particulier, l'instauration d'épreuves écrites a conduit à une hécatombe chez les candidats. Certains sont tentés, devant ces résultats, de baisser la barre de l'examen. Il ne serait pas sérieux d'adopter en la matière, un mouvement de yo yo ; en revanche, rien n'empêche de s'interroger sur la pertinence des sujets d'examen retenus et d'adapter de façon pragmatique les matières enseignées à l'objectif poursuivi qui n'est pas d'instaurer un *numerus clausus* à l'entrée de la profession, mais de n'y admettre que ceux qui seront suffisamment armés pour gérer correctement une entreprise de transport sans faire pendant leur période de survie des dégâts préjudiciables à tous.

Quoi qu'il en soit de l'accès à la profession, il reste que les nouvelles entreprises de petite taille doivent être confortées dans leur viabilité.

Or, il ressort d'une étude réalisée par la CARCEPT (caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport), une fragilité très grande des entreprises routières dans leurs deux premières années d'existence.

Cette étude indique qu'un an après leur création en 1990, 6,4 % des entreprises avaient déjà disparu et 27 % au 31 décembre 1992. Cette étude met l'accent sur la fragilité des entreprises "sans salarié" (63 % des entreprises créées). En 1992, 31 % de celles créées en 1990 n'existent plus, contre 14 % pour les entreprises de 1 à 20 salariés ; en revanche toutes celles de plus de 100 salariés existent toujours. **Le cap des deux premières années passé, les entreprises restantes embauchent.**

Ces chiffres sont éloquentes et prouvent à l'évidence que quelle que soit la préparation théorique reçue, c'est l'expérience pratique des deux premières années qui se révèle déterminante.

Pour permettre au jeune entrepreneur de surmonter les obstacles et d'éviter les chausse-trappes, une aide extérieure s'avère indispensable et peut prendre des formes diverses :

1/ Soutenir la viabilité des nouvelles entreprises de petite taille

Toutes les enquêtes font ressortir que l'appui et l'expérience professionnelle d'un intervenant extérieur est un facteur décisif du succès des nouvelles entreprises de petite taille. Il s'agit donc d'organiser l'aide au conseil pouvant aller jusqu'à un véritable tutorat.

La loi quinquennale sur l'emploi a d'ailleurs permis la mise en place depuis avril 1994 de « chèques conseil ». Il s'agit à cette fin de mobiliser les crédits FRAC, mais aussi de faire appel au régime des conventions nationales pour la promotion de l'emploi (les CPE) qui permet d'apporter une aide financière aux organismes « têtes de réseaux » qui apportent leur conseil et leur soutien aux initiatives locales de création et de développement de petites entreprises.

Dans le même esprit, les organismes consulaires devraient être invités à s'organiser pour qu'émerge dans les Chambres de commerce et d'industrie, au moins dans une CCI par département, un chargé de mission « Transport », capable de mobiliser des conseils extérieurs qualifiés pour aider de nouveaux transporteurs en matière d'exploitation et pour faciliter les relations partenariales avec les donneurs d'ordre.

2/ Promouvoir la qualité de la sous-traitance par voie d'affrètement ou de location et assurer les garanties nécessaires.

Avant de pouvoir acquérir son autonomie et trouver sa niche de marché où elle pourra se faire une place, la nouvelle entreprise artisanale sera presque automatiquement amenée à faire de la sous-traitance de transport pour des entreprises plus anciennes. Cette activité n'est pas forcément à dédaigner : les deux cocontractants peuvent y trouver leur compte à condition que les règles soient bien établies à l'avance sur des bases loyales, raisonnables et équilibrées.

À cet égard, pour dissuader les dérives qui avaient pu être constatées, la loi n° 92-1445 du 31 décembre 1992 relative aux relations de sous-traitance dans le domaine du transport routier de marchandises, a mis en place un système de poursuites et de sanctions.

Mais la question reste posée d'une action positive en amont pour promouvoir la qualité de la sous-traitance et assurer les garanties nécessaires.

Dans cet esprit, les travaux menés antérieurement au CNT avec les organisations syndicales et professionnelles et avec l'appui de la Direction des Transports Terrestres, ont abouti à un guide expliquant comment réussir la sous-traitance à partir de deux modèles de contrat de sous-traitance sous le régime de l'affrètement ou de la location.

Bien que largement diffusés, ces modèles de contrats n'ont aucune force juridique, à la différence des contrats-types. Ne pourrait-on, sans aller jusqu'à rendre ces contrats obligatoires, instaurer une forme de « labellisation » pour ceux qui les utiliseraient, ce qui donnerait à la profession l'assurance du respect d'un minimum de règles sociales et de sécurité, et aux chargeurs la garantie d'un travail sérieux, stable et de qualité. A cette fin, on pourrait mettre au point une charte qualité adaptée à cette catégorie d'entreprises sous-traitantes.

De même les travaux engagés par ailleurs pour promouvoir des mécanismes de garanties financières devraient permettre de protéger ces sous-traitants à l'égard des défaillances d'affréteur ou de transporteur.

3/ Vers un statut du tractionnaire.

Le tractionnariat routier est une réalité économique et sociale. Il n'a pas pour autant d'existence juridique.

Pour éviter certaines pratiques abusives ou dangereuses, un arsenal juridique a encadré l'intervention des donneurs d'ordre ; celle des tractionnaires ressortit à des dispositions éparses qui ne suffisent pas pour répondre pleinement aux préoccupations de ceux qui les affrètent, pas plus qu'à protéger les intéressés eux-mêmes. C'est pourquoi le problème d'un statut du tractionnaire reste posé.

③ Les entreprises de transport routier de voyageurs par petits véhicules

Le transport de personnes par "petits véhicules" (moins de 10 places conducteur compris) comprend quatre professions : les exploitants de taxis, de voitures de petite remise, de voitures de grande remise et les transporteurs routiers. Les trois premières catégories relèvent du transport public, mais sont sous la tutelle des ministères de l'intérieur et du tourisme. La quatrième catégorie est sous la tutelle du ministère des transports.

Depuis un an, les conditions d'accès à la profession de transporteur routier de personnes sont les mêmes quelle que soit la taille des véhicules exploités. Auparavant, les entreprises se cantonnant à l'exploitation de trois petits véhicules bénéficiaient de conditions d'accès très simplifiées par rapport aux exploitants de flottes de petits véhicules ou d'autocars.

Les exploitants de taxis ayant vu par ailleurs l'accès à leur profession renforcé, les différentes catégories sont soumises à des conditions d'accès *mutatis mutandis* équivalentes, en particulier en ce qui concerne la capacité professionnelle. Les exploitants de voitures de petite remise font exception, mais les préfets ne délivrent désormais les autorisations que très parcimonieusement, dans un souci d'équilibre du marché et d'égalité de concurrence avec les autres professions.

La facilité d'installation existant précédemment dans le transport routier avait entraîné une prolifération d'inscriptions au registre des transporteurs routiers de personnes. Il est apparu que cette ruée sur le transport par petits véhicules était principalement le fait de chômeurs, en dehors des candidats traditionnels tels que les exploitants de taxis assurant de petits circuits de transport scolaire.

Il est à noter qu'il n'existe pas encore d'enquête statistique sur le trafic des véhicules légers, analogue à ce qui est disponible pour les autocars et autobus. Cette carence est une entrave à l'évaluation des besoins et des possibilités et à une éventuelle régulation du marché. Une comptabilisation des véhicules au moment de la visite technique annuelle pourrait offrir un minimum de connaissance de la situation.

Ces inscriptions massives étaient sans doute excessives et pouvaient poser des problèmes de concurrence et d'équilibre entre les professions agissant sur ce marché et à l'intérieur même de la profession de transporteur routier (sur cette question, voir le rapport du C.N.T. sur le marché des transports de moins de 10 personnes). Mais l'on pouvait en tirer tout de même deux enseignements :

- des perspectives existent dans ce domaine
- des chômeurs peuvent y trouver une possibilité d'insertion.

Au-delà des marchés existants, diverses possibilités de développement existent en effet : transports à la demande ruraux, transports à la demande périurbains, transports de personnes handicapées, transports scolaires, déplacements personnalisés (transport vers les gares et aéroports, tourisme,...). Ces transports peuvent concerner bien entendu les entreprises individuellement, mais aussi associer les réseaux urbains, les transporteurs routiers, la S.N.C.F. et les taxis. Le financement doit résulter aussi de montages entre les différents partenaires concernés, auxquels s'ajoute l'apport de la billetterie. L'Etat doit apporter sa contribution dans le cadre de ses aides annuelles aux initiatives locales (subventions pour les études, l'information des usagers, l'intermodalité, etc...).

Les transports à la demande :

Ce sujet a été traité dans le chapitre concernant l'accueil et l'accompagnement. Il suffit donc de souligner que le potentiel de développement est important dans la perspective d'un meilleur aménagement du territoire rural et urbain et d'un meilleur maillage des réseaux, y compris grâce à des taxis collectifs à l'étude à Paris.

Le développement des déplacements périurbains, qui relèvent de nouvelles formes de transport pour les déplacements locaux ou le rabattement sur les grands axes des réseaux, est très prometteur pour les transports par petits véhicules et donc pour la création d'emplois dans ce domaine. Il est difficile de donner des chiffres, mais chaque réseau de transport urbain et de transport interurbain est susceptible de créer plusieurs services, dont certains existent d'ailleurs déjà de longue date, comme le célèbre « Taxitub » de Saint-Brieuc.

D'éventuelles restrictions de circulation des véhicules individuels consécutives à l'aggravation de la pollution dans les villes peuvent aussi avoir un effet favorable.

Le transport des personnes handicapées et des scolaires :

Des besoins existent, qui ne sont pas satisfaits par les transports publics existants. Il faut signaler tout particulièrement le transport des personnes handicapées vers les établissements scolaires.

De même, certains élèves de zones rurales peu peuplées, encore transportés par leurs parents ou par des voisins, pourraient bénéficier de circuits assurés par des petits véhicules.

Les besoins personnalisés :

Il s'agit de transports concernant des individus ou des petits groupes : rabattements sur les aéroports et les gares, visites de toute nature, en particulier le tourisme industriel.

Ils connaissent et sont appelés à connaître un net développement, notamment avec l'ouverture de nouvelles gares de T.G.V., comme les « gares-bis » prévues en assez grand nombre.

Outre l'emploi du dirigeant, ces créations d'entreprises peuvent permettre la création d'emplois de salariés. Il s'agirait souvent d'emplois à temps partiel pouvant satisfaire certaines catégories de demandeurs ou susceptibles de compléter d'autres temps partiels (conducteurs de services réguliers d'autocars).

L'une des conditions est toutefois un strict respect des réglementations existantes, en matière de temps de travail et de conduite en particulier (amplitude plus que temps de conduite en raison de la faible longueur des parcours). Cela implique un contrôle satisfaisant, mais celui-ci est actuellement entravé notamment par des difficultés d'identification des véhicules.

Les véhicules électriques :

La mise en place de véhicules électriques urbains en libre accès peut créer des emplois dans les réseaux qui proposeront ce service complémentaire.

LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION DESTRUCTRICES OU CRÉATRICES D'EMPLOI POUR LES P.M.E.T.?

Une réflexion sur l'emploi ne peut faire l'impasse sur les conséquences de la montée des technologies de l'information et des télécommunications dans le secteur. Le développement de ces techniques permet aux entreprises de transport et de logistique d'apporter leur pierre aux politiques de qualité totale mises en oeuvre par les industriels et les chargeurs. Dans les activités de transport et de logistique, ces techniques deviennent ainsi un facteur de performance, ou au contraire de distanciation, dans la compétition nationale et internationale. Le Conseil National des Transports mène actuellement une étude des répercussions de l'introduction de ces nouvelles technologies sur les organisations et les emplois, dont le texte présent ne constitue qu'un rapport d'étape.

Tout retard dans la mise en place des technologies de l'information et des communications signifie pour les entreprises françaises risque de perte de marché à l'échelle européenne, nationale ou locale ; c'est donc, à terme plus ou moins proche, d'un recul de l'emploi qu'il faudrait parler.

Pour les grandes entreprises de transports ou de logistique, ou les réseaux, les investissements technologiques sont entrés dans les moeurs. En revanche, en ce domaine, une attention toute particulière doit être accordée aux petites et aux moyennes entreprises qui sont les plus porteuses d'emploi ; il faut qu'elles puissent prendre le virage technologique, et faire évoluer les compétences de leur personnel. On créera ainsi les conditions d'un développement solide de la chaîne logistique et des emplois qui lui sont liés.

● L'impact des nouvelles technologies

Garantir la qualité

S'ajoutant aux exigences de la production en juste à temps et de la réduction des stocks, la montée au premier plan des préoccupations de qualité chez les industriels donne une toute particulière importance au développement des technologies de l'information et des télécommunications dans les métiers du transport et de la logistique. Seules ces techniques sont à même de mesurer, et donc de garantir, le niveau de qualité attendu par les chargeurs.

Tracing / tracking : la contribution des transports à la qualité

Le développement des technologies de l'information et des télécommunications entre tous les chaînons du processus de production, de distribution et de transports permet un suivi, une traçabilité de la circulation des produits en même temps qu'une actualisation instantanée ou différée selon la périodicité souhaitée des serveurs de données centrales.

En logistique de distribution, on gère aujourd'hui les informations commandant la sortie des marchandises; leur bon acheminement et on fait remonter les informations commandant les réapprovisionnements, voire les nouvelles séries de fabrication. Au fur et à mesure de la maturation des technologies, ces possibilités vont devenir de plus en plus incontournables pour les produits sensibles et dangereux.

Outre l'information, ces nouvelles techniques permettent la réactivité, ou la pro-activité, soit la possibilité d'intervenir dès qu'un aléa se manifeste dans le déroulement prévu de la chaîne. Ces possibilités deviennent passage obligés aujourd'hui pour les entreprises. Une enquête de la DARES a montré que 68 % des chefs d'entreprises sondés se disaient soumis à des exigences de qualité, et que 56 % des répondants dans le secteur de production des biens de consommation travaillaient en juste à temps.

La banalisation des techniques d'identification automatique des objets, par le moyen du code-barre, l'extension de ces techniques par les transpondeurs, la lecture à distance, d'objets en mouvement renouvellent complètement la chaîne d'informations qui auparavant reposait sur des opérations de contrôle et des procédures papier, déconnectées du traitement de l'objet. La transparence et la disponibilité de l'information en tous points de la circulation des produits devient une condition indispensable des conditions nouvelles de production.

Les développements des télécommunications, la combinaison des réseaux filaires et non-filaires, les équipements micro-informatiques embarqués et portables, permettent l'affranchissement des agents par rapport aux supports fixes d'enregistrement et d'émission de données, la circulation en tous points de ces informations ainsi que la production d'informations de localisation de mobiles et les échanges avec les mobiles.

Faire évoluer toute la chaîne

Il faut éviter de laisser s'installer un système logistique à plusieurs vitesses. On peut soutenir qu'un segment de grandes entreprises et prestataires spécialisées, très informatisées, souffrirait de la survivance d'un secteur de petits prestataires transporteurs sous-équipés, du fait de la division du travail existant dans la chaîne logistique entre l'entrepoteur et le transporteur, quand bien même ceux-ci appartiendraient au même groupe.

● Les obstacles à surmonter

Si les grandes entreprises, les grands groupes de transport, les prestataires logistiques spécialisés sont très engagés dans le développement de leurs outils informatiques et de télécommunications, il n'en va pas de même pour les moyennes et petites entreprises de transport, quand elles n'y sont pas invitées ou poussées par leur donneur d'ordre, ou par l'un de leurs clients principaux. Pour celles-ci, les obstacles à se lancer dans une politique de développement d'un outil d'informatique et de télécommunications sont multiples.

Le premier tient à intégrer un tel projet dans le devenir de l'entreprise. Quel avantage tirer de l'équipement de tout ou partie des véhicules en ordinateur de bord, ou en système de localisation de mobiles, de radio-communication, ou de

l'extension de l'informatique de l'entreprise permettant l'échange de données avec la clientèle ? Devant la diversité des solutions techniques possibles, de leur échelle, la multiplicité de l'offre de prestataires informatiques spécialisés, devant l'éventail des frais à engager, comment le chef d'entreprise peut-il définir son « informatique stratégique » ?

En outre, cette modernisation peut s'avérer difficile à assimiler par le personnel administratif ou d'exploitation, du fait du changement de méthodes de travail et de procédures que les nouveaux outils entraînent. Même si l'on peut considérer que la technique en elle-même est neutre, son impact sur les conditions de travail dépendra étroitement de l'organisation adoptée. Les nouveaux outils informatiques, qui procurent tous des possibilités de suivi individualisé de performances, peuvent être vécus comme potentiellement répressifs ou asservissants, si leurs possibilités d'autonomisation et de responsabilisation des opérateurs ne sont pas mobilisées. Dans ce dernier cas, on assistera souvent à "une autonomie contrôlée" des opérateurs

⊗ Réussir la modernisation

Les petites et moyennes entreprises de transport doivent pouvoir orienter leur développement technologique en cohérence avec leur spécialité et les besoins de leurs clients, et pouvoir s'orienter dans l'éventail des moyens existants. Elles doivent également reconnaître l'importance des facteurs « ressources humaines » et formation dans la réussite de leur modernisation. Si les PMET n'évoluent pas dans le domaine de l'utilisation des nouveaux outils télématiques, elles courent le risque de la mise à l'écart, et leur main d'oeuvre celui de l'obsolescence de sa qualification professionnelle.

3.1 - Faciliter aux PMET l'accès au conseil en technologie

L'une des conditions de la mutation des PMET dans le domaine de l'informatisation et des télécommunications est de réussir le mariage de l'expérience professionnelle de transporteur avec l'expertise technologique. On sait que le taux d'encadrement est très bas dans les entreprises de transport, ce qui ne facilite pas la réflexion stratégique. L'offre en sociétés de service spécialisées est pléthorique et il n'est pas facile pour le non-initié d'y repérer l'offre adaptée à ses besoins et à ses possibilités.

Il importe que chaque entreprise développe une politique d'information et de télécommunications aux besoins du segment de marché sur lequel elle est installée. On n'agira pas de même dans le domaine du transport de containers maritimes, en citernes de produits chimiques ou en transport de primeurs.

Si les dispositifs d'aide financière au conseil (par exemple les FRAC) n'apparaissent pas suffisants, peut-être faudrait-il mettre au point une aide spécifique au recours au conseil en technologies, ou à l'équipement de l'entreprise. On pourrait aussi suggérer que se créent des cellules d'orientation qui mettent à disposition des PMET des renseignements sur l'offre et les spécifications de l'offre existante en matériels et en logiciels, dont les organismes de formation par exemple pourraient être les supports.

3.2 - Axer la formation sur la compréhension du processus global

Malgré les suivis individualisés d'activité que permettent les procédures informatiques utilisées, on ne peut éviter les erreurs et incidents liés à l'absence de motivation, avec de telles politiques d'insécurité du personnel. Une telle politique ne peut s'avérer qu'à courte vue, dans la mesure où les formations dispensées dans le cadre d'un poste temporaire sont trop utilitaires pour permettre aux opérateurs temporaires de comprendre la rationalité des flux d'informations qui accompagnent les circulations de marchandises.

Au contraire, la formation des opérateurs - initiale ou continue - devrait comprendre une initiation au processus global de circulation de l'information, donner accès à la logique du processus de travail global, qui leur permette d'avoir des bases suffisamment solides pour comprendre les applications sur lesquelles ils sont appelés à travailler. Pour donner sa pleine efficacité, la maîtrise des techniques doit être resituée dans le circuit d'information et de fonctionnement de l'entreprise.

Si cette approche existe dans les formations qualifiantes initiales (BEP dans le système scolaire ou apprentissage) pour les fonctions distribution magasinage, elle est totalement absente des formations de conducteurs. Il conviendrait d'intégrer également dans les programmes de formation initiale et continue des conducteurs des éléments de compréhension générale des systèmes de communication et de télématique en usage dans les entreprises, dont les équipements portatifs et embarqués sur les véhicules sont les prolongements.

3.3 - Reconnaître le professionnalisme des métiers du transport et de la logistique

L'hétérogénéité du secteur (segments de marché, niveaux d'intégration des nouvelles technologies) n'est pas sans créer de problèmes dans le secteur transports logistique : reconnaissance des qualifications, valorisation du contenu des postes de travail, adéquation du contenu des formations etc..

Les dénominations traditionnelles de fonctions ou de postes de travail sont insuffisantes pour traduire la diversité d'exercice de ces fonctions aujourd'hui, selon que l'organisation du travail en transports ou en logistique est très influencée ou non par l'outil informatique et télécommunications. D'où une discrimination lors de l'embauche en logistique sur le seul critère de l'expérience acquise.

Comme on l'a suggéré dans un récent rapport, la révision de la classification des emplois logistiques dans les différentes branches professionnelles pourrait être l'occasion de valoriser les nouvelles compétences liées à l'évolution des technologies dans les métiers de la chaîne logistique.

3.4 - Privilégier le recrutement de personnel formé avant le recours à l'intérim

Dans les entreprises les plus engagées dans une politique intégrée d'informatisation et de télécommunications, soit les prestataires spécialisés de l'entreposage, il a été constaté que la gestion de l'emploi était variabilisée au maximum par le recours à l'intérim. Côté offre, l'intérim a d'ailleurs remarquablement

saisi cette opportunité. Les entreprises d'intérim ont ainsi développé un grand savoir-faire dans la définition des postes à pourvoir et l'affectation de personnel adapté. L'intérim fonctionne alors comme un « sas » quasi-obligatoire entre l'emploi précaire et l'emploi permanent, et surtout comme une période de sélection et de formation sur le tas.

Il serait bon de lancer des actions de communication faisant connaître les formations initiales centrées sur les fonctions d'entrepôt ou de magasin, et d'inciter les entreprises du secteur de transports à y recourir. On sait en effet que la majorité des élèves sortant avec un diplôme de BEP distribution magasinage trouvent un emploi dans les départements logistique des chargeurs, et non chez les prestataires logistiques relevant du secteur des transports. Quant à trouver une place d'apprentissage dans les mêmes filières, c'est aussi chez les chargeurs qu'un jeune a les plus grandes chances d'en trouver. Il est dommage que règne un tel désintérêt des entreprises du secteur transport pour ces formations de base, désintérêt qui n'est sans doute que le reflet de la priorité donnée au canal de l'intérim et à la compression des coûts de main d'oeuvre.

3.5 - Donner la priorité à la flexibilité interne sur la flexibilité externe

Pour répondre aux besoins de flexibilité du secteur tout en permettant le véritable investissement en ressources humaines que le développement technologique requiert, on peut aussi suggérer de rechercher la flexibilité dans le contrat de travail lui-même plutôt que le seul recours à la flexibilité externe. Le contrat de travail intermittent, le contrat de travail à temps partiel permettent à la fois des formes d'organisation du travail répondant à une activité dont l'irrégularité peut être gérée, et la capitalisation de la formation professionnelle pour l'entreprise, mais aussi pour le salarié.

