

CHAPITRE CINQUIEME

Section I - APPROCHE DES DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL PERIPHERIQUES

I - LES RAMASSAGES OUVRIERS DANS L'AGGLOMERATION

1 - Quelques données générales

2 - Les conditions d'apparition des ramassages

2.1 - Les nouvelles implantations de la période 1955-1963

2.2 - Les mouvements de délocalisation internes à l'agglomération

3 - Le ramassage, moyen de gestion de la main d'oeuvre

3.1 - Le ramassage est mis en place par l'entreprise en vue de mobiliser certaines catégories de main d'oeuvre

3.1.1 - Le cas de la C.S.F.

3.1.2 - Régulation qualitative

3.2 - Le ramassage constitue, au premier chef, un moyen de gestion et un enjeu de rapports sociaux dans l'entreprise

3.3 - Les tendances

4 - L'organisation des ramassages

II - RESEAUX DE RAMASSAGE ET MIGRATIONS ALTERNANTES PERIPHERIQUES

1 - Données sur les destinations des services de ramassages

2 - Données sur les origines des migrations dans le cas de 10 entreprises

2.1 - Le ramassage est important pour la main d'oeuvre localisée hors de l'agglomération

2.2 - Dans l'agglomération, la population grenobloise est plus ramassée que celle des autres communes

3 - Les liaisons problématiques

3.1 - Le corridor Nord-Ouest

3.2 - La zone Sud de la commune de Grenoble

3.3 - La zone Sud apparaît comme une zone difficile à atteindre lorsque  
on y a son travail

SECTION II - DONNEES SUR LES RAMASSAGES D'ENTREPRISES

I - ELEMENTS DE METHODOLOGIE

1 - Définition

1.1 - Ramassages d'entreprises

1.2 - Délimitation du terrain d'études

2 - Les sources d'information

2.1 - Les dossiers de demande de remboursement du versement-transport

2.2 - Les transporteurs qui effectuent les services de ramassage

2.3 - Certaines entreprises assurent le ramassage

II - DESCRIPTION DU SYSTEME DES RAMASSAGES DE L'AGGLOMERATION GRENOBLOISE

1 - Les pôles d'emploi

1.1 - Répartition par taille des entreprises et par taille des effectifs  
transportés

1.2 - Répartition par branches

1.3 - Les localisations des entreprises

1.3.1 - Le découpage territorial

1.3.2 - Les localisations

2 - Les bassins de main d'oeuvre - Etude d'un échantillon de 10 entreprises

2.1 - Présentation de l'échantillon des 10 entreprises

2.2 - La répartition des effectifs des 10 entreprises

2.2.1 - Présentation générale

2.2.2 - La place des 10 entreprises dans l'ensemble du terrain d'étude

2.3 - La structuration des bassins de main d'oeuvre par les ramassages

2.3.1 - La localisation des effectifs ramassés

2.3.2 - Méthode de comparaison

2.3.3 - Présentation des résultats

3 - L'organisation des services de ramassage

3.1 - Conditions de réalisation de l'enquête

3.2 - Les caractéristiques de l'organisation des ramassages

3.2.1 - La répartition du marché entre les transporteurs

3.2.2 - La configuration de l'offre de ramassage

3.2.3 - Données sur les temps de transport



## SECTION I - APPROCHE DES DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL PERIPHERIQUES

---

### I - LES RAMASSAGES OUVRIERS DANS L'AGGLOMERATION

---

L'examen des ramassages ouvriers qui existent dans l'agglomération grenobloise au début de 1975 montre qu'ils constituent, de facto, une réponse institutionnelle particulière au problème plus général des déplacements domicile-travail périphériques.

En effet, toutes les entreprises qui organisent ces ramassages sont situées hors du centre de l'agglomération, et les plus importantes d'entre elles suffisamment loin de ce centre pour que leurs conditions d'accessibilité ne soient pas liées aux éléments majeurs de la desserte de la zone urbaine, notamment en transports collectifs. En ce qui concerne les origines des déplacements domicile-travail ainsi recensés, le caractère périphérique est moins net, le centre de l'agglomération rassemblant une main d'oeuvre ouvrière absolument pas négligeable. Mais malgré cela, il est clair que la plus grande partie des origines sont situées hors de ce centre, en première ou en deuxième couronne, voire à l'extérieur du périmètre d'agglomération.

#### 1 - Quelques données générales

Les ramassages concernent quelques 5 100 travailleurs, ce qui représente à peu près 10 500 déplacements quotidiens (compte tenu que certains ramassages concernent des personnels dont la journée de travail est discontinue), c'est-à-dire environ 5 % de l'ensemble des déplacements domicile-travail de l'agglomération (base enquête ménage 1973). Ils représentent autant que les déplacements domicile-travail assurés par le réseau public, à destination non-centrale, c'est-à-dire la moitié des déplacements domicile-travail de tout le réseau.

Ces ramassages sont assurés pour le compte de 31 entreprises de plus de 10 salariés, dont les effectifs totaux sont de 22 000 personnes au 31-12-1974 (le taux de ramassage sur l'ensemble est donc de 23 % environ), sans compter les entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics, ainsi que les entreprises spécialisées dans le nettoyage et l'entretien dont il faut assimiler les ramassages à des déplacements de chantiers.

La très grande majorité de ces emplois (94 %) appartient au secteur industriel, et c'est là un point très important qu'il convient de ne plus perdre de vue par la suite. Lorsque nous parlons des ramassages d'entreprises, nous parlons essentiellement de ramassages d'ouvriers, de techniciens, de personnels employés du secteur industriel, voire de cadres de ce secteur. C'est en ce sens que le phénomène des ramassages est un phénomène assez significatif du problème général des déplacements domicile-travail périphériques compte tenu des localisations de l'emploi, qui spécialisent assez fortement les directions des migrations suivant que l'on a affaire à des emplois industriels ou tertiaires (banque, commerce, services...). Les principales branches industrielles concernées sont :

- la construction électrique (Thomson-C.S.F., Merlin-Gerin, C.E.N.G.) dont les entreprises assurent 60 % des ramassages.
- la mécanique et la métallurgie (Caterpillar, Ugine-Carbone, S.I.C.N., Dragon, Pataud, Richier, Montalev), pour 19 % des ramassages ;
- le textile et l'habillement (R.P.T. Viscose, Lou, Jamet) pour 5 % des ramassages.

On le voit, le phénomène des ramassages est très fortement concentré sur les deux branches qui viennent en tête. De la même façon, il est quasiment absent ou faible dans des branches importantes : la chimie, les papiers cartons, les industries agricoles et alimentaires... Même pour le textile-habillement, les entreprises qui organisent des ramassages ne comptent que 25 % des emplois de la branche (85 % pour la construction électrique, 75 % pour la mécanique).

## 2 - Les conditions d'apparition des ramassages

La quasi-totalité des réseaux observés trouve son origine dans la période qui va de 1955 à 1973. C'est donc un phénomène récent au regard de l'histoire industrielle grenobloise, et très lié aux caractéristiques d'extension de l'agglomération durant cette période.

Les principaux réseaux sont mis en place dans le cadre de deux mouvements principaux.

### 2.1 - Les nouvelles implantations de la période 1955-1963

Cinq des sept entreprises qui ramassent les plus importants effectifs font partie du mouvement d'implantations nouvelles des années 1950 à 1962, caractéristique des formes de l'industrialisation grenobloise. Ces implantations sont le fait de capitaux "extérieurs" à la région grenobloise, dans le cadre de stratégies de localisation d'envergure nationale et internationale. Ce sont :

- en 1955, la Thomson-C.S.F., filiale du groupe Thomson, dont l'implantation de Saint-Egrève regroupe deux unités de production : Thomson-G.T.E. (Grands Travaux Electriques) et C.S.F. Sescosem (fabrication de semi-conducteurs) ;
- en 1958, le C.E.N.G. (Centre d'Etudes Nucléaires de Grenoble), filiale du C.E.A. et rassemblant un nombre important de laboratoires de recherche, dont l'implantation grenobloise est justifiée en partie par le développement du potentiel universitaire local, et qui se situe à Grenoble, sur le site de la presqu'île ;
- en 1962, le Centre d'Etudes Cryogéniques, filiale de la Société Air Liquide, spécialisée dans l'étude des phénomènes de très basse température, et dont l'implantation est liée à l'existence du potentiel scientifique grenoblois, localisé à Sassenage
- en 1962, la Société Industrielle de Combustibles Nucléaires, liée au Groupe C.G.E., localisée à Veurey :

- en 1960 et 1963, la Société Caterpillar-France, filiale du groupe américain Caterpillar, pour qui la localisation grenobloise n'est justifiée que dans le cadre d'une position européenne, et qui installe en très peu de temps deux unités de production à Grenoble-Sud et à Echirolles.

C'est donc essentiellement sur la fin de la période des implantations nouvelles que l'on observe les créations de ramassages les plus importantes (notamment le réseau de la C.S.F. ne prend une réelle extension qu'à partir de 1960). Cette fin de période (la croissance des emplois change de structure à partir de 1960) correspond aussi à une transformation dans les conditions de localisation de l'habitat (la croissance des communes périphériques devient plus rapide que celle de Grenoble, ce qui traduit un mouvement d'éclatement de l'urbanisation vers la périphérie) et, surtout, à une période de difficultés sérieuses en matière de logement.

## 2.2 - Les mouvements de délocalisation internes à l'agglomération

A partir de 1960 essentiellement et jusqu'à 1974 environ, la croissance des emplois industriels procède d'un mécanisme d'accroissement des effectifs et de fractionnement des fabrications des entreprises anciennement implantées (1). Dans un grand nombre de cas, ce processus donne lieu à des localisations nouvelles, permises par l'autonomisation de certaines productions, qui se traduisent fréquemment par des desserrements en périphérie, en fonction des opportunités foncières. On assiste alors en général à des transferts de fabrications déjà existantes et qui s'intègrent dans un nouveau processus de production, et, par conséquent, la main d'oeuvre employée à ces fabrications doit être déplacée. Cela se traduit dans beaucoup de cas par la création d'une ou plusieurs lignes de ramassage. Il s'agit essentiellement des cas suivants :

---

(1) - *On observe beaucoup moins d'implantations nouvelles significatives que dans la période précédente. Citons Hewlett-Packard, Becton Dickinson, qui ne donnent pas lieu à mise en place de ramassages.*



- Merlin -Gerin, qui ouvre les usines S en 1960, K en 1964, J en 1965, M<sub>1</sub> et M<sub>2</sub> en 1968, celle de Voiron en 1970 et l'usine L au Fontanil en 1974 (voir la carte des réseaux de ramassage de Merlin-Gerin) ;
- Blancomme, qui, localisé dans l'Ile Verte à Grenoble depuis 1946, et ayant créé un atelier à Pont-de-Claix dès 1951, y déplacera toute son activité en 1969 pour des raisons de taille essentiellement, et renforce à cette occasion la desserte de cet établissement ;
- Ugine Carbone, dont la localisation à Veurey en 1971 procède très précisément de l'autonomisation de la production des pièces en métaux frittés, qui est issue de l'usine INFRA du quartier des Eaux Claires à Grenoble ;
- Montalev, créée en 1954, qui transfère ses activités à Voreppe en 1968
- Fit-Mapa, filiale de Hutchinson, également à Voreppe
- Dragon, entreprise de construction mécanique créée à Fontaine en 1957, qui se dédouble en 1973 en ouvrant un nouvel atelier à Sassenage ;
- Pataud, qui transfère toute son activité de chaudronnerie à Domène, après y avoir racheté une entreprise de ce secteur.

### 3 - Le ramassage, moyen de gestion de la main d'oeuvre

La mise en évidence de conditions différenciées d'apparition des réseaux de ramassage appelle à s'interroger sur les différences d'intérêts que ces réseaux représentent d'une entreprise à l'autre, c'est-à-dire essentiellement sur le rôle que jouent ces réseaux dans la politique de l'entreprise.

Il faut à cet égard distinguer deux grands modèles, qui recourent peu ou prou les deux groupes d'entreprises indiqués ci-dessus.

3.1 - Le ramassage est mis en place par l'entreprise en vue de mobiliser certaines catégories de main d'oeuvre, qui majoritairement, ne peuvent être mobilisées par leurs propres moyens, en raison de la faiblesse de leurs revenus, de l'éloignement de leurs localisations, ou sim-

plement (ce qui est souvent lié au revenu) de l'absence d'un autre moyen de transport (1).

Ce modèle peut recouvrir des situations contrastées. En effet, le critère revenu et le critère éloignement prennent des sens différents suivant l'état du marché du travail, qualification par qualification, et suivant la localisation de l'entreprise.

3.1.1 - Le cas de la C.S.F. est un cas typique de ce modèle. Son réseau de ramassage est de loin le plus important de l'agglomération puisqu'il transporte 35 % du total des effectifs ramassés, au moyen de 38 services, dont 19 pour les horaires normaux et 19 pour les horaires d'équipes. Ce réseau transporte 50 % du personnel de l'entreprise, et presque exclusivement du personnel ouvrier. La composition du personnel est très typique des industries de la branche s'agissant de production de composants miniaturisés (ici semi-conducteurs pour la Sescosem, tubes TV pour G.T.E.) : 2/3 du personnel total sont des femmes, jeunes (la moyenne d'âge de l'établissement est de 24 ans), peu qualifiées (O.S.), dont la plupart travaillent en deux équipes de huit heures.

Le réseau de ramassage représente ici un véritable moyen de régulation quantitative de la main d'oeuvre, sous un double aspect. D'une part, il s'agit de compenser en permanence l'usure de la main d'oeuvre (le taux de rotation atteint 20 % !) en faisant du réseau un véritable moyen de recrutement. Ainsi, en période d'accroissement des effectifs, les têtes de ligne suivent assez fidèlement les progrès de l'urbanisation dans les zones à population ouvrière essentiellement. D'autre part, il est possible de l'utiliser comme moyen de stabilisation des effectifs, compte tenu du très faible taux de motorisation (donc du degré de captivité élevé) des jeunes ouvrières : une suppression de ligne, même temporaire, peut jouer ce rôle de stabilisateur.

---

(1) - *L'enquête Ménage 1973 montre que 70 % des femmes ramassées n'ont pas de permis de conduire. La proportion est d'ailleurs de 75 % sur le réseau public pour le motif travail.*

Un autre exemple est tout à fait comparable, bien que le taux de ramassage n'y soit que de 15 % : il s'agit des établissements LOU, dont la structure de main d'oeuvre est tout à fait semblable (femmes jeunes, peu qualifiées : caractéristique des industries de l'habillement). La différence entre les taux de ramassage tient en fait à la différence de localisation des deux entreprises : C.S.F. est en banlieue peu accessible, LOU est en bordure du centre de l'agglomération et ne ramasse qu'en dehors de l'agglomération : si l'on ne considère que les effectifs localisés hors de l'agglomération, le taux de ramassage dépasse 50 % également.

3.1.2. - Une autre version du modèle est celle de la régulation qualitative. Si l'objet du réseau de la C.S.F. est de réguler un important volant de main d'oeuvre, d'autres réseaux peuvent avoir pour objet de rechercher, là où elles sont, des catégories particulières de main d'oeuvre, en général, assez qualifiées. Ici, c'est le critère éloignement (et donc coût du transport) qui joue un rôle important. L'exemple typique de cette version est celui de Caterpillar, qui ramasse environ 300 personnes hors de l'agglomération, exclusivement pour du travail d'équipes (3x8), dont certaines disposent d'une certaine qualification.

La ligne de transport des Ets Vicat (à Saint-Egrève) joue un rôle analogue, et peut-être même plus typique, puisqu'elle a pour objet de maintenir sur place du personnel de carrière très qualifié, dans la perspective d'une réutilisation du site après lequel ils sont localisés.

### 3.2 - Le ramassage constitue, au premier chef, un moyen de gestion et un enjeu de rapports sociaux dans l'entreprise

Ici aussi, deux versions peuvent être développées, suivant que l'initiative de donner ce rôle au ramassage revient essentiellement à l'entreprise ou non.

3.2.1 - Dans un certain nombre de cas, et particulièrement dans le cas de réseaux à longs trajets (ramassant à l'extérieur de l'agglomération), on observe un phénomène de catégorisation de la main d'oeuvre ramassée, du fait de son isolement et de sa très grande captivité. Dès lors cette situation peut être utilisée comme moyen de division du personnel, notamment en cas de conflits sociaux. Ce modèle est probablement présent chez Caterpillar, Lou.

3.2.2 - Dans d'autres cas, où il y a eu délocalisation interne à l'agglomération, la mise en place du réseau a pu répondre à une revendication des personnels dont le lieu de travail se trouvait déplacé (il est d'ailleurs important de noter que ces cas sont les seuls dans lesquels la revendication de mise en place du ramassage a abouti). C'est le cas aux Ets Dragon, partiellement chez Ugine-Carbone, Merlin-Gerin.

### 3.3 - Les tendances

Il n'existe pas, en fait, de cas absolument pur. Chaque situation d'entreprise emprunte certains de ses caractères à chacun des modèles évoqués ci-dessus. En particulier, on n'observe pas que des revendications aient abouti à la mise en place du ramassage, sans que cette mise en place ne corresponde à un intérêt objectif de l'entreprise du type du premier modèle (par exemple : en cas de transfert, conserver une main d'oeuvre déjà formée pour lancer la nouvelle production...) Par ailleurs, la politique de transport de l'entreprise peut être articulée de façon très étroite à d'autres politiques sectorielles, et en particulier, avec la politique du logement. Ce cas est tout à fait explicite à propos de Rhône-Poulenc-Textiles qui loge une grande partie de sa main d'oeuvre étrangère en foyers, et renvoie, en l'espèce, aux conditions dans lesquelles cette main d'oeuvre est exploitée. Enfin, les modèles présentés laissent une large place aux conditions conjoncturelles, soit en ce qui concerne l'état du marché du travail, soit en ce qui concerne l'état des relations sociales dans l'entreprise. Et les conditions qui ont pu être

déterminantes pour la mise en place d'un réseau (pénurie de main d'oeuvre, par exemple) peuvent se trouver considérablement modifiées quelques années plus tard (montée généralisée du chômage). Dans ces conditions, il est très difficile de faire un pronostic précis sur l'évolution de la situation. Néanmoins, il est possible de dégager certaines tendances.

Tout d'abord, il est important de noter qu'il n'y a pratiquement pas de nouveaux réseaux de ramassage depuis 1973 environ, c'est-à-dire depuis que l'accroissement du chômage devient sensible et est pris en compte dans les politiques patronales.

D'autre part, un certain nombre d'entreprises, pour qui le premier modèle (mobilisation de la main d'oeuvre) est dominant fortement, ne semblent pas envisager de remettre en cause l'existence de leur réseau, (C.S.F., Caterpillar, ...).

Par contre, on observe un mouvement non négligeable (sinon important) caractéristique d'une stratégie de suppression du ramassage (Merlin-Gerin, Ugine-Carbone, Lou peut-être...). Ce mouvement est complexe à expliquer, et il faut faire appel à plusieurs types de considérations.

Premièrement, il peut y avoir remise en cause du ramassage lorsque celui-ci apparaît, à l'entreprise, comme ne rendant plus les services auxquels il devrait correspondre, et par conséquent comme coût inutile. Cette argumentation est d'autant mieux développée qu'à travers la suppression du ramassage, permise notamment par l'accroissement du chômage et la forte demande d'emploi qui en résulte, est visée la remise en cause d'un acquis revendicatif accordé quelques années plus tôt.

Deuxièmement, il peut y avoir remise en cause du ramassage lorsque celui-ci est considéré comme un obstacle à la transformation des conditions de travail dans l'entreprise, en particulier en ce qui concerne la question des horaires de travail, pour la mise en place d'horaires variables. Le cas le plus important est celui des Ets Merlin-Gerin, où la mise en place d'horaires variables semble être un élément stratégique de la politique à moyen terme, et où un ensemble de décisions dans ce sens (notamment

passage à la journée continue) ont été prises récemment. Il est inévitable que l'aboutissement de ce projet ait des répercussions sur un certain nombre d'autres entreprises de l'agglomération, compte tenu du "rôle pilote" que joue Merlin-Gerin en matière de conditions de travail. On peut imaginer qu'une limite à cette pratique est fixée par l'existence du travail en équipes, qui se prête mal à cette transformation. Cela n'empêche pas que l'entreprise Ugine-Carbone l'envisage déjà pour les personnels travaillant à l'horaire normal, ce qui diminuerait de plus d'un tiers sa capacité de ramassage, et contribuerait à isoler, en cette matière, les personnels postés des autres personnels. En tout état de cause, ces tentatives n'iront pas sans des réactions assez vives de la part des personnels concernés, surtout lorsque le ramassage représente une certaine importance. Des tentatives passées du même ordre, qui n'ont pas abouti en raison des résistances des travailleurs concernés, montrent la sensibilité ouvrière sur l'acquis que représente un moyen de transport organisé, permanent (donc sûr) et gratuit.

Il convient enfin de noter que ces remises en cause donnent lieu à des argumentations patronales justifiant la suppression par le versement transport auquel sont assujettis les employeurs. Il s'agit là très clairement d'une stratégie de report sur les collectivités locales des conséquences de décisions dans lesquelles ces collectivités ne peuvent être impliquées. Il y a lieu néanmoins d'être attentif à ces discours, dans la mesure où ils visent à faire jouer aux institutions politiques locales un rôle particulier dans des conflits portant sur des rapports internes à l'entreprise, comme le montre l'analyse des motifs des suppressions envisagées.

#### 4 - L'organisation des ramassages

L'étude du marché des ramassages montre un certain nombre de phénomènes intéressants. Le plus important d'entre eux est le fait que la plupart des transporteurs (privés et publics) participent à cette activité, dans le cadre d'un système de concurrence concertée.

Cela est dû tout d'abord au caractère très marqué de la pointe du matin et au caractère très dispersé des destinations. Il s'en suit que

l'organisation des ramassages, en l'état actuel de non coordination des horaires des entreprises, suppose une mobilisation très importante de moyens de transport, pour des durées quotidiennes relativement brèves, ce qui exclut que le ramassage constitue, à lui seul, une activité rentable, sauf dans des cas très particuliers. Cette activité est donc très généralement exercée en articulation avec d'autres activités de transports de personnes, soit comme complément, soit comme activité principale (jusqu'à 50 % environ). L'importance des moyens à mettre en oeuvre, et l'obligation d'articuler le ramassage à d'autres activités, constituent des obstacles certains à la monopolisation de cette activité.

Cela est dû aussi à la structure générale des entreprises de transports routiers de voyageurs, où l'on constate la coexistence (instable) d'entreprises de natures très différentes. Certaines sont affiliées à des groupes d'importance nationale (par exemple C.E.A. Uniroute), d'autres sont de petites entreprises, de nature artisanale et familiale. Il s'ensuit que les conditions de rentabilité des capitaux engagés globalement diffèrent très sensiblement, ainsi que les conditions de travail, ce qui a des effets importants sur les conditions concrètes de la concurrence commerciale entre transporteurs (notamment entre "gros" et "petits"). Compte tenu de la pression qu'exercent les entreprises clientes à la baisse des tarifs, on assiste à des phénomènes de sous-traitance très développés, qui aboutissent à ce qu'il y ait une distorsion assez nette entre la répartition des marchés et la répartition des services réellement effectués. En particulier, tout se passerait comme si quelques "petits" transporteurs étaient les principaux courtiers du ramassage, si la S.E.M.I./T.A.G. ne constituait pas une exception notable à cette règle par l'importance de son activité dans ce domaine (elle est d'assez loin le premier détenteur de marchés de ramassage, ainsi que, très certainement, le principal transporteur).

Ce qui domine donc est l'impression de concurrence, parfois sauvage, attisée par les conditions dans lesquelles se négocient les marchés. Il n'en reste pas moins que les problèmes posés par la mobilisation du parc aux heures de pointe sont un moteur important de concertation entre

transporteurs, de même que le souci de ne pas remettre en cause certains découpages géographiques du marché.

Une autre caractéristique, en effet, concerne la répartition spatiale des marchés de ramassage. Celle-ci fait apparaître trois zones caractéristiques. La plus importante est la zone agglomérée desservie par le réseau public S.E.M.I.T.A.G.. Sur cette zone, qui contient 55 % des lignes de ramassage, la S.E.M.I.T.A.G. a une position très forte puisque, au début de 1975, elle détenait déjà 54 % du marché de la zone (35 % du total des zones), précédant de loin le deuxième transporteur influent de la zone, ~~Mme~~ Vve LAZIER (18,5 % de la zone et 11,2 % du total).

Sur la deuxième zone importante, la zone Nord-Ouest au-delà de la zone desservie par T.A.G., c'est l'entreprise RICOU qui domine nettement le marché, en assurant d'ailleurs la totalité de son activité de ramassage dans cette zone.

Enfin, la zone Nord-Est, beaucoup moins importante, est dominée par l'entreprise SIMOND, qui y est spécialisée également pour les 3/4 de son activité de ramassage.

L'année 1975 a vu intervenir des modifications importantes à ce schéma. D'une part, la S.E.M.I.T.A.G. a augmenté son importance sur la zone agglomérée, en reprenant la moitié des services du C.E.N.G.. Ce faisant, elle détient les 2/3 du marché de la zone, le tiers restant étant réparti entre neuf autres transporteurs. Cette situation donnerait certainement à la S.E.M.I.T.A.G. la possibilité de définir les conditions générales du marché si elle avait les moyens correspondant à cette position. D'autre part, la zone Nord-Ouest a été le théâtre d'une transformation assez brutale, ce qui montre bien qu'elle constitue une zone sensible en matière de transports domicile-travail. A la suite d'une restructuration de l'entreprise RICOU et de l'abandon par elle d'une part importante de son activité dans la zone, l'entreprise RADICINI est devenue le principal transporteur pour cette zone (en reprenant le marché Ugine-Carbone et une ligne S.I.C.N.) et la S.E.M.I.T.A.G. s'est implantée par l'inter-



médiaire du marché S.I.C.N.. Cette situation est probablement provisoire dans la mesure où elle résulte en fait à la fois des conditions d'industrialisation de cette zone, et des conditions de sa desserte par les différents modes, et nous y reviendrons plus loin. Notons simplement ici que l'implantation prochaine du Dauphiné Libéré à Veurey reposera le problème de la structure des services de ramassage.

En conclusion, l'étude des aspects organisationnels de ce secteur montre que d'une part les services de ramassage constituent un complément de l'activité de pointe du réseau public, à la fois comme supplément de capacité de transport et comme moyen spécifique des liaisons centrifuges et périphériques (non assurées pour des raisons connues par le réseau public) ;

d'autre part, ces services sont très nettement dominés par la S.E.M.I.T.A.G. dans la zone agglomérée, alors qu'ils font l'objet d'une concurrence assez vive dans la zone Nord-Ouest.

## II - RESEAUX DE RAMASSAGE ET MIGRATIONS ALTERNANTES PERIPHERIQUES

---

Alors que l'étude des réseaux de ramassage procède en partie d'une interrogation assez globale sur les déplacements domicile-travail périphériques, il n'est pas possible de situer parfaitement les résultats qui précèdent dans une présentation détaillée de ces déplacements. En effet, les exploitations déjà réalisées de l'enquête-ménages de 1973 ne donnent pas d'informations suffisantes pour l'analyse de ces déplacements, et l'enquête-ménages de 1966, outre qu'elle n'a pas non plus été exploitée dans ce sens, a été réalisée à une période où les mouvements d'urbanisation et d'industrialisation périphériques n'avaient pas atteint le niveau de développement que nous connaissons aujourd'hui et qui explique l'aggravation des problèmes de transport dans ces zones.

Aussi, il faut se contenter d'une méthode de travail plus inductive, qui vise à utiliser les structurations existantes au niveau des ramassages comme révélatrices des principaux problèmes posés pour les déplacements-domicile travail périphériques. Pour cette raison, il faut renouveler une mise en garde qui a déjà été faite : on ne peut pas tirer de cette analyse plus qu'elle ne peut produire, et en particulier, on ne peut pas lui faire évoquer la structuration des déplacements périphériques tous motifs. Ce qui peut être mis en évidence, et qui représente un résultat original, c'est le problème des migrations alternantes de la main d'oeuvre industrielle essentiellement.

### 1 - Données sur les destinations des services de ramassages

---

Toutes les entreprises effectuant un ramassage sont situées en dehors du grand centre. Plus précisément, deux d'entre elles seulement sont situées sur la partie Nord de la commune de Grenoble (au Nord des Grands

Boulevards), mais sont implantées dans le site appelé communément la 'presqu'île', ce qui représente assurément une localisation périphérique au regard du grand centre : le C.E.N.G. et le siège de l'entreprise Merlin-Gerin et 5 de ses établissements.

La répartition des effectifs totaux de ces 31 entreprises est la suivante : 37 % des effectifs sont situés dans la zone Sud de l'agglomération (au Sud des Grands Boulevards), 25 % dans la presqu'île, 23 % dans la zone Nord-Ouest rive droite (dont la C.S.F.), et 8 % dans la zone Nord-Ouest et Ouest, rives gauches du Drac et de l'Isère. 7 % seulement sont situés dans les zones Est et Nord-Est. Grenoble et les communes du Sud regroupent 62 % des effectifs concernés.

Inversement, la répartition des effectifs transportés privilégie les zones Ouest et Nord-Ouest, puisque 55 % y ont leur destination, contre 38 % seulement pour Grenoble et la zone Sud.

Ce renversement des proportions est tout à fait éclairant sur l'acuité des problèmes de mobilisation de la main d'oeuvre industrielle dans la vallée de l'Isère en aval de Grenoble. Le taux de ramassage (1) pour les entreprises qui y sont situées avoisine 40 %, alors que la moyenne est de 23 %. Et si la zone Sud constitue la destination de 20 % des personnes transportées, c'est-à-dire la deuxième zone par ordre d'importance, le taux de ramassage n'y est que de 12 %, ce qui est le taux le plus faible de toute l'agglomération.

## 2 - Données sur les origines des migrations dans le cas de 10 entreprises

L'analyse des origines des migrations domicile-travail, en l'absence d'une enquête détaillée auprès des personnels de ces entreprises, n'est en général pas possible, compte-tenu que le critère méthodologique privilégie le lieu de destination (l'entreprise). Nous avons néanmoins pu isoler

---

(1) - *Le taux de ramassage est égal au rapport du nombre de personnes transportées au nombre de salariés, dans une entreprise ou dans un ensemble d'entreprises.*

un échantillon de 10 entreprises (1), dont les effectifs représentent 77,4 % des effectifs de toutes les entreprises effectuant un ramassage, et dont les effectifs ramassés représentent 81 % du total des effectifs ramassés. Pour ces 10 entreprises, il a été possible d'obtenir la répartition par commune de résidence des personnels de l'entreprise, ainsi que la même répartition pour les personnels transportés. Il est possible dans ces conditions de comparer les deux répartitions, entreprise par entreprise, ou bien zone par zone.

Les résultats globaux sont les suivants :

2.1 - Le ramassage est important pour la main d'oeuvre localisée hors de l'agglomération

13,6 % des effectifs des 10 entreprises ont leur domicile dans des zones extérieures aux limites de l'agglomération (S.I.E.P.A.R.G.), et 41 % d'entre eux sont ramassés.

C'est la zone Nord-Ouest (Voiironnais et région de Saint-Marcellin) qui est la plus concernée en raison des effectifs qui y sont localisés, et qui représentent la moitié des effectifs extérieurs à l'agglomération. Ce sont les entreprises Caterpillar et Thomson-C.S.F.-SESCOSEM qui sont les plus présentes dans cette zone et qui y ramassent le plus, ainsi que Merlin-Gerin pour qui cela représente une part plus faible de ses propres effectifs. Compte tenu de cette répartition, on peut estimer que deux personnes ramassées hors de l'agglomération sur trois travaillent en équipes (2x8 pour la C.S.F.-SESCOSEM et 3x8 pour Caterpillar).

Dans la région Nord-Est, la rive gauche du Grésivaudan est également fortement drainée au-delà des limites de l'agglomération : 46 % des effectifs sont ramassés. Mais l'importance du bassin d'emploi est nettement plus faible (moins de 20 % de la main d'oeuvre extérieure à l'agglomération).

---

(1) - *Air-Liquide Blancomme, Caterpillar, C.E.N.G., Thomson-C.S.F.+ SESCOSEM, Lou, Merlin-Gerin, Rhône Poulenc Textiles, Ugine-Carbone (Veurey) Ciments Vicat (Saint-Egrève). Le fait que cet échantillon relève du double critère : existence d'un ramassage + disponibilité de*

On y retrouve à nouveau Caterpillar et la Thomson-C.S.F.-SESCOSEM, ainsi que l'entreprise Lou qui a, là, l'essentiel de son recrutement extérieur à l'agglomération.

2.2 - Dans l'agglomération, la population grenobloise est plus ramassée que celle des autres communes

Le taux de ramassage est en effet de 26 % sur Grenoble et de 19 % sur les autres communes de l'agglomération. Ce résultat est apparemment surprenant, mais il est en fait très riche de sens.

On peut tout d'abord noter que, à l'intérieur même de la commune de Grenoble, c'est la partie située au Sud des Grands Boulevards qui est la plus drainée : 29 % des effectifs sont transportés, contre 21 % au Nord des Grands Boulevards. Les entreprises qui ramassent le plus sur Grenoble sont Thomson-C.S.F.-SESCOSEM, Merlin-Gerin, Rhône-Poulenc Textiles, C.E.N.G. et Ugine-Carbone.

Inversement, alors que les entreprises de l'échantillon recrutent plus que la moyenne dans la zone Ouest (Fontaine, Sassenage) et dans les communes du Sud (Echirolles, Pont de Claix), ces deux zones sont moins drainées que la moyenne, et cela très notablement pour le Sud (seulement 14 % de personnels ramassés). Une analyse plus fine montre, à l'intérieur de l'échantillon, une relative adéquation entre localisation de l'emploi et localisation de l'habitat, les ramassages étant principalement effectués dans les cas où cette adéquation n'est pas réalisée (C.S.F.).

-----  
*suite note page précédente -*

*l'information, empêche de le considérer comme représentatif des problèmes posés par les déplacements domicile-travail. Il est néanmoins possible de repérer les distorsions qu'il introduit. En particulier, il ne permet pas de représenter les migrations internes aux zones, ni de représenter les situations spécifiques de certaines branches industrielles, absentes de l'échantillon. Il est probable que ces deux restrictions sont surtout sensibles sur la zone Sud de l'agglomération et en ce qui concerne l'industrie chimique qui y concentre sa main d'oeuvre de façon notable comme le montre l'exemple de Progil.*

Cela suggère de s'interroger très précisément sur la signification de l'importance des ramassages dans la partie Sud de la commune de Grenoble. Il est tout à fait probable, et le tracé des lignes de ramassage le montre, que ce problème concerne principalement les zones d'habitat situées à l'Est du cours de la Libération, différenciellement suivant la localisation des principaux ensembles de logements sociaux. Sont concernés essentiellement les secteurs desservis par les axes Léon Jouhaux, Malherbe-Alliés et Stalingrad, ainsi que, en limite de zone, les secteurs Village Olympique - Arlequin et ZUP d'Echirolles, bien que moins nettement.

### 3 - Les liaisons problématiques

Quelles sont les conséquences qu'il faut tirer de ces quelques données ? De toute évidence, maintenant, trois types de problèmes sont représentés dans les analyses qui précèdent.

3.1 - Le corridor Nord-Ouest représente, nous l'avons vu, la principale destination des services de ramassage, cette situation résultant de la conjonction observable entre le choix de localisation "en site vierge" et le type de main d'oeuvre employé (principalement travail en équipes, peu ou moyennement qualifié). C'est à propos des entreprises de cette zone que l'on peut noter les déplacements domicile-travail les plus problématiques (du point de vue des conditions de transport) dans l'agglomération. En effet, compte tenu de la longueur des déplacements et de l'absence de desserte publique, il n'y a pas d'alternative à l'utilisation de la voiture autre que le ramassage. En particulier, l'utilisation des deux roues est notablement plus faible (comme nous avons pu l'observer au cours de l'enquête) que dans le reste de l'agglomération.

On peut donc dire, tout d'abord, qu'apparaît comme "problématique" la liaison de cette zone avec la zone urbaine dense, ce qui signifie que, dans une perspective d'amélioration des conditions des déplacements domicile-travail, apparaît comme problématique la localisation des entreprises concernées en regard des localisations d'habitat. En particulier, on peut considérer comme "critique" le flux observable en provenance de la rive

gauche du Grésivaudan à destination de la C.S.F., au sens où il révèle un profond déséquilibre habitat-emploi sur cette zone (Domène,...)(1).

En outre, l'examen du corridor Nord-Ouest révèle l'important phénomène (dont il est le support matériel) des migrations alternantes en provenance du quadrilatère Voironnais.

La carte des ramassage à destination de l'agglomération montre clairement le caractère systématique du "drainage des collines du Voironnais, pour les besoins des entreprises les plus importantes. Cette situation n'est évidemment possible que dans la mesure où elle traduit le même type de déséquilibre dans ce secteur géographique que dans celui que nous venons d'évoquer.

La superposition de ces deux phénomènes (drainage de l'agglomération et notamment de ses parties Sud et Est vers les entreprises du Nord-Ouest, et migrations vers l'agglomération en provenance du Voironnais) suggère de poser globalement la question de la desserte de cette zone comme élément d'une alternative à la liaison autoroutière Grenoble-Voiron.

3.2 - La zone Sud de la commune de Grenoble apparaît dans l'analyse principalement comme zone origine enclavée vis-à-vis des destinations d'emplois industriels. Cette situation nous paraît tenir essentiellement aux conditions dans lesquelles cette zone a été urbanisée, qui lui confèrent à la fois le statut de zone intermédiaire entre le grand centre et la grande périphérie, enserrée dans une maille de voirie primaire très large, et urbanisée par périodes successives de façon assez disparate, et celui de zone privilégiée pour l'habitat dans la mesure où le grand centre n'est plus en mesure de répondre à l'accroissement des besoins en logement sur la commune de Grenoble. Il s'ensuit que toute cette zone (et cela est vrai aussi des communes périphériques) est constituée de façon assez anarchique,

---

(1) - *Ce déséquilibre est particulièrement sensible pour les femmes, fixées dans ces communes, où l'essentiel des emplois est masculin par leur situation familiale, et contraintes, pour trouver un emploi, d'accepter des conditions de transport particulièrement difficiles.*

et que le problème semble être de combler le retard en équipements de transport pour contribuer à son désenclavement, notamment dans les directions périphériques et probablement pour tous les modes.

3.3 - La conclusion qui précède recouvre en fait un diagnostic plus large que celui porté à partir de l'analyse des origines des déplacements assurés par les ramassages. En effet, les autres parties de l'enquête ont montré un phénomène qui apparaît comme le "négatif" de ce qui vient d'être dit : la zone Sud apparaît comme une zone difficile à atteindre lorsqu'on y a son travail.

Cela est vrai. à nouveau en termes de liaisons périphériques, plus précisément celles dont l'origine est située dans l'Ouest et le Nord-Ouest d'une part, dans l'Est (Saint-Martin d'Hères) d'autre part.

Ce diagnostic inversé, qui milite à nouveau en faveur d'un désenclavement global de la zone Sud, peut être formulé en faisant une étude attentive de ce que la méthode d'analyse des ramassages ne peut pas révéler par elle-même. Que faut-il en effet conclure lorsqu'il n'y a pas de réseau de ramassage ? Ou bien l'absence de ramassage est due au fait que des alternatives suffisantes existent soit par l'existence du réseau public, soit en raison d'une structuration des liaisons habitat-travail impliquant des distances suffisamment faibles pour être parcourues en deux roues (ce qui peut être le cas à l'intérieur de la zone Sud par exemple) (1). Ou bien l'absence de ramassage est le résultat d'un rapport de forces interne aux entreprises qui fait reporter sur les travailleurs eux-mêmes les conséquences des localisations hors des systèmes de desserte. C'est ce dernier cas, qui en l'espèce, constitue l'indicateur de situations problématiques en matière de liaisons domicile-travail, telles que celles concernant des entreprises de la zone Sud non-situées sur les principaux axes routiers, ou recrutant au-delà de la zone.

---

(1) - On exclut ici le problème des alternatives à l'usage de la voiture qui est un problème général des liaisons périphériques.



## SECTION II - DONNEES SUR LES RAMASSAGES D'ENTREPRISES

### I - ELEMENTS DE METHODOLOGIE

#### 1 - Définitions

Dès l'abord, il est utile de délimiter le champ de l'étude en faisant appel à quelques définitions.

1.1 - Nous convenons d'appeler ramassages d'entreprises les transports organisés par des employeurs à l'aide de moyens collectifs, en vue d'assurer, de façon régulière, les déplacements domicile-travail (et retour en général) de tout ou partie des personnels de leur entreprise.

Cette définition exclut certains transports d'entreprises que l'on peut assez fréquemment rencontrer. Il en est ainsi des services qui ont pour fonction d'assurer, pendant le temps de travail, des déplacements de personnels à l'intérieur du domaine privé de l'entreprise, ou bien entre deux établissements d'une même entreprise, voire entre deux entreprises différentes. Ces déplacements sont toujours commandés par des conditions précises d'organisation du travail et ne peuvent être assimilés à des déplacements domicile-travail. Nous avons également exclu de la définition des transports organisés en vue de l'accès au restaurant d'entreprise lorsque cela existe, souvent dans le cadre de la journée continue (nous qualifions tous ces transports, par convention, de Services Internes).

Il reste, malgré ces restrictions, que le ramassage d'entreprise peut recouvrir des réalités très diverses. Outre les différences qui sont observables, d'une entreprise à l'autre, dans les conditions de travail proprement dites (et notamment dans les horaires) et qui ont des conséquences nettes sur la façon dont les ramassages sont organisés, on peut noter trois points mal déterminés dans la définition ci-dessus : la notion de domicile, le caractère collectif du moyen de transport, la notion d'organisation.

1.1.1 - La prise en compte de la localisation du domicile dans la réalisation du réseau de ramassage peut varier dans des proportions assez considérables. Il est possible de distinguer deux grandes familles à cet égard que nous appellerons "service Porte à Porte" (le tracé des services de ramassage tient compte de la localisation des personnels) et "service Tête de Ligne" (le tracé ne tient pas compte de la localisation des personnels).

Dans le service Porte à Porte, il est bien évident que la distance du domicile au point d'arrêt le plus proche n'est pas nulle, et peut même être importante (notamment en zone rurale). Le Syndicat Mixte des transports en commun retient comme norme pour définir le Porte à Porte la distance de 300 m en agglomération et 500 m en zone rurale. En fait, rares sont les réseaux du type P.P. qui sont entièrement fidèles à cette norme. Pour l'établissement d'une typologie, il faut admettre de ranger dans la catégorie P.P. tous les réseaux de ramassage dont les tracés sont constitués d'une suite de points de regroupements directement accessibles à partir du domicile (en général à pied).

Nous appelons services Tête de Ligne des services dont les tracés ne cherchent pas à se rapprocher des domiciles constatés. Ce type est moins fréquent, et correspond en fait à plusieurs cas. Le cas pur est celui où le ramassage consiste à assurer la liaison entre des points de rupture de charge du réseau public et de lieu de travail (par exemple Gare S.N.C.F. + certains arrêts des réseaux SEMITAG et VFD). Ici, les points de regroupement ne sont en général pas accessibles à pied du domicile. Par extension, la définition du service Tête de Ligne peut être appliquée à des services reliant un seul point fixe (non nécessairement accessible facilement par le réseau public : il s'agit souvent en ce cas d'un établissement de l'entreprise) au lieu de destination (un autre établissement où une fabrication a été transférée, sans qu'un service P.P. ait été mis en place). Nous touchons ici la limite de la définition, puisque nous avons exclu de la définition les services dits internes et que la différence peut être tenue, ce qui peut poser des problèmes de classement.

1.1.2 - Le caractère collectif du moyen de transport utilisé n'est pas toujours facilement perceptible. Si la grande majorité des ramassages s'effectue au moyen de véhicules de transport en commun (autocars et autobus), on en trouve certains qui sont effectués au moyen de véhicules non spécifiquement destinés à cet usage : voitures de tourisme, camionnettes aménagées, camionnettes ou fourgonnettes non aménagées (pouvant servir le reste du temps à transporter des marchandises).

1.1.3 - La notion d'organisation du transport, enfin, reste vague à dessein. Deux cas sont à prévoir : celui où l'employeur assure le transport par des moyens qui lui sont propres, celui où l'employeur commande le transport à un transporteur. Dans ces deux cas, soit par autorité directe, soit en tant qu'affréteur du transporteur, c'est à l'employeur que revient d'abord le soin de définir les conditions (tracés, horaires, capacité) du transport et les modalités de son financement (prise en charge totale, partielle ou nulle par l'entreprise). Il n'est pas rare que l'organisation du transport donne lieu à des discussions et des contestations au sein de l'entreprise, par exemple dans le cadre du Comité d'Entreprise, que des enquêtes soient faites pour évaluer les "besoins", et nous verrons plus loin que ces procédures permettent souvent à l'employeur de présenter le ramassage comme un service rendu aux travailleurs, libre à eux d'en user. Nous verrons aussi que cette image du ramassage est plus ou moins fidèle suivant les cas. Aussi, pour ne pas risquer d'ambiguïté, nous avons préféré exclure de la définition les transports organisés par les personnes transportées elles-mêmes se groupant pour commander et financer le transport. Ce cas se révèle en fait extrêmement rare, et son absence ne nuit pas à la précision des résultats.

## 1.2 - Délimitation du terrain d'études

L'objet d'étude rappelé ci-dessus fait état de la prise en compte des entreprises de l'agglomération grenobloise. Cette définition est peu précise. Aussi, avons-nous été tentés de nous en tenir à une délimitation de type administratif et de prendre en compte les entreprises situées à l'in-

térieur du Périmètre Urbain, aire de compétence du Syndicat Mixte des Transports en Commun. En fait, il est apparu nécessaire d'étendre le champ pour prendre en compte deux cas particuliers. Tout d'abord celui des établissements FIT-MAPATFIT (fabrication de caoutchoucs) dont un établissement est situé sur Grenoble et un établissement sur la commune de Moirans, en dehors du Périmètre Urbain, le ramassage organisé liant les deux établissements. Par voie de conséquence, une autre extension devait être faite pour Montalev, localisé à Voreppe, dont le réseau de ramassage fait partie de l'agglomération grenobloise proprement dite.

En conséquence, le champ de l'étude recouvre les entreprises organisant des ramassages de personnels, situées à l'intérieur du périmètre urbain de l'agglomération grenobloise, ou bien situées à l'extérieur et pour les seuls ramassages qu'elles effectuent à l'intérieur du périmètre urbain, (ce dernier cas ne recouvrant que deux entreprises et permettant ainsi de recenser les franchissements du périmètre dans les deux sens).

Il est bien évident que cette définition, qui prend en compte d'abord la localisation des lieux d'emploi, aboutit à la prise en compte d'un territoire beaucoup plus étendu en ce qui concerne la localisation de la main d'oeuvre, puisque nous suivons, en ce domaine, la configuration des réseaux de ramassage. Le territoire ainsi retenu est délimité par :

- à l'Ouest : Beaurepaire et Saint Marcellin
- au Sud : Les Saillants du Guâ
- au Nord-Est : Pontcharra
- au Nord : les Echelles

## 2 - Les sources d'informations

Les résultats qui vont être présentés ont pu être établis au moyen de trois sources d'informations principales.

2.1 - Les dossiers de demande de remboursement du versement-transport présentés auprès du S.M.T.C. par les employeurs de plus de 10 salariés, localisés à l'intérieur du périmètre urbain grenoblois, qui transportent ou logent une partie de leur personnel.

Ces dossiers sont constitués de la façon suivante :

- Nom de l'entreprise ou de l'établissement qui présente la demande,
- Raison sociale et adresse,
- Par trimestre, : effectif du personnel employé,  
effectif du personnel transporté,  
effectif du personnel logé,  
liste nominative des personnels transportés avec mention des adresses (en principe itinéraire de ramassage emprunté pour chaque personne ramassée),
- Itinéraires et horaires des services de ramassage, (éventuellement, nom du transporteur et nombre de personnes sur chaque itinéraire ; coût du ramassage).

Il est à noter qu'ils sont établis par les entreprises elles-mêmes, ce qui rend leur "qualité" informative variable d'un dossier à un autre. En effet, on disposera pour certaines entreprises d'informations plus nombreuses que précises, permettant des recoupements avec d'autres parties de l'enquête. Pour d'autres entreprises, il apparaît nettement que les dossiers sont établis de façon non conforme à la réalité, ce qui oblige l'administration du Syndicat Mixte à des contrôles qui sont hors de portée de notre étude (les "erreurs" relevées portent essentiellement sur

deux points : la localisation des arrêts sur les itinéraires de ramassage, dont le nombre est surévalué dans le but de réduire leur distance aux domiciles des personnes ramassées, le nombre de personnes ramassées est parfois surévalué, notamment dans le but d'alimenter un conflit d'interprétation des textes dont l'enjeu est évidemment l'importance du remboursement). Il ressort de cela que les dossiers peuvent manquer d'homogénéité les uns par rapport aux autres, ce qui pose des problèmes d'exploitation.

Un autre facteur susceptible d'altérer la qualité des informations disponibles réside dans les délais de mise en route de la procédure de remboursement. La période de constitution des premiers dossiers (notamment ceux de l'année 1974) varie considérablement d'une entreprise à l'autre, et certains dossiers importants n'ont été disponibles que très tardivement. Or, pour des raisons de commodité ou de disposition de l'information, les entreprises retardataires ne remontent pas dans le temps pour constituer des dossiers exacts aux dates de référence, mais fournissent pour chaque trimestre la même liste de personnels ramassés, établie à la date de constitution matérielle du dossier. Cette source d'erreurs est évidemment d'autant plus importante que le premier dossier arrive plus tardivement.

Néanmoins, on peut estimer d'une part que ces lacunes n'altèrent que faiblement une évaluation globale des systèmes de ramassage, et d'autre part que les analyses détaillées des principales entreprises peuvent être menées sans risque important d'erreur compte tenu de l'appel à d'autres sources d'informations.

## 2.2 - Les transporteurs qui effectuent les services de ramassage ont été enquêtés dès le début de l'étude.

Les renseignements qui sont obtenus par cette source concernent essentiellement :

- la description des services de ramassage qui ne sont pas effectués par les entreprises elles-mêmes, mais par des transporteurs pour leur compte (tracés, horaires, capacité, nombre de personnes transportées),

- les relations qui existent entre les entreprises qui commandent le ramassage et les transporteurs,
- le fonctionnement de marché du système des ramassages (compte tenu notamment des contraintes techniques propres à l'activité de transport).

Il est utile de s'arrêter sur les problèmes posés par la constitution de l'échantillon des transporteurs. En effet, il résulte du statut juridique de l'activité de ramassage (contrat de droit privé non soumis à autorisation préalable, ni à quelque enregistrement ou contrôle que ce soit) qu'aucune liste des transporteurs effectuant un ou plusieurs services de ramassage pour compte d'autrui, de façon occasionnelle ou permanente, ne peut exister. Par conséquent, la constitution d'un tel échantillon ne peut être opérée de manière rigoureuse et suppose diverses méthodes de repérage. Dans le cas précis, nous disposons tout d'abord des résultats d'une enquête rapide réalisée sur le même objet en 1973 par le Service du Contrôle. La liste qu'elle établissait a été complétée par les contacts pris auprès des transporteurs (leurs organismes professionnels ou bien eux-mêmes individuellement). L'échantillon a ainsi été agrandi et contrôlé de proche en proche, chaque entretien permettant d'obtenir des informations sur l'état de la profession comme sur l'état du marché.

L'enquête a donc porté sur douze transporteurs, domiciliés ou non dans l'agglomération grenobloise et de statut commercial variable. Un seul refus de répondre a été enregistré.

Compte tenu des vérifications qui ont été faites, les seuls transporteurs qui ont pu échapper à l'échantillon devront posséder des caractéristiques particulières :

- n'avoir aucune autre activité de transports de personnes,
- ne travailler que pour le compte d'entreprises n'ayant pas demandé le remboursement du versement-transport- ou bien (et) ne travailler que comme sous-traitant d'autres transporteurs (et ne jamais avoir

été cité comme tel dans les entretiens).

On peut estimer que la marge d'erreur est alors très réduite.

2.3 - Certaines entreprises assurant (elles-mêmes ou par des transporteurs) le ramassage d'une partie de leur personnel, ont été directement enquêtées.

Les informations obtenues par cette procédure sont en général très nombreuses, et nous les détaillerons lorsque nous nous intéresserons à l'analyse des politiques de ces entreprises en ce qui concerne le transport de la main d'oeuvre. De façon plus générale, ces informations permettent en outre de contrôler de façon très détaillée certains éléments recueillis auprès des deux sources précédentes.



## II - DESCRIPTION DU SYSTEME DES RAMASSAGES DE L'AGGLOMERATION GRENOBLOISE

---

### 1 - Les pôles d'emploi

Le tableau 1 qui suit récapitule les entreprises de plus de 9 salariés recensées comme effectuant le ramassage d'une partie de leur personnel, à l'exclusion des entreprises du secteur Bâtiment et Travaux Publics(1), et des entreprises de nettoyage (2). Il précise si le ramassage est assuré directement par l'entreprise, ou bien si celle-ci a recours à un transporteur, et quels sont les effectifs concernés. Il précise en outre la localisation de l'entreprise, en indiquant la commune et la zone d'implantation (3).

- 
- (1) - *L'exclusion du secteur BTP est justifiée par le caractère très particulier des pratiques de gestions de la main d'oeuvre, et notamment de son transport, qui y sont développées. Un entretien a néanmoins été réalisé avec une entreprise de ce secteur de manière à vérifier la pertinence de cette exclusion. Les résultats de cet entretien seront présentés plus loin. Le BTP n'en est pas moins un secteur d'emploi fort important ( 14,4 % en 72 dans l'agglomération) et, parfois sous des formes un peu particulières, un "transporteur" non négligeable.*
- (2) - *Celles-ci, qui effectuent quasi-exclusivement le nettoyage des locaux à usage professionnel, ont en effet des conditions d'activité qui s'apparentent à celles du secteur BTP, sous la forme de chantiers dispersés, indépendamment de la localisation de l'entreprise elle-même. Le ramassage consiste en fait à transporter la main d'oeuvre sur les chantiers à partir d'un point de rendez-vous (souvent le siège), et à des horaires très particuliers (travail de nuit fréquent). Ces particularités en font un cas un peu à l'écart de la problématique de cette étude qui nécessiterait d'être étudié avec le secteur BTP sous un autre angle (ex. : conditions de travail).*
- (3) - *Pour l'ensemble de l'étude des ramassages, nous avons été amenés à découper le terrain d'étude en 6 zones qui sont les suivantes :*
- 1- Nord-Ouest, rive droite de l'Isère (sauf Grenoble),*
  - 2- Nord-Ouest et Ouest, rives gauches du Drac et de l'Isère,*
  - 3- Nord-Est, rive droite de l'Isère (sauf Grenoble),*
  - 4- Nord-Est et Est, rive gauche de l'Isère (à partir de Saint Martin d'Hères et Poisat),*
  - 5- Sud, à partir des grands Boulevards (Grenoble 38100 - Echirolles...)*
  - 6- Grenoble 38000.*

TABLEAU 1

Nom de l'Entreprise	Activité	Localisation	Zone	Effectifs	Effectifs transportés		Type du service	Horaires	
				au 31-12-74 (1)	direct (2)	trans- porteur (3)			% trans- porté
1 AIR LIQUIDE	Centre de Recherches Cryogéniques	SASSENAGE	2	302		106	35.	PP N	
2 BLANCOEME	peintures industrielles	PONT de CLAIX	5	250	18	27	18.	PP N	
3 BOUCHET	transports routiers	ST EGREVE	1	58	15		26.	PP N	
4 CATERPILLAR	métallurgie-matériel de TP	GRENOBLE/ECHIROL- LES	5	2 732		314	11.	PP E	
5 CENG	Centre d'Etudes Nucléaires	GRENOBLE	6	1 975		553	28.	PP N	
6 Comptoir Lyonnais d'Electricité	Grossiste en matériel electri- que	ECHIROLLES	5	31	7		23.	PP N	
7 CGE ALSTHOM	société commerciale de CGE	ST MARTIN d'HERES	4	42		12	29.	PP N	
8 CHAUSSERTOL	serrurerie	SEYSSINET	2	33	25		76.	PP N	
9 CSF SESCOSEM	appareillage électronique	ST EGREVE	1	3 471		1 650	48.	PP N+E	
10 Clinique le Coteau	santé	CLAIX	2	50	27		54.	PP N	
11 Dauphiné Poids Lourds	transports routiers	ST EGREVE	1	29	8		28.	PP N	
12 DRAGON	appareils mécaniques	FONTAINE/SASSEN- GE	2	336		40	12.	PP N	
13 ELF	Sté Pétrolière	ST MARTIN d'HERES	4	233		65	28.	TL N	
14 FIT-MAPAT	caoutchoucs	MOIRANS	1	490		160	6.	PP E	
15 GALTIER	transports routiers-vente de véhicules	ST EGREVE	1	63	39		62.	PP N	
16 Grenobloise de Transports	transports routiers	ST EGREVE	1	114		13	11.	PP N	
17 JAMET	textile (sports)	GRENOBLE	5	372		33	9.	PP N	
18 LOU	textile (habillement)	GRENOBLE	5	583		84	14.	PP N	
19 MERLIN-GERIN (A-B-H-J-D) (L) (G S) (M <sub>1</sub> M <sub>2</sub> ) (38G)	constructions électriques	GRENOBLE FONTANIL GRENOBLE MEYLAN GIERES	6 1 5 3 4	6 721 (4)		379 157 141 150 35	13.	PP +SI (7)	N+E N N N N
20 MONTALEV	constructions industrielles	VOREPPE	1	(5) 150		50	33.	PP N	
21 NICOLLET	matériel de bureau	ECHIROLLES	5	299	25		8.	PP N	
22 Nouvelles Galeries	commerce	GRENOBLE/ECHIROL- LES	5	710		60	8.	TL+SI N	
23 PATAUD	matériel BTP radiateurs	DOMENE	4	130		25	19.	TL N	
24 RPT-Rhône Poulenc Textile	textiles artificiels (VISCOSE)	GRENOBLE/ECHIROL- LES	5	829	172		21.	PP E	
25 RICHIER	matériel de TP	PONT de CLAIX	5	550		50	9.	PP N	
26 SICN-Sté Ind <sup>lle</sup> de Combustibles Nucléaires	nucléaire	VEUREY	2	314		200	64.	PP N	
27 STE GENERALE	banque	MEYLAN	3	205		55	27.	PP N	
28 Sté Chimique de GERLAND	chimie des hydrocarbures	PONT de CLAIX	5	(6) 82		35	43.	PP N	
29 TEISSEIRE	alimentation (sirops)	CROLLES	3	130		20	15.	TL N	
30 UGINE CARBONE	métallurgie des poudres	VEUREY	2	451		280	62.	PP E	
31 VICAT (8)	ciments	ST EGREVE	1	268	53		20.	PP N	

(1) source = déclarations employeurs + contrôle URSSAF

(2) source = déclarations employeurs

(3) source = déclarations employeurs + contrôle transporteurs

(4) ensemble des établissements MG de l'agglomération

(5) ne concerne que l'établissement de Voreppe. (pas les chantiers)

(6) ne concerne que le siège

(7) les effectifs transportés dans le Service Interne ne sont pas comptabilisés en plus

(8) établissement de St Egrève seulement.

Total

22 003

389

4 698

23,1

5 087

(BTP et entreprises de nettoyage exclus)

1.1 - Répartitions par taille des entreprises et par taille des effectifs transportés

Tableau 2

Nb de salariés dans l'entreprise	Nb d'entreprises	Effectif total (a)	%	Effectifs transportés (b)	%	(b) / (a) %	Effectifs transportés directement (c)	(c) / (b) %
1001 et +	4	14899	68 %	3383	67 %	23 %	-	-
501 à 1000	4	2672	12 %	366	7 %	14 %	172	47 %
201 à 500	11	3520	16 %	1062	21 %	30 %	96	9 %
51 à 200	7	727	3 %	197	4 %	27 %	54	27 %
11 à 50	5	185	1 %	79	1 %	43 %	67	85 %
Totaux	31	22003	100 %	5087	100 %	23,1%	389	75 %

Ce tableau permet d'observer :

- que plus des 2/3 des personnes transportées par des services de ramassage le sont pour les 4 entreprises les plus importantes des 31 recensées, et qui comptent les 2/3 des effectifs recensés. Il est utile de noter ici que l'une d'entre elles (la C.S.F., SESCOSEM) ramasse à elle seule près du tiers (33 % exactement) de l'effectif total des personnes transportées.
- que la catégorie où l'on ramasse en proportion le plus de salariés est celle des petites entreprises (11 à 50 salariés ; 43 % des effectifs sont ramassés), mais que cela ne concerne que 1 % des effectifs totaux et 1,5 % des effectifs ramassés.

L'effectif moyen transporté n'est que de 16 personnes dans cette catégorie, dont 13 le sont par des moyens propres aux entreprises. Un examen attentif du tableau 1 montre qu'en général, plus la taille de l'entreprise est petite et plus on a recours aux moyens propres pour assurer le transport. Cette impression est confirmée par les tendances qu'exprime le tableau 2 si l'on fait abstraction de la catégorie 501 à 1000 salariés, où le cas particulier de l'entreprise RPT (la seule à ramasser directement) distord un peu la progression des pourcentages de 0 à 85 % lorsqu'on lit le tableau de haut en bas.

- que la deuxième catégorie est celle des entreprises de 201 à 500 salariés, qui ramassent 21 % des effectifs transportés alors qu'elles représentent seulement 16 % des effectifs totaux.

Cette catégorie compte 11 entreprises, ce qui donne un effectif moyen transporté de 97 personnes. En fait, ces chiffres reflètent insuffisamment l'importance que prennent 4 de ces entreprises (Ugine-Carbone, S.I.C.N., Air-Liquide et Mapa-Fit) qui, à elles seules, ramassent 746 personnes (70 % des effectifs transportés de la catégorie) alors qu'elles ne comptent que 1557 salariés (44 % des effectifs de la catégorie).

- que la catégorie des entreprises de 501 à 1000 salariés, est caractérisée par son faible taux de ramassage, (14 % le seul inférieur à la moyenne générale (23 %)).

Par ailleurs, un classement effectué strictement par taille des effectifs transportés ferait apparaître que :

14 entreprises sur les 31 transportent chacune moins de 45 salariés, les 17 autres entreprises (qui transportent donc chacune au moins 45 de leurs salariés) sont toutes d'effectifs supérieurs ou égaux à 150 salariés (1).

---

(1) - *Comptabilisés à l'établissement principal. Ainsi, Montalev est la plus petite d'entre elles (150 salariés) parce que les personnels de chantiers ne sont pas comptés.*

En conséquence , au seul examen du critère de taille des entreprises nous pouvons noter que le système des ramassages de main d'oeuvre est structuré :

- d'une part, par les très grosses entreprises :

Merlin-Gerin	(6721 salariés, 866 transportés)
C.S.F.-SESCOSEM	(3471 salariés, 1650 transportés)
Caterpillar	(2732 salariés, 314 transportés)
C.E.N.G.	(1975 salariés, 553 transportés).

- d'autre part, par les 3 entreprises implantées dans la zone 2 (Nord-Ouest, rive gauche de l'Isère) :

Ugine-Carbone	( 451 salariés, 280 transportés)
S.I.C.N.	( 314 salariés, 200 transportés)
Air Liquide	( 302 salariés, 106 transportés).

Ces 7 entreprises ramassent 3969 personnes (soit 78 % des effectifs recensés) quotidiennement à l'aller et au retour, dont un certain nombre deux fois par jour (pour certains établissements Merlin-Gerin qui ne font pas encore la journée continue, soit environ 200 personnes).

Il est par ailleurs à noter que ces entreprises sont toutes localisées dans le N.O. de l'agglomération, à l'exception d'une seule Caterpillar (qui, en outre, est la seule à ne ramasser que des travailleurs postés, cf. infra).

## 1.2 - Répartition par branches

Il est possible de classer les entreprises de l'échantillon suivant les catégories d'activité économique auxquelles elles appartiennent.

### Tableau 3

TABLEAU 3

Activité économique (1)		Entreprises recensées	Effectifs	Effectifs transportés
06 à 11	ENERGIE	Total ENERGIE	-	-
	INDUSTRIE			
12 à 15	. Extraction			
16 à 18	. Production de métaux			
19 et 20	. Première transformation des métaux	SICN	314	200
22 à 24 et 29	. Mécanique générale	MONTALEV-UGINE CARBONE	601	330
21 et 25 à 27	. Construction de machines, automobiles	CATERPILLAR-DRAGON-PATAUD-RICHIER	3748	429
28	. Construction électrique	CENG-CSF-MERLIN GERIN	12167	3069
30	. Industrie du verre	-	-	-
31-32	. Céramique et matériaux de construction	VICAT	268	53
33-34	. BTP	CHAUSSERTOL-Sté Chimique de GERLAND (2)	115	60
35 à 38	. Chimie-Caoutchoucs	Air Liquide-BLANCOMME-MAPAT FIT	1042	311
39 à 46	. Industries agricoles et alimentaires	TEISSEIRE	130	20
47-48	. Industrie textile	RPT	829	172
49	. Habillement	LOU	583	84
50 à 52	. Cuirs et peaux			
53	. Bois et ameublement			
54	. Papier cartons	NICOLLET	299	25
55	. Polygraphie			
56 à 61	. Divers	JAMET	372	33
		Total INDUSTRIE	20 468	4 786
62 à 78	COMMERCE	Bouchet-Grenobloise de Transports- Dauphiné Poids Lourds-Galtier-Elf-Cptoir Lyonnais d'Elec.-CGE Alsthom-Nouvelles Galeries	1280	219
		Total COMMERCE	1280	219
82 à 99	SERVICES	Sté GENERALE - Clinique le Coteau	255	82
		Total SERVICES	255	82
		Total général	22003	5087

(1) Regroupement INSEE au 28 postes, en vigueur avant le 9 novembre 1973.

(2) Sièges seulement.

La lecture du tableau 3 fait apparaître de toute évidence que le phénomène des ramassages d'entreprises est un phénomène industriel.

En effet, les branches industrielles, avec 21 entreprises, comptent 93 % des effectifs recensés et 94 % des effectifs transportés !  
Les principales branches industrielles concernées sont :

- la construction électrique (55 % des effectifs, 60 % des transportés),
- la mécanique et la métallurgie (19 à 27 : 21 % des effectifs et 19 % des transportés),
- le textile et l'habillement (47 à 49 + Jamet : 8 % des effectifs et 5 % des transportés, ce qui est déjà relativement faible).

Notre échantillon regroupe un effectif correspondant à 30 % de la main d'oeuvre de l'agglomération (68 600 au 1/01/71 dans les 114 communes de l'A.U.R.G.) en ce qui concerne les emplois industriels. On observe également que les effectifs des entreprises effectuant du ramassage sont reportées non-proportionnellement aux effectifs globaux des branches concernées :

- Pour la construction électrique 85 % des emplois sont inclus ; de même 75 % pour la mécanique. Par contre, les entreprises chimiques de l'échantillon ne regroupent que 16 % de l'effectif de la branche ; celle du papier-carton 5 % ; celle du textile 25 % ; celles des industries agricoles et alimentaire 6 % ...
- On peut se poser la question des facteurs explicatifs de ces différences. Aucun facteur simple tel que taille, localisation ou branche d'activité ne permet d'expliquer ces différences ; d'autant plus qu'au sein d'une même branche les taux de personnes ramassées varient fortement d'une entreprise à l'autre (cf. ci-dessus).

### 1.3 - Les localisations des entreprises

#### 1.3.1 - Le découpage territorial

L'analyse des localisations nécessite le recours à un découpage en zones du terrain d'études concerné.

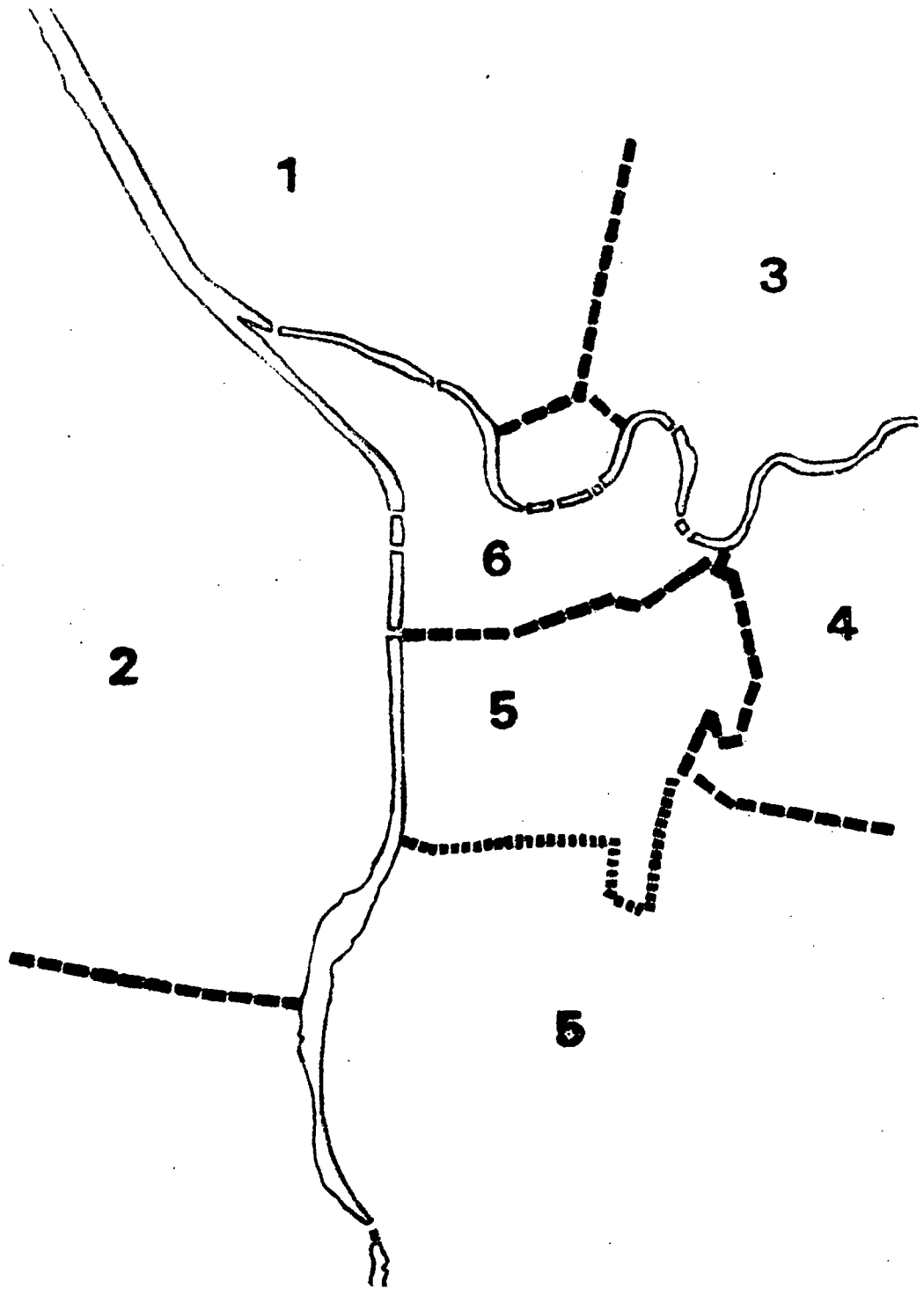
Le choix méthodologique adopté au départ de l'enquête nous a conduits à prendre comme aire d'étude celle qui était définie empiriquement par le tracé des lignes de ramassage. On aboutit ainsi à prendre en compte un territoire beaucoup plus vaste que celui de l'agglomération.

Nous avons retenu un découpage de ce territoire en 6 zones, définies de la manière suivante :

- Zone 1 : Nord-Ouest de l'agglomération et au-delà, rive droite de l'Isère (Cantons de Saint-Egrève, Voiron, Rives, Tullins, Roybon, Saint-Etienne de Saint-Geoirs et Saint-Laurent du Pont).
- Zone 2 : Ouest et Nord-Ouest de l'agglomération, rives gauches du Drac et de l'Isère (communes de Seyssins, Seyssinet, Fontaine, Sassenage, Veurey et Noyarey).
- Zone 3 : Nord-Est de l'agglomération et au-delà, rive droite de l'Isère (Cantons de Meylan et Le Touvet).
- Zone 4 : Est de l'agglomération et au-delà, rive gauche de l'Isère (Cantons de Domène, Goncelin et Allevard).
- Zone 5 : Sud de l'agglomération et au-delà (Communes de Grenoble au sud des Grands Boulevards -Code postal 38100- et de Pont de Claix, cantons d'Echirolles, Vif et Vizille).
- Zone 6 : Nord de l'agglomération (Commune de Grenoble au nord des Grands Boulevards -Code postal 38000-).



# LE DECOUPAGE EN SIX ZONES



1.3.2 - Les localisations

Notre attention a été attirée dans ce qui précède (cf.1.1 supra), par l'importance de la région N.O. de l'agglomération, comme zone destination dans le système des ramassages.

Tableau 4

Zone	Nb d'établissements	Effectifs totaux		Effectifs transportés		% transportés (b/a)
		(a)	%	(b)	%	
1	9	5113	23	2145	42	42
2	6	1686	8	651	13	39
3	3	881	4	225	4	26
4	4	634	3	137	3	22
5	12	8097	37	997	20	12
6	2	5592	25	932	18	17
Total	36 (1)	22003	100	5087	100	

(1)- C'est-à-dire 31 entreprises plus 5 établissement de M.G. non situés dans la zone 6 qui est celle du siège :

usines LV en zone 1  
GSK en zone 5

suite de la note page suivante

Le tableau 4 confirme bien évidemment cette impression et permet à la fois de la nuancer et de la préciser. La nuancer, puisqu'il nous rappelle que la majorité des emplois se trouve dans les zones 5 et 6 (Grenoble et communes Sud), et que la région Nord-Ouest (zones 1 et 2) ne représente que le deuxième pôle d'emploi. 63 % des emplois concernés sont sur Grenoble et la zone Sud, 31 % dans la région Nord-Ouest.

La préciser, puisque l'on peut observer, a contrario, que 55 % des ramassages ont lieu à destination des zones 1 et 2, contre 38 % seulement pour les zones 5 et 6. La différence entre les taux de ramassage observés est tout aussi saisissante: 42 % et 39 % pour les zones 1 et 2, 12 % et 17 % seulement pour les zones 5 et 6.

Il est tout à fait probable que la différence de niveau de desserte en transports en commun ne peut expliquer, à elle seule, de telles différences, même si elle n'est pas sans influence. L'observation détaillée des réseaux de ramassage et des déplacements qu'ils assurent d'une part, l'évaluation des politiques des principales entreprises intéressées d'autre part, doivent permettre en effet de relativiser l'importance du critère "existence d'un réseau public" suivant les cas.

---

(suite note page précédente)

usines $M_1M_2$	en zone 3
38G	en zone 4
et F	en zone 2

Il n'y a pas de ramassages à destination de V, K et F, mais leurs effectifs étant comptabilisés au tableau 1, il y a lieu de les reprendre ici.

## 2 - Les bassins de main d'oeuvre - Etude d'un échantillon de 10 entreprises

### 2.1 - Présentation de l'échantillon des 10 entreprises

Etudier l'influence quantitative du ramassage dans la gestion des bassins de main d'oeuvre impliquait l'obtention d'une "image statistique" la plus proche possible de ce que nous avons pu répertorier globalement sur l'agglomération, à savoir les effectifs des 31 entreprises organisant ce type de service. Compte tenu des possibilités d'accès aux informations, nous avons pu construire un échantillon de 10 entreprises dont les effectifs totaux, 17 031 personnes, représentent 77,40 % du total des effectifs des 31 entreprises organisant un ramassage, et dont les effectifs ramassés, 4124 personnes, représentent 81,07 % des personnes ramassées par ces mêmes 31 entreprises.

On peut donc estimer que l'échantillon retenu est assez "représentatif" du phénomène étudié, puisqu'il permet de saisir plus des trois quarts de la population concernée.

On notera, cependant, que les chiffres obtenus conduisent à surestimer quelque peu l'importance réelle du ramassage : le taux de ramassage est de 24,21 % dans l'échantillon contre 23,12 pour les 31 entreprises recensées.

Ces 10 entreprises sont les suivantes : Air Liquide, Blancomme, Caterpillar, C.E.N.G., C.S.F.-SESCOSEM (Thomson), Lou, Merlin-Gerin, Rhône-Poulenc-Textiles, Ugine-Carbone (établissement de Veurey), Vicat (établissement de Saint-Egrève).

Elles ont fait l'objet d'une enquête assez détaillée et il n'est pas possible de retranscrire l'ensemble des informations qui ont été recueillies. Nous avons préféré retenir une présentation simplifiée pour chacune

d'entre elles, un certain nombre d'informations concernant telle ou telle étant par ailleurs présentes dans le reste du rapport. En outre, chaque fois que la structure du réseau de ramassage apparaît intéressante, nous avons pris le parti de la joindre à la fiche de présentation.

## 2.1.0.1 - Air Liquide

### 1 - Caractéristique de la production

Le Centre d'Etude Cryogénique a essentiellement des activités de recherche dans le domaine des basses et des très hautes températures. Elles concernent l'étude du matériel pour le transport et la sécurité des produits à très basse température, l'étude des utilisations industrielles possibles des basses températures, celles des propriétés fondamentales des produits au froid, et celle des problèmes de conservation au froid des matières vivantes (tissus cellulaires et milieux bactériens). La seule activité industrielle consiste à produire certains récipients et matériels de transport en très petite série.

### 2 - Données sur les conditions d'implantation

Le C.E.C. a été créé en 1962 à Grenoble en raison de l'existence locale d'un fort potentiel universitaire et particulièrement de laboratoires ayant les mêmes orientations. Il a largement profité des crédits d'état dans son développement, notamment dans le cadre du programme spatial (comburant et carburant, systèmes de propulsion) jusqu'en 1968-69, date à laquelle une certaine diversification a dû s'opérer. L'implantation en site vierge peut s'expliquer par des préoccupations de sécurité.

### 3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

La structure de l'entreprise est celle d'un centre de recherche plutôt que d'un établissement industriel ; de même les horaires ne sont soumis à aucune contrainte technique ou économique. Il s'agit d'horaires en journée continue 8 H - 16 H 30 et 16 H 15 le vendredi.

### 4 - Caractéristiques du personnel

#### 4.1 - Sexe et qualification

Qualification	H	F	Total
Ingénieurs et cadres	44	1	45
Techniciens et A.M.	119	29	148
Employés Ouvriers	89	18	107
Total	252	48	300

4.2 - Age et ancienneté - Rémunération : La moyenne d'âge de l'entreprise est de 40 ans, l'ancienneté supérieure à 10 ans et la stabilité très grande. La rémunération est "élevée"..

4.3 - Recrutement : On ne peut pas dire que l'entreprise ait eu des problèmes de recrutement, la très grosse majorité ayant été recrutée sur place y compris dans les hautes qualifications. Il y a cependant eu un problème en 1975 pour des ouvriers hautement qualifiés, mais qui ne paraît pas dû à des problèmes de localisation.

#### 5 - Politique de transport

5.1 - Le ramassage : Il a été mis en place lors de la création de l'entreprise pour des raisons de "politiques sociales" et de la localisation "en plein desert". Il est actuellement ressenti comme une gêne par la direction, comme alourdissant le climat social par les querelles qui l'entourent, comme obstacle à la mise en place d'horaires mobiles, et comme élément de ségrégation des personnes qui ne peuvent le prendre en raison des décalages horaires introduits par les activités de recherche.

5.2 - Fréquentation ; 100 personnes sont censées fréquenter en moyenne le réseau alors que 275 utilisent leur voiture et 25 un deux-roues.

#### 6 - Politique de logement

A l'origine, l'entreprise avait acheté des logements dans un programme H.L.M. ; actuellement, elle effectue des prêts à l'accession.

2.1.0.2 - Blancomme

1 - Caractéristiques de la production

L'entreprise fabrique des peintures industrielles et des vernis et comporte un service de recherche pour mise au point de nouveaux produits. Il s'agit de produits d'assez haute qualité. Elle produit 1 000 tonnes par semaines et est au 8ème rang français.

2 - Données sur les conditions d'implantation

Créée dans le quartier de l'Ile Verte en 1946 avec 10 employés, l'entreprise a créé à Pont de Claix un atelier de peinture en 1951, pour des raisons de manque de place, la localisation étant choisie sans doute en fonction d'une opportunité foncière. En 1969, l'ensemble des activités a été transféré à Pont de Claix.

3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

Le travail est organisé par atelier et ne comporte aucune contrainte exigeant un travail en continu ou des dépassements d'horaires fréquents. Les horaires sont uniformes pour l'ensemble du personnel : 7 H - 11 H 45 et 13 H 55 - 17 H 10. Ils sont justifiés par une volonté d'effectuer le ramassage dans de bonnes conditions de fluidité du trafic, de faire porter les réductions d'horaire sur le soir plutôt que sur le matin et le refus d'envisager une restauration sur place à midi.

4 - Caractéristique du personnel

4.1 - Sexe et qualification : Aucune donnée n'a été fournie sur les qualifications.

Total	Sexe		Age			Situation famille		% étrangers
	H	F	-40	40-55	+55	Marié	Célibat.	
250	222	28	140	98	9	213	34	40



4.2 - L'ancienneté est inférieure à 20 ans.

4.3 - Du point de vue recrutement, les problèmes proviennent des conditions de travail mauvaises (toxicité) qui expliquent l'important pourcentage d'étrangers. Ils ont été cruciaux dans les années 62.

#### 5 - Politique de transport

L'instauration d'un ramassage date d'une période où un fort besoin de recrutement se faisait sentir : une ligne desservie par la Société Simon draine l'ensemble de la ville dans un parcours très long ( $\approx 3/4$  d'heure). Du matériel propre à l'entreprise assure le ramassage sur 3 lignes (Saint-Egrève, Meylan-Saint-Ismier, Saint-Martin d'Hères). Ces moyens assurent le transport du tiers du personnel, les autres venant surtout en voiture, quelques-uns en deux-roues ou voitures particulières.

Peu de modifications sont actuellement envisagées si ce n'est la création par un moyen ou un autre d'une ligne sur Fontaine.

#### 6 - Politique du logement

Elle se réduit à la location de cinq maisons, appartenant à l'entreprise, à du personnel de maîtrise devant rester sur place pour des raisons de sécurité.

### 2.1.0.3 - Caterpillar

#### 1 - Caractéristiques de la production

L'entreprise fabrique toutes sortes de matériels de travaux publics. La production est très intégrée, ce qui signifie des activités de travail des métaux et de montage. Il s'agit d'une production essentiellement destinée à l'exportation (93 %) dans le cadre d'un groupe fournissant 50 % du marché mondial → les exigences de production sont essentielles. Le montant des investissements est très important (>80 millions AF/personne).

#### 2 - Données sur les conditions d'implantation

Les deux établissements actuels, distants de deux kilomètres à la périphérie sud de Grenoble et sur la commune d'Echirolles, datent respectivement de 1961 et 1963. La localisation a été choisie en fonction d'une position relativement centrale par rapport au marché à satisfaire (Europe, Afrique, Moyen-Orient) et également en fonction des disponibilités en main-d'oeuvre notamment qualifiée.

#### 3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

Pour des raisons techniques (traitement thermique) et surtout économiques, le travail est organisé en postes, donc en journée continue, sauf pour le personnel d'administration. Les postes sont soit en 2X8, soit en 3X8. Le personnel se répartit de la manière suivante entre les horaires.

6 H 42 - 15 H 30	950
15 H 30 - 23 H 48	650
8 H 12 - 17 H	750
23 H 48 - 6 H 42	120
	2 470

#### 4 - Caractéristiques du personnel

La croissance des effectifs a été rapide de 1961 à 1974 et a eu plutôt tendance à diminuer depuis.

##### 4.1 - Sexe et qualification

	H	F
O.S.2	416	
O.P.1	860	
O.P.2	192	
O.P.3		
Cadres	774	109
Techniciens		
Employés		

4.2 - Age et ancienneté : La main d'oeuvre est relativement jeune (500 personnes de moins de 25 ans), et se renouvelle relativement rapidement, au moins dans les qualifications les moins élevées.

4.3 - Recrutement : Il ne paraît pas y avoir de problème de recrutement de main d'oeuvre non qualifiée, par contre pour la main d'oeuvre professionnelle, des problèmes ont pu apparaître à certains moments.

#### 5 - Politique de transport

La doctrine Caterpillar est que l'entreprise ne doit pas se charger des fonctions d'entretien de la force de travail (logement, restauration, transport). Néanmoins, en raison de la nécessité d'étendre son bassin de main-d'oeuvre, deux mesures ont été prises : attribution d'une prime de transport pour les personnes habitant en dehors de l'agglomération en fonction de la distance et mise en place de lignes de ramassage (Allevard, Saint-Marcellin, Varcès, Beaurepaire) fréquentées par 350 personnes ; la quasi-totalité des autres viennent en voiture individuelle.

#### 5 - Politique du logement

Elle se limite à accorder des prêts pour l'accession à la propriété.

#### 2.1.0.4 - Centre d'Etudes Nucléaires de Grenoble

##### 1 - Caractéristiques du produit

Il s'agit d'un centre ayant uniquement des activités de recherche dans tous les domaines utilisant l'énergie nucléaire (militaire, énergétique, biologique, etc...). Il s'agit, pour la grosse majorité, d'activités s'accommodant d'horaires réguliers à l'exception des activités touchant à l'ordinateur pour des raisons de rentabilité et des fonctions de surveillance.

##### 2 - Données sur les conditions d'implantation

L'implantation du C.E.N.G. à Grenoble en 1957 peut s'expliquer d'une part par la croissance des activités dans le nucléaire à cette époque, et d'autre part par la politique de décentralisation de la D.A.T.A.R. invitant les établissements publics à quitter la région parisienne.

La localisation précise au polygone a sans doute été choisie en fonction d'un accord avec l'armée.

##### 3 - Organisation du travail et types d'horaires

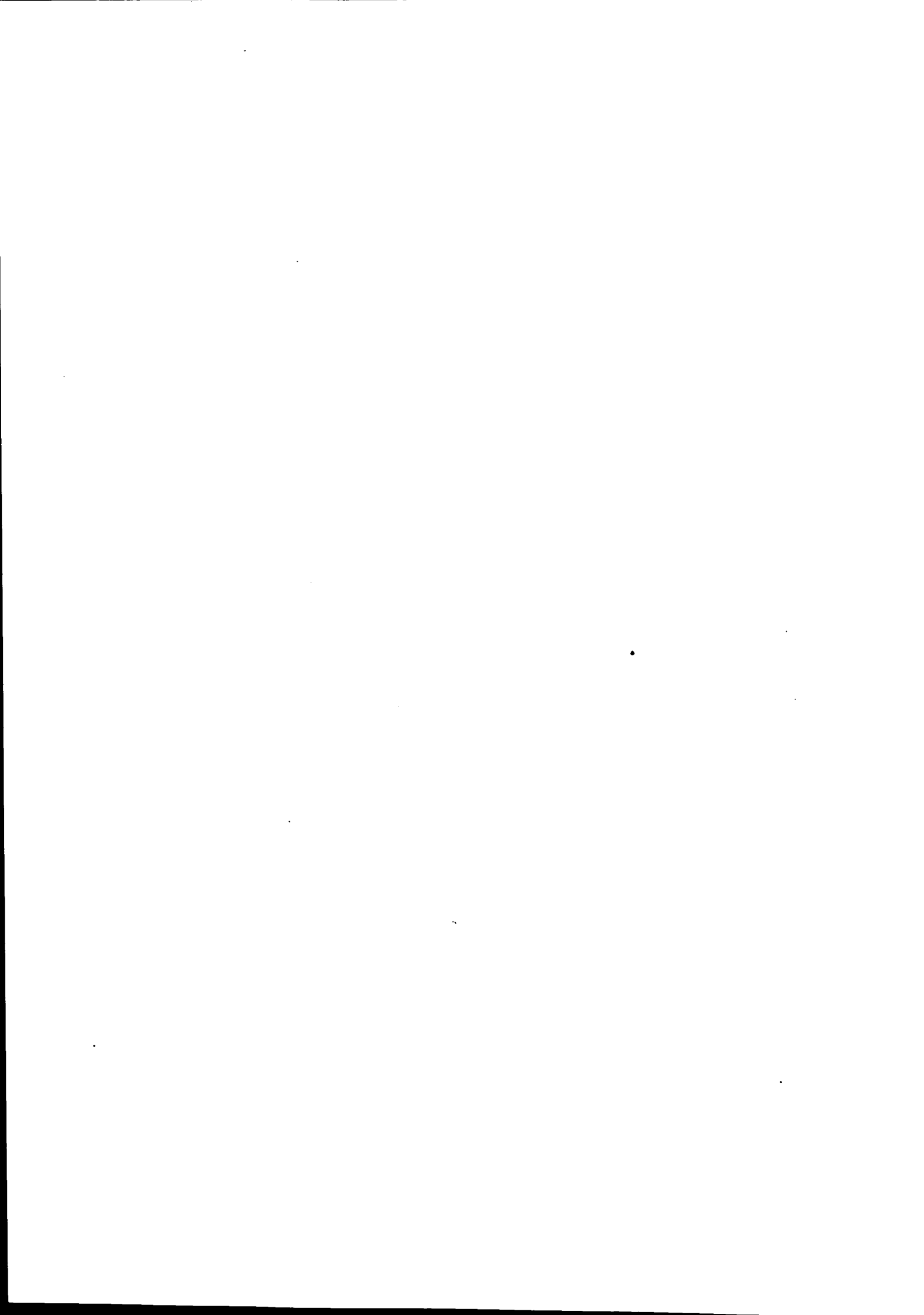
Sur 2000 personnes, 50 à 60 seulement travaillent en continu (sécurité, surveillance, ordinateur). Un certain nombre de chercheurs, en outre, sont amenés de temps en temps soit à rester plus tard pour terminer des expériences en cours, soit à effectuer des interventions le samedi ou le dimanche.

A ces exceptions près, les horaires sont fixés de 8 H 15 à 16 H 15 avec 35 mn à midi.

##### 4 - Caractéristiques du personnel

4.1 - Sexe et qualification : Des auxiliaires et des salariés d'autres institutions filiales ou non du C.E.A. travaillent sur le site ; on compte 500 ingénieurs.





- Ingénieurs et cadres	552
- Techniciens, dessinateurs	831
- Employés	310
- Ouvriers et encadrement	75
Total	1 712

4.2 - Age et ancienneté : La moyenne d'âge est très élevée du fait de la très grande stabilité du personnel : on compte très peu de départ et le recrutement est nul ; elle est actuellement de 41 ans et augmente de plus d'un an par an, car le peu de départ est essentiellement le fait des jeunes.

4.3 - Recrutement : Le problème ne se pose plus depuis 10 ans.

#### 5 - Politique de transport

Au moment de la création du Centre, la mise en place d'un réseau de ramassage était une obligation vu l'inexistence complète de tout réseau de transport en commun. Le réseau desservait, au départ, tous les ilots où le C.E.A. avait acquis des logements. Il fut par la suite complété. Depuis trois ans, de nombreuses demandes d'extension ont été formulées essentiellement en raison d'un éparpillement de l'habitat (accession à la propriété) et aussi d'un changement de comportement vis-à-vis de l'automobile. La direction souhaiterait qu'un relais soit pris par les pouvoirs publics, mais aucune remise en cause du réseau de ramassage n'est envisagée.

La quasi-totalité du personnel non transporté (80 %) vient en voiture.

#### 6 - Politique de logement

La politique fut massive au départ par prise de participation dans des programmes relativement concentrés pour le personnel ouvrier et dispersé pour les cadres. Actuellement, l'investissement est complètement stoppé et le parc supérieur aux besoins en raison de son implantation (Grands Boulevards) et de l'accession à la propriété. Les loyers faibles, au départ, sont actuellement relevés conformément à celui des H.L.M..

#### 2.1.0.5 - C.S.F.-SESCOSEM

##### 1 - Caractéristique de la production

L'établissement de Saint-Egrève comprend deux unités distinctes :

- G.T.E. produit des tubes à image, autres que tubes télévision (radiographie, radars...). Ce sont des produits d'assez haute qualité et assez qualifiés et en relativement petites séries.
- SESCOSEM produit des composants électroniques (transistors, diodes, etc...) en très grandes séries demandant un travail peu qualifié. Cette production est soumise à de grandes variations cycliques.

Les deux secteurs ne dépendent pas techniquement l'un de l'autre.

##### 2 - Données sur les conditions d'implantation (1955)

La raison première de l'implantation était l'existence d'un important bassin de main-d'oeuvre féminine jeune ; la localisation précise en périphérie est justifiée par des nécessités de propreté de l'air. Des nécessités de sécurité vu l'importance des productions militaires ont sans doute joué également.

##### 3 - Organisation générale et structure des horaires

Elle est faite en fonction du rendement maximum du matériel. Le travail se ferait en 3X8 s'il n'y avait pas interdiction pour la main-d'oeuvre féminine. Mais une grande partie du personnel ne travaille pas sur du matériel coûteux. On a donc 2000 personnes travaillant en horaire normal (7 H 30 à 16 H 38) et 1200 personnes travaillant en 2X8 alterné (5 H - 13H15- et 13 H 15 - 21 H 30).

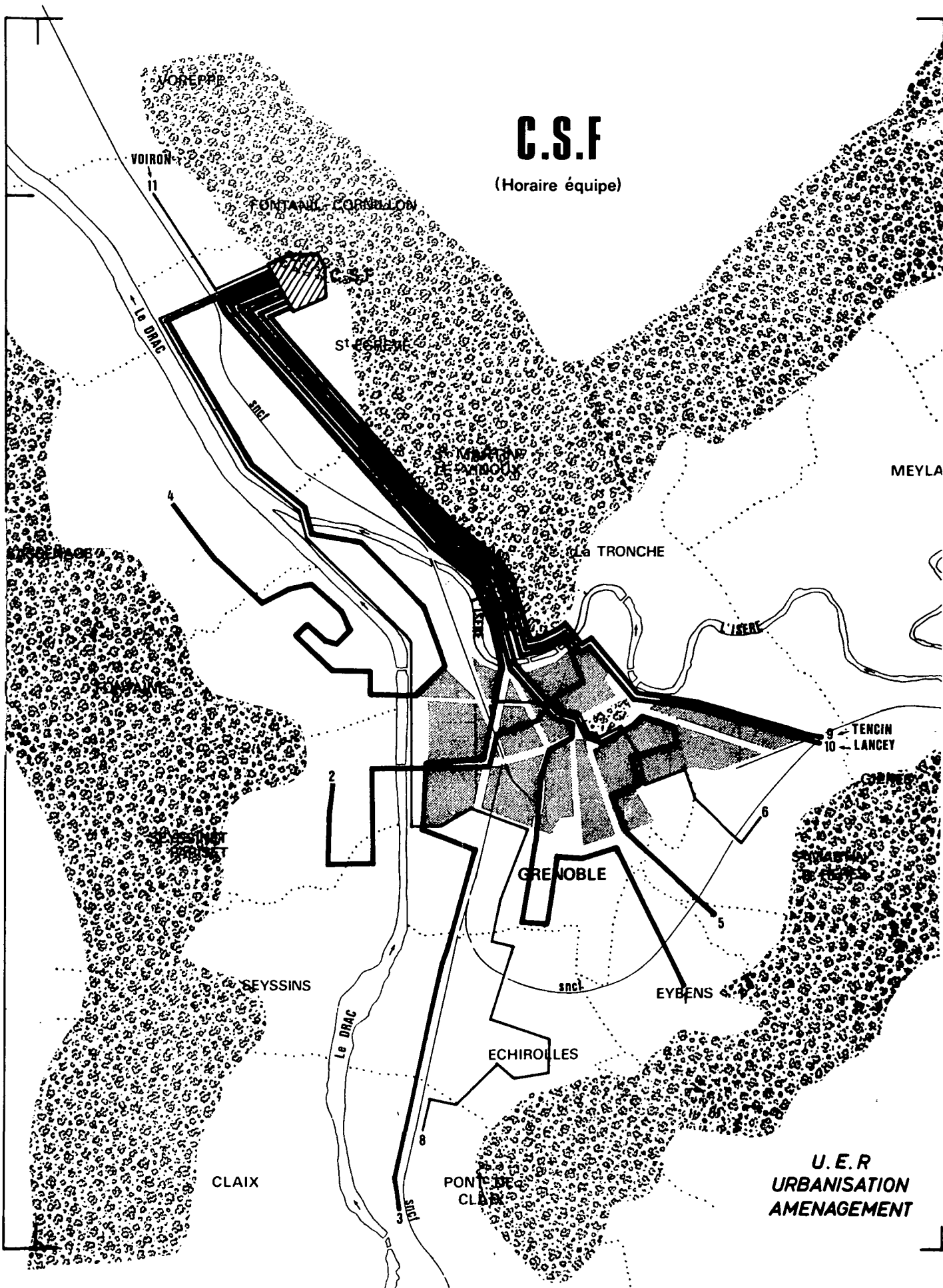
##### 4 - Caractéristiques du personnel

A la suite d'un développement "progressif" et "fluctuant", les effectifs atteignent maintenant 3000 personnes. La structure est très différente entre les deux unités :











4.1 - Sexe et qualification

	G.T.E.	SESCOSEM	TOTAL
Ingénieurs et cadres	90	120	210
Techniciens			460
Employés - Maîtrise			370
Ouvrières			1 900
Total	900	2 040	2 940
dont H	500	540	1 040
F	400	1 500	1 900

4.2 - Age et ancienneté : l'âge est très faible, 24 ans, l'ancienneté faible 5, 6 ans et l'absentéisme élevé (200 personnes par jour en moyenne).

4.3 - Recrutement : L'entreprise déclare ne pas avoir de difficulté de recrutement de main-d'oeuvre féminine.

5 - Politique de transport

Elle est fondée sur l'existence d'un réseau de ramassage très diversifié. Il est justifié par l'éloignement du centre (7 km) et l'impossibilité pour les transports publics de concentrer des moyens suffisants. En fait, c'est également un moyen de réguler le volume de main-d'oeuvre nécessaire en créant ou supprimant des lignes.

La gratuité a été obtenue par le personnel en 1968, mais en contrepartie de la suppression d'une prime de transport. Le réseau comprend 38 lignes dont 19 en horaire normal et 19 en horaire équipe. Il ramasse 50 % du personnel presque exclusivement ouvrier.

6 - Politique de logement

Prêt à l'accession concernant environ 100 personnes par an.

2.1.0.6 - Lou

1 - Caractéristiques de la production

L'entreprise a pour activité quasi-exclusive la corsetterie avec trois gammes principales d'articles : soutien-gorges, gaines, jupons, etc...

2 - Données sur les conditions d'implantation

Cette entreprise a connu de nombreux avatars financiers et industriels : créée en 1946 et fabriquant un modèle unique, elle se fait racheter en 1969 et ne cessera plus, depuis, de changer de mains. Actuellement, une société d'exploitation l'a prise en gérance pour deux ans, alors que les murs sont hypothéqués par les banques. Aucune données ne nous a été fournie sur la date et les raisons de la localisation des locaux actuels.

3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

Le production est organisée par poste avec des stocks tampons. Aucune contrainte de " feu continu" n'existe et jusqu'ici aucune contrainte du coût de l'investissement n'a paru justifier un travail en 2 ou 3 postes. Les horaires sont donc les suivants :

Catégorie de personnel	Horaires	Effectifs
Administration	8 H - 12 H 14 H - 18 H	54
Production	7 H - 11 H 45 13 H 45 - 18 H (Vendredi 7 H - 11 H)	508
Expédition	7 H - 11 H 45 13 H 45 - 17 H (Vendredi 7 H - 11 H)	21
Mécaniciens	7 H - 11 H 45 13 H 45 - 18 H (sauf Vendredi 7 H - 16 H 30)	13

On observe une coupure de deux heures à midi qui ne satisfait pas le personnel habitant loin!

#### 4 - Caractéristique du personnel

On doit noter depuis plusieurs années une diminution constante des effectifs (de 1300 au début de 1972 à 768 au 30.05.1975).

4.1 - Sexe et qualification : En l'absence de connaissance des qualifications exactes, la répartition par fonction permet de se faire une certaine idée :

	Production	Commercial	Direction	Total
Hommes	20	17	9	46
Femmes	498	192	32	722
Total	518	209	41	768

4.2 - Age et ancienneté : L'âge et l'ancienneté sont très faibles : ainsi 51 % du personnel horaire (production) a moins de 5 ans d'ancienneté et 22 % de 5 à 10 ans.

4.3 - Recrutement : Si, actuellement, le problème du recrutement ne se pose pas en raison de la diminution des effectifs, c'est longtemps posé le problème de la pénurie de bonnes ouvrières, ce qui peut expliquer la mise en place de ramassages.

#### 5 - Politique de transport

Deux lignes de transport existent, l'une en provenance de Tullins, l'autre en provenance de Frogès. La première ramasse 19 personnes et la seconde 55. Le ramassage est payant en fonction de la distance à un tarif environ moitié de celui du service public.

Pour le reste du personnel, une prime de transport proportionnelle à la distance et égale à la moitié de l'abonnement correspondant (25 F pour l'agglomération).

Les horaires de ces ramassages sont très mal adaptés aux horaires des personnels autre que de production.

6 - Politique de logement : Politique inexistante.

## 2.1.0.7 - Rhône-Poulenc-Textile

### 1 - Caractéristiques de la production

L'établissement fabrique du textile artificiel en feu continu (Viscose). C'est une production en nette régression et de plus les progrès techniques tendent à diminuer le nombre de travailleurs nécessaires, notamment en garde permanente.

### 2 - Données sur les conditions d'implantation

L'usine s'est implantée en périphérie de la commune de Grenoble dans les années 20. Vu l'ancienneté de cette implantation, aucune donnée n'a pu être recueillie sur ces conditions.

### 3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

Il existe de multiples horaires d'équipe :

2X8	3X8	4X8	Horaire de jour	Total
123	193	240	245	801

Les 2X8 sont uniquement des femmes qui ne peuvent pas travailler de nuit. Les 3X8 sont soit alternantes, soit correspondent à des postes où des hommes ne travaillent que de nuit sur des postes occupés le jour par des femmes. Les postes de jour correspondent à l'administration et à l'entretien.

### 4 - Caractéristiques du personnel

#### 4.1 - Sexe et qualification

L'usine comprend 50 % d'étrangers et 20 % de femmes. Les qualifications sont les suivantes :

Cadres	12
E.T.A.M.	123
Ouvriers qualifiés	80
Ouvriers professionnels	589



4.2 - Age et ancienneté : En raison de l'ancienneté de l'entreprise et de la diminution des effectifs, l'âge moyen et l'ancienneté sont "assez élevés".

4.3 - Recrutement : Le problème s'est certainement posé à l'origine en raison de l'implantation en pleine campagne et comme le démontre l'important programme de logement réalisé par l'entreprise.

#### 5 - Politique de transport

Une ligne de ramassage existe depuis le centre-ville ; elle assure en tout 9 services par jour entre les entrées et sorties des différents horaires (y compris l'aller et retour midi-2heures pour le personnel en horaire normal). Il est effectué avec du personnel et du matériel propre à l'entreprise. Il transporte 172 personnes (- 20 %) dont 60 sont par ailleurs logés par l'entreprise.

Une prime de transport est par ailleurs allouée au personnel non transporté habitant à plus de 7 km (48 F pour les salariés non postés, et 24 F pour les salariés postés) ; cette prime est réduite de moitié pour le personnel habitant entre 5 et 7 km.

#### 6 - Politique de logement

Elle fut très développée et il en reste un important parc immobilier. Les cités et foyers permettent de loger 600 salariés. Il s'agit d'un parc ancien (80 % des logements ne comportent pas de salle de bains et donc corrélativement les loyers sont très bas (80 à 200 F). Tous ne sont pas actuellement occupés par le personnel de l'entreprise.

## 2.1.0.8 - Merlin-Gerin

### 1 - Caractéristiques de la production

Merlin-Gerin fabrique du matériel électrique de toutes catégories, mais essentiellement à destination industrielle (basse, moyenne et haute tension), ainsi qu'un secteur étude relativement développé. Cela exige à la fois une main d'oeuvre très qualifiée (ingénieurs et techniciens) et une main d'oeuvre non qualifiée pour le montage.

### 2 - Données sur les conditions d'implantation

Créée à Grenoble entre les deux guerres, l'entreprise s'est constamment développée sur place en saisissant tantôt l'opportunité de rachats de sociétés existantes, tantôt de locaux existants, ou tout simplement d'opportunités foncières. Actuellement, la tendance est au développement en dehors de l'agglomération, pour des raisons de politique générale de l'entreprise (volonté de diminuer le poids politique de l'entreprise sur l'agglomération).

### 3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

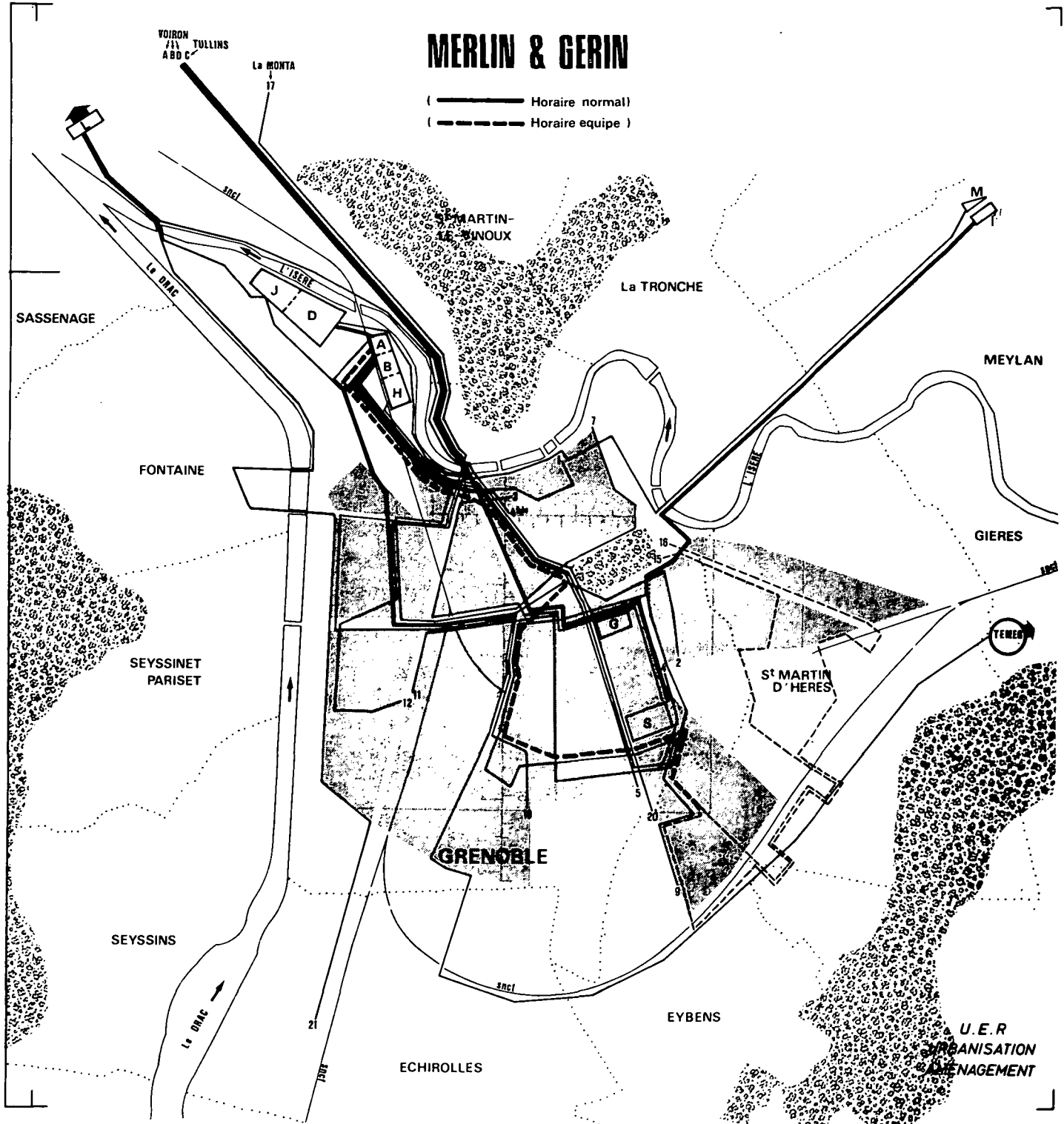
Si, actuellement, les horaires sont extrêmement divers suivant les établissements et les catégories, y compris en 2X8 et 3X8, mais généralement en horaires coupés. A titre d'exemple nous donnons les effectifs selon les horaires d'entrée.

4 H 06 - 4 H 48	7 H - 7 H 24	7 H 30 - 7 H 45	8 H	TOTAL
554	2772	1328	407	5061

Mais le passage à des horaires souples et à la journée continue est actuellement en train de se faire et sera complètement terminé en principe

# MERLIN & GERIN

( ——— Horaire normal )  
( - - - Horaire equipe )





dans deux ans avec une double motivation de la direction, d'une part de répondre à une demande du personnel, et, d'autre part en raison de sa rentabilité.

#### 4 - Caractéristiques du personnel

##### 4.1 - Sexe et qualification

La ventilation suivant le sexe et la qualification n'étant pas données, on les étudiera séparément : le taux de main d'oeuvre féminine est de 16 %, celui d'immigrés de 7 %. Suivant la qualification, les effectifs se répartissent de la manière suivante :

Ingénieurs et cadres	820
ETAM	3330
O.P.	2400
O.S.	1060

##### 4.2 - Age et ancienneté

La moyenne d'âge est de 38 ans et la répartition comme suit :

30 ans et moins	31 %
30 à 40	25 %
40 à 50	27 %
50 et plus	17 %

L'ancienneté moyenne est de 12 ans.

##### 4.3 - Recrutement

Les besoins de main d'oeuvre ont été forts pendant de nombreuses années, notamment en main d'oeuvre qualifiée (école Merlin-Gerin).

## 5 - Politique de transport

Le réseau de ramassage actuel, important et diversifié (ramassant 10 % du personne) est le reflet de la politique passée visant à satisfaire l'ensemble des besoins de transport. Elle est actuellement rejetée et remplacée par une volonté de transfert sur les pouvoirs publics. La mise en place des horaires mobiles va certainement, d'une manière ou d'une autre, remettre en cause le ramassage.

## 6 - Politique de logement

Elle a évolué parallèlement à la politique de transport : après une phase de construction de cités, elle se contente actuellement d'accorder des prêts à l'occasion.

## 2.1.0.9 - Ugine-Carbone

### 1 - Caractéristiques du produit

L'usine de Veurey est spécialisée dans la fabrication de coussinets autolubrifiants et de pièces diverses de formes complexes par la technique du frittage, consistant à travailler de la poudre de métal pour obtenir des pièces ayant les qualités désirées (mélange, compression, moulage et frittage, puis calibrage). L'établissement ne fabrique que des grandes séries. Cela nécessite donc des presses et des fours.

### 2 - Données sur les conditions d'implantation

Il s'est agi d'une opération de desserrement, liée à l'expansion des activités de l'usine des Eaux Claires (en 1971). Ce transfert a permis une division technique entre les deux établissements, tous deux orientés vers la production de pièces mécaniques frittées.

Les difficultés que connaît aujourd'hui l'établissement des Eaux-Claires laisse peut-être supposer qu'une opération de suppression de certaines activités "non-rentables" était sous-jacente.

### 3 - Organisation du travail et types d'horaires

On peut observer la coexistence de 4 types d'horaires correspondant à des secteurs différents :

- un horaire normal en journée continue (7 H 40 - 16 H 45), concernant 220 personnes, de l'administration, des ateliers outillage, et emballage (O.P. et O.S. femmes).
- un travail en 2X8 (4 H - 12 H / 12 H - 20 H) concernant 180 personnes de la fabrication compression et calibrage.
- un travail en 3X8 pour les fours (4 H - 12 H ; 12 H - 20 H ; 20 H - 4 H).
- régime 4X8 continu avec rotation mercredi-dimanche pour les services de sécurité et distribution des fluides (15 personnes).

#### 4 - Caractéristiques du personnel

##### 4.1 - Sexe et qualification

	H	F	Total	%
Ingénieurs et cadres	8	-	8	1,8
Employés, Techniciens A.M.	95	25	120	26,8
O.P.	100	-	100	22,3
O.S.	155	65	220	49,1
Total	358	90	448	100

Il s'agit donc d'une main-d'oeuvre relativement peu qualifiée.

4.2 - Age et ancienneté : L'âge moyen est assez élevé (40-45 ans) et l'ancienneté aussi dans la mesure où il s'agit principalement de personnel transféré de Grenoble et où les départs sont très peu nombreux.

4.3 - Recrutement : Ce problème n'existe que pour une catégorie très précise de main-d'oeuvre, les ouvriers outilleurs qui doivent connaître de nombreuses qualifications simultanément.

#### 5 - Politique de transport

La mise en place du réseau de ramassage a été imposée par le personnel au moment du transfert. Il est actuellement ressenti par la direction comme une contrainte empêchant la mise en place d'horaires variables pour le personnel de jour.

Il n'existe pas de prime de transport, mais une prime d'éloignement fixe, non révisable, fonction de la distance domicile-point de ramassage.

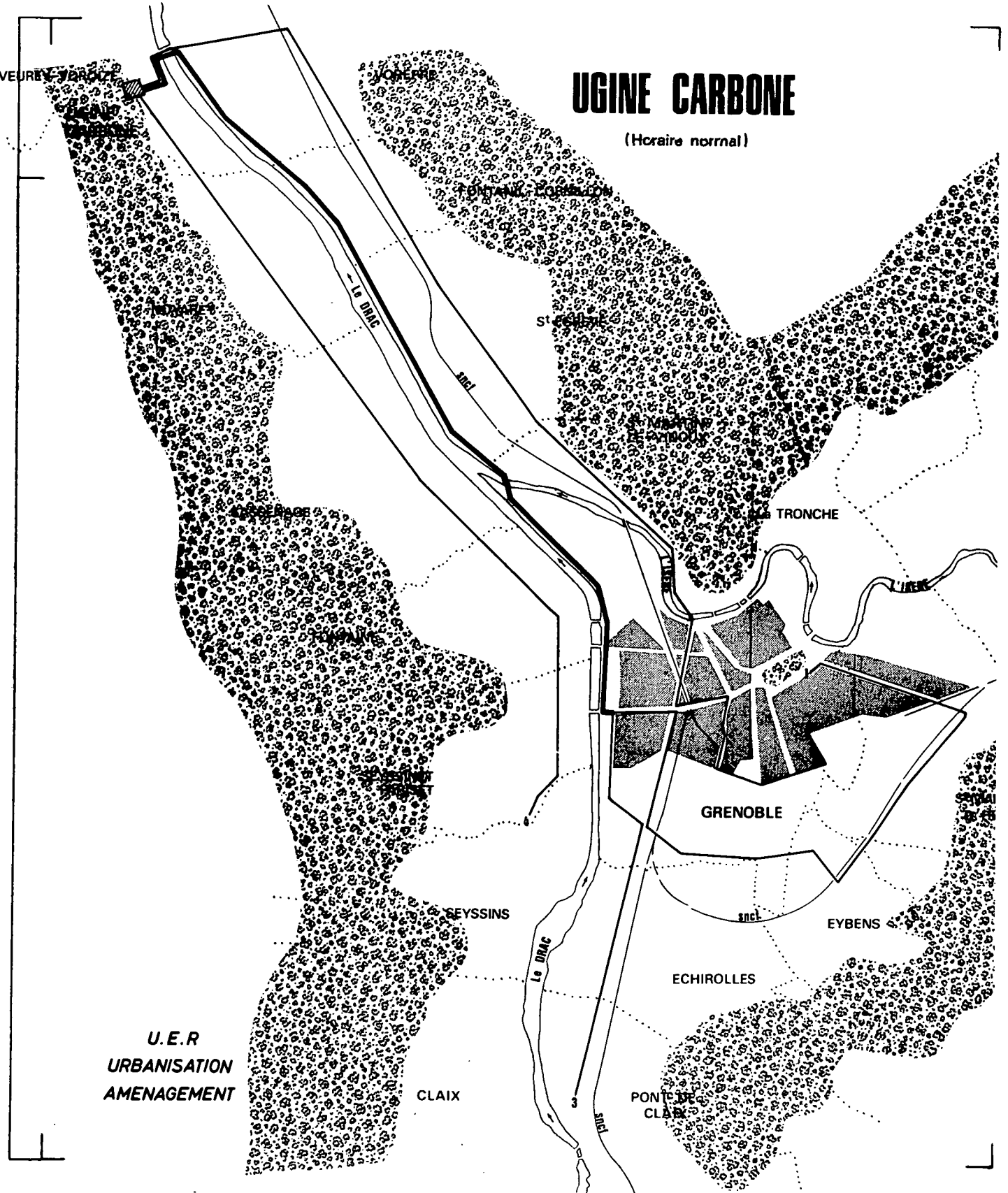
#### 6 - Politique de logement

Elle se contente de faire des prêts à l'accession à la propriété.



# UGINE CARBONE

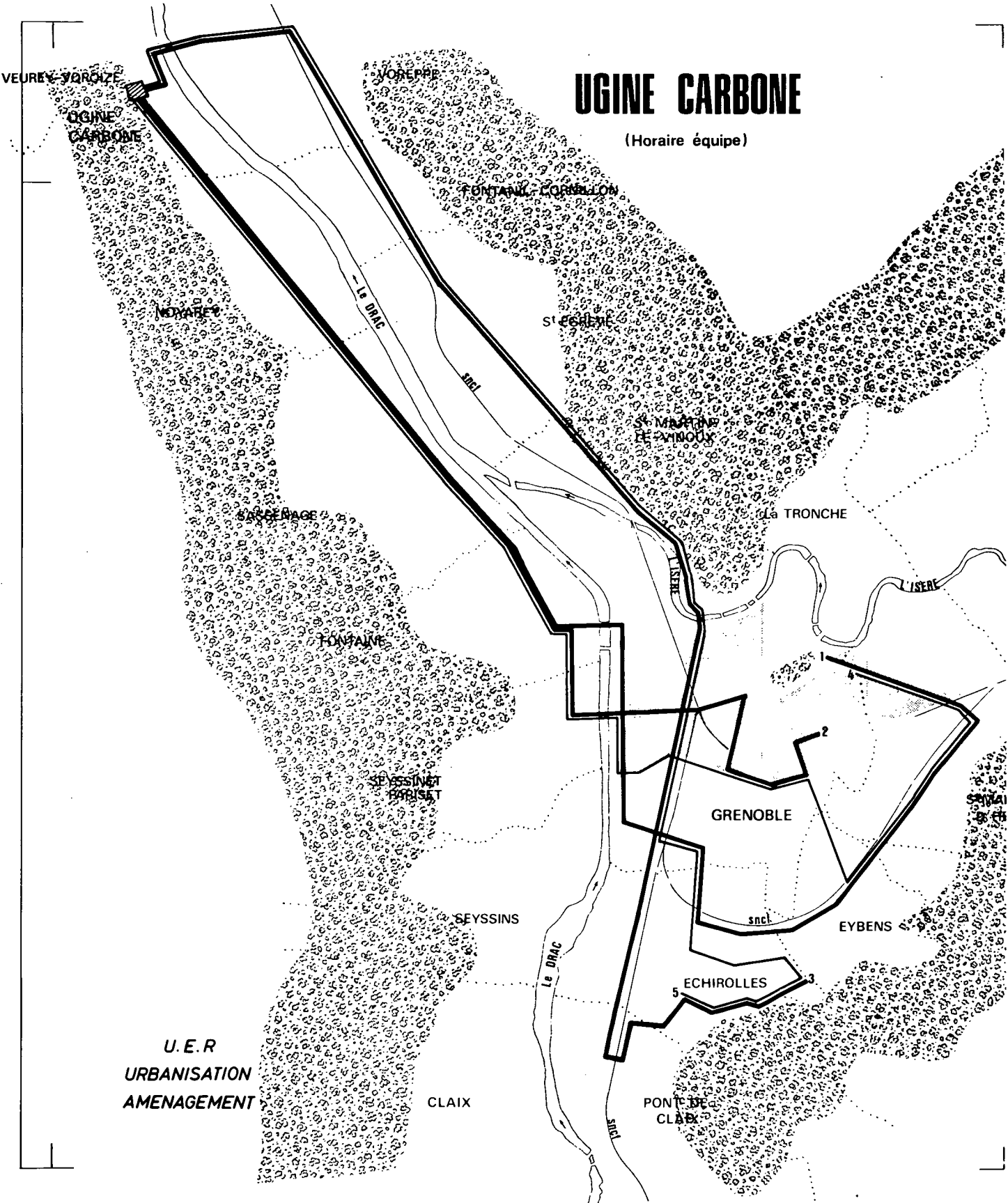
(Horaire normal)





# UGINE CARBONE

(Horaire équipe)





2.1.1.0. - Ciments Vicat

1 - Caractéristiques du produit

Les deux établissements situés dans l'agglomération grenobloise sont tout à fait distincts ; celui de Saint-Egrève fabrique du ciment artificiel à partir de calcaire des carrières de Sassenage dans un four rotatif (à alimentation permanente) ; celui de Saint-Martin de Vinoux fabrique du ciment prompt à partir de pierre extraite de carrière jouxtant l'usine dans un four artificiel vertical à alimentation périodique.

2 - Données sur les conditions d'implantation

Il s'agit de fondations très anciennes (19ème siècle) essentiellement en fonction de la disponibilité en pierre et du marché. Il faut néanmoins signaler l'existence d'une cimenterie ayant été fermée dans le sud de l'agglomération pour des raisons de vétusté, mais dont le personnel continu à être employé pour éventuellement remettre en exploitation une carrière lui appartenant.

3 - Organisation du travail et types d'horaires

Les horaires sont directement fonction des impératifs techniques

	2X8	3X8	4X8	Jour	Total
St Martin le Vinoux					
Ouvrier	57				57
E.T.A.M.	5				5
Cadres	1				1
Sassenage Saint-Egrève					
Ouvrier	28	5	39	40	112
E.T.A.M.		35	6		71
Cadres				30	
	91	40	45	70	246

Le personnel travaillant en 3X8 est celui de carrière et transport de pierre ; celui directement lié au fonctionnement du four travaille en 4X8 ; les ensacheurs et d'autres personnels travaillent en 2X8 ; enfin les cadres, entretien et administration travaillent de jour.

#### 4 - Caractéristiques du personnel

4.1 - Sexe et qualification : le personnel ne comprend que des hommes dont 30 % d'étrangers (cf. horaire pour qualification).

4.2 - Age et ancienneté : La moyenne d'âge est très élevée (47 ans), le nombre de départ par an est très faible (3 ou 4) et le volume de la main d'oeuvre est stable.

4.3 - Le recrutement est nul. Cependant, on peut signaler la volonté de conserver une main d'oeuvre qualifiée.

#### 5 - La politique de transport

Le seul ramassage existant relie le Genevrey de Vif aux établissements de Saint-Egrève et de Sassenage. Il concerne au total 80 personnes. Il l'est par l'entreprise elle-même au moyen d'un car de 22 places, suffisant en raison du nombre important d'horaires différents concernés. Un chauffeur extérieur assure la plupart des services, certains étant effectués par un ouvrier de l'entretien. Pour les travailleurs de Genevrey allant à Sassenage ils utilisent leur véhicule personnel, l'entreprise payant des indemnités kilométriques et l'assurance.

La mise en place de ce ramassage est justifiée par la volonté de ne pas licencier après la fermeture d'un établissement, celle de conserver un parc immobilier existant et aussi (et surtout) la perspective de construction ultérieure d'une nouvelle usine justifiant le maintien d'une main-d'oeuvre qualifiée au Genevrey.

6 - Politique de logement

Elle fut très importante : 108 sur 270 travailleurs sont logés par l'entreprise. De nouveaux logements individuels sont encore en construction. Cette politique s'explique par l'important domaine foncier de l'entreprise, le coût nul du ciment et l'importance d'avoir le personnel à proximité pour les astreintes (nombreuses interventions de nuit du personnel d'entretien).

Une onzième entreprise a fait l'objet de la même enquête, mais il n'a pas été possible d'y recueillir les données quantitatives qui vont être présentées plus loin, et qui concernent la répartition spatiale des personnes ramassées. Il s'agit de la S.I.C.N., à Veurey.

#### 2.1.1.1 - S.I.C.N.

##### 1 - Caractéristiques de la production

Au départ (1960), il s'agissait d'un laboratoire de recherche en matière de combustible nucléaire, auquel fut adjoint ensuite un atelier-pilote, qui furent transformés en unité de production au moment de l'abandon de la filière graphite-gaz pour la production d'électricité nucléaire (1969).

##### 2 - Données sur les conditions d'implantation

C'est le manque de place et les impératifs de sécurité qui invitèrent la S.I.C.N. (fondée en 1956) à déplacer à Grenoble son laboratoire de recherche. Les raisons de la localisation à Veurey tiennent sans doute à l'isolement (sécurité) et au prix du terrain.

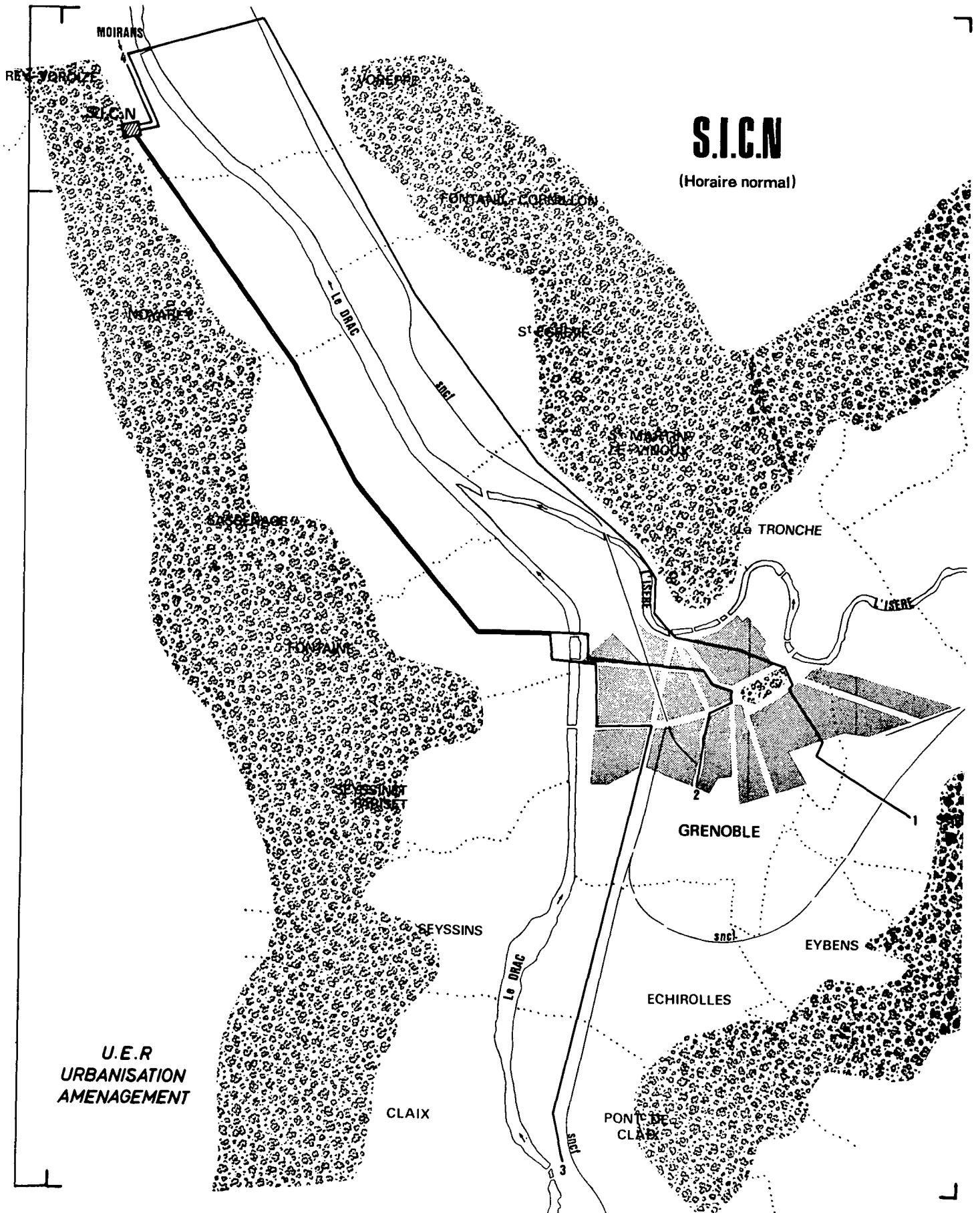
##### 3 - Organisation générale du travail et structure des horaires

Il n'existe en permanence qu'un seul type d'horaire en journée continue pour 42 H 50 par semaine : la prise du travail s'effectue à 7 H 45 et les sorties à 17 H 25 (lundi), 16 H 35 (mardi, mercredi, jeudi), 16 H 25 (vendredi). L'arrêt de midi est de 40 mn. Certains dépassements et même un horaire en 2X9 est instauré en cas de nécessités de fin de contrat.

##### 4 - Caractéristiques du personnel

Les effectifs ont crû de 1960 à 1968-69 et sont restés stables depuis.







4.1 - Sexe et qualification : il n'y a pas de données sur la répartition par sexe.

Cadres	39
Techniciens, dessinateurs	120
Maîtrise	
Employés	38
Ouvriers	126

4.2 - Age et ancienneté : Aucune données. Mais l'arrêt de tout embauche et la diminution des horaires

4.3 - Recrutement : Se posait le problème de la délocalisation de personnel parisien ainsi que l'embauche de personnel très qualifié ; actuellement (fin 75), l'entreprise est dans une situation de suremplei et n'embauche plus.

#### 5 - Politique de transport

Un service de ramassage a été mis en place dès 63-64, totalement à la charge de l'entreprise. Il a été conçu comme une compensation à la pénalité que constitue le fait d'être installé à 15 km de Grenoble. Actuellement le nombre de service est de 5.

Une prime de transport est versée pour le personnel travaillant par poste.

La direction attache une certaine importance au ramassage comme élément de diminution des accidents de trajet et d'exactitude. Il semble qu'environ les 2/3 du personnel prennent le ramassage et 1/3 leur véhicule particulier.

#### 6 - Politique de logement

Après avoir tenté, sans succès, une politique de réservation d'appartements pour son personnel, l'entreprise s'oriente plutôt vers l'octroi de prêts à la construction.

Nota : La répartition spatiale des personnels employés à la S.I.C.N. est la suivante :

Zone	1		2		3		4		5		6	
	Agglo	Hors Agglo	Agglo	Agglo	Hors Agglo	Agglo	Hors Agglo	38100	Reste Agglo	Hors Agglo	38000	
N	36	69	79	3	1	11	1	52	25	-	38	
%	11	22	25	1	-	4	-	17	8		12	

T O T A U X

	Grenoble	Agglo	Hors Agglo	Total
N	90	244	71	315
%	29	77	23	100

Il est possible de comparer cette répartition à celles qui figurent au tableau n° 5 qui suit. On note ainsi que la S.I.C.N. présente une configuration selon laquelle le personnel est réparti sur un petit nombre de zones, comme cela se pose pour des entreprises telles que Blancomme, R.P.T., Vicat. Dans ces 4 cas, et pour eux seuls, la répartition est assez fortement polarisée vers la zone de localisation de l'entreprise (avec une exception pour Vicat). En particulier, la S.I.C.N. est l'entreprise qui a le plus fort pourcentage de ses effectifs dans la zone du Voironnais.

## 2.2 - La répartition des effectifs des 10 entreprises

### 2.2.1 - Présentation générale

Les effectifs des 10 entreprises enquêtées sont répartis sur le terrain d'étude comme suit :

Tableau 5

(voir page suivante)

Tableau 5 : REPARTITION SPATIALE DES EFFECTIFS TOTAUX

Zones		AIR LIQUIDE		BLANCOMME		CATERPILLAR		C.E.N.G.		C.S.F.-SESCOSEM		LOU		MERLIN-GERIN		R.P.T.		UGINE-CARBONE		VICAT		TOTAL	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1	Agglomération	13	4	7	3	19	1	217	13	933	27	8	1	793	11	2	0	17	4	114	43	2 123	12
	Hors Agglomération	14	5	0	0	297	12	41	2	444	13	6	1	331	5	0	0	20	4	1	0	1 154	7
	Total	27	9	7	3	316	13	258	15	1 377	40	14	2	1 124	16	2	0	37	8	115	44	3 277	19
2	Total	105	35	15	6	195	8	278	16	302	9	53	9	864	13	19	3	117	27	43	16	1 991	12
3	Agglomération	9	3	10	4	38	2	219	13	64	2	9	2	495	7	2	0	5	1	2	1	853	5
	Hors Agglomération	11	4	0	0	0	0	63	4	12	0	4	1	127	2	0	0	1	0	1	0	219	1
	Total	20	7	10	4	38	2	282	17	76	2	13	2	622	9	2	0	6	1	3	1	1 072	6
4	Agglomération	21	7	25	10	214	9	124	7	300	9	94	16	717	10	13	2	34	8	3	1	1 545	9
	Hors Agglomération	6	2	0	0	107	4	23	1	206	6	44	8	67	1	0	0	1	0	0	0	454	3
	Total	27	9	25	10	321	13	147	8	506	15	138	24	784	11	13	2	35	8	3	1	1 999	12
5	Grenoble 38100	39	13	68	27	395	16	374	22	625	18	184	31	1 715	25	134	20	110	25	13	5	3 657	21
	Autres communes de l'Agglomération	47	15	65	26	606	25	107	6	218	6	79	14	531	8	467	68	51	11	1	0	2 172	13
	Hors Agglomération	3	1	0	0	79	3	21	1	15	0	10	2	58	1	0	0	1	0	80	30	267	2
	Total	89	29	133	53	1 080	44	502	29	858	24	273	48	2 304	34	601	88	162	36	94	36	6 096	36
6	Total	28	9	49	20	408	17	228	13	328	9	83	14	1 122	16	48	7	80	18	6	2	2 380	14
(7)	Non repérés ou hors zones	6	2	11	4	67	3	6	0	22	1	10	2	85	1	0	0	9	2	0	0	216	1
	Total Grenoble	67	22	117	47	803	33	602	35	953	27	267	46	2 837	41	182	27	190	43	19	7	6 037	35
	Total Agglomération	262	86	239	96	1 875	77	1 547	91	2 770	80	510	87	6 237	90	685	100	414	94	182	69	14 721	86
	Total Hors Agglo(1)	40	14	11	4	550	23	154	9	699	20	74	13	668	10	0	0	32	6	82	31	2 310	14
	Total général	302	100	250	100	2 425	100	1 701	100	3 469	100	584	100	6 905	100	685	100	446	100	264	100	17 031	100

(1) y compris (7)

(2) + Saint-Martin le Vinoux

(3) environ

3 000 personnes travaillent sur le site du C.E.N.G. et ont accès au service

### 2.2.2 - La place des 10 entreprises dans l'ensemble du terrain d'étude

Dans le cadre du découpage présenté dans le paragraphe 1.3 ci-dessus et utilisé pour le tableau 5 qui précède, l'ensemble du bassin de population pris en compte peut être grossièrement évalué à 542 000 habitants, soit 63 % de la population du département de l'Isère (recensement de 1975). En appliquant uniformément le taux moyen d'activité du département, soit 39 %, on peut dire que la population active totale de l'aire étudiée est de 211 000 personnes.

Une seule limitation a été apportée à cette compréhension très large, pour ne pas alourdir le maniement des informations : le secteur nord-ouest, la zone n° 1, s'arrête aux limites du quadrilatère voironnais. La perte d'information ainsi acceptée concerne une partie du personnel travaillant dans l'entreprise Caterpillar, dont les conditions seront prises en compte par ailleurs ; au total, on peut considérer que c'est une "erreur" très marginale).

Tableau 6

(voir page suivante)

TABLEAU 6

Zones	Population totale		Distribution du total des effectifs des 10 entreprises de l'échantillon	
	Effectifs	Pourcentages	Pourcentages	
1	Agglomération (1)	21 300	3,9	12,47
	Hors Agglomération	83 700	15,5	6,78
	Total	105 000	19,4	19,24
2	Total	49 800	9,2	11,69
3	Agglomération	24 200	4,4	5,01
	Hors Agglomération	17 800	3,3	1,29
	Total	42 000	7,7	6,30
4	Agglomération	48 800	9,0	9,07
	Hors Agglomération	31 200	5,8	2,67
	Total	80 000	14,8	11,74
5	Grenoble 38100	100 000	18,4	21,47
	Autres Communes de l'Agglomération	55 600	10,3	12,75
	Hors Agglomération	39 400	7,3	1,57
	Total	195 000	36,0	35,79
6	Total	70 000	12,9	14,03
	Total Grenoble	170 000	31,3	35,45
	Total Agglomération	370 000	68,2	86,44
	Total Hors Agglo.	172 000	31,7	13,56
	Total général	542 000	100 %	100 %

(1) L'agglomération est ici entendue au sens des communes du SIEPARG



L'étude comparée de la répartition spatiale de la population totale et de celle de l'échantillon montre que ce dernier ne constitue pas une représentation strictement homothétique de l'ensemble de la population localisée sur l'aire géographique prise en compte. Il apparaît donc que la population des entreprises organisant un ramassage est marquée, dans sa répartition spatiale, par certains caractères spécifiques qu'on peut déduire du tableau 5 :

- elle se localise, de façon plus importante que l'ensemble de la population, à Grenoble (35,45 % contre 31,3 %) et dans l'agglomération surtout (86,44 % pour 68,2 %) ; au contraire de façon très nette, elle apparaît peu présente dans les communes situées hors de l'agglomération (13,56 % au lieu de 31,7 %).
- on notera, dans ce dernier cas, sa faible localisation dans les communes du Voironnais (zone 1 : 6,78 % contre 15,5 %), sur la rive gauche du Grésivaudan (zone 4 = 2,67 % au lieu de 5,8 %) et au sud de l'agglomération (zone 5 = 1,57 % contre 7,3 %).
- par contre, la population de notre échantillon est plus présente que la population totale dans certaines parties de l'agglomération : nord-ouest, rive droite de l'Isère (zone 1 = 12,47 % au lieu de 3,9 %), rive gauche du Drac (zone 2 = 11,69 % contre 9,2 %), communes du sud de Grenoble (zone 5 = 12,75 % pour 10,3 %), et enfin commune de Grenoble elle-même comme il a été signalé plus haut.

Ces caractéristiques spatiales particulières de la population étudiée s'expliquent par l'unicité du critère retenu pour sélectionner les entreprises : celles de l'agglomération qui organisent un ramassage de leur personnel. En particulier, cette étude n'a pas pris pour objet des entreprises extérieures à l'agglomération, ce qui peut expliquer une partie des chiffres concernant ces zones.

Une dernière remarque s'impose : la taille des entreprises ou établissements retenus dans notre échantillon est très disparate puisque les effectifs varient de 250 à 6900 personnes. Leur addition ne doit donc pas nous faire

oublier les capacités très variables qu'ont ces entreprises à avoir une influence, tant sur le marché de l'emploi que sur l'organisation des transports.

### 2.3 - La structuration des bassins de main-d'oeuvre par les ramassages

Si l'on admet que la distribution par zones des effectifs d'une entreprise permet de rendre compte de la répartition spatiale de son bassin de main d'oeuvre, l'ambition de cette partie du travail consisterait à mesurer l'importance que pouvait y prendre la politique de ramassage (1), à un niveau assez fin.

#### 2.3.1 - La localisation des effectifs ramassés

Nous avons donc été amenés à construire le tableau de la répartition des localisations des effectifs ramassés (Tableau n° 7) afin de le comparer au tableau de localisation des effectifs totaux (Tableau n° 5).

#### Tableau 7

(voir page suivante)

(1) - *Le seul phénomène étudié est celui des variations dans l'espace, compte non tenu, pour des raisons d'information, de paramètres explicatifs possibles, tels que sexe, qualifications ou horaires.*

Tableau 7 : REPARTITION SPATIALE DES PERSONNELS RAMASSES

Entreprises		AIR LIQUIDE		BLANCOMME		CATERPILLAR		C.E.N.G.		C.S.F.-SESCOSEM		LOU		MERLIN-GERIN		R.P.T.		UGINE-CARBONE		VICAT		TOTAL	
Personnels ramassés	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
1	Agglomération	5	5	-	-	-	-	50	9	220	13	0	0	124	14	0	0	7	3	0	0	406	10
	Hors Agglomération	8	8	-	-	153	49	-	-	283	17	5	6	66	8	0	0	10	4	0	0	525	13
	Total	13	13	-	-	153	49	50	9	503	30	5	6	190	22	0	0	17	6	0	0	931	23
2	Total	33	31	-	-	-	-	86	15	160	10	18	21	65	8	0	0	74	26	0	0	436	11
3	Agglomération	-	-	-	-	-	-	64	12	21	1	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	93	2
	Hors Agglomération	-	-	-	-	-	-	22	4	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	28	1
	Total	-	-	-	-	-	-	86	16	25	2	0	0	10	1	0	0	0	0	0	0	121	3
4	Agglomération	16	15	5	11	18	6	64	12	152	9	25	30	84	10	0	0	17	6	0	0	381	9
	Hors Agglomération	-	-	-	-	45	14	-	-	129	8	35	41	1	0	0	0	0	0	0	0	210	5
	Total	16	15	5	11	63	20	64	12	281	17	60	71	85	10	0	0	17	6	0	0	591	14
5	Grenoble 38100	17	16	15	33	-	-	155	28	351	21	2	2	303	35	110	64	98	35	0	0	1 051	26
	Autres communes de l'Agglomération	14	13	4	9	16	5	37	7	136	9	0	0	38	4	23	13	31	11	0	0	299	7
	Hors Agglomération	-	-	-	-	32	19	-	-	-	-	0	0	2	0	0	0	0	0	53	100	87	2
	Total	31	29	19	42	48	15	192	35	487	30	2	2	343	39	133	77	129	46	53	100	1 437	35
6	Total	11	10	21	47	-	-	75	13	174	11	0	0	142	16	39	23	43	15	0	0	505	12
7	Non repérés ou Hors zones	2	2	-	-	50	16	-	-	20	1	0	0	31	4	0	0	0	0	0	0	103	2
	Total Grenoble	28	26	36	80	-	-	230	42	525	32	2	2	445	51	149	87	141	50	0	0	1 556	37
	Total Agglomération	106	90	45	100	34	11	531	96	1 214	74	45	53	764	88	172	100	270	96	0	0	3 181	77
	Total Hors Agglo.	10	10	-	-	280	89	22	4	436	26	40	47	102	12	0	0	10	4	53	100	943	23
Total Général		106	100	45	100	314	100	553	100	1 650	100	85	100	866	100	172	100	280	100	53	100	4 124	100

### 2.3.2 - Méthode de comparaison

La "superposition" des deux tableaux a été faite à l'aide de deux indicateurs définis comme suit, pour chaque entreprise et pour chaque zone.

2.3.2.1 - Le taux de ramassage (T.R.) est le rapport des effectifs ramassés aux effectifs totaux, en valeur absolue, multiplié par 100.

2.3.2.2 - L'indicateur de variation spatiale (I.V.S.) est le rapport du pourcentage des effectifs ramassés au pourcentage des effectifs totaux, multiplié par cent. Il exprime la variation du taux de ramassage de chaque zone par rapport au taux de ramassage global de l'entreprise, considéré comme la moyenne.

Cet indicateur verra donc sa valeur se fixer à 100 si le ramassage dans la zone a la même importance que le ramassage dans l'ensemble du bassin de main-d'oeuvre. Plus sa valeur est inférieure à 100, moins l'impact du ramassage dans la zone est important. Par contre, plus sa valeur s'élève au-dessus de 100, plus cette influence sera forte.

Tableau 8

(voir page suivante)

Tableau 8 : REPARTITION DES TAUX DE RAMASSAGE PAR ENTREPRISES ET PAR ZONES

Entreprises		AIR LIQUIDE		BLANCÔME		CATERPILLAR		C.E.N.G.		C.S.F.-SESCOSEM		LOU		MERLIN-GERIN		R.P.T.		UGINE-CARBONE		VICAT		TOTAL	
Zones		T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.	T.R.	I.V.S.
1	Agglomération	38	110	0	0	0	0	23	71	24	50	0	0	16	125	0	0	41	66	0	0	19	79
	Hors Agglomération	57	163	-	-	52	398	0	0	64	134	83	573	20	159	-	-	50	80	0	0	45	188
	Total	48	137	0	0	48	374	19	60	37	77	36	245	17	135	0	0	46	73	0	0	28	117
2	Total	31	90	0	0	0	0	31	95	53	111	34	233	8	60	0	0	63	101	0	0	22	90
3	Agglomération	0	0	0	0	0	0	29	90	33	69	0	0	2	13	0	0	0	0	0	0	11	45
	Hors Agglomération	0	0	-	-	-	-	35	107	33	70	0	0	2	13	-	-	0	0	0	0	13	53
	Total	0	0	0	0	0	0	30	94	33	69	0	0	2	13	0	0	0	0	0	0	11	47
4	Agglomération	76	217	20	111	8	65	52	159	51	107	27	183	12	93	0	0	50	80	0	0	25	102
	Hors Agglomération	0	0	-	-	42	325	0	0	63	132	80	547	1	12	-	-	0	0	-	-	46	191
	Total	59	169	20	111	20	152	44	134	56	117	36	300	11	87	0	0	49	77	0	0	30	122
5	Grenoble 38100	44	124	22	123	0	0	41	127	56	118	1	7	18	141	82	327	89	142	0	0	29	119
	Autres communes de l'Agglomération	30	85	6	39	3	20	35	106	62	131	0	0	7	57	5	20	61	97	0	0	14	57
	Hors Agglomération	0	0	-	-	41	313	0	0	0	0	0	0	3	27	-	-	0	0	66	330	33	135
	Total	35	99	14	79	4	34	38	118	57	119	1	5	15	119	22	92	81	86	56	281	24	97
6	Total	39	112	43	238	0	0	33	101	53	112	0	0	13	101	81	324	54	84	0	0	21	88
	Total Grenoble	42	119	31	171	0	0	38	118	55	116	1	5	16	125	82	326	74	118	0	0	26	106
	Total Agglomération	40	115	19	105	2	14	34	106	44	92	9	61	12	98	25	100	65	104	0	0	22	89
	Total Hors Agglo.	0	0	0	0	51	393	14	44	62	131	54	371	15	122	-	-	31	50	65	322	41	169
	Total général	35	100	18	100	13	100	33	100	48	100	15	100	13	100	25	100	63	100	20	100	24	100

### 2.3.3 - Présentation des résultats

#### 2.3.3.1 - Lecture des résultats globaux

Pour l'ensemble des effectifs des 10 entreprises de l'échantillon, on obtient un taux de ramassage de 24,21 % des effectifs (23,1 % pour les 31 entreprises recensées dans l'agglomération). Par rapport à ce "taux moyen", les effectifs localisés dans l'ensemble de l'agglomération font l'objet d'un ramassage de plus faible importance : T.R. = 21,6 % et I.V.S. = 89. Il faut cependant noter une différence importante au sein de l'agglomération, puisque les effectifs localisés sur le territoire de la commune de Grenoble sont ramassés de façon plus forte que la moyenne (T.R. = 25,77 % et I.V.S. = 106). L'analyse chiffrée vient donc confirmer, en la précisant la lecture directe des cartes de réseaux.

Ces résultats globaux permettent donc de prendre la mesure des traits les plus généraux du phénomène des ramassages à destination des entreprises de l'agglomération.

Par leur généralité, ils masquent pourtant la diversité des situations, et la richesse de l'analyse que l'on pourrait en faire. Les tableaux de chiffres que nous présentons peuvent, en effet, faire l'objet d'une double lecture, qui n'introduit pas au même type de réflexion.

#### 2.3.3.2 - La vision de l'entreprise, une "lecture verticale"

Outre les tailles très différentes que nous avons déjà signalées, les entreprises ou établissements que nous avons regroupés ont chacun un bassin de main-d'oeuvre qui a une configuration particulière, ce que tente d'exprimer la répartition des effectifs totaux par zones. Ainsi, pour prendre deux exemples très contrastés, Rhône Poulenc-Textiles a 91 % de ses effectifs dans deux zones (5 et 6), alors que la main-d'oeuvre du C.E.N.G. se trouve répartie de façon non caractéristique dans l'ensemble des zones.

De même Blancôme n'a que 4,4 % de son personnel hors de l'agglomération, alors que Caterpillar y recrute 22,7 % de sa main-d'oeuvre. On pourrait faire ce type d'analyse zone par zone et pour chaque entreprise. Il nous suffira de noter ici les contours différents et la répartition spatiale diversifiée des bassins de main-d'oeuvre de chaque entreprises (1).

C'est à l'intérieur de celui-ci que le réseau de ramassage remplit sa fonction de mobilisation de la force de travail, étant entendu qu'en dynamique, il contribue également à le transformer.

La lecture en colonne des résultats (T.R. et I.V.S.) permettra de détecter et de mesurer l'influence différentielle du réseau de ramassage dans chaque bassin d'emploi. Ainsi, à titre d'exemple, le réseau de Merlin-Gerin qui ramasse 12,5 % du personnel, a un impact très faible sur la rive gauche du Drac (zone 2, I.V.S. = 60 et T.R. = 7,5 %), alors qu'il joue, par rapport au bassin de main-d'oeuvre de l'entreprise, un rôle important sur la commune de Grenoble, au sud des Grands Boulevards (I.V.S.=141 et T.R. = 17,7 %).

Il serait fastidieux de se livrer à un commentaire, colonne par colonne, de l'ensemble du tableau. Selon les cas étudiés, le lecteur pourra y trouver des indications chiffrées qui situeront et illustreront l'analyse des politiques mises en place par les entreprises.

#### 2.3.3.3 - Problèmes de gestion territoriale : pertinence d'une "lecture horizontale" ?

Dès lors que chaque bassin de main-d'oeuvre fait l'objet d'une gestion particulière, on peut s'interroger sur la validité de l'agrégation que nous avons opérée. En procédant au ramassage de son personnel, l'entreprise est amenée à produire, elle-même, une condition particulière de la reproduction de son capital et de la force de travail qui y est affectée.

---

(1) - L'explication que l'on pourrait en donner dépasse l'objet de ce chapitre ; elle fait intervenir la localisation des établissements, le type de main-d'oeuvre et la politique de recrutement, les actions (ou inaction) en matière de conditions de travail et de politique du logement... On en mentionne certains aspects lors de l'examen des stratégies d'entreprises.

Or, les conditions concrètes actuelles, en particulier l'existence d'une institution d'agglomération et le versement transport, constituent des bases possibles d'une autre prise en charge de ces conditions, de manière moins spécifique, et d'une organisation différente de leur production.

Etant donné leur nature, le changement au niveau de l'institution "motrice" et de son outil technique invite à une réflexion plus large dont une composante majeure est la question du traitement des différents espaces composant l'agglomération et des liens que celle-ci entretient avec sa périphérie.

Dans ce cadre, la lecture, ligne par ligne, des différents tableaux nous semble pouvoir introduire à cette analyse, en lui fournissant certaines évaluations comparatives. Ainsi, nous avons déjà signalé dans quelle mesure le ramassage était important pour les personnels habitant à l'extérieur de l'agglomération. L'analyse de l'échantillon permet de préciser cet impact : c'est essentiellement dans le Grésivaudan, rive gauche de l'Isère (zone 4 : T.R. = 46,3 % et I.V.S. = 191) et au nord-ouest, rive droite de l'Isère et Voironnais (T.R. = 45,5 % et I.V.S. = 188) qu'il est marqué de façon très nette. Dans une mesure moins importante, mais encore forte, la zone située au sud de l'agglomération voit les ramassages avoir une influence sur les parties de bassins d'emploi qu'elle englobe (T.R. = 32,6 % et I.V.S. = 135).

Au contraire, il apparaît de façon très nette que la rive droite du Grésivaudan ne constitue pas un "réservoir de main-d'oeuvre" important pour les qualifications concernées (5 % des effectifs de l'échantillon dans l'agglomération et 1,3 % hors de celle-ci) et que les réseaux de ramassage y ont une influence assez faible (T.R. = 10,9 % et I.V.S. = 45 dans l'agglomération ; T.R. = 12,8 % et I.V.S. = 53 hors agglomération).

On remarquera, également, que les communes de l'agglomération situées au sud de Grenoble, bien qu'elles n'aient pas les mêmes caractéristiques sociologiques et qu'elles regroupent 12,7 % des effectifs totaux de l'échantillon, sont faiblement touchées par le phénomène des ramassages (T.R. = 13,8% et I.V.S. = 57).



Par ailleurs, trois zones de l'agglomération présentent, à l'égard du ramassage, une "physionomie" à peu près identique :

- . Zone 1 , nord-ouest, rive droit : T.R. = 19,1% et I.V.S.=79
- . Zone 2 , rive gauche du Drac : T.R. = 21,9% et I.V.S.=90
- . Zone 6 , Grenoble au nord des Gds Boulevards : T.R. = 21,2% et I.V.S.=88

où les réseaux de ramassage, sans être faibles, ont un impact un peu inférieur à la "moyenne" de l'échantillon.

A cet égard, seule la zone 4 dans l'agglomération (Saint-Martin d'Hères, Gières, Domène...) donnerait une image fidèle de la moyenne de l'échantillon (T.R. = 24,7 et I.V.S. = 102) si les effectifs concernés n'étaient pas si faibles.

Les limites d'une telle lecture sont celles de tout image statistique. Néanmoins, sa confrontation avec les autres éléments de l'enquête devrait permettre de nourrir utilement la réflexion.

### 3 - L'organisation des services de ramassage

Les résultats qui suivent concernent exclusivement les services de ramassage exécutés commercialement. Ne sont pas pris en compte ici les services effectués directement par les employeurs.

#### 31- Conditions de réalisation de l'enquête

L'enquête a été réalisée pendant le premier trimestre 1975 et menée auprès de 12 transporteurs que nous avons pu identifier comme assurant un service de ramassage à partir ou en direction de l'agglomération grenobloise.

Au début de l'année 1975, une certaine inquiétude, qui s'est traduite lors des entretiens par une méfiance affichée ou latente, se développait chez les transporteurs. Une telle attitude relevait de diverses explications qui tenaient à la réorganisation en cours du marché local :

- la S.E.M.I.T.A.G. venait juridiquement d'être constituée et sa politique en matière de services spéciaux n'était pas définie ou pas connue par les professionnels locaux.
- un important transporteur, lié à un groupe bancaire et assurant de nombreux services de ramassage, commençait à se retirer du marché.

Aussi, le consensus qui existe entre transporteurs - en dépit de l'existence de deux syndicats (la F.N.T.R. qui regroupe les "gros" transporteurs et l'U.N.O.S.T.R.A., dissident de la F.N.T.R., constitué par les petits et moyens transporteurs - était-il mis en cause (1). L'intervention d'une personne extérieure ne pouvait alors apparaître que comme suspecte. Cependant, et malgré ce climat de méfiance, particulièrement évident dans les petites entreprises, l'enquête a permis d'obtenir des résultats statistiquement précis.

---

(1) - Pour l'importance de ce consensus, voir infra - chapitre 2.

La liste des transporteurs faisant du ramassage a été établie grâce à une enquête de l'inspecteur des transports en 1973 que nous avons complétée de façon relativement empirique en regroupant des informations obtenues auprès des entreprises commanditaires et des transporteurs interviewés. En fin d'enquête, un contrôle systématique a été réalisé en téléphonant à toutes les sociétés de transport de l'agglomération. Nous pensons ainsi avoir recensé la totalité des transporteurs qui interviennent sur ce marché. La seule omission éventuelle pourrait être constituée par un transporteur n'ayant aucun local commercial dans l'agglomération grenobloise et n'assurant des services que pour une petite entreprise.

Des interviews ont été menées auprès de tous les transporteurs sauf chez un seul qui a refusé tout entretien. Un autre transporteur nous a reçu mais n'a pas voulu nous fournir la moindre information sur ses services en alléguant la précarité de sa situation sur la place grenobloise. Malgré ces deux difficultés, un faisceau d'informations nous a permis de reconstituer la quasi-totalité de leur activité, ce qui nous autorise à avancer que notre enquête a couvert très certainement plus de 95 % du marché des services de ramassage.

Les interviews ont porté sur les lignes de ramassage (tracé exact, horaire, type de ramassage, nombre et répartition des voyageurs transportés par sexe et par catégories socio-professionnelles, date de création de la ligne, type de tarification, nombre de kilomètres parcourus) ainsi que sur la constitution et le fonctionnement de ce marché.

Si les informations concernant les services ont pu être obtenues avec une certaine précision, les personnes interviewées étaient, par contre, dans l'impossibilité de fournir des indications précises sur le développement du marché (à cause de l'absence d'archives, de l'inexistence de contrats, d'une gestion au coup par coup...) et refusaient explicitement de donner les moindres renseignements ou appréciations sur les rapports entre transporteurs.

Aussi, s'il est possible d'analyser de façon assez détaillée le marché

de ramassage, nous ne pouvons caractériser que succinctement l'évolution de ce marché et les types de transporteurs.

### 32- Les caractéristiques de l'organisation des ramassages

321 - La répartition du marché entre les transporteurs, au début de 1975, est la suivante, en pourcentage du nombre de services détenus (et non pas assurés : il n'est pas possible, ici, de prendre en compte les phénomènes de sous-traitance)

1 - S.E.M.I.T.A.G.	30,2 %	7 - Villard	4,7 %
2 - Ricou	15,1 %	8 - V.F.D.	4,7 %
3 - Eyraud	13,5 %	9 - Rouard	2,4 %
4 - Lazier	11,1 %	10 - Trafford	2,4 %
5 - Simond	8,7 %	11 - Brun	1,6 %
6 - Radicini	4,7 %	12 - Huillier	0,8 %

Il apparaît ainsi que 80 % du marché est détenu par 5 entreprises qui ne sont d'ailleurs pas toutes les plus importantes de l'agglomération. Pour la majorité des sept autres transporteurs, le ramassage ne constitue pas une activité marginale mais permet, au contraire, de suppléer à l'inexistence ou à l'insuffisance des lignes régulières (à l'exception des V.F.D. bien sûr).

Si l'on essaie de dégager des tendances dans les politiques des transporteurs vis-à-vis du marché de ramassage, il semblerait qu'il faille se référer plus à des critères tenant aux types de capitaux des entreprises qu'à une simple distinction en termes de taille.

En ce qui concerne les entreprises à capitaux familiaux, dans lesquelles le propriétaire est tout à la fois chef d'entreprise, chauffeur et démarcheur, le ramassage constitue certainement une condition de leur survie. En effet, ces services, bien que sans aucun doute moins rentables au kilomètre que les déplacements liés aux activités saisonnières, n'en demeurent pas moins indispensables par leur caractère de régularité et de continuité. Cette caté-

gorie de transporteurs bien implantée dans l'agglomération parvient à pratiquer des prix extrêmement bas grâce à un personnel limité et particulièrement malléable aux nécessités du service. De plus, les entreprises commanditaires préfèrent souvent traiter avec des transporteurs de ce type car ils parviennent plus facilement à imposer leur volonté.

Les services assurés par les petites entreprises de transport sont d'ailleurs assez satisfaisants car la coopération est une pratique courante (échange de personnel, de matériel...) qui permet une utilisation souple du parc.

Cette puissance locale des petites entreprises explique en partie le retrait du marché local de l'entreprise Ricou (qui fait partie du groupe C.E.A. Uniroute) qui, après avoir pratiqué des tarifs concurrentiels à ceux des petites entreprises dans les années 1965, abandonne actuellement ce créneau.

322 - La configuration de l'offre de ramassage peut être abordée d'une part selon la répartition géographique et d'autre part selon la répartition horaire des lignes de ramassage.

3221 - La répartition géographique

Nous entendons mettre en relief l'importance de la S.E.M.I.T.A.G. dans l'agglomération et celle d'autres transporteurs dans d'autres zones géographiques. A cette fin, nous avons découpé le terrain d'étude.

La première zone comprend les communes dans lesquelles la S.E.M.I.T.A.G. assure des service réguliers (Bresson, Brié, Claix, Echirolles, Eybens, Fontaine, Grenoble, La Tronche, Montfleury, Poisat, Pont de Claix, Sassenage, Saint-Egrève, Saint-Martin d'Hères, Saint-Martin le Vinoux, Seyssinet, Seyssins et Varcès). Nous l'appellerons zone de desserte TAG.

Trois autres zones regroupent les autres communes situées au-delà de ce périmètre :

la zone Nord-Ouest, depuis Veurey et le Fontanil, comprenant notamment le Voironnais et la région de Saint-Marcellin ;

la zone Nord-Est, comprenant le Grésivaudan depuis Meylan et Gières ;

la zone Sud, au-delà de Pont de Claix.

Sont comptées dans la zone de desserte TAG, les lignes ayant leur origine et leur destination dans cette zone. Sont comptées dans l'une des trois autres zones les lignes dont l'origine ou la destination (ou les deux) appartiennent à la zone. Compte tenu du terrain d'étude, il n'existe pas de ligne pouvant être comptée dans deux zones.

	Zone TAG	Zone N.O.	Zone N.E.	Zone S
Brun	2	-	-	-
Eyraud	6	6	3	2
Huillier	1	-	-	-
Lazier	13	-	1	-
Radicini	2	4	-	-
Ricou	-	19	-	-
Rouard	3	-	-	-
SEMITAG	38	-	-	-
Simond	2	1	8	-
Trafford	1	2	-	-
Villard	-	6	-	-
V.F.D.	2	4	-	-
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>2</b>

De ce tableau, nous pouvons tirer les conclusions suivantes :

- 55,5 % des lignes de ramassage sont entièrement comprises dans la zone de desserte TAG. La SEMITAG assure, quant à elle, 54 % de ce total aucune de ses lignes de ramassage ne sort de cette zone alors qu'elle n'y est nullement liée juridiquement. Toutes les entreprises, sauf 2, assurent des ramassages dans cette zone.

- 33,3 % des services de ramassage ont leur point de départ ou d'arrivée dans la zone Nord-Ouest. L'entreprise Ricou assure à elle seule 45 % (1) des services de cette zone et n'a aucune ligne en dehors.
- 9,5 % des services de ramassage ont leur point de départ ou d'arrivée dans la zone Nord-Est. L'entreprise Simond assure 63,4 % de ces services (ce qui représente 72 % de son activité ramassage).

La zone Sud apparaît comme tout à fait marginale (1,5 % de l'ensemble des services).

#### 3222 - La répartition horaire des services de ramassage

Le diagramme ci-dessous met clairement en évidence l'importance du phénomène de pointe dans la distribution des services de ramassage. Ici sont pris en compte les horaires de départ sur les lignes, c'est-à-dire au premier point de ramassage, dans le sens aller.

Deux remarques essentielles sont à faire.

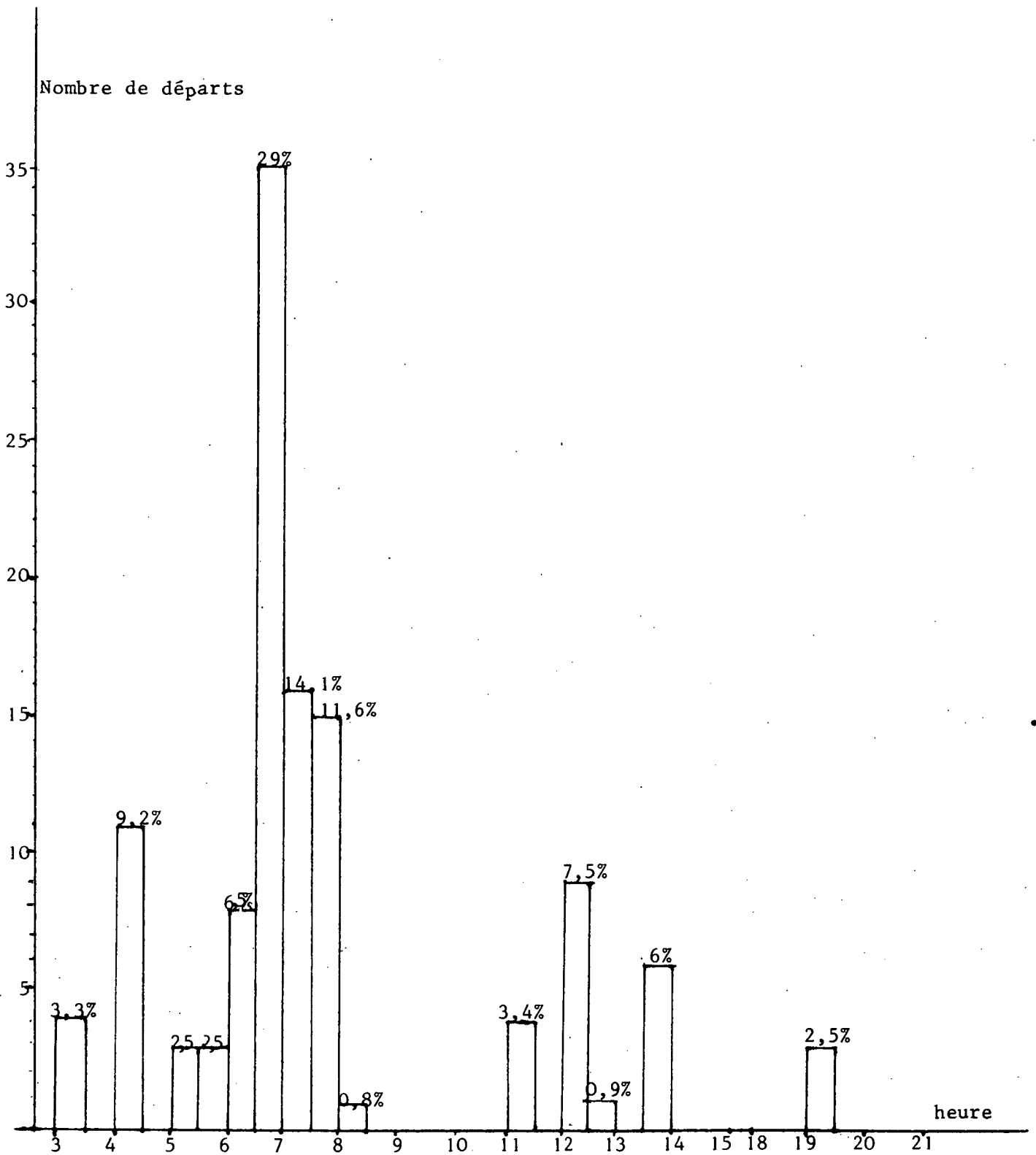
Tout d'abord, le phénomène de pointe est particulièrement sensible 29 % des départs sont situés dans la même demi-heure (entre 6 H 30 et 7 H) et 61,3 % entre 6 H et 8 H du matin. Cette caractéristique implique une mobilisation de moyens de transport particulièrement importante pour un laps de temps très bref, ce qui semble exclure, à priori, une situation de monopole total dans ce secteur, et ce qui explique en grande partie les conditions actuelles d'organisation du marché au moyen de la sous-traitance généralisée.

Deuxièmement, la pointe des départs de ligne semble située très légèrement plus tôt que la pointe des services réguliers, qui a lieu entre 7 H 15 et 8 H. Cette différence tient au fait que nous avons compté les heures de départs de ligne pour les ramassages et que l'on retient la situation sur

-----  
(1) - Au 1er trimestre 1975.

REPARTITION DES HEURES DE DEPART DES SERVICES COMMERCIAUX DE RAMASSAGES

Total : 126 services - Sens : aller





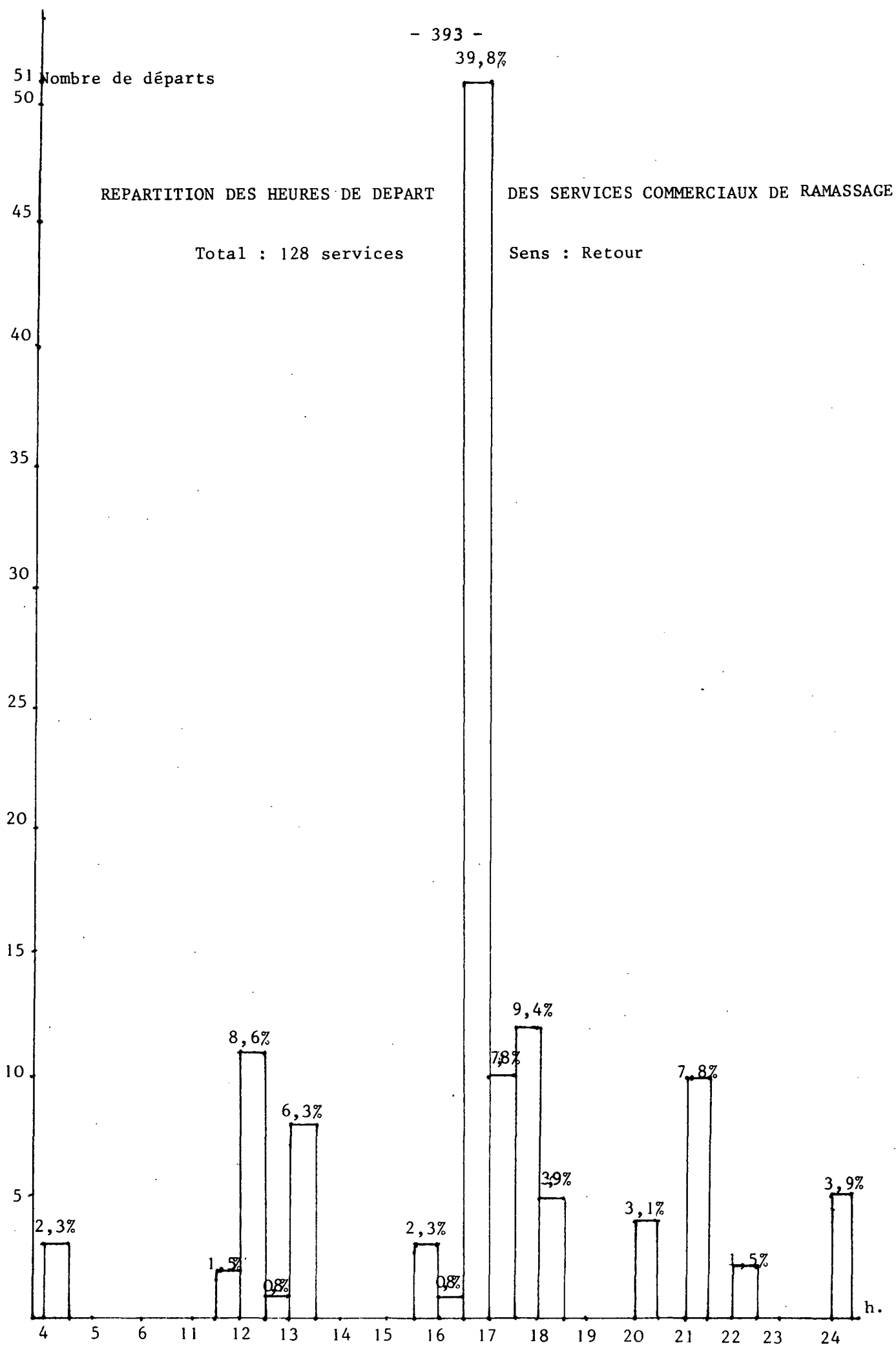
Nombre de départs

REPARTITION DES HEURES DE DEPART

DES SERVICES COMMERCIAUX DE RAMASSAGE

Total : 128 services

Sens : Retour



la ligne pour le réseau. Compte tenu que la durée moyenne de ramassage est de 30 minutes (2/3 des services ont de 20 à 40 mn de durée), on obtient des résultats comparatifs en déplaçant la pointe des ramassages d'environ 15 minutes. Elle est alors située de 6 H 45 à 7 H 15 ou 8 H 15. Ce résultat traduit une très nette superposition des pointes du réseau public et des ramassages, ce qui montre très clairement que ces derniers constituent un supplément de capacité mis en oeuvre de façon très ponctuelle, supplément qui ne peut être fourni que dans la mesure où les investissements nécessaires peuvent être rentabilisés en articulant ces services avec d'autres services spéciaux (scolaires ou occasionnels).

Le même phénomène se produit dans le sens retour, avec une acuité encore plus grande puisque 40 % des retours sont concentrés entre 16 H 30 et 17 H, alors que c'est à 16 H 45 que commence la pointe du réseau public.

323 - Données sur les temps de transport

Les renseignements recueillis, tant auprès des transporteurs que des entreprises, peuvent permettre d'évaluer un aspect particulier de la durée des déplacements domicile-travail d'une part importante des effectifs recensés dans notre échantillon.

Le pointage que nous avons réalisé ne porte que sur la durée des trajets aller, les trajets retour ayant sensiblement la même durée. Par ailleurs, on ne peut en tirer que des indications sur les temps les plus longs passés en transport de ramassage de l'heure de départ à l'heure d'arrivée ; le calcul de temps moyens n'étant ni possible, ni significatif, nous ne proposons ces résultats qu'à titre indicatif.

Nota : il ne s'agit, ici, que du temps passé en T.C., l'évaluation des temps d'accès aux arrêts du service de ramassage ne pouvant pas être faite à partir des sources recueillies.

Nous avons exploité les horaires de 133 trajets aller sur un total de 134 services recensés. (Rappelons qu'un service comprend un aller et un retour ou son équivalent). Ces trajets sont effectués pour le compte de 21 entreprises de l'échantillon, dont les effectifs représentent 20 960 personnes, soit 95,26 % des personnels ramassés.

Il ressort de ce pointage une gamme très étendue des durées maximales des trajets : de 9 minutes à 1 H 30, qui se répartissent comme suit :

	0 à 10'	11' à 20'	21' à 30'	31' à 40'	41' à 50'	51' à 1 H	1 H	
Nombre de trajets	1	22	38	50	13	3	6	133
Total cumulé	1	23	61	111	124	127	133	
%	0,75	16,54	28,57	37,59	9,77	2,26		100 %
% cumulé	0,75	17,29	45,86	83,45	93,22	95,48	100%	

Ce tableau appelle un certain nombre de commentaires : il apparaît en effet, en regroupant les classes de temps, que la grande majorité des durées maximales observables en matière de ramassage est comprise entre 20 et 40 minutes (66,16 %) de notre échantillon, le reste se répartissant

de façon égale dans les classes de temps inférieurs à 20 minutes (17,29 %) et supérieurs à 40 minutes (16,54 %).

Parmi ces derniers, si l'on met à part le cas de Caterpillar qui recrute et ramasse son personnel jusqu'à Beaurepaire (1 H 30) ou Saint Marcellin (1 H 11), on trouve des temps maxima de ramassage assez longs pour certaines lignes mises en place par Air Liquide, C.S.F., Jamet, Lou, Merlin-Gerin, S.I.C.N., ou Fit-Mapa. Alors qu'en général, les trajets en provenance du Grésivaudan ne dépassent pas 40 minutes, ceux qui ont leur point de départ dans le Voironnais ou dans la vallée de l'Isère à l'aval de Grenoble peuvent avoir des durées maximales plus importantes.

LISTE DES TABLEAUX

CHAPITRE DEUXIEME

	Page
Tableau n° 1 : Répartition professionnelle par grandes activités économiques des artisans, petits et moyens commerçants	70
Tableau n° 2 : Fortune totale et classes sociales	76
Tableau n° 3 : Evaluation du trafic petite vitesse	111
Tableau n° 4 : Mouvement de population	111

CHAPITRE TROISIEME

Tableau n° 1 : Constructions de l'Office Public d'Habitation à Bon Marché de Grenoble pendant la période 1920-1940	193
Tableau n° 2 : Variation des fréquences minima 1901-1931	203

CHAPITRE QUATRIEME

Tableau n° 1 : Les principales créations d'entreprises depuis 1945 dans l'agglomération grenobloise	220
Tableau n° 2 : Evolution des effectifs salariés en France et à Grenoble	222
Tableau n° 3 : Emploi par branche industrielle au 31.12.66	223
Tableau n° 4 : Répartition des actifs de l'agglomération dans les trois secteurs de 1954 à 1968	227
Tableau n° 5 : Répartition des actifs du tertiaire de l'agglomération	228
Tableau n° 6 : L'intégration des entreprises locales dans les groupes	231
Tableau n° 7 : Demandes d'emplois non satisfaites dans la circonscription de Grenoble	240
Tableau n° 8 : Chomage partiel dans le département de l'Isère	241
Tableau n° 9 : L'emploi dans le tertiaire grenoblois 1970-1973	244
Tableau n° 10 : Evolution de la population totale de 1946 à 1975	249

Tableau n° 11 : L'accroissement démographique récent de l'agglomération (1968-1975)	250
Tableau n° 12 : Consommation de l'espace industriel sur l'agglomération grenobloise (1969-1975)	258
Tableau n° 13 : Nombre d'emplois tertiaire	262
Tableau n° 14 : Nombre d'établissements tertiaires de plus de 50 salariés	263
Tableau n° 15 : Nombre d'emplois dans les établissements tertiaires de plus de 10 sala	264
Tableau n° 16 : Répartition de la construction de logements dans l'agglomération grenobloise (1954-1965)	267
Tableau n° 17 : Répartition de la construction de logements dans l'agglomération grenobloise de 1964 à 1972	268
Tableau n° 18 : La construction de logements neufs dans les 21 communes du G.U. de 1964 à 1972	270
Tableau n° 19 : <b>Répartition spatiale de la construction de logements neufs</b> dans 14 communes de l'agglomération de 1964 à 1972	271
Tableau n° 20 : Répartition des logements collectifs	272
Tableau n° 21 : Actifs et résidents - Taux d'activité pour les communes de plus de 3 000 habitants en 1968	278
Tableau n° 22 : Répartition de la C.S.P. "ouvriers" dans l'agglomération	280

#### CHAPITRE CINQUIEME

Tableau n° 1 : Récapitulation des services de ramassage au 31.12.74	336
Tableau n° 2 : Répartition des effectifs ramassés par taille d'entreprises	337
Tableau n° 3 : Répartition des effectifs ramassés par catégorie d'activité économique	340
Tableau n° 4 : Répartition des effectifs ramassés par localisation	344
Tableau n° 5 : Répartition spatiale des effectifs totaux de 10 entreprises	374
Tableau n° 6 : Place des 10 entreprises dans la répartition démographique de l'aire d'étude	376
Tableau n° 7 : Répartition spatiale des effectifs ramassés des 10 entreprises	379
Tableau n° 8 : Répartition des taux de ramassage par entreprises et par zones	381