



Ministère
de l'Équipement,
du Logement,
des Transports
et du Tourisme

Secrétariat d'État
aux Transports

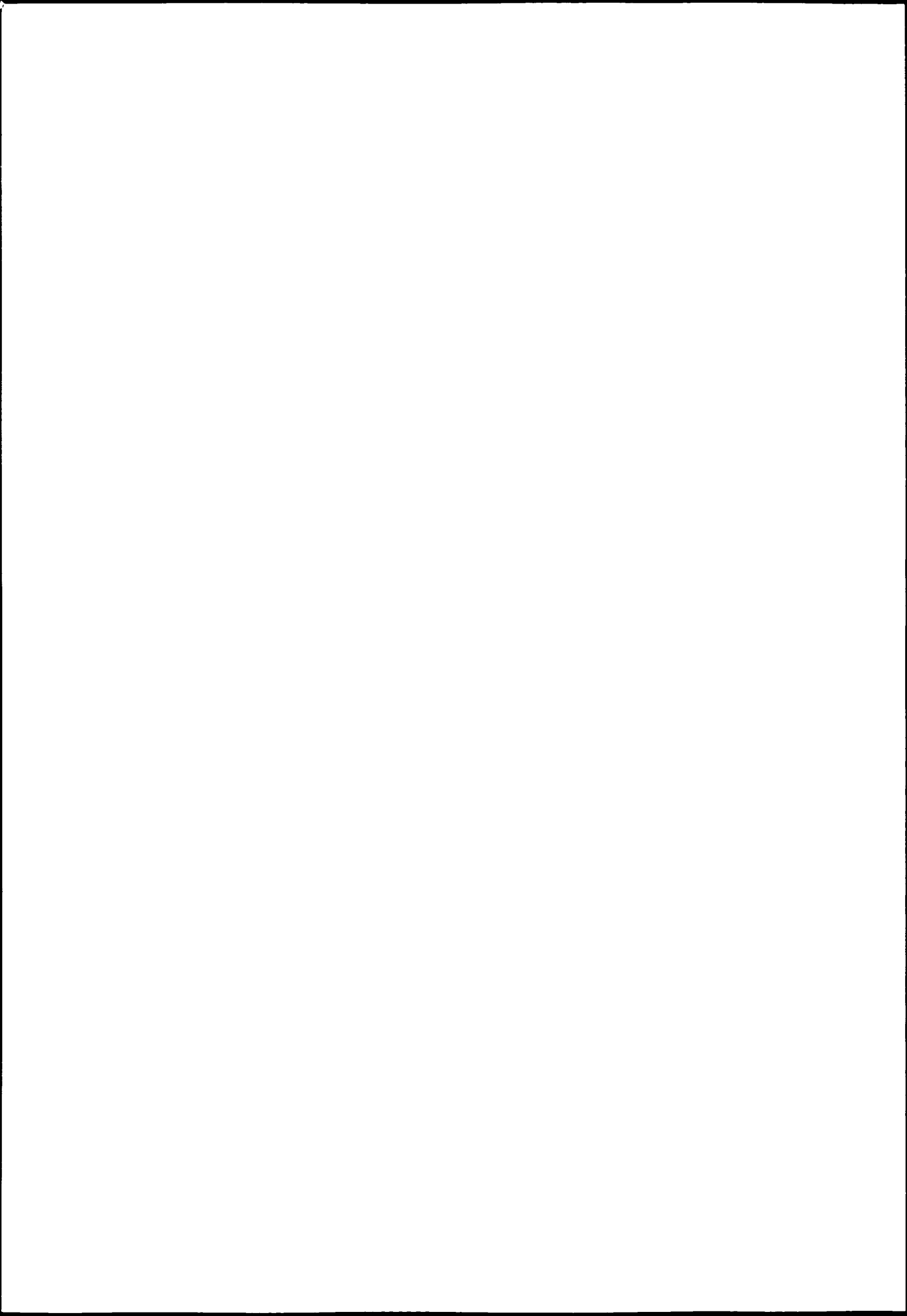
BILAN SOCIAL ANNUEL DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

OBSERVATOIRE SOCIAL DES TRANSPORTS

OCTOBRE 1996

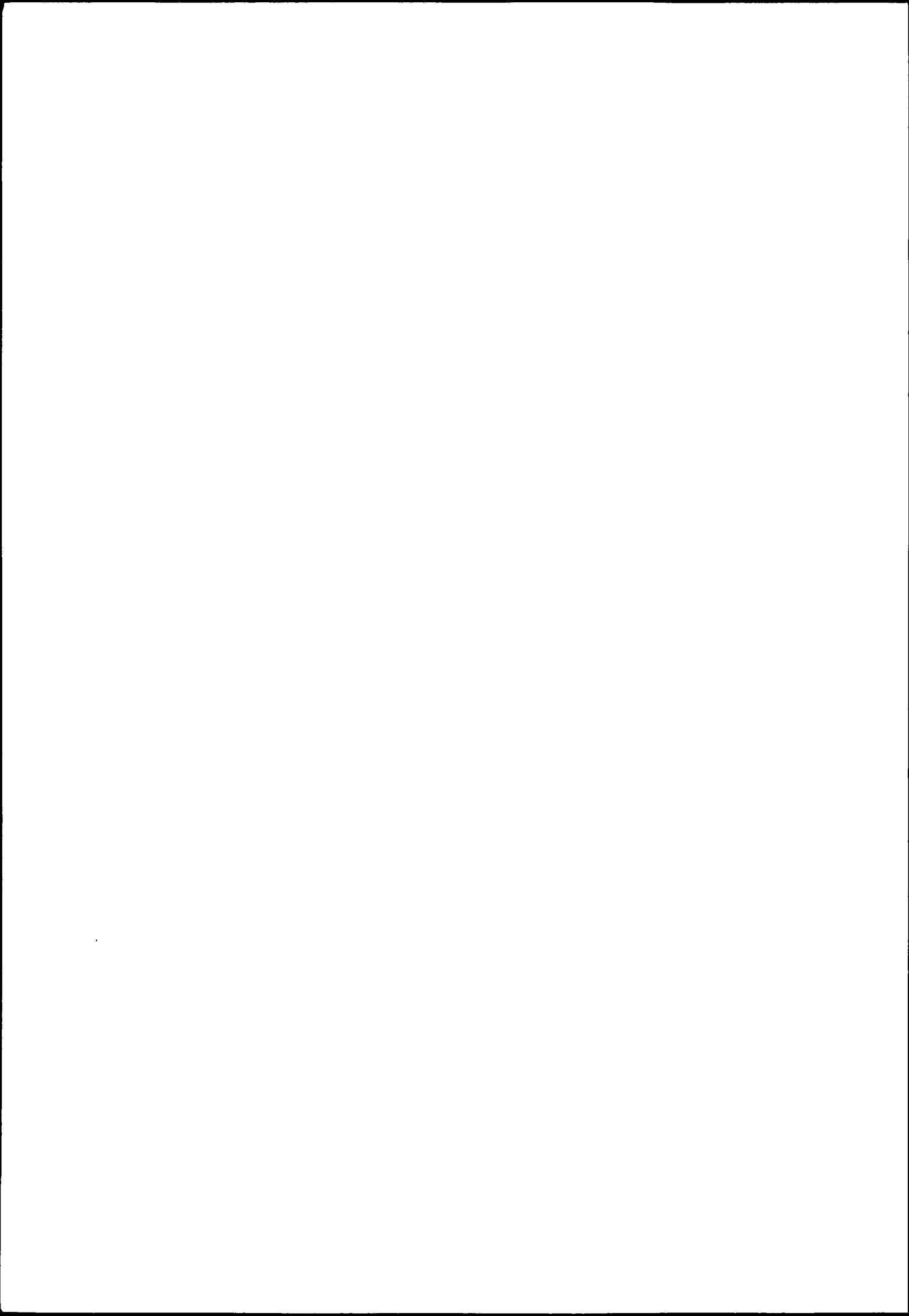
CDAT
10155

Service Économique et Statistique



SOMMAIRE

Avant-propos	5
PREMIERE PARTIE : LE BILAN	7
1. La situation économique du secteur	9
2. L'emploi	15
3. La durée du travail des conducteurs routiers	19
4. Les revenus des salariés du transport routier de marchandises	25
5. La formation	29
6. Les accidents du travail du transport routier de marchandises	33
DEUXIEME PARTIE : LES ANNEXES	37
1. La situation économique du secteur	38
2. L'emploi	40
3. La durée du travail des conducteurs routiers	44
4. Les revenus des salariés du transport routier de marchandises	46
5. La formation	49
6. Les accidents du travail du transport routier de marchandises	50
<i>Bibliographie</i>	52
<i>Sigles et abréviations</i>	53



Avant-propos

Ce bilan social annuel 1996 du transport routier de marchandises est le deuxième, établi dans le cadre d'une fructueuse collaboration entre la Direction des Transports Terrestres et le nouveau Service Economique et Statistique du Ministère des Transports.

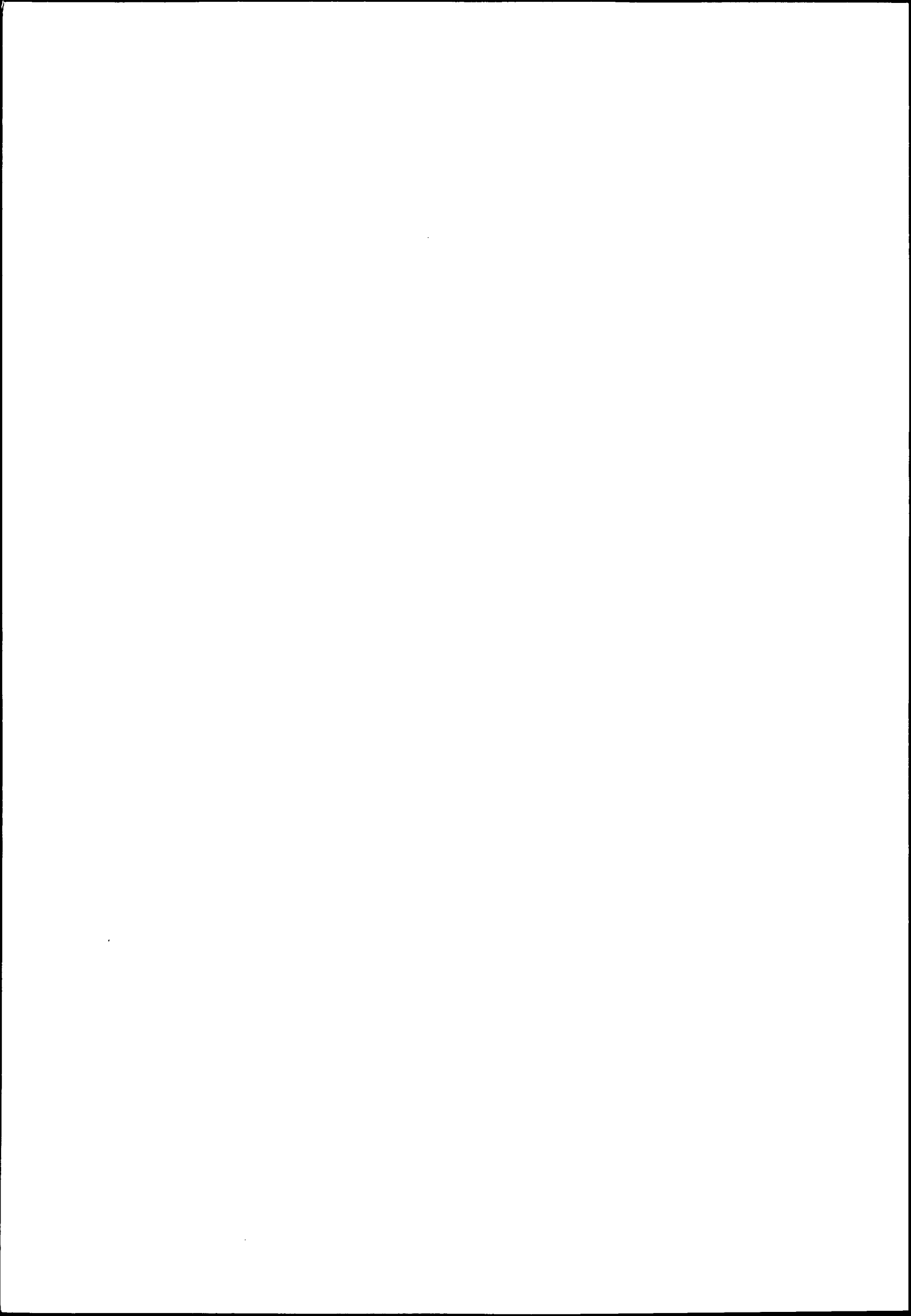
Il éclaire les évolutions sociales structurelles à l'oeuvre dans le transport routier de marchandises, dans le cadre du «contrat de progrès» conclu en 1994 entre les fédérations d'employeurs, les fédérations syndicales de salariés, les chargeurs et les pouvoirs publics.

L'observatoire social des transports, dont ce bilan annuel est une pièce maîtresse, vise à permettre à chaque partenaire de ce contrat de progrès, et notamment aux partenaires sociaux de la branche, de mesurer et d'évaluer les résultats obtenus ensemble, pour mieux poursuivre et le cas échéant accentuer les efforts communs, entrepris depuis deux ans, pour réussir la modernisation économique et sociale de cette profession essentielle à l'activité du pays.

Emploi, durée du travail, rémunérations, accidents du travail, mais aussi, dorénavant, formation. Le rapport 1996 comporte en effet un éclairage nouveau sur la formation. Le transport routier de marchandises est une activité de main-d'oeuvre et la qualification de ses salariés, des hommes et des femmes rassemblés dans ces entreprises, est au coeur des mutations engagées. La mise en place de la formation obligatoire, initiale et continue, est un formidable levier pour la réussite de ces mutations.

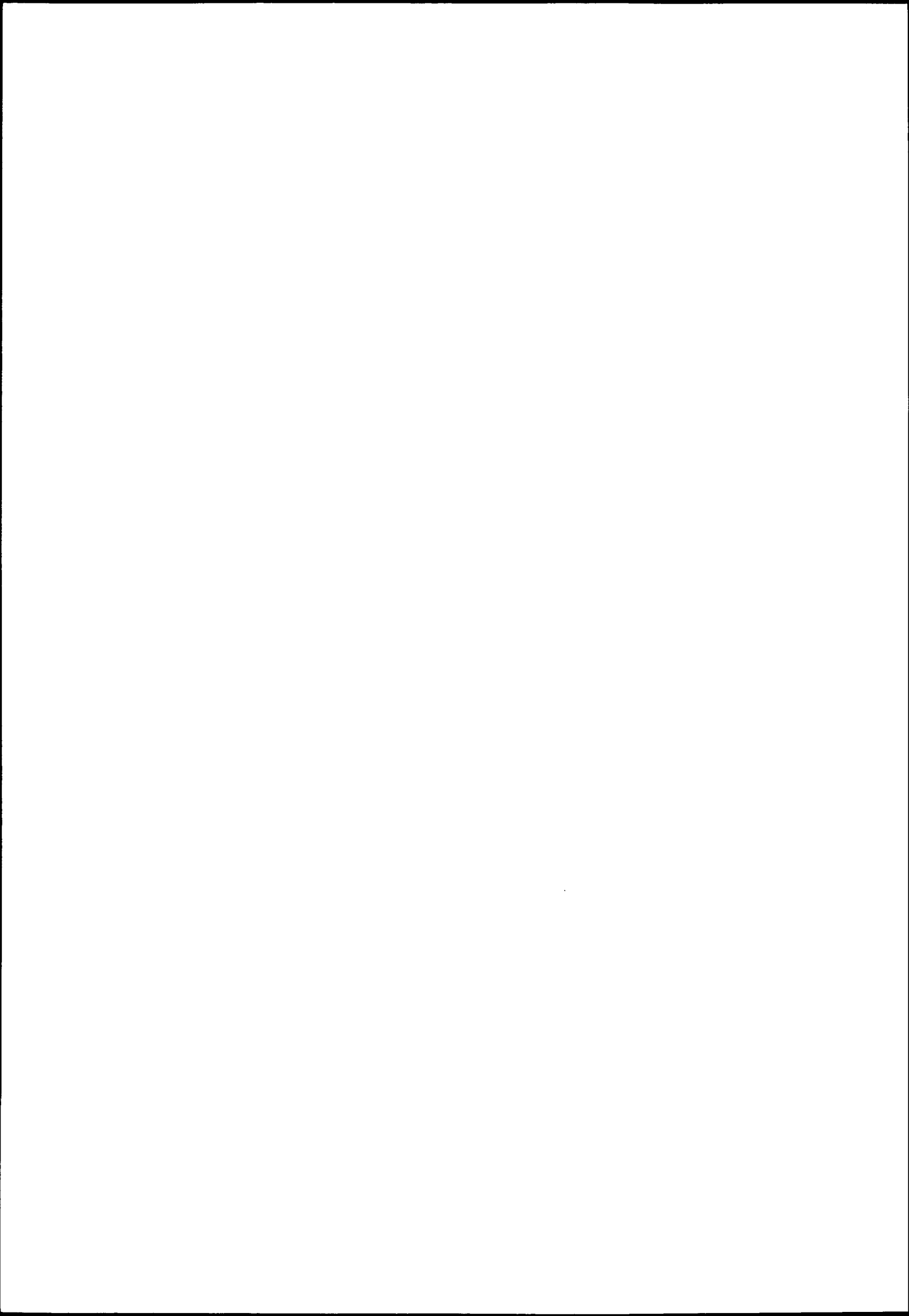
Le bilan social annuel 1996 du transport routier de marchandises est, comme le premier bilan paru en 1995, un appel : appel à réflexion, à échanges, à débats. Il a vocation à s'enrichir des observations des partenaires, pour mieux rendre compte de leurs efforts communs. L'administration des transports, en fournissant les éléments de la transparence, sur les conditions de travail dans la profession, assume ses responsabilités de régulation. Une régulation efficace, c'est à la fois des règles du jeu professionnelles claires, et un contrôle efficace du respect de ces règles. Mais pour fixer correctement les règles, et évaluer leur impact, il est essentiel de disposer de données objectives sur la réalité socio-économique de la profession. Tel est l'objectif du présent bilan. A chacun, ensuite, chargeurs, transporteurs, salariés, Etat, d'assumer ses responsabilités.

Hubert DU MESNIL
Directeur des Transports Terrestres



PREMIERE PARTIE

Le bilan



Chapitre 1

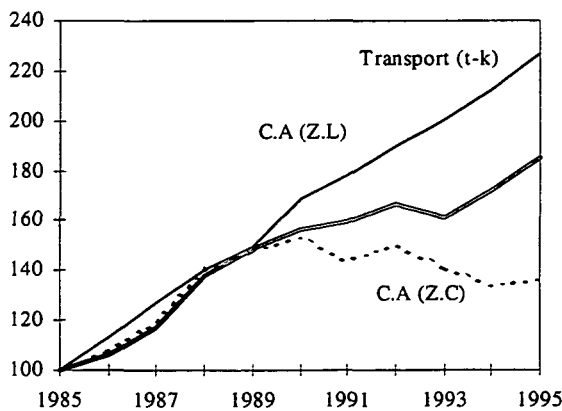
LA SITUATION ECONOMIQUE DU SECTEUR

Sur la lancée de 1994, la conjoncture a été favorable au TRM en 1995: ainsi, le transport routier de marchandises a augmenté de près de 15 % (en tonnes-kilomètres) en deux ans. Si les prix du TRM ont baissé en 1995, la maîtrise des coûts et d'importants gains de productivité accumulés depuis 1986 ont permis de limiter la dégradation du taux de marge. Les créations d'entreprises sont moins nombreuses, mais le secteur continue à créer des emplois. Toutefois, cette évolution favorable concerne plutôt les entreprises de zone longue. Celles de zone courte, plus petites, ont rencontré plus de difficultés.

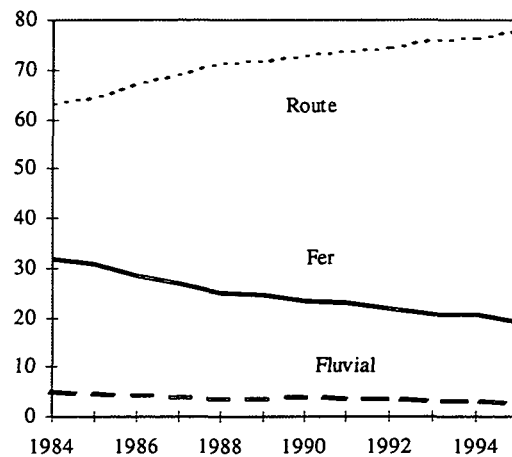
Bonne année pour le TRM en 1995

Après un fort repli en 1993, l'activité du TRM a été très dynamique les deux années suivantes. De 1993 à 1995, les transports routiers de marchandises pour compte d'autrui (mesurés en tonnes-kilomètres) ont augmenté de 14,9%, contre seulement 9,3% pour le compte propre et 6,4 % pour le fret ferroviaire.

Les raisons essentielles d'un tel dynamisme sont, d'une part, l'activité industrielle, bien orientée jusqu'au milieu de l'année 1995 (avec une croissance de près de 5% en deux ans) et, surtout, le maintien d'une forte croissance de nos échanges extérieurs (de plus de 12%, pour la même période, tant pour les importations que pour les exportations), notamment au niveau intra-communautaire. A cela s'ajoute, à la marge, de nouveaux gains de part de marché du TRM au détriment du compte propre et du fret ferroviaire, surtout à la fin de la dernière année.



Graphique 1.1 L'activité de TRM de 1985 à 1995: les transports totaux et le chiffre d'affaires selon la spécialité (ZC ou ZL), base 100 en 1985 Source: EAE et TRM



Graphique 1.2 Le partage modal dans le transport terrestre de marchandises Source: CCTN

Plus forte progression pour la zone longue

L'activité a été nettement mieux orientée, durant les trois dernières années, pour les entreprises qui opèrent principalement en zone longue (+6,2% de croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires de 1992 à 1995) que pour celles qui sont spécialisées dans la zone courte (-3,1%). Cela résulte d'abord d'un effet volume (+3,8% par an en tonnes-kilomètres pour les transports de la zone longue, contre +2,3% pour ceux de la zone courte). A cela s'ajoute une évolution des prix qui est moins défavorable pour la zone longue (-0,2% par an contre -1,7%).

Ces mouvements sont particulièrement marqués pour la dernière année, 1995, où le différentiel de croissance entre entreprises de la zone longue et celles de la zone courte est de 5 points.

Plus d'emplois dans les entreprises de plus de 50 salariés

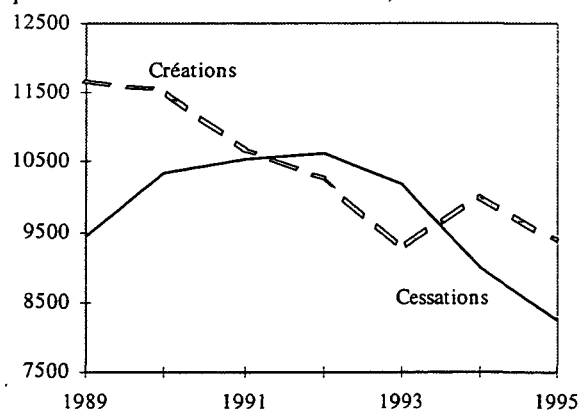
De 1992 à 1994, les entreprises de plus de 50 salariés ont légèrement accru leur part de marché (de 1,3 point) au détriment des entreprises de taille moyenne et des très petites entreprises. Leur chiffre d'affaires progresse de 3,9% contre 0,6% pour les moyennes et 2,3% pour les petites.

En fait, la spécialisation par activité est le déterminant principal de ce mouvement: les entreprises opérant en zone courte subissent une dégradation de leur chiffre d'affaires quelle que soit leur taille, alors que toutes celles de zone longue enregistrent une augmentation de leur activité. Or la part de marché des petites entreprises est plus importante dans la première activité que dans la seconde. A ce facteur lié à la demande peut s'ajouter, à la marge, des glissements sectoriels de la zone courte vers la zone longue, parmi les grandes entreprises.

Moins de créations d'entreprises

D'après l'enquête annuelle d'entreprises (EAE), de 1992 à 1994, le nombre d'entreprises du secteur s'est réduit d'un millier d'unités environ. En 1995, la population a dû se stabiliser.

Alors qu'en 1993, le nombre de créations d'entreprises avait fléchi nettement plus que celui des cessations¹ et que celui des défaillances avait crû, sous l'effet de la



Graphique 1.3 Les créations et cessations d'entreprises dans le secteur des transports

Source: INSEE

¹Le terme de défaillance d'entreprise recouvre les disparitions d'entreprises donnant lieu à décision du tribunal de commerce (faillite, liquidation judiciaire) alors que le terme plus général de cessation recouvre tous les cas de cessation d'activité, notamment les arrêts volontaires. Les défaillances représentent, en général un quart des cessations. Les données démographiques sont issues de SIRENE et ne sont pas toujours cohérentes avec l'évolution du nombre d'entreprises dans l'EAE du fait d'un décalage temporel dans la prise en compte des naissances et des disparitions dans ces deux sources.

récession, ces mouvements s'étaient inversés en 1994, grâce à la reprise. Pour la première fois depuis 5 ans, les créations avaient sensiblement crû alors que mouvement de baisse des cessations s'était accéléré.

L'année 1995 marque un nouveau changement. Si les défaillances, comme les abandons volontaires d'activité, ont continué à décliner, signe d'une conjoncture toujours bonne, les créations sont aussi en diminution (-6,5%), malgré cette conjoncture.

On peut penser que la modification, en juillet 1992, des conditions d'accès à la profession, fait maintenant sentir ses effets sur le rythme des créations d'entreprises dans le secteur, se surajoutant au facteur conjoncturel traditionnel qui reste prédominant. Les modifications apportées en 1992 portent sur trois points:

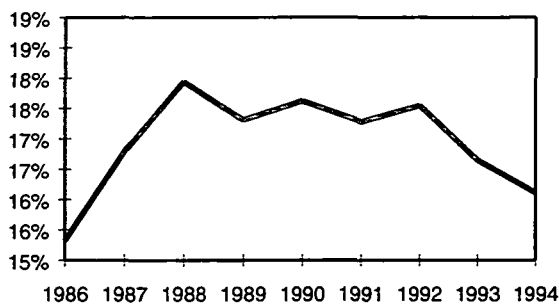
- l'obligation pour le chef d'entreprise de faire la preuve de sa capacité professionnelle passe désormais par un examen écrit qui se substitue à l'ancien examen oral dont le niveau a été fortement relevé;
- l'obligation nouvelle pour le dirigeant de satisfaire à des critères d'honorabilité;
- l'obligation, nouvelle également, pour l'entreprise, de satisfaire à une condition de capacité financière minimale égale à 21 000 F par véhicule tracteur.

Malgré le taux assez faible de réussite à l'examen d'attestation de capacité (15 % en moyenne), il doit être observé que le nombre total d'attestations délivrées est fortement supérieur au nombre de candidats à la création d'entreprise.

L'introduction d'une condition d'honorabilité et, dans une plus large mesure, d'une condition de capacité financière ont en revanche sûrement contribué à limiter l'entrée dans la profession de petits entrepreneurs individuels. Ce mouvement était cependant déjà amorcé antérieurement, avec le poids de plus en plus grand parmi les nouveaux entrants des SARL (capital social exigible de 50 000F): Cependant la part des entreprises individuelles dans les créations était encore de 64 % en 1993. On peut penser que la dernière mesure a notamment concerné les conducteurs ne possédant pas leur matériel en propre, comme les tractoristes qui louent un tracteur et ne travaillent qu'en sous-traitance pour d'autres entreprises de TRM ou pour des chargeurs. Le relèvement des barrières à l'entrée dans la profession pourrait également avoir entraîné une réduction de la mortalité des jeunes entreprises et contribué à la baisse des cessations observée depuis 1992.

Stabilisation de la sous-traitance

La sous-traitance est une pratique fréquente dans le TRM: elle représente environ 16 % du chiffre d'affaires réalisé. Elle s'est développée de 1986 à 1988 mais semble se stabiliser depuis. Ce mouvement peut simplement être dû au glissement sectoriel de grandes entreprises vers l'organisation de la collecte de fret, cette dernière activité ayant un taux de sous-traitance confiée de plus de 50%.



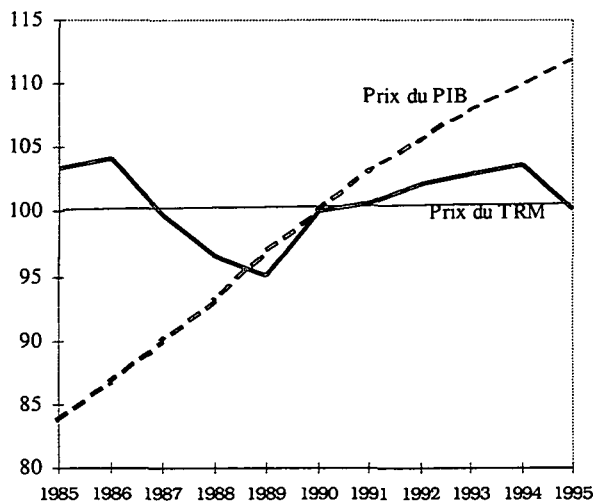
Graphique 1.4 Le taux moyen de sous-traitance dans le transport routier de marchandises Source: EAE-SES

En 1995, d'après une exploitation de l'EAE à champ constant, le taux de sous-traitance resterait stable. Ce taux est du même ordre dans les deux activités, zone courte et zone longue. Il croît avec la taille, depuis environ 10% pour les entreprises de moins de 20 salariés jusqu'à 20% pour celles de plus de 200 salariés.

C'est un outil de flexibilité dans la gestion, par les entreprises, de leurs marchés et de leurs facteurs de production. Un transporteur peut, pour éviter un retour à vide, passer par une bourse de fret. En cas de surchauffe d'activité, on peut sous-traiter un marché à un confrère. D'autre part, pour les plus grosses entreprises, elle peut traduire la volonté d'externaliser certaines prestations de traction, pour évoluer vers des activités (organisation du fret) ou des produits (contrat "qualité"), à plus forte valeur ajoutée.

Baisse des prix et maîtrise des coûts

Après avoir très légèrement augmenté en 1993 et 1994, les prix baissent de 3,4 % en 1995 pour les transports de marchandises. Mais, en tout état de cause, en continuité avec ce qu'on observe depuis la dérèglementation du secteur, la hausse des prix du TRM est inférieure à celle du PIB (cf graphique 1.5).



Graphique 1.5 Les prix du PIB et du TRM (base 100 en 1990) Source: INSEE-SES

	en %		
	1993	1994	1995
tous véhicules			
ensemble	0,7	0,8	-3,4
intérieur	0,8	0,7	-4,1
international	-2,2	1,3	-0,4
<i>dont véhicules de plus de 17 tonnes de c.u</i>			
ensemble	-0,3	0,9	-1,5
intérieur	0,4	0,7	-1,7
international	-2,1	1,4	-0,8
zone longue tous véhicules			
ensemble	-1,8	1,8	-0,6
intérieur	-1,4	1,9	-0,6
international	-2,6	1,5	-0,8
<i>dont véhicules de plus de 17 tonnes de c.u</i>			
ensemble	-1,4	0,6	0,2
intérieur	-0,8	-0,1	1,0
international	-2,4	1,7	-1,2

Tableau 1.1 Evolution des prix du TRM selon le marché Source: EAE-SES

Les variations de prix sont très différenciées selon les marchés.

A l'international, les prix, qui avaient sensiblement reculé en 1993 (-2,2%) sous l'effet de la conjoncture, se rétablissent en 1994 (+1,3%) avec la reprise, et stagnent en 1995 (-0,4%), sous la pression de la concurrence des pays à monnaie faible.

En zone longue intérieure, et pour les gros véhicules (de plus de 17 T de CU), les prix, qui avaient stagné en 1993 et 1994, augmentent de 1 % en 1995, année caractérisée par une demande vigoureuse.

Au contraire, la zone courte qui avait bénéficié, les deux années précédentes, de hausses de prix sensibles (du même ordre que le rythme de l'inflation) voit ses prix diminuer de 5,4 % en 1995.

S'agissant des coûts, l'évolution des prix des facteurs pour un transport banalisé de 40 tonnes est de 1,7% en 1995, d'après le CNR, sans prise en compte de surcoûts éventuels résultant de la mise en oeuvre des accords sociaux² au 1er octobre 1995.

La hausse des prix de l'ensemble des consommations intermédiaires de la branche (source INSEE) est plus modérée et n'atteint que 0,8%. De plus, d'après les premiers résultats de l'EAE, le coût unitaire des consommations intermédiaires (la dépense en CI nécessaire à la production d'une unité) baisse même légèrement grâce aux économies liées à une meilleure exploitation du parc (baisse des retours à vide et augmentation du taux de remplissage).

²Selon les organismes professionnels (FNTR, CNR, CLTI), l'impact de l'accord social sur les coûts pour les entreprises concernées (rémunération sur la base d'un temps de service de 240 heures mensuelles pour les conducteurs grands routiers) se monterait à 10% des frais de personnel correspondant à la catégorie concernée (grands routiers, s'absentant plus de 6 nuits par mois).

La productivité dans le TRM

Il a semblé intéressant, au moment où le contrat de progrès se met en place dans le TRM, de se pencher sur l'analyse des gains de productivité du secteur. En effet, le débat sur la réduction du temps de travail est intimement lié à celui de l'organisation du travail, à la durée d'utilisation du capital et aux gains de productivité. Aussi peut-on penser que l'entrée en vigueur de l'accord du 22 novembre 1994 a entraîné des modifications profondes dans l'organisation des entreprises. De ces modifications organisationnelles, qui ont accompagné ou préparé le contrat de progrès, a résulté une hausse de la productivité globale des facteurs (combinaison de la productivité du travail et de celle du capital).

L'analyse de la productivité est donc essentielle pour apprécier l'impact du contrat de progrès sur l'emploi et la situation financière des entreprises. Mais l'appréciation de ces gains de productivité ne peut se faire correctement que sur le moyen terme, pour éliminer l'effet des fluctuations conjoncturelles de l'activité.

C'est pourquoi, après avoir tracé le cadre général de cette analyse de la productivité dans le TRM, on présente ici les évolutions de cette variable sur les dix dernières années, avant d'en proposer une analyse sur l'année 1995.

1) Le cadre général

L'analyse des gains de productivité vise à mesurer l'amélioration de l'efficacité productive en rapportant croissance en volume de la production et croissance des facteurs de production. On distingue traditionnellement deux grands types de facteurs de production : le capital et le travail. Soit on rapporte la croissance de la production à celle de l'ensemble des facteurs de production et on parle de productivité globale, soit on ne la rapporte qu'à un seul de ces facteurs. On parlera alors de productivité apparente du travail ou du capital. Ce sont ces derniers concepts qu'on utilise ici. Dans le TRM, le capital est constitué pour une bonne part de poids-lourds². Et, pour le facteur travail, le personnel roulant représente plus de 70% des effectifs. Il est donc intéressant d'analyser les sources des gains de productivité en rapportant des indicateurs de production aux effectifs de personnels roulants ou au parc de véhicules.

Le TRM se caractérise par une faible substituabilité entre capital et travail. Le ratio « un chauffeur pour un camion » reste globalement vérifié sur la période, même s'il évolue lentement : 1 en 1994 contre 0,9 en 1986³. Dans une telle situation, quand la demande s'accroît, l'entreprise doit théoriquement augmenter, approximativement dans la même proportion, le nombre de poids lourds et celui de conducteurs. Productivité du travail et productivité du capital sont donc intimement liées. On peut donc, dans un premier temps, analyser la productivité du capital à partir de données sur l'utilisation des poids lourds, pour ensuite s'intéresser aux facteurs liés à la gestion du personnel qui influent spécifiquement sur la productivité du travail.

¹ En Avril 1995, soit 6 mois avant la date d'entrée en vigueur de l'accord, 40% des entreprises concernées déclaraient, dans l'enquête de conjoncture du SES, s'être déjà penchées sur ces problèmes, et autant déclaraient vouloir le faire dans les mois suivants.

² Le matériel de transport représente 80% des investissements des entreprises du TRM. Ce ratio serait même supérieur en intégrant le crédit bail et la location.

³ On fait, ici, l'hypothèse forte que la valeur, en francs constants, d'un poids lourd est invariante.

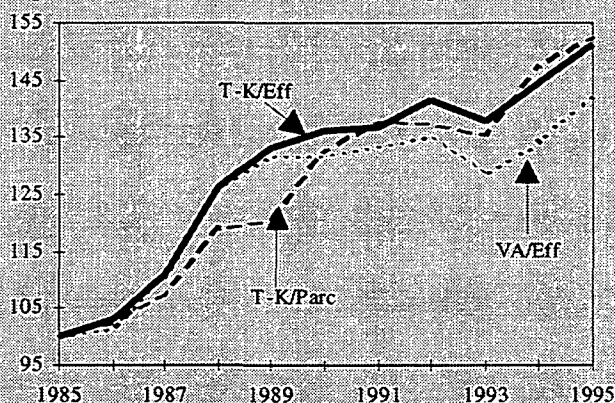
Le schéma ci-dessous décrit les principaux déterminants de la productivité du capital que, en première analyse, on réduira au nombre de tonnes-kilomètres annuelles par poids lourd.

Le premier facteur de productivité est la vitesse moyenne du véhicule. Elle résulte de la qualité du réseau (longueur du réseau autoroutier, fluidité du trafic), de la réglementation (modification au 1er décembre 1992 des vitesses autorisées) et de l'augmentation des performances du parc de véhicules (progrès technique et taux de renouvellement du parc).

Le deuxième facteur est la durée d'utilisation des véhicules. C'est l'équivalent du taux d'utilisation du capital, concept souvent utilisé en économie industrielle. Les outils qui permettent d'influer sur cette variable relèvent de la politique de gestion du personnel (cf infra) et aussi de la réglementation sociale.

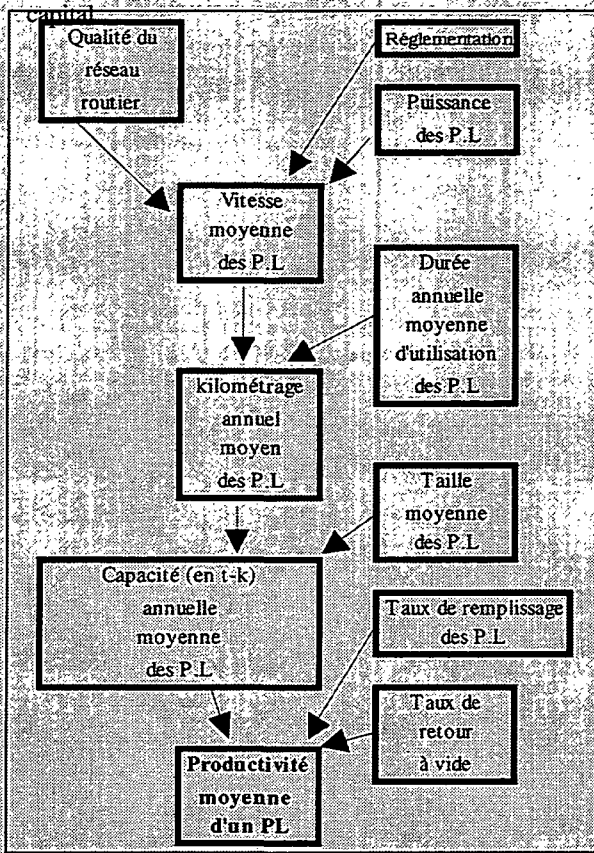
De ces deux facteurs résulte un kilométrage annuel moyen par véhicule.

Un troisième facteur est la taille moyenne des véhicules du parc. Cette variable dépend du progrès technique, de l'effort d'investissement des entreprises et de la réglementation. Elle détermine, combinée au kilométrage annuel moyen d'un véhicule, la capacité du parc, c'est-à-dire ce qu'aurait transporté (exprimé en tonne-kilomètre) en un an le véhicule si tous les kilomètres parcourus avaient été effectués en charge maximum.



Graphique La productivité du travail (VA aux prix de 80/effectifs et T-K/effectifs) et du capital (T-K/parc) de 1985 à 1995

Schéma: Les facteurs explicatifs de la productivité du



Au final, la production annuelle moyenne d'un poids lourd, mesurée en tonnes-kilomètres, résulte de cette capacité moyenne et du quatrième facteur qui réside dans l'aptitude des entreprises à limiter au maximum les retours à vide et à augmenter le taux de chargement du véhicule.

	En 1994	Evolution 94/86
Kilométrage annuel moyen d'un poids lourd	55100 Km	27%
Kilométrage mensuel moyen d'un conducteur		15%
Durée hebdomadaire moyenne de conduite d'un conducteur	34 heures	5%
Ratio Conducteur/Poids lourds	1	10%
Durée moyenne d'utilisation d'un poids lourd		16%
Vitesse moyenne d'un poids lourd (3 essieux) sur autoroute	87 km/h	10%
Vitesse moyenne d'un poids lourd		(de 91 à 94) 9%
Charge utile moyenne		9%
Capacité annuelle moyenne d'un P.L. (en t-k)		38%
Taux de remplissage d'un poids lourd		(de 90 à 94) 5%
Taux de parcours à vide		-5%
Productivité moyenne d'un P.L. (t.k/P.L.)		44%

Les indications chiffrées présentées dans ce tableau sont des estimations fournies à titre indicatif.

Source: Vitesse sur autoroute 91 à 95: ONISR Bilan 1995 - Vitesse moyenne des P.L.: estimation SES - Durée annuelle moyenne d'utilisation des P.L.: estimation SES - Kilométrage annuel moyen: enquête TRM - Taille moyenne des P.L.: enquête TRM - Capacité annuelle moyenne: estimation SES - Taux de remplissage et taux de retour à vide: Suivi des prix du TRM

2) Analyse de la période 1986-1994

Sur la période 1986-1994, l'indicateur de productivité du capital s'est accru de 4,6% par an (cf Tableau).

On peut imputer 60% des gains de productivité du capital à trois facteurs d'égale importance: la vitesse, l'augmentation de la taille des véhicules et l'amélioration de la gestion du véhicule (moins de retours à vide et meilleurs taux de remplissage).

L'augmentation de la durée d'utilisation du véhicule (liée à la gestion du personnel roulant et donc à la productivité du travail) explique les 40% restant de ces gains de productivité.

Parmi les paramètres qui jouent principalement sur la productivité du travail, l'élément essentiel est le temps que les conducteurs consacrent à la conduite. Ce temps est fonction d'une part du taux de conduite (la part du temps de travail consacré à la conduite) et d'autre part de la durée totale de travail. L'augmentation constatée des temps de conduite s'explique par la hausse du taux de conduite de chacune des catégories de conducteurs (réduction des temps d'attente, des temps consacrés au dédouanement des marchandises, notamment), et de la hausse relative du nombre des "très grands routiers", ceux qui s'absentent de leur domicile au moins 4 nuits par semaine.

Il y a enfin le ratio "conducteur/poids lourds" qui, en augmentant, traduit une modification de la combinaison productive visant à mieux utiliser le capital.

Pour la période 1986-1994, on peut estimer à environ 16% la croissance de la durée d'utilisation du véhicule. Cette hausse résulte, d'une part, de l'augmentation de 5% des temps de conduite et, d'autre part, de la croissance du ratio conducteur/poids lourds, de 10%.

A ces gains de productivité liés à une gestion différente, par les entreprises, du temps de travail des conducteurs, s'ajoutent ceux qui ont été réalisés avec les sédentaires, notamment grâce à l'informatisation des tâches administratives. Alors qu'en 1986 il y avait près de 5 salariés sédentaires pour 10 roulants, il n'y en avait plus que 4 en 1994.

Au total, de 1986 à 1994, le ratio physique de productivité du travail, exprimée en tonnes-kilomètres par salarié, a augmenté de 4,3% par an et la productivité au sens de la comptabilité nationale⁴ (valeur ajoutée de la branche à prix constants rapportée aux effectifs) s'est accrue de 3,6% par an.

⁴ La différence s'explique par la croissance plus forte de l'activité de la zone longue. En effet le prix d'une tonne-kilomètre de zone longue est égal à la moitié de celui d'une tonne-kilomètre de zone courte. Aussi la croissance de la valeur ajoutée en francs constants est inférieure à celle des tonnes-kilomètres.

3) Les tendances observées pour 1995

Une fois examinée la productivité du capital sur la période 1986-1994, il est intéressant de se pencher sur l'évolution de cet indicateur en 1995, l'année d'entrée en vigueur du contrat de progrès. Mais analyser l'évolution de ce ratio pour une seule année est délicat. Le capital et le travail ne s'adaptent pas instantanément à la production. Il existe des délais d'ajustement qui, pour l'emploi, sont estimés à trois trimestres dans le TRM. En 1993, par exemple, l'évolution de la productivité du travail a été négative (cf graphique) parce que les entreprises n'ont pas ajusté immédiatement leurs effectifs au retournement conjoncturel. En 1994, c'est le phénomène inverse qui s'est produit. Aussi, on distingue habituellement la productivité instantanée, qui peut fluctuer en raison de ces délais d'ajustement, de la productivité tendancielle qui mesure une relation de long terme entre les facteurs de production et la valeur ajoutée de l'entreprise. C'est ce dernier indicateur qui est le plus pertinent.

Néanmoins, on dispose déjà de quelques éléments intéressants sur 1995.

Si la taille des véhicules (en terme de charge utile) continue de croître (+0,8%), le kilométrage annuel moyen par véhicule stagne (-0,4%). Aussi la capacité moyenne d'un

poids lourd n'augmente-t-elle que très légèrement (+0,4%).

Par contre, les entreprises ont fait, en 1995, de gros efforts pour améliorer le taux d'utilisation de leur parc de véhicules. Le taux de chargement s'est sensiblement amélioré (+4%) et les retours à vide se sont réduits (-0,5%). Et cette tendance est particulièrement marquée dans la zone longue (avec respectivement +5,9% et -0,5% pour ces ratios), secteur directement concerné par le contrat de progrès. Au total, les gains de productivité du capital ont donc, semble-t-il, été conséquents cette année.

Dans les comptes nationaux, la productivité du travail de la branche du TRM a aussi fait un saut en 1995 (+5,9%). Cette hausse pourrait s'expliquer, outre les facteurs évoqués précédemment, par une réduction des temps d'attente ou par une augmentation du ratio conducteur/véhicule. En effet, selon l'enquête du SES sur l'utilisation des véhicules, le parc s'est accru de 3,9% alors que la population des chauffeurs aurait augmenté, selon les premiers résultats de l'EAE, de 4,6% (et d'environ 6% en zone longue). A cela s'ajoute la poursuite des gains de productivité du travail des sédentaires dont l'effectif n'aurait augmenté que de 1% cette année.

Pour les mêmes raisons, le coût salarial unitaire se réduit légèrement grâce aux gains de productivité (cf encadré) et à une hausse modérée des salaires. A cela s'ajoute une baisse du poids des charges sociales qui se traduit par une croissance de ce poste inférieure de plus d'un point à celui du poste "salaires".

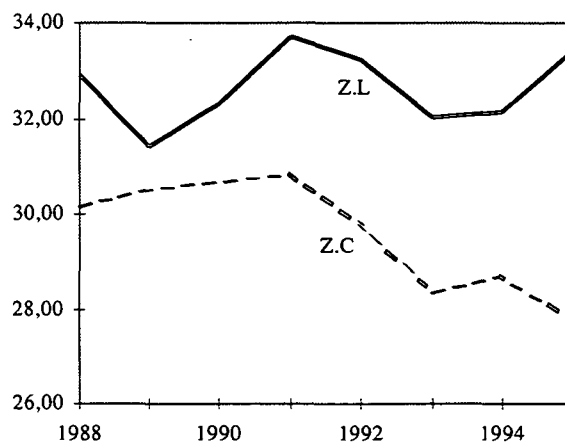
Evolution différenciée du taux de marge

En une décennie, le TRM a fait d'importants progrès en matière de productivité (cf encadré) et ce mouvement, interrompu en 1993, a repris ces deux dernières années. En 1995, il a surtout profité à la zone longue pour laquelle la perspective du contrat de progrès a eu un effet mobilisateur. Si, en zone courte, on observe une légère diminution du taux d'utilisation charge-distance, taux qui rapporte les flux de marchandises (en t-km) aux capacités de transport (distance totale x charge utile), au contraire, en longue distance, cet indicateur de productivité s'accroît de 6 points. Ce phénomène, combiné à une hausse des prix plus forte en zone longue, permet de comprendre pourquoi le taux de marge (excédent brut d'exploitation sur valeur ajoutée) se redresse de près d'un point en zone longue alors qu'il se tasse en zone courte.

En 1995, les entreprises de TRM ont continué à investir fortement (+ 3 %), la période de relance de l'activité correspondant au cycle de renouvellement du matériel de transport. Les immatriculations de poids lourds neufs ont

fortement progressé (+27,2 %), tandis que celles de poids lourds d'occasion ont baissé. Il s'agit, pour une bonne part, de renouvellement plutôt que d'un accroissement du parc.

Le taux d'autofinancement frise les 100%. Ce constat doit cependant être nuancé, compte tenu du mode particulier de fonctionnement du TRM, où la location de matériel et le crédit bail sont fréquemment utilisés. C'est pourquoi le poids des intérêts et assimilés (qui inclut une partie des redevances de crédit bail et de location de matériel de transport) sur l'excédent brut d'exploitation reste assez élevé.



Graphique 1.6 Le taux de marge des entreprises du TRM

Source: EAE- SES

L'EMPLOI

En 1995, le TRM a créé plus d'emplois qu'en 1994. La croissance des effectifs salariés (+3,5%) s'explique d'abord par le dynamisme de la demande durant les 3 premiers trimestres. A cela pourraient s'ajouter les effets du contrat de progrès. Ces créations d'emplois sont surtout le fait des grandes entreprises de zone longue. Les embauches concernent surtout les conducteurs de zone longue. Dans le TRM, la mobilité reste forte (taux d'entrée 40 %, taux de sortie 30 %) et l'ajustement des effectifs au niveau d'activité est relativement rapide, notamment par le recours aux CDD. Il s'agit d'une population relativement jeune.

Des créations d'emplois en 1995

Malgré le ralentissement de la croissance économique, le secteur du transport routier de marchandises a continué à créer des emplois de 1992 à 1995, mais à un rythme moindre que celui de la période précédente (+1% par an contre 3,9% de 1986 à 1992). Ses performances en la matière sont proches de celles des services et supérieures à celles de l'industrie ou à celles de l'ensemble de l'économie (+0,8% pour les services de 1992 à 1995, -2,4% pour l'industrie et 0% pour l'ensemble de l'économie). Ce mouvement est plus marqué pour les salariés alors qu'au contraire le nombre de non-salariés régresse (-0,8%), signe du repli démographique observé dans les petites entreprises du secteur depuis 1991.

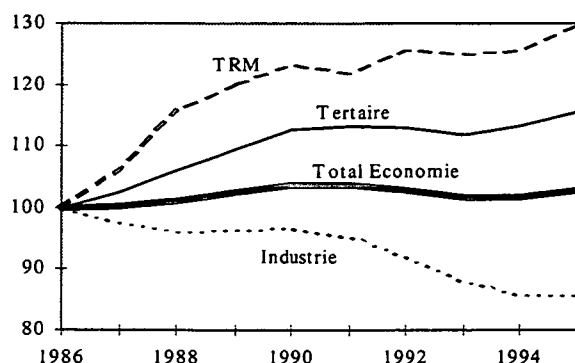
Pour la seule année 1995, les effectifs salariés du TRM se sont accrus de 3,5%. Alors qu'en 1994 les créations d'emplois avaient été modestes en regard du dynamisme de la demande, l'année suivante, le mouvement de croissance de l'emploi s'est maintenu dans le TRM tout au long de l'année jusques et y compris au dernier trimestre. La croissance de l'emploi, cette dernière année, s'explique donc d'abord par le décalage entre la reprise de

l'activité et celle des embauches¹, décalage qu'on estime à neuf mois, et au dynamisme de la demande durant la plus grande partie de l'année 1995. A cela pourrait s'ajouter, une fois pris en compte les gains de productivité², les conséquences en termes d'emploi du contrat de progrès, comme l'indique l'enquête de conjoncture menée par le SES auprès des chefs d'entreprises portant sur le premier trimestre 1996. En effet, d'après cette source, le contrat de progrès a été, pour les entreprises qui ont embauché au cours de la dernière période (soit un quart de la population concernée), un motif important dans leur décision d'embauche.

En tout état de cause, ce mouvement de créations d'emplois est plus marqué pour les roulants de la zone longue (de l'ordre de 5 à 6%, en 1995) que pour ceux de la zone courte (environ 2%) ou pour les sédentaires (approximativement 1%).

Des créations d'emplois surtout dans les grandes entreprises ...

Cette croissance de l'emploi peut résulter de la combinaison de deux effets: d'une part d'un effet démographique dû à l'augmentation du nombre d'entreprises, d'autre part de la croissance interne des entreprises pérennes. De 1986 à 1992, les deux effets ont contribué à la dynamique de l'emploi dans le secteur: le nombre d'entreprises s'est accru de 5,6% par an et l'emploi dans les plus petites entreprises, celles de moins de 10 salariés, a connu une évolution presque aussi favorable que celle des entreprises de plus de 50 salariés (+4,6% contre 5,2%). Depuis lors, seul subsiste le deuxième effet. Le nombre d'entreprises s'est réduit de 1,4% par an sur la période 1992-1994. En 1995, cette tendance semble s'être poursuivie car, si le

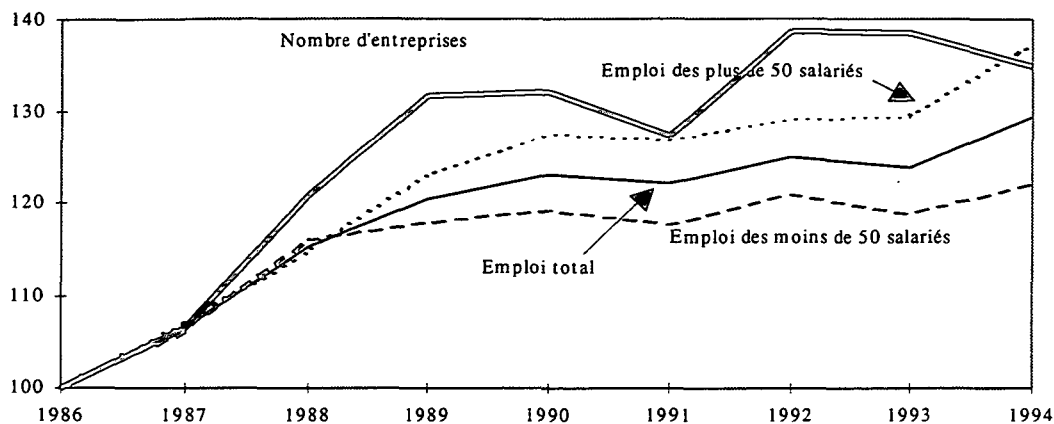


Graphique 2.1 Evolution de l'emploi de 1986 à 1995, dans le TRM et les autres activités (base 100 en 1986)

Source: Comptes de la nation et EAE

¹Bilan social annuel du TRM-Premiers résultats. Mai 1996

²Gains qui ont été importants en 1995 (cf Chapitre 1) et qu'on peut aussi imputer en partie à l'effet mobilisateur du contrat de progrès.



Graphique 2.2 Evolution du nombre d'entreprises et de l'emploi selon la taille des entreprises, de 1986 à 1994, dans le TRM (base 100 en 1986)
Source: EAE

nombre de défaillances s'est réduit, le nombre des créations s'est aussi infléchi sensiblement à la baisse, notamment sous l'effet des modifications d'accès à la profession.

De 1992 à 1994, ce sont les grandes entreprises du secteur qui ont le plus accru leurs effectifs (+1,8 % par an pour les entreprises de plus de 50 salariés), alors que pour les plus petites, celles de moins de 10 salariés, l'emploi reculait (-1,4 %). Cette évolution est induite par les gains de parts de marché obtenus par les grandes entreprises. Les entreprises les plus grosses (plus de 50 salariés) ont accru leurs effectifs³ de près de 2500 salariés, pour le seul TRM, et même de plus de 8000 en intégrant la collecte de fret, alors que l'emploi total créé s'élevait à 1200 pour le TRM seul et à 8600 avec la collecte de fret. De même, en 1995, la croissance de l'emploi est le fait des entreprises pérennes, qui ont le plus bénéficié de la conjoncture favorable et qui ont tiré les conséquences, en termes d'emplois, du contrat de progrès.

...et en zone longue

Durant la période 1992-1995, on constate le maintien de la divergence d'évolution observée entre les activités de zone longue et de zone courte. En effet, l'évolution de l'emploi est favorable pour la zone longue mais pas pour la zone courte, +4,4% par an pour la première contre -3,1% pour la seconde, alors que, durant la période 1986-1992, l'emploi avait crû, en rythme annuel, de 5,5% dans l'une et de seulement 2,7% dans l'autre. Cette évolution découle directement du plus grand dynamisme de la zone longue: les transports de marchandises, mesurés en tonnes-kilomètres, y ont augmenté de 6,8% par an de 1986 à 1995, contre seulement 2,2% pour la zone courte alors que le ratio de productivité (tonnes-kilomètres par salarié) évolue à peu près parallèlement dans les deux sous-secteurs.

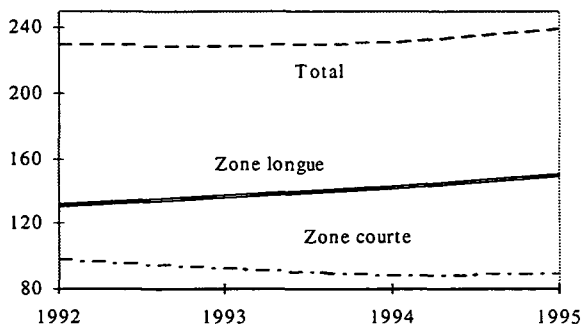
³On ne tient pas compte ici du fait qu'en période de croissance, une entreprise peut glisser d'une tranche de taille à la tranche supérieure sous l'effet de la dynamique sectorielle, dans la période sous revue.

Pour la zone longue, toutes les classes de taille d'entreprises contribuent à la croissance des effectifs entre 1992 et 1994, les plus petites entreprises créant 1000 emplois, les moyennes 4000 emplois et les grandes 6000 emplois. Comparées à leur poids en termes d'effectifs, les entreprises de plus de 50 salariés, qui représentent 44% du total, sont les plus dynamiques (+11,6%). Les plus petites entreprises, qui ne rassemblent que 8 % des effectifs, ont une croissance de 9,9 %. Les entreprises moyennes (de 6 à 49 salariés) totalisent 48 % de l'emploi de la branche, mais leur croissance n'est que de 6,5%

Pour la zone courte, au contraire, l'emploi salarié diminue dans toutes les tranches d'effectifs. Ce sont les grandes entreprises qui enregistrent les plus fortes pertes (-3500 environ), soit 17% de réduction. Cependant, la diminution d'effectifs est moins forte en 1994 qu'en 1993 (-3,5% contre -6,6%) et semble pour partie correspondre à un glissement d'activité d'entreprises de la zone courte vers la zone longue.

Toujours plus de conducteurs

Le secteur des transports se caractérise par une proportion importante d'ouvriers, 54% contre 29% pour l'ensemble de l'économie. Cette surreprésentation ouvrière est particulièrement importante dans le transport routier de marchandises.



Graphique 2.3 Evolution de l'emploi selon l'activité de l'entreprise, de 1986 à 1995 (en milliers). Source: EAE

Il faut, en effet, ajouter aux conducteurs (75% de l'effectif des entreprises de plus de 5 salariés) les ouvriers sédentaires, manutentionnaires ou autres, qui représentent 8% des emplois. Cette surreprésentation des ouvriers, dans le TRM, va d'ailleurs de pair avec un niveau de formation modeste: la proportion des salariés ayant au moins le baccalauréat est de 13% dans le TRM contre plus de 30% dans l'ensemble de l'économie (cf chapitre Formation). Cette tendance s'accroît: alors que l'emploi ouvrier se réduit dans l'industrie manufacturière (57% en 1992 contre 54% en 1986), on observe le mouvement inverse dans le TRM où le poids des ouvriers est passé de 79% à 83% durant la période 1986-1994. Cette évolution est imputable avant tout aux conducteurs. La proportion de conducteurs dans l'ensemble des emplois du TRM s'est accru de 6 points en 8 ans dont 1,6 point depuis 1992 (cf. tableau 2.1). Ce type d'emplois a contribué à 69% des créations d'emploi du secteur pour la période 1986-1994. Cette évolution est, d'abord, le fait des conducteurs de zone longue, qui représentent près de 47% des emplois en 1994, contre 37% en 1986. La part relative de ceux de la zone courte s'est, par contre, réduite de 3 points. En 1995, le recrutement continue à être plus favorable aux conducteurs de zone longue, avec la moins bonne conjoncture de la zone courte et l'entrée en vigueur de l'accord sur la durée du travail des grands routiers.

Alors que la part des sédentaires est prépondérante dans les entreprises d'organisation de transport de fret (74%), elle n'est que de 25% pour le TRM¹ et s'est réduite au cours des dernières années. Cela concerne avant tout les emplois administratifs. A cela plusieurs explications: les gains de productivité induits par le progrès technique, notamment l'informatique, ont d'abord concerné la gestion administrative des entreprises; au contraire, les emplois de conducteurs ont bénéficié de l'augmentation du ratio conducteurs/camions (organisation de relais, double équipage, etc...) qui traduit la volonté des entreprises d'accroître la durée d'utilisation du capital. Ce ratio, qui s'est accru de 10% de 1986 à 1994, contribue à expliquer l'augmentation du nombre de conducteurs.

	1986	1992	1994
Conducteur	69,0%	73,5%	75,1%
dont ZL	37,2%	44,0%	46,8%
dont ZC	31,1%	29,3%	28,1%
Sédentaire	31,0%	26,5%	24,9%
dont administratif	20,6%	18,3%	16,8%
dont ouvrier	10,4%	8,1%	8,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau 2.1 Evolution de la structure des emplois, de 1986 à 1994, dans le TRM Source: EAE

¹Pour analyser l'évolution des métiers dans l'ensemble de la filière, il faudrait intégrer la collecte de fret au TRM "stricto sensu" car, dans la période étudiée, de nombreuses entreprises importantes du TRM ont été reclassées dans le secteur de la collecte de fret. Mais du fait des difficultés induites par la modification des nomenclatures d'activité, on s'est limité ici à l'analyse du TRM "stricto sensu", c'est à dire zone longue et zone courte.

Cette évolution correspond aux observations de la commission nationale paritaire sur l'emploi (CNPE) qui indiquait, pour la même période, une tendance à la stabilité pour les fonctions de gestion et un accroissement du nombre de conducteurs.

Pour 1995, la CNPE prévoyait des embauches dans toutes les fonctions: sédentaires, conducteurs non-qualifiés et conducteurs spécialisés.

L'évolution de la structure de l'emploi sur un échantillon constant d'entreprises pour la période 1994-1995 confirme cette tendance à la progression des effectifs, forte pour les conducteurs de zone longue et moins marquée pour ceux de la zone courte et les sédentaires.

Le temps partiel reste peu important pour le secteur du TRM (3% environ contre 16% pour l'ensemble de l'économie), ce qui est lié à la faiblesse de l'emploi féminin et à la nature de l'activité au contraire de ce qu'on observe dans le TRV. On remarque cependant une progression du temps partiel dans les emplois administratifs qui sont aussi les plus féminisés du secteur.

	1986	1992	1994
Conducteurs	0,5%	0,9%	1,0%
Sédentaires	5,0%	6,3%	8,0%
Ensemble salariés	2,1%	2,6%	3,0%

Tableau 2.2 Evolution de la part des emplois à temps partiel dans le TRM, de 1986 à 1994. Source: EAE

Un secteur jeune

Le TRM est une activité qui emploie beaucoup de jeunes. En effet, les moins de 35 ans représentent plus de la moitié de la population contre un tiers dans le ferroviaire et 40% dans le transport collectif urbain. Les plus de 50 ans représentent moins de 10% des effectifs contre 15% dans le ferroviaire et 12,5% dans l'ensemble des transports. Cette pyramide des âges résulte de plusieurs effets: la croissance sensible de l'emploi au cours des dix dernières années qui ont vu l'arrivée de nombreux jeunes dans le secteur, le niveau de formation des entrants moins élevé qu'ailleurs impliquant des sorties du système scolaire plus précoces et des conditions de travail plus rudes qui peuvent expliquer la faible proportion des plus de 50 ans. Pour les seuls chauffeurs routiers, la moyenne d'âge est de 37 ans, et 80% d'entre eux ont moins de 45 ans, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les grands routiers sont, en moyenne, légèrement plus âgés que les autres.

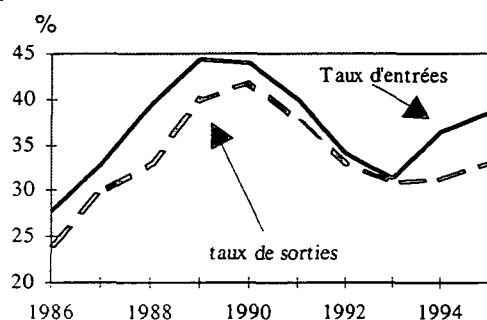
Une mobilité forte: facteur d'ajustement pour les entreprises ...

Le transport routier de marchandises est traditionnellement un secteur à forte mobilité professionnelle. On le voit à travers deux indicateurs. La proportion de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise est

de 17 % environ contre 12 % pour l'ensemble des transports et 6% pour l'industrie. Autres facteurs, les taux d'entrées (embauches) et de sorties (licenciements, fins de CDD, démissions et autres départs), qui rapportent tous les mouvements de personnel à l'effectif en fin d'année, se situent entre 30% et 40% dans le TRM contre moins de 20% dans l'industrie (pour les deux secteurs il s'agit de données concernant les établissements de plus de 50 salariés).

De ce fait, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est plus faible dans le TRM. Elle est de 5 ans pour les conducteurs (enquête SOFRES). Les conducteurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise représentent 16 % des effectifs, tandis que ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté ne représentent que 28% (contre 50 % pour l'industrie).

Cette mobilité s'explique pour partie par le dynamisme d'un secteur où les embauches se sont accrues (+3,5% d'emplois en 1995). Mais elle découle aussi des modes de gestion du personnel avec un fort recours aux contrats à durée déterminée (CDD) (70% des embauches depuis 3 ans) qui permet aux entreprises d'adapter assez rapidement leurs effectifs à la demande de transport (voir l'encadré page 4 du Bilan social annuel du TRM-Premiers résultats, mai 1996). C'est ce fort recours aux CDD pour des missions inférieures à l'année qui explique le différentiel qu'on observe entre les deux indicateurs de mobilité.



Graphique 2.4 Evolution des taux d'entrées et de sorties dans le TRM (établissements de plus de 50 salariés)
Source: DMMO-INSEE

L'analyse des fluctuations de ces divers indicateurs au cours du dernier cycle conjoncturel permet de mieux cerner le comportement des entreprises en la matière.

Ainsi en 1993, année de baisse d'activité, le taux d'entrées baisse (-2.8 points). L'ajustement se fait par une forte diminution des embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) et avec un maintien, voire même une augmentation, des embauches en CDD. Symétriquement on voit s'accroître le nombre de CDD non renouvelés, ce qui montre bien qu'en période incertaine les entreprises jouent la flexibilité et préfèrent renouveler des CDD qu'embaucher en CDI. Parallèlement on voit diminuer le taux de démissions volontaires, les salariés trouvant moins d'occasion de changer d'entreprise.

En 1994, année de reprise, le taux d'entrées augmente, y compris en CDI. Le taux de sorties reste stable, mais on constate une reprise des démissions dans les motifs de sortie.

Par activité, on remarque là encore que la reprise est plus forte (avec une forte augmentation du taux d'entrées) pour la zone longue, en particulier pour les CDI, et que la zone courte recourt plus aux embauches en CDD.

...et recherche de promotion pour les salariés

Mais cette mobilité ne résulte pas que des modes de gestion des entreprises. Du fait de conditions de travail parfois difficiles et de promotions internes souvent modestes, la mobilité volontaire est importante (7 à 9% contre 2% dans l'industrie).

L'enquête réalisée en 1993 par l'INRETS permet d'apporter un éclairage complémentaire à cette réalité. Un tiers seulement des conducteurs (compte propre et compte d'autrui) n'ont jamais changé d'entreprise depuis leur entrée dans la profession. Mais cette proportion est plus importante pour les conducteurs du compte propre (40 %) qui sont salariés d'entreprises de l'industrie ou du commerce que pour ceux du compte d'autrui (24 %). Parmi ces derniers, elle diminue aussi avec l'intensité du rythme de travail: 14 % seulement des très grands routiers (absents 4 nuits et plus par semaine) sont restés dans la même entreprise. Cette réalité est confirmée par l'enquête "Emploi" de l'INSEE qui estime la part des salariés du TRM désirant changer d'emploi en 1995 à 6 %, contre 4,5 % pour l'ensemble du transport.

L'évolution du marché du travail

Malgré un ralentissement depuis 1990, le dynamisme du secteur du TRM sur le marché du travail s'est maintenu dans la période récente après la récession. Du premier trimestre de 1993 à la même période de 1995, les offres d'emplois nouvelles enregistrées par l'ANPE, qui ne représentent qu'un tiers environ des offres du secteur, ont fortement progressé, de près de 80%. Symétriquement, le stock des demandes d'emplois non satisfaites a reculé de 11%. Pour ces deux indicateurs, l'amélioration est particulièrement marquée pour les conducteurs nationaux et internationaux (+102% pour les offres et -20% pour les demandes non satisfaites), illustrant par là la conjoncture favorable de la zone longue.

Les récents changements dans l'enregistrement des demandes d'emploi rendent difficile l'appréciation de l'évolution du marché du travail durant l'année 1995. Globalement, on constate que pour l'année 1995 et le début de l'année suivante la tendance est restée bien orientée.

Enfin, on doit signaler que le TRM a eu recours, comme d'autres secteurs, aux contrats initiative emploi (CIE), à hauteur de 4000 personnes au 1er avril de cette année, répartis également entre la zone courte et la zone longue. La part des employés semble proportionnellement assez importante dans ce type d'embauche.

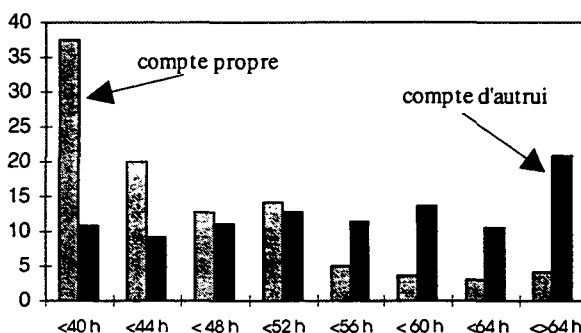
LA DUREE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Le métier de conducteur routier du compte d'autrui se caractérise toujours, en 1995, par une durée du travail élevée. La durée des temps de travail et de conduite augmente avec le nombre de nuits d'absence. Entre 1983 et 1993, la situation des conducteurs "grands routiers" s'était plutôt détériorée. L'enquête trimestrielle, mise en place par le Ministère des Transports pour le suivi de l'application de l'accord sur les temps de service du 23 novembre 1994, indique que la durée totale de travail et les temps de conduite restent élevés pour cette catégorie de conducteurs. Une baisse de leur durée totale de travail a été observée entre les semestres précédant et suivant l'accord (avril à septembre 1995 et octobre à mars 1996). Cependant, il est trop tôt pour savoir s'il s'agit d'une baisse durable ou d'un mouvement conjoncturel ou saisonnier.

Des conditions de travail plus favorables dans le compte propre

L'enquête de l'INRETS, réalisée en 1993, sur les conditions de travail des conducteurs était une bonne photographie de la situation qui prévalait alors dans la profession. Elle indiquait un écart important dans les conditions de travail entre le compte propre et le compte d'autrui. Ces écarts tenaient, pour une part, à des différences d'activité. En effet, les conducteurs du compte propre ont principalement une activité en zone courte: 92,2% d'entre eux rentrent tous les jours chez eux, contre seulement 51,6% pour les salariés du compte d'autrui. Mais, même à astreinte égale, les conditions de travail étaient plus favorables dans le compte propre.

Ainsi la durée hebdomadaire moyenne de travail s'élevait à 54,1h pour le compte d'autrui contre 43,6h pour le compte propre. Plus d'un tiers des salariés du compte propre travaillaient moins de 40h, alors que 20% des salariés du compte d'autrui dépassaient les 64h par semaine.



Graphique 3.1: Répartition des effectifs de conducteurs routiers selon la durée hebdomadaire de leur temps de travail (en %)
 Source Enquête INRETS 1993

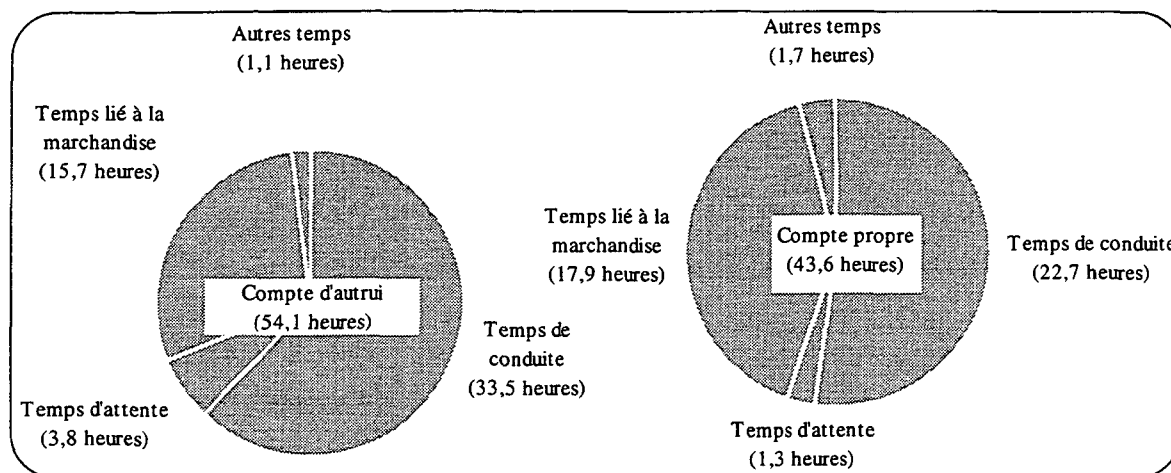
De plus, l'amplitude journalière de travail, c'est à dire le temps compris entre deux phases de repos d'au moins six heures consécutives, était plus élevée pour les salariés du compte d'autrui: 13,6 heures contre 10,7 heures pour le compte propre.

Enfin, dernier indicateur sur la pénibilité du travail fourni par l'enquête de l'INRETS, la part du travail de nuit (entre 22 heures et 5 heures du matin) dans le temps de travail global atteignait 7% dans le compte d'autrui, contre seulement 3% pour le compte propre.

L'essentiel du différentiel entre les deux types de conducteurs se situait au niveau des temps de conduite. En effet, la durée hebdomadaire moyenne de conduite était de 33,5 heures dans les conducteurs du secteur du TRM contre 22,7 heures pour leurs collègues du compte propre. Le taux de conduite (temps de conduite rapporté à l'ensemble du temps de travail) était plus élevé dans le compte d'autrui: de 62% (58% pour ceux rentrant tous les soirs chez eux), contre 52% dans le compte propre. Aussi, le kilométrage journalier des conducteurs était-il plus élevé dans ce secteur: près de 400 km, contre 225 km pour le compte propre.

L'avantage du compte propre s'étendait aux temps d'attente: la durée moyenne hebdomadaire d'attente des conducteurs du compte d'autrui était de 3,8 heures contre 1,3 heures pour leurs homologues du compte propre. Ces derniers semblent mieux intégrés dans la chaîne logistique des chargeurs car il s'agit le plus souvent de leurs propres employeurs.

Par contre, les temps hebdomadaires liés à des tâches commerciales ou à des opérations de manutention étaient en moyenne de 17,9 h dans le compte propre et de 15,7 h dans le compte d'autrui. De ce fait, la part des tâches commerciales ou des opérations de manutention, dans le temps de travail total, était plus élevée dans le transport pour compte propre: soit 41% contre 29% dans le compte d'autrui.



Graphique 3.2 Répartition du temps de travail moyen des conducteurs routiers entre leurs diverses tâches
Source : Enquête INRETS 1993

Des temps de travail et de conduite croissant avec la durée de l'absence

Outre l'opposition entre compte propre et compte d'autrui, l'enquête INRETS montrait que le facteur influant le plus sur la durée hebdomadaire était le rythme de travail (mesuré par les astreintes c'est à dire le nombre de nuits passées hors du domicile).

La durée moyenne du temps de travail croissait avec le nombre de nuits d'absence consécutives, passant, pour le compte d'autrui, de 48,8 heures pour les salariés rentrant tous les jours, à 54,5 heures pour ceux absents de 1 à 3 nuits consécutives et à 62,5 heures pour ceux absents pendant 4 nuits et plus, qu'on dénommera ici "très grands routiers".

La durée moyenne du temps de conduite était de 28,6 heures pour les salariés rentrant tous les jours chez eux mais de 35,2 heures pour ceux qui sont absents de 1 à 3 nuits et de 42,6 heures pour les absents 4 nuits et plus. L'importance relative de l'activité de conduite augmentait avec la durée de l'absence: 68% pour les salariés absents 4 nuits et plus, 65% pour ceux absents de 1 à 3 nuits contre seulement 58% pour les conducteurs rentrant chaque jour. Le même phénomène était observé pour le kilométrage journalier moyen.

La durée du temps d'attente augmentait, elle aussi, avec la durée de l'absence. Le temps moyen d'attente hebdomadaire passait du simple au double avec l'augmentation de la durée de l'absence: il était de 2,6 heures pour les salariés rentrant quotidiennement chez eux, de 3,9 heures pour ceux absents de 1 à 3 nuits et atteignait 5,3 heures pour les absents 4 nuits et plus. La part du temps d'attente représentait 5%, pour les conducteurs rentrant tous les jours chez eux et 9 % pour les absents 4 nuits et plus.

Seule la durée du temps lié aux opérations commerciales ou de manutention diminuait avec la durée de l'absence.

L'évolution de la durée de travail au cours des 10 dernières années

Rappelons que de 1983 à 1993, la situation des " très grands routiers" du compte d'autrui ne s'était pas améliorée, puisque leur durée du travail, ainsi que la part du temps consacré à la conduite, avaient légèrement augmenté. De plus, leur poids dans l'ensemble des conducteurs de zone longue s'était accru. (cf encadré "Evolution de 1983 à 1993 de la durée du travail").

	Conduct. rentrant chaque jour	Conduct. absents de 1 à 3 nuits	Conduct. absents 4 nuits et +	Ensemble
1983	48,1	56,2	60,8	53,2
1993	48,8	54,5	62,5	54,1

Tableau 3.1 Evolution du temps de travail des conducteurs routiers de 1983 à 1993
Source : INRETS

La durée du travail au cours de la dernière période

Le temps de conduite est le seul temps réglementé au niveau européen (cf. encadré p 22); mais en France, l'accord sur le temps de service¹ des personnels "grands routiers", signé le 23 novembre 1994, par les organisations patronales et deux syndicats de salariés, prévoit une première étape de réduction du temps de service, au 1er octobre 1995. Pour évaluer les conséquences de cet accord, l'administration a initié une enquête trimestrielle auprès des conducteurs routiers (cf encadré "Méthodologie de l'enquête").

¹ Le temps de service est l'ensemble des temps durant lesquels le conducteur est à la disposition de l'entreprise, qu'il s'agisse du temps de conduite, du temps consacré aux opérations commerciales, à la manutention des marchandises ou des temps d'attente; on assimile donc ici temps de service et durée du travail.

Rythme de travail	Taille	Durée totale de travail	Temps de conduite
rentrant chaque jour	moins de 10 salariés	49,7	30,3
	de 10 à 49 salariés	47,8	29,0
	plus de 50 salariés	48,7	28,7
	Total	48,6	29,2
absents 1 à 3 nuits	moins de 10 salariés	50,6	33,0
	de 10 à 49 salariés	52,8	33,3
	plus de 50 salariés	53,0	33,1
	Total	52,4	33,2
absents 4 nuits et plus	moins de 10 salariés	59,1	41,8
	de 10 à 49 salariés	61,4	42,2
	plus de 50 salariés	61,4	40,3
	Total	61,1	41,4

Tableau 3.2 Le temps de travail des conducteurs routiers selon la taille de l'entreprise, en 1995

Source: Enquête DTT/SOFRES - SES

Les premiers résultats de cette enquête, aujourd'hui disponibles, couvrent les 3 derniers trimestres de 1995 et le premier trimestre 1996 (soit 2900 questionnaires portant sur des semaines d'au moins 3 jours de travail). Structurellement, ils confirment ceux de l'enquête de l'INRETS de 1993: plus l'absence du domicile est longue, plus la durée de travail augmente.

La durée hebdomadaire moyenne du travail reste élevée par rapport aux autres professions (53 h). Elle augmente avec le rythme de travail, c'est à dire la durée des astreintes (nombre de nuits hors du domicile du conducteur) variable qui recoupe évidemment le type d'activité de l'entreprise: 72 % des conducteurs en international sont absents 4 nuits et plus, tandis que 93 % des conducteurs des entreprises de la zone courte rentrent chaque jour chez eux. Dans les entreprises de la zone longue, 30 % des conducteurs sont absents de 1 à 3 nuits et 51 % passent 4 nuits et plus hors du domicile. Conformément aux résultats de l'enquête de l'INRETS, on observe que la durée hebdomadaire moyenne de travail (moyenne calculée sur les observations recueillies d'avril 1995 à mars 1996, concernant des semaines de 3 jours de travail au moins) passe de 48,6 h pour ceux qui rentrent chaque jour, à 52,4 h pour les conducteurs absents de 1 à 3 nuits et à 61,1 h pour les très grands routiers. Si la variable "type d'astreinte" joue un rôle déterminant sur l'importance de la durée du travail, par contre la taille de l'entreprise influe peu. Les fluctuations constatées sur les durées moyennes par taille (cf tableau 3.2) doivent être interprétées avec prudence et ne sont pas significatives: pour les très grands routiers, la durée hebdomadaire moyenne de travail est un peu inférieure pour les entreprises de moins de 10 salariés (59 h environ contre 61,4 h pour les autres). De même, dans l'enquête SOFRES, les routiers absents de 1 à 3 nuits et employés par des petites entreprises ont une durée hebdomadaire moyenne de travail de 50,6 h contre environ 53 h pour ceux des autres entreprises. Pour les conducteurs rentrant chaque jour, par contre, il n'y a pas d'effet régulier; les conducteurs des entreprises de moins de 10 salariés semblent cependant travailler une heure de plus que leurs collègues d'entreprises plus grosses.

Rythme de travail	rentrant chaque jour	absents 1 à 3 nuits	absents 4 nuits et plus	Ensemble
Non-salarié	50,6	50,2	61,4	53,7
Salarié	48,5	52,6	61,1	53,1
Ensemble	48,6	52,3	61,1	53,2

Tableau 3.3 Le temps de travail des conducteurs routiers selon leur statut, en 1995

Source: Enquête DTT/SOFRES - SES

En tout état de cause, la durée de travail dans les petites entreprises n'est pas supérieure à la moyenne du secteur. Ce résultat est confirmé quand on s'intéresse aux conducteurs non-salariés, puisque les entrepreneurs individuels n'ont pas une durée de travail supérieure à celle des salariés (53,1 h).

Les temps de conduite hebdomadaires moyens

Si maintenant on s'intéresse au seul temps de conduite, on constate, en cohérence avec les résultats de l'INRETS, que la durée hebdomadaire moyenne est de 33,7h. De même que la durée totale de travail, le temps de conduite hebdomadaire augmente avec la durée de l'absence. Il passe de 29,2 h pour les conducteurs qui rentrent chaque jour, à 33,2 h pour les ceux qui sont absents de 1 à 3 nuits et à 41,4 h pour les très grands routiers.

Législation européenne sur les conditions de travail des conducteurs routiers Règlement CEE n° 3220/85 du 20.12.1985

Conduite continue maximale: 4 heures 30 minutes
Conduite journalière maximale: 9 heures avec dérogation à 10 heures, deux fois par semaine
Interruption minimale de conduite (dite coupure): 45 minutes fractionnables en périodes d'au moins 15 minutes
Repos journalier minimum, en simple équipage, par période de 24 heures: 11 heures consécutives avec possibilité de réduction à 9 heures, 3 fois par semaine avec compensation correspondante, avant la fin de la semaine suivante ou 12 heures avec fractionnement en 2 ou 3 périodes dont l'une de 8 heures au moins.
Conduite maximale sur deux semaines consécutives: 90 heures.
Repos hebdomadaire minimal: 45 heures consécutives.
Réduction possible à:
 36 heures au domicile
 24 heures hors du domicile du conducteur avec une compensation prise en bloc, avant la fin de la troisième semaine.

La durée du travail des conducteurs routiers

Les autres temps (manutention, attente, tâches commerciales, entretien) sont respectivement de 19,4h pour les conducteurs rentrant chaque jour, de 19,2h pour ceux qui sont absents de 1 à 3 nuits et de 19,6 h pour ceux qui sont absents 4 nuits et plus.

Des situations hétérogènes même pour un type d'astreinte donné

Les valeurs moyennes renseignées par les enquêtes recouvrent, en fait, des situations très hétérogènes (cf tableau 3.4). Dans la population des conducteurs rentrant chaque jour à leur domicile, 22 % travaillent moins de 39 h par semaine et 15 % dépassent les 60 heures. Parmi les routiers absents de 1 à 3 nuits, 40 % travaillent moins de 48 h et 27 % dépassent les 60 h (dont 10 % travaillant plus de 70 h).

Chez les "très grands routiers", la population la plus directement concernée par le contrat de progrès, 15,5 % seulement travaillent moins de 48 h et 51% dépassent les 60h.

Rythme et durée de travail	rentrant chaque jour	absents 1 à 3 nuits	absents 4 nuits et plus	Ensemble
moins de 39 h	21,6%	18,5%	4,1%	15,6%
de 39 à 48 h	29,3%	21,4%	11,4%	22,3%
de 48 à 60 h	34,0%	33,0%	33,5%	33,7%
de 60 à 70 h	11,3%	18,1%	28,7%	17,9%
plus de 70h	3,8%	9,0%	22,3%	10,5%
Total	100%	100%	100%	100%
Répartition par rythme	52%	17%	31%	100%

Tableau 3.4 Répartition des conducteurs selon le type d'astreinte et la durée de travail

Source: Enquête DTT/SOFRES - SES

L'âge influe peu sur les temps de travail

Pour un type d'astreinte donné, la durée du travail est stable dans quasiment toutes les tranches d'âge, sauf pour les plus de 55 ans (peu nombreux parmi les routiers) dont la durée hebdomadaire moyenne de travail est plus faible (50 h). Les moins de 25 ans et les 45-55 ans ont une durée de travail un peu plus élevée que l'ensemble.

Par qualification, ce sont les conducteurs internationaux, ceux de la catégorie 150 M de la convention collective et ceux dotés d'un CAP routier, qui ont les durées hebdomadaires moyennes de travail les plus élevées (57 h environ), en liaison avec leur plus grande présence dans la zone longue (plus de 2450 Km hebdomadaires).

Seule une minorité de conducteurs est spécialisée (34 % environ). Pour ceux qui sont spécialisés dans le transport des matières dangereuses, le temps de conduite moyen est plus faible (32,4h) que pour l'ensemble des conducteurs.

Au contraire, pour le transport de produits frais et le transport de containers, les temps de conduite sont légèrement supérieurs à la moyenne (respectivement 34,3h et 34,6h). Les autres temps moyens (attente, tâches commerciales, manutention, entretien) sont plus longs dans ces trois spécialités que pour l'ensemble (respectivement 20,4 h, 20,6 h et 21,5 h).

Evolution des temps de services depuis octobre 1995

Les résultats de l'enquête trimestrielle n'étant disponibles que pour 4 trimestres, il est prématuré de porter aujourd'hui un diagnostic définitif sur l'application du contrat de progrès. D'une part, la réduction du temps de service est liée à une modification des modes d'organisation des transporteurs et des chargeurs, modification qui demande du temps pour se mettre en place.

De plus, pour analyser les évolutions d'une telle variable, il faut pouvoir isoler les effets des variations saisonnières ce qui nécessite de disposer d'observations sur plusieurs années. En effet, l'activité du TRM est affectée d'une saisonnalité non négligeable: les effets calendaires (de nombreux ponts en mai, vacances d'été) affectent la variable durée hebdomadaire du travail. Enfin, il faut pouvoir isoler les facteurs strictement conjoncturels. Or la fin de l'année 1995 correspond à un retournement conjoncturel d'autant plus marqué qu'il faisait suite, dans le cycle conjoncturel, à une phase de croissance particulièrement forte. Toutes ces réserves illustrent la difficulté à apporter une réponse définitive à la question posée.

Toutefois, pour commencer à apprécier le degré de mise en oeuvre de l'accord sur le temps de service, entré en application le 1er octobre 1995, les durées moyennes de travail ont été comparées sur deux semestres, avant et après la date de mise en oeuvre de l'accord: avril à septembre et octobre à mars.

Evolution entre (avril 1995- septembre 1995) et (octobre 1995- mars 1996)	Variation durée totale de travail	Variation temps de conduite
rentrant chaque jour	(ns)	(ns)
absents 1 à 3 nuits	(ns)	(ns)
absents 4 nuits et +	-1 h 42 mn	-1 h 6 mn

(ns)= variation non significative

Tableau 3.5 Evolution conjoncturelle du temps de travail des conducteurs

Source: Enquête DTT/SOFRES - SES

Il apparaît alors que la durée de travail n'a varié significativement, que pour une catégorie de conducteurs, ceux qui s'absentent quatre nuits et plus, la catégorie la plus directement concernée par l'accord. Pour ces conducteurs, la durée hebdomadaire moyenne du travail a diminué d'environ 1,7 heure (cf tableau 3.5) Malgré cette baisse, leur durée moyenne hebdomadaire de travail reste supérieure à 60 heures et la proportion de très grands routiers dont la durée de travail dépasse ce seuil reste très importante (51%).

Evolution des conditions de travail entre 1983 et 1993 d'après les enquêtes INRETS

De 1983 à 1993 la répartition des conducteurs selon le rythme de travail s'est modifiée: si la part des conducteurs rentrant chaque jour est restée stable (51,5%), la proportion de très grands routiers parmi les routiers (conducteurs s'absentant au moins une nuit) a fortement augmenté, passant de 55 à 64% (soit de 26,5% à 31,2% de l'ensemble des conducteurs).

Or les résultats montraient que de 1983 à 1993, la situation ne s'était pas améliorée pour les "très grands routiers" du compte d'autrui, puisque leur durée de travail avait augmenté ainsi que la part du temps consacré à la conduite.

Alors que la durée moyenne du temps de travail des conducteurs du compte d'autrui rentrant chaque jour est restée relativement stable et que celle des conducteurs absents de 1 à 3 nuits a même baissé, celle des très grands routiers a augmenté de 1,7 heures, passant de 60,8 heures à 62,5 heures.

Le nombre moyen de jours de travail est demeuré assez stable pour tous les groupes de salariés: il est passé de 5,3 jours à 5 jours pour les salariés absents de 1 à 3 nuits et de 5,5 jours à 5,4 jours pour les salariés absents 4 nuits et plus.

La durée moyenne des amplitudes a augmenté: elle est passée de 10,7 heures à 11,2 heures pour les salariés rentrant dans la journée, de 13,2 heures à 14,2 heures pour les salariés absents de 1 à 3 nuits. Elle est restée stable (de 15,4 heures en 1983 à 15,7 heures en 1993) pour les salariés absents 4 nuits et plus.

La part du temps de conduite dans le temps de travail a augmenté pour tous les groupes de salariés, parallèlement au kilométrage.

Elle est passée, respectivement, de 55,9% à 58% pour les salariés rentrant dans la journée, de 61,3% à 65% pour les conducteurs absents de 1 à 3 nuits et de 65,3% à 68% pour ceux absents plus de 4 nuits. Le temps de conduite de cette dernière catégorie de chauffeur s'est donc accru de plus de 7% en 10 ans.

Alors que la part du temps lié aux opérations commerciales ou de manutention a légèrement augmenté pour les salariés rentrant dans la journée (de 35% à 36%), elle est restée stable (24%) pour les salariés absents de 1 à 3 nuits et elle a baissé (de 21% à 19%) pour ceux absents 4 nuits et plus.

De même, si la part du temps d'attente a progressé de 4% à 5% pour les salariés rentrant dans la journée, elle a baissé de 8,1% à 7% pour les salariés absents de 1 à 3 nuits et elle est demeurée stable (de 8,8% en 1983 à 8,5% en 1993) pour les salariés absents 4 nuits et plus (tout en augmentant légèrement en heures).

Cette résistance des temps d'attente montre que malgré les progrès réalisés dans l'organisation et la programmation du fret, une part importante des opérations reste non maîtrisée (ou du moins non programmable à l'avance).

La part des autres temps de travail (astreinte embarquée, entretien machine, retour chez soi) a baissé de 5,1% à 1% pour les conducteurs rentrant dans la journée et de 6,6% à 4% pour ceux absents de 1 à 3 nuits. Pour les très grands routiers, cette part est restée quasi stable: elle s'élevait à 4,9% en 1983, elle atteint 4% en 1993.

Dernière évolution notable, la part du temps de travail de nuit a progressé pour les conducteurs de la zone courte (de 4,4% à 6,6%) et pour ceux absents de 1 à 3 jours (de 6,5% à 9,6%) mais elle est restée stable pour les salariés s'absentant 4 jours et plus (de 10,8% à 10,2%).

Cependant, la comparaison de la distribution de la population des conducteurs selon la durée de travail (cf tableau 3.6), avant et après la date d'entrée en application de l'accord, indique que la diminution observée de la durée moyenne du travail pour les grands routiers, résulte d'une réduction significative du nombre de salariés soumis aux durées de travail les plus longues, plus de 70 h par semaine, cette catégorie "glissant" vers la tranche des 60 à 70 heures par semaine.

Cette réduction peut s'interpréter soit comme un outil de flexibilité conjoncturelle ou saisonnière pour ajuster la quantité de travail aux fluctuations de la demande, soit comme l'amorce d'une baisse durable du temps de travail de ces conducteurs.

	avril à sept. 95	octobre à mars-96
moins de 48H	14,6%	15,3%
de 49 à 60H	33,2%	33,8%
de 60 à 70H	26,9%	31,0%
plus de 70h	25,3%	19,9%
Total	100,0%	100,0%

Tableau 3.6 Evolution conjoncturelle de la distribution du temps de travail des conducteurs

Source: Enquête DTT/SOFRES - SES

Méthodologie de l'enquête confiée à la SOFRES

De manière complémentaire à l'enquête structurelle de l'INRETS réalisée en 1975, 1983 et 1993, sur les conditions de travail des conducteurs routiers, le ministère des transports a confié à un institut de sondage (la SOFRES) le soin de réaliser à partir du printemps 1995, une enquête trimestrielle permanente, auprès de la même population, sur la durée de service et les rémunérations. Le public visé est celui des conducteurs d'entreprises françaises du transport routier de marchandises pour compte d'autrui.

Il s'agit d'interviews de conducteurs réalisées par des enquêteurs, dans des points de rencontre professionnels, les Centres Routiers et restaurants "Les Routiers" répartis sur tout le territoire. Le questionnaire a été conçu pour être renseigné en une quinzaine de minutes et est centré sur la durée de service de la dernière semaine effectuée. Le conducteur doit reconstituer, jour par jour, son activité de la semaine précédente, temps de conduite et autres temps. Il est, de plus, interrogé sur ses rémunérations du mois précédent, frais de routes inclus. L'objectif est d'interroger chaque semaine une soixantaine de conducteurs (de zone courte ou longue, salariés ou non-salariés) pour obtenir, sur un an, 3000 réponses. L'enquête a commencé en avril 1995. Cette enquête bénéficie du label délivré par le comité du label du conseil national de l'information statistique (CNIS). En l'absence de base de sondage pour tirer un échantillon, c'est la méthode des quotas qui a été retenue. L'échantillon a été stratifié, a posteriori, sur deux variables, la taille de l'entreprise employant le conducteur et son rythme de travail, pour ensuite agréger les réponses individuelles.

Le poids des diverses strates est déduit des résultats de l'enquête de l'INRETS, seule source permettant de connaître l'importance, dans la population des conducteurs, des divers types de rythme de travail (rentrant tous les soirs, absents 1 à 3 nuits et absents 4 nuits et plus). On suppose que les poids de chaque catégorie de conducteurs sont invariants.

Les résultats concernant les temps de conduite sont tout à fait similaires dans les deux enquêtes. Par contre, les autres temps (temps liés à la marchandise, temps d'attente, autres temps de mise à la disposition de l'entreprise) recueillis par la SOFRES sont inférieurs à ceux enregistrés par l'INRETS, sur toute la période d'enquête (avant et après octobre 1995).

Cette différence croît avec le nombre de nuits d'absence et le caractère irrégulier de la semaine de travail.

Ce résultat est lié aux différences de méthode entre les deux enquêtes. Dans l'enquête SOFRES, le conducteur doit se remémorer, pour chaque jour de la semaine précédente, toutes ces séquences et faire mentalement le total des temps de travail consacrés aux tâches autres que la conduite. A l'opposé, la méthodologie d'enquête de l'INRETS évite ce problème, car le conducteur remplit chaque jour un carnet de temps sur lequel chaque quart d'heure est qualifié (conduite, repos, etc...). Le temps de travail réel, pour les salariés qui comme les conducteurs routiers n'ont pas d'horaires réguliers et répétitifs, est une variable difficile à saisir. Si le temps de conduite est très réglementé, mesuré (chronotachygraphe) et codifié, les "autres temps" sont plus difficilement identifiables car fragmentés en séquences parfois très courtes (quart d'heure, demi-heure). Une exploitation de l'enquête INRETS a montré que les séquences de moins d'une demi-heure représentaient 35% des autres temps pour les conducteurs rentrant chaque jour chez eux et 14% pour les très grands routiers.

Pour toutes ces raisons, le SES a procédé au redressement des autres temps obtenus dans l'enquête SOFRES à partir de coefficients obtenus en confrontant les résultats de la première période de l'enquête (avril à septembre 1995) aux résultats de l'enquête INRETS.

Les premiers résultats d'une enquête complémentaire, avec remise d'un carnet de temps à quelques centaines de conducteurs confirment la validité de la méthode de redressement.