

**IRES**  
**CO**

INSTITUT DE RECHERCHE  
SUR LES SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES

CRISE PROFESSIONNELLE

CRISE ECONOMIQUE

LE TAXI PARISIEN

1965 - 1985



CDAT  
4883

Danielle GERRITSEN

LSCI - SAT

Janvier 1987

1911  
1912  
1913  
1914  
1915  
1916  
1917  
1918  
1919  
1920  
1921  
1922  
1923  
1924  
1925  
1926  
1927  
1928  
1929  
1930  
1931  
1932  
1933  
1934  
1935  
1936  
1937  
1938  
1939  
1940  
1941  
1942  
1943  
1944  
1945  
1946  
1947  
1948  
1949  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025

**CRISE PROFESSIONNELLE**

**CRISE ECONOMIQUE**

**LE TAXI PARISIEN**

**1965 - 1985**

Observatoire Economique  
et Statistique des Transports  
**DOCUMENTATION**  
Ref n° -

Danielle GERRITSEN  
C.N.R.S. - IRESCO.  
SAT LSCI.  
Janvier 1987

**CDAT**  
**4883**

Ministère des Transports

Service des Etudes, de la Recherche et de la Technologie.

Décision d'aide à la recherche n° 85-14



Cette recherche a été réalisée grâce au financement accordé par le service des Etudes, de la Recherche et de la Technologie du Ministère des Transports dans le cadre du programme de Recherche et de développement technologique dans les Transports Terrestres (PRDTT).

Michèle Guilbault et l'équipe de liaison du PRDTT en ont assuré le suivi scientifique. Nous les remercions ici.

Nous tenons également à remercier les différents membres de la profession du Taxi Parisien qui, par leur accueil, ont permis la réalisation de cette recherche.

En particulier, Monsieur Viboud et Madame Lelong au niveau des représentants des pouvoirs de tutelle.

Les différents chefs d'entreprise qui nous ont reçu.

Les représentants des différentes organisations syndicales et professionnelles: MM. Gallié, Ducournet, Arianer, Marseille, Briard, Roudeix, Dasilva, et plus particulièrement les chauffeurs de taxi qui, malgré leurs journées de travail fort chargées, nous ont consacré de une à deux heures de leur temps pour nous parler de la pratique de leur profession.



## SOMMAIRE

	Page :
<b>INTRODUCTION</b>	<b>9</b>
1. Contexte de la Recherche et évolution de la Problématique	11
2. Objectif de la Recherche	16
3. Méthodes et techniques	19
4. Difficultés et aléas de la recherche	20
 <b>CHAPITRE I</b>	 <b>25</b>
<b>PRESENTATION GLOBALE DE LA PROFESSION ET DE SON EVOLUTION</b>	
I.1. Essai de définition	27
I.2. La Réglementation du taxi	32
I.3. Les Structures d'activité	43
I.4. Les Chauffeurs de Taxi Statuts, caractéristiques et évolution	47
I.5. De l'insuffisance d'une approche globale	57
 <b>CHAPITRE II</b>	 <b>59</b>
<b>STRUCTURES D'ACTIVITE : LES ENTREPRISES</b>	
II.1. Les grandes catégories et leur évolution	61
II.2. Au delà des catégories : la réalité des entreprises - Statuts juridiques et organisation sociale	68
II.3. Pratiques et politique socio-économique des différents types d'entreprise	80
II.4. Diversité des pratiques et communauté des problèmes. De l'Entreprise à la Profession	113

<b>CHAPITRE III</b>	<b>125</b>
<b>LES CHAUFFEURS DE TAXI PARISIENS - CARACTERISTIQUES - PRATIQUES ET REPRESENTATIONS 1965 - 1985</b>	
III.1. Approche globale des conditions d'insertion, des statuts, des conditions de travail et des revenus des chauffeurs de taxi parisiens	127
III.2. Statuts - Conditions de travail et revenu	134
III.3. Présentation des caractéristiques des chauffeurs parisiens entrés dans la profession en 74 et 80 et en activité actuellement (populations d'enquête)	148
III.4. Pratiques et Représentations de 4 cohortes de chauffeurs de taxi en activité en 1986	171
<b>CHAPITRE IV</b>	<b>281</b>
<b>SYNDICATS ET ORGANISATIONS PATRONALES</b>	
IV.1. Présentation globale des syndicats et organisation patronales	283
IV.2. Du syndicalisme de combat au syndicalisme de service. - Les syndicats de travailleurs (artisans et non titulaires d'autorisation)	287
- les Cochers et Chauffeurs CGT	
- syndicat de l'industrie du taxi CFTC	
- la CFDT taxi	
- le syndicat des artisans taxi	
IV.3. Les petits loueurs et les coopératives	319
IV.4. Des problèmes communs Des solutions différentes	324



<b>CONCLUSION</b>	<b>331</b>
<b>De l'image médiatique à la réalité du devenir d'un groupe professionnel</b>	
<b>LEXIQUE</b>	<b>359</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>365</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>371</b>
<b>Table des annexes</b>	



## INTRODUCTION



## INTRODUCTION

### 1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET EVOLUTION DE LA PROBLEMATIQUE

Les périodes de crise économique, comme celle que nous connaissons depuis les années 70, sont des périodes où l'on voit apparaître la fragilité de certains secteurs professionnels.

En effet, même si la crise économique n'est pas la cause directe du déclin de certains groupes professionnels, elle sert souvent de révélateur et souvent d'accélérateur à des crises professionnelles qui émergeaient déjà avant son développement.

Nous avons isolé ce type de phénomène dans l'étude du devenir de l'artisanat batelier\*, en mettant en particulier en évidence l'accélération de la décadence du modèle traditionnel de production et de reproduction du groupe (assuré par la famille) sous la pression de la crise économique et du changement technologique.

En ce qui concerne la profession du Taxi en région parisienne, après avoir lu un certain nombre d'ouvrages et en particulier les travaux des recherches publiés par l'équipe du CRESAL, dirigés par Philippe Laneyrie\*\*, nous avons constaté que si ces recherches apportaient une connaissance approfondie

---

\* Production et Reproduction de l'Artisanat Batelier Des Destins Individuels au Changement Social. Rapport de Recherche SERT - Janvier 1983.

\*\* LANEYRIE, DELATOUR, A. GARNIER : "Le Taxi en France. I - Essai d'analyse socio-économique", DGRST SAEI CRESAL, Décembre 1976.

"II - Pratiques de la clientèle et Relations Offre Demande", DGRST SAEI CRESAL, Mars 1978.

du devenir historique et socio-économique de la profession elles s'arrêtaient au seuil de la crise c'est-à-dire au début des années 70.

Il nous a semblé donc intéressant d'étudier cette profession et en particulier son marché du travail en cette période de crise économique.

## 1 - CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Historiquement, la profession de taxi a toujours joué un rôle de profession refuge et ceci en particulier en période de crise. Dans les années 30, on a vu le nombre des taxis parisiens se multiplier par deux alors que parallèlement la demande baissait fortement. Cette situation avait abouti à une paupérisation de la profession et il n'était pas rare de voir des chauffeurs coucher la nuit dans leur taxi faute de pouvoir payer leur loyer.

Si la situation actuelle des chauffeurs de taxi ne semble pas a priori aussi catastrophique, il n'en reste pas moins que nous avons constaté au cours de conversations avec un certain nombre de chauffeurs que l'essentiel des entrées récentes dans la profession était le fait de chômeurs venant du secteur du bâtiment, et du secteur industriel après la fermeture de nombreuses usines en région parisienne. Le marché du travail du taxi jouait bien donc dans cette période de crise économique le rôle de marché refuge.

L'histoire se répétait-elle ? Non, car contrairement aux années 30 où la marque était libre et le nombre de taxis en circulation illimité, dans la période actuelle et ceci depuis la Convention Collective (1936) et le Statut du Taxi (1938) le nombre d'autorisations et de taxis en circulation est contingenté.

Depuis 1967 notamment, le nombre global des autorisations\* détenues par les Compagnies, les loueurs et les artisans est resté stabilisé à 14.300.

Donc en cette période de crise économique le marché du travail du taxi présentait deux caractéristiques apparemment incompatibles et contradictoires d'être un marché du travail refuge accueillant de nouveaux entrants et un marché du travail contingenté à travers le nombre d'autorisations. L'élucidation de ce paradoxe a donc constitué dans un premier temps l'objet de notre recherche.

Or, dès notre phase de pré-enquête, tant à travers l'étude de la réglementation qu'à travers l'enquête exploratoire sur le terrain, nous avons pu expliquer partiellement ce paradoxe à travers l'énorme "Turn Over" que connaissait cette profession - au niveau de l'emploi des conducteurs. Deux exemples très brefs donneront une idée de l'ampleur de ce phénomène.

1) L'entrée dans la profession se fait à travers l'obtention d'un certificat de capacité (obtenu en deux phases depuis 74 : Certificat provisoire ; 6 mois d'exercice Certificat définitif). Or, depuis 74, il a été délivré en moyenne 1150 certificats de capacité définitifs par an, ce qui aboutit à un total en 1983 de 13.800 nouveaux chauffeurs.

Le nombre des autorisations étant resté constant dans la même période et fixé à 14.300, on pourrait croire que la population des chauffeurs de taxis parisiens s'est pratiquement entièrement renouvelée dans la période.

2) Le Groupe G7 (regroupant quatre sociétés) et disposant de 750 véhicules exploités par 70 salariés et 680 locataires)

---

\* Voir lexique.

voit figurer sur ses états annuels 2.000 chauffeurs, soit presque trois fois le nombre d'emplois disponibles.

Après cette première approche, il nous est apparu que le fort renouvellement de la population des chauffeurs qui permettait au marché du travail du taxi de concilier les deux caractéristiques a priori incompatibles de marché refuge et marché contingenté, était aussi le signe au delà de la crise économique d'une crise professionnelle profonde.

Si à l'entrée le nombre de candidats est important en fonction de la présence d'un fort volant de chômage. A la sortie le nombre presque équivalent d'abandons de la profession s'explique par une crise professionnelle, qui se concrétise pour ces chauffeurs par des conditions d'exercice de plus en plus difficiles, et une rentabilité de plus en plus faible de leur travail.

Ce "Turn Over" permanent de la population des chauffeurs n'étant en fait que la partie émergée de l'iceberg, constitué par une crise professionnelle grave dont les prémices étaient apparus dès la fin des années 60 - à travers le désengagement d'un certain nombre de sociétés importantes du secteur du taxi -. Cette crise professionnelle étant à la fois :

a) Une crise de structures : Remise en cause indirecte de la Convention Collective du 24 juin 1936 et de la loi cadre du 13 mars 1937 qui avaient mis en place d'une façon claire les conditions d'exercice de la profession et les rapports sociaux entre les propriétaires des moyens de production Grandes Compagnies, Loueurs d'une part, et chauffeurs d'autre part. Cette remise en cause s'étant opérée à travers une série d'arrêtés préfectoraux entre 1973 et 1976 - modifiant les structures d'activité, l'accès et les conditions d'exercice de la profession.



Ces mesures se superposant à la Convention Collective avaient entre autres effets de faire disparaître pratiquement le salariat classique et de dévaloriser la qualification professionnelle à l'entrée.

b) Au delà de la crise des structures

On pouvait constater à travers l'étude des pratiques et des représentations, la dégradation des conditions d'exercice tant des entreprises que des conducteurs, la baisse de rentabilité, et la dégradation du recrutement, du service rendu et de l'esprit de métier aboutissait à une déprofessionnalisation. Ces éléments aboutissant notamment à la désaffection des grandes compagnies et à l'abandon de la profession par des chauffeurs qui avaient parfois plus de vingt ans de métier.

## 2. EVOLUTION DE LA PROBLEMATIQUE

A partir de ce moment de notre recherche, nous avons décidé d'infléchir à la fois notre objet et notre problématique en étudiant l'évolution de cette profession en crise au cours de la période 1965-1985.

Cette approche du devenir d'un groupe professionnel en terme de processus, en fonction de l'évolution des conditions sociales et économiques globales et internes, nous ayant semblé plus fructueuse dans l'explication de la crise actuelle, que la seule élucidation du paradoxe marché refuge - marché contingenté.

Il faut que nous précisions ici que nous employons le terme de profession - en tant que groupe réel d'occupation - plutôt qu'en tant que modèle idéal de la profession tel qu'il a été défini par le fonctionnalisme américain.

La profession du taxi ne correspond pas en effet au modèle fonctionnaliste américain qui fait référence aux professions établies, ayant un recrutement social essentiellement issu des classes moyennes et supérieures, et suppose une préparation longue et une activité intellectuelle. Elle constitue (ou constituait ?) toutefois une communauté professionnelle ayant une subculture et impliquant l'apprentissage d'un code de conduite, communauté professionnelle traversée par des rapports sociaux en particulier entre les compagnies, les loueurs et les conducteurs non titulaires d'autorisation.

Ce groupe professionnel a par ailleurs un accès réglementé, un monopole dans l'accomplissement de ses tâches. De plus, tant l'accès que l'exercice de la profession sont placés sous le contrôle de Commissions paritaires regroupant les différents représentants de la profession (syndicats salariés, représentants du patronat et des autorités de tutelle).

## 2. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

Saisir la crise professionnelle et son évolution au cours de ces vingt dernières années en particulier au niveau du secteur parisien du taxi, tel a donc été notre nouvel objectif après la pré-enquête.

Or, il y a plusieurs approches possibles d'un même phénomène, à savoir : une étude globale de l'évolution des structures que nous appellerons macro-sociologique et une étude plus basée sur l'évolution des pratiques et des représentations au niveau du quotidien que l'on peut qualifier de microsociologique. Pour notre part, nous avons essayé de combiner les deux approches : en évoquant dans un premier

chapitre, le cadre statistique et réglementaire de cette évolution (les faits des lois et l'effet des lois) et dans les chapitres suivants les récits de pratique et les représentations des différents acteurs du système professionnel, à savoir les chefs d'entreprise, les chauffeurs, et les dirigeants des organisations syndicales.

Nous devons spécifier que cette recherche qui se propose d'étudier l'évolution récente de la profession et la relation dialectique entre crise professionnelle et crise économique - et ses effets sur les structures et pratiques et les rapports sociaux qui les traversent - reste centrée sur le travail et ne prend pas en compte le marché du produit taxi ou plutôt du service taxi. Ce parti-pris est volontaire et nous le justifions par les faits suivants :

La plupart des études menées jusqu'à maintenant sur la profession l'ont été dans une perspective d'analyse globale à prédominance économique. Certaines études plus précises ont été menées récemment sur les problèmes du marché du produit taxi et sur l'adéquation ou l'inadéquation de l'offre et de la demande de ce service taxi\*.

Par ailleurs, il nous apparaît que la crise que connaît actuellement le taxi n'est pas tellement due à l'inadéquation de l'offre et de la demande du produit, (l'élasticité de la demande nous paraissant assez restreinte), mais que l'essentiel du problème se situe dans la possibilité de la production et de la reproduction du groupe professionnel.

Cette production et cette reproduction étant remise en question d'une part par le démantèlement des structures qui assuraient la reproduction des professionnels (grandes

---

\* Voir étude op. cité Laneyrie et consort., mars 1978.

entreprises salariales), d'autre part par les conditions de plus en plus défavorables de l'exercice pratique de la profession.

Pour permettre une revalorisation de la profession et en assurer la reproduction dans des conditions convenables, il est nécessaire de permettre aux professionnels d'avoir accès à une formation correcte, de pouvoir vivre décemment de l'exercice de leur profession en l'exerçant dans des conditions de travail supportables.

Or, depuis quelques années, on assiste au contraire à :

- La remise en cause des structures d'insertion et de carrière (dévalorisation de l'examen, et de la formation, quasi suppression du salariat).

- L'accès direct à l'indépendance soit par le régime de la location, soit par l'artisanat encouragés pour des raisons diverses par les pouvoirs politiques et économiques de la profession.

- La diminution de la rentabilité de l'activité à travers le blocage des tarifs et la hausse des coûts.

Tous ces éléments remettent bien plus en question l'avenir de la profession que l'adéquation de l'offre et de la demande du produit.

La résolution de ces problèmes sociaux et humains entraînerait sûrement en particulier au niveau qualitatif une meilleure adéquation entre l'offre et la demande du service taxi en mettant fin aux pratiques frauduleuses, autre signe de crise professionnelle, qui servent de compensation au manque de rentabilité à une profession qui se dévalorise à tout point de vue et dont les membres tendent à se prolétarianiser.

### 3. METHODES ET TECHNIQUES

Comme dans toute recherche, les méthodes et les techniques employées sont fortement liées à la problématique et à l'objet de la recherche.

Analyser l'évolution d'un groupe professionnel, les raisons de la crise qu'il traverse suppose trois types d'approches :

- Une approche longitudinale qui permette de saisir un processus et par là-même d'appréhender autant l'évolution des structures que des pratiques et représentations sur une période assez longue.

- Une approche compréhensive de type anthropologique qui permette de saisir les pratiques et les représentations des différents acteurs, ceci tant à travers l'observation, que par le recueil des récits de pratiques auprès des acteurs eux-mêmes.

- Une analyse des structures et des rapports sociaux qui les traversent.

Nous avons pour cela d'une part procédé à une approche de type macro-sociologique - et historique - à travers l'étude de :

1) L'évolution de la réglementation et de ses effets sur les structures et rapports sociaux.

2) Des données statistiques permettant de caractériser l'évolution globale :

des caractéristiques des chauffeurs (artisans et salariés) ;

- . des entreprises ;
- . des structures (différentes catégories) ;

D'autre part, nous nous sommes attachés à l'étude des pratiques et des représentations à travers le recueil de récits de pratiques auprès :

a) Des chefs d'entreprise (créées à des périodes différentes et de tailles différentes).

b) De conducteurs de différents statuts entrés dans la profession à des périodes différentes.

c) De représentants syndicaux et d'organisations professionnelles patronales.

Notre approche de la réalité de ce groupe professionnel et de son évolution pourront être qualifiées à la fois d'historique, bien que sur une brève période (la sociologie n'est-elle pas dans une certaine mesure l'histoire du temps présent ?), et de socio-anthropologique. Cette approche socio-anthropologique empruntant à l'anthropologie ses méthodes utiles à la compréhension des pratiques et des représentations de groupements et de collectivités réduites, au niveau de la quotidienneté. La sociologie lui permettant de resituer ces pratiques et ces représentations dans un système de rapports sociaux en évolution.

#### 4. Difficultés et aléas de l'enquête

Lors du recueil d'informations factuelles notamment des documents statistiques et les textes réglementant la profession mis à notre disposition par la Préfecture de Police, nous avons pu constater la faiblesse des données statistiques existantes sur cette profession. En particulier,

les chiffres que nous avons obtenus sur la population des chauffeurs et les caractéristiques aux dates de 1975 - 1978 - 1981 - 1985, sont des chiffres établis à partir des validations des certificats de capacité (validations qui ont lieu tous les trois ans sur la base d'un exercice minimum de onze mois dans la période précédente) et qu'ils sont souvent supérieurs au nombre des chauffeurs exerçant réellement la profession pendant la période (voir détail chapitre I).

Par ailleurs, nous avons procédé à la constitution de nos cohortes de chauffeurs entrés en 75 et en 80 dans la profession, à partir de dossiers conservés à la Préfecture tant que les chauffeurs sont en activité et cela jusqu'à la prochaine validation. Ce travail long et fastidieux qui a été accompli avec l'aide des services compétents de la préfecture nous a permis d'avoir accès à un certain nombre de données sur les caractéristiques de cette population peu étudiée auparavant - données que nous n'aurions peut-être pu obtenir si le fichier avait été informatisé, ce qui devrait être fait dans les prochaines années -.

En dehors des deux cohortes constituées par les entrants des années 74 et 80, nous avons recueilli des interviews auprès de chauffeurs entrés dans la profession avant 1970 et après 1980 afin d'élargir notre approche de l'évolution des pratiques, et de la différence des représentations en fonction des périodes d'exercice plus ou moins longues.

Quant au recueil des récits de pratiques, nous avons eu un certain nombre de difficultés à entrer en contact avec les chefs d'entreprises de taxis, peu enclins à exposer à une personne extérieure au milieu professionnel la manière dont ils gèrent leurs entreprises, en particulier leurs pratiques par rapport aux chauffeurs. Afin de compléter notre appréhension de la réalité de l'entreprise nous avons, au

cours du transport retour, interrogé systématiquement un chauffeur de l'entreprise.

Quant aux chauffeurs de taxi eux-mêmes, nous avons eu du mal à constituer nos populations d'enquête, la première difficulté étant de les contacter, d'abord par courrier, puis par téléphone, la seconde étant pour eux de dégager le temps disponible à l'interview dans une journée de travail surchargée (10h - 11h).

Quant aux représentants syndicaux et à ceux des organisations patronales, nous avons reçu un accueil assez favorable de leur part, leur souci de sortir de la crise étant évident même si leurs divergences sont claires sur les moyens d'y parvenir.

Nous le répétons encore une fois, l'approche de ce milieu professionnel est très difficile, en particulier si l'on veut dépasser les stéréotypes souvent véhiculés par la presse. Nous espérons à travers cette recherche être arrivés d'une part à mieux faire connaître la réalité de la profession et des rapports sociaux qui la régissent, et d'autre part avoir pu donner la parole à des travailleurs qui sont souvent mal perçus par le public en tant que tels.

A la fin de cette recherche, nous ne donnerons aucune recette pour juguler la crise professionnelle actuelle. Pour nous comme l'écrit fort justement Denis Duclos\* : " Le sociologue n'a pas à proposer d'utopies, mais en remuant les questions que véhiculent les institutions et les individus, il peut aider à ce que se dessine la possibilité de facettes souvent ignorées de réel à commencer par celles sur lesquelles nous sommes assis ".

---

\* Denis Duclos: La Navé ou les silences de la sociologie occidentale. Revue Socius Juillet/Nov. 86. N° 2/3.



Notre conclusion essayera de mettre en regard d'une part les problèmes qui se posent actuellement à la profession et d'autre part les solutions proposées à la crise par les différents acteurs.

Révéler les différents aspects de la crise et laisser les acteurs engager des actions en connaissance de cause, tel nous semble le rôle du sociologue, dans l'étude d'une crise professionnelle.



## **CHAPITRE I**

### **PRESENTATION GLOBALE DE LA PROFESSION ET DE SON EVOLUTION**



## CHAPITRE I

### PRESENTATION GLOBALE DE LA PROFESSION ET DE SON EVOLUTION

#### I.1. ESSAI DE DEFINITION

La profession du Taxi en région parisienne peut se définir d'une part par des caractéristiques globales de la profession au niveau national, d'autre part par son statut particulier en région parisienne.

##### A. Caractéristiques globales

- Le service produit : Transport individuel au service du public exécuté par des personnes et entreprises privées autorisées à stationner sur la voie publique aux emplacements réservés à cet effet.

- Le métier - exercé par les conducteurs : Conduite d'une voiture de place\* pour le transport de particuliers au lieu de leur choix, dans le cadre d'horaires réglementés et de tarifs fixés par les pouvoirs publics.

-Les professionnels : L'ensemble des personnes dont l'activité est liée au secteur du taxi, à savoir les chefs d'entreprise (Grandes Compagnies - Loueurs), et les conducteurs (artisans et salariés).

##### ° Structures sociales

On distingue globalement deux catégories :

---

\* Voir lexique en annexe.

1) Les titulaires d'autorisations\* et propriétaires des véhicules :

. artisans - qui exploitent eux-mêmes leur autorisation,

. Grandes Compagnies - Loueurs - qui font exploiter leurs autorisations par les non-titulaires d'autorisations.

2) Les non-titulaires d'autorisations qu'on regroupe abusivement, en particulier dans les rares statistiques disponibles sur la profession, sous le terme générique de salariés, qui exploitent pour le compte des titulaires d'autorisation un véhicule taxi.

#### B. Caractéristiques particulières du taxi parisien

- Un espace d'exercice bien déterminé, divisé en zones tarifaires (voir carte ci-contre).

- Un statut particulier.

La profession de taxi en région parisienne bien qu'exercée par des individus et des sociétés privées est une activité fortement contrôlée et placée sous la tutelle des pouvoirs publics de la Préfecture de Police depuis 1970\*\*.

La préfecture, autorité de tutelle, a plusieurs pouvoirs :

1) C'est elle seule qui délivre les autorisations nécessaires à l'exploitation du taxi, en fixe le nombre et la répartition entre les catégories.

2) Elle exerce son contrôle :

- sur les véhicules (contrôle technique),

---

\* Voir lexique.

\*\* Avant 1970 sous l'autorité du Préfet de la Seine.

**— Zone parisienne**

PARIS, bd Périphérique compris  
Tarif A, de 6 h 30 à 20 h  
Tarif B, de 20 h à 6 h 30

Les dimanches et jours fériés  
Tarif B, toute la journée

**— Zone suburbaine**

Territoire de la Ville de Paris  
seul au-delà du bd Périphérique  
départements des Hauts-de-Seine  
de la Seine-Saint-Denis et du  
Val-de-Marne

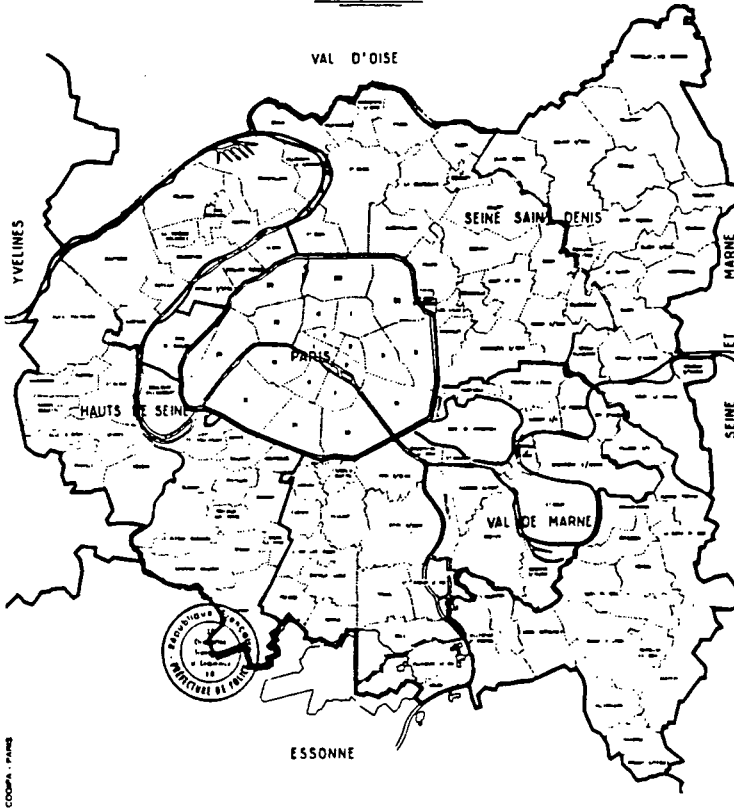
Tarif B, de 6 h 30 à 20 h  
Tarif C, de 20 h à 6 h 30

**— Au-delà de la zone suburbaine**

Tarif C, si le trajet est à vide  
sauf le dimanche  
Mais si le client consigne le matériel  
pour revenir

Tarif A, de 6 h 30 à 20 h  
Tarif B, de 20 h à 6 h 30

**AUCUNE INDEMNITÉ DE RETOUR N'EST JAMAIS DUE**







- sur les chauffeurs (enquête de moralité) à l'entrée dans la profession,

- contrôle de la réglementation, de la durée du travail, du transport de la clientèle (brigade spécialisée Boers).

3) Les représentants de la Préfecture siégeant dans les Commissions paritaires (syndicats ouvriers, artisans, représentant des loueurs et des compagnies, contrôlent :

- l'entrée dans la profession (commission des examens),

- la répartition des autorisations entre les différents titulaires (commission des transferts),

- et le respect de la réglementation (commission de discipline).

C. Au niveau des tarifs, qui constituent l'élément déterminant des revenus des entreprises et des chauffeurs, ceux-ci sont imposés par la Direction Départementale de la Concurrence et des Prix sur instruction du Ministre des Finances.

L'inclusion du tarif taxi dans la liste des 295 articles servant à l'établissement de l'indice des prix place l'augmentation des revenus des professionnels sous la dépendance immédiate du Ministère des Finances.

Cette approche très globalisante sera évidemment affinée au cours de cette recherche. Elle met toutefois en exergue le poids de la réglementation sur ce secteur d'activité.

Nous aborderons ci-après la profession en région parisienne sous trois aspects principaux :

1-2. Réglementation et évolution.

1-3. Structures d'activité et évolution.

1-4. Statuts et caractéristiques globales des chauffeurs de taxi.

## I.2. LA REGLEMENTATION DU TAXI ET SON EVOLUTION

### A. UN BREF HISTORIQUE

Pour comprendre la situation actuelle de la profession, il est nécessaire de remonter cinquante ans en arrière.

En effet, au cours des années 36-37-38 paraissent un ensemble de textes issus de la volonté du Front Populaire de mettre fin à la liberté d'installation (liberté de marque) qui avait conduit le taxi à une situation de faillite virtuelle (29.000 taxis à Paris en 1930) et de régler les rapports sociaux à l'intérieur des entreprises.

Nous n'entrerons pas ici dans le détail, on trouvera en annexe de larges extraits de ces documents mais nous en rappellerons l'essentiel.

- La Convention Collective du 24 juin 1936 fixe les rapports employeurs/salariés dans le taxi parisien.

- Les salaires : comportant un petit fixe + 25 % de la recette inscrite au compteur.
- La durée du travail - 10h - journalière.
- Ainsi que le nombre des voitures en circulation.

Cette convention sera reprise par une loi votée en 1937, étendant à l'ensemble de la profession les dispositions prises, partout où un accord entre les loueurs et les syndicats de conducteurs aura été conclu, le Préfet pouvant rendre cet accord obligatoire par arrêté.

Enfin, le 31 décembre 1938 est publié le décret d'application de la loi de 1937, fixant à 12.500 le nombre maximum de taxis parisiens, à dix heures la durée de la journée de travail des conducteurs salariés et créant une

### LES ACCESSOIRES REGLEMENTAIRES DES TAXIS PARISIENS

#### appareil horaire

Placé sur la plage amère du taxi cet appareil indique l'heure de rentrée au garage. Dans le cas présent : 18 heures



En cas de coupure de la journée de travail les heures de fin de service sont indiquées à droite

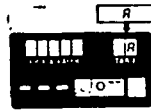
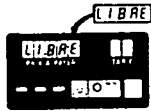


#### LUMINEUX DE TOIT (Vo de travail)



LIBRE Le lumineux doit être allumé en régime lumineux éteint

#### COMPTEUR



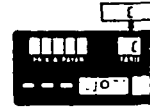
TARIF A Le compteur doit être allumé en régime lumineux éteint



TARIF B Le compteur éteint doit être allumé en régime lumineux éteint



TARIF C Le compteur doit être allumé en régime lumineux éteint



Le compteur éteint doit être allumé en régime lumineux éteint à 28 km/h. Tout au temps passé en régime lumineux éteint est répercuté en tarif et le compteur doit être allumé en régime lumineux éteint dès qu'il est allumé pour l'usage.



commission paritaire patronale et ouvrière chargée d'examiner les demandes d'autorisations et les transferts d'autorisations.

La loi de 1937 constitue le statut du taxi ; elle n'a jamais été abrogée ni remplacée et reste encore de nos jours le seul texte législatif concernant le taxi qui ait été voté par l'Assemblée Nationale.

L'ensemble de ces textes fixe par ailleurs la répartition entre les deux catégories de base conducteurs salariés (45 % des autorisations des entreprises) et artisans (55 % des autorisations). Il définit par ailleurs les trois catégories de détenteurs d'autorisations :

- Catégorie A : Artisan propriétaire d'une seule autorisation
- Catégorie B : Loueurs propriétaires de deux à deux cents autorisations
- Catégorie C : Compagnies propriétaires de plus de deux cents autorisations.

Il fixe à 12.500 le nombre total des autorisations. En 1937, ces autorisations se regroupent ainsi : 56 % catégorie A, 18 % catégorie B, 26 % catégorie C. Cette répartition devant en principe être stable .

#### B. LES MESURES REGLEMENTAIRES DE 1954 A NOS JOURS ET LEURS EFFETS

Entre 1954 et aujourd'hui, on assiste à la publication d'un certain nombre de textes qui remettent en question le contenu des textes ci-dessus, tout en s'y surajoutant. Pour plus de clarté de l'exposé, nous les classerons par catégories d'objet plutôt que par date.

a) Mesures réglementaires

° Autorisations et répartitions entre les catégories

° 1954 :

13.500 autorisations à Paris.

54 % détenues par des artisans A.

18 % détenues par les loueurs B.

28 % détenues par les Compagnies.

° Août 1954 :

Arrêté modifiant celui de 1938. Restriction de transfert pour les titulaires d'autorisation qui doivent avoir exercé au moins cinq ans avant de pouvoir transférer.

Instauration du cloisonnement catégoriel (interdiction de transfert d'une catégorie à l'autre).

° Novembre 1967 :

Débloccage de 800 autorisations incessibles, portant à 14.300 le nombre global d'autorisations.

° Décembre 1963-Décembre 1964 :

Le Conseil de Paris se prononce contre le transfert payant des autorisations.

° Transfert

° 1er février 1973 :

Arrêté préfectoral instituant le décroisonnement des autorisations, c'est-à-dire la possibilité pour chacune des catégories de vendre par transfert une ou plusieurs autorisations à une autre catégorie.

° Statuts des conducteurs - Conditions de travail

° Février 1973 :

Légalisation du travail au forfait.

° Janvier 1976 :

Légalisation du travail à la location.

° Entrée dans la profession

° Janvier 1974 :

Le Certificat de capacité unique demandant le passage d'un examen difficile est scindé en deux parties : un certificat provisoire valable six mois, un certificat de capacité définitif.

Carrière des conducteurs

° Novembre 1967 :

Obligation d'avoir travaillé pendant cinq ans comme salarié pour accéder à l'artisanat, donc se porter acquéreur d'une autorisation (avant, l'accès à l'artisanat pouvait être direct après l'obtention du certificat de capacité).

° Février 1973 :

Un arrêté préfectoral réduit de cinq à deux ans le temps du salariat nécessaire à l'accès à l'artisanat.

° Décembre 1984 :

Réduction de six mois de la période de salariat préalable à l'accès à l'artisanat.

b) Contexte de la réglementation et effets

Cette approche rapide de la réglementation dont nous retrouverons les effets au niveau des structures d'activité et des caractéristiques et pratiques des conducteurs, nous semble pour être comprise devoir être replacée dans le contexte de la

profession au moment de son apparition, afin d'expliquer les interventions qui ont procédé à sa mise en place.

Nous prendrons en particulier les mesures prises entre 73 et 76.

Au niveau des autorisations, le décret du 1er février 1973, qui institue le décloisonnement - et donc le transfert des autorisations d'une catégorie à l'autre, et dont nous verrons les effets ci-après - a été l'aboutissement de pressions des Grandes Compagnies (G7, COFAX, SLOTA, etc.) qui depuis la fin des années 60 cherchaient à dégager leurs capitaux d'un secteur devenu moins rentable, pour l'investir dans un secteur plus rentable et en particulier les services du taxi-radio, dans l'immobilier, ou autres activités de transport.

La première phase de ce désengagement a eu lieu dès la fin des années 60, par le biais de l'actionnariat.

En 1968, la Compagnie Catherine (Barco Taxicop ; 638 autorisations) est mise en vente par actions proposées aux chauffeurs. En 1970, c'est la GAT qui pratique à son tour l'actionnariat.

De 1973 à 1976 les Grandes Compagnies et les loueurs de plus de deux cents autorisations se débarrasseront de plus de 2.000 autorisations en les transférant - vénalelement - (les autorisations avaient été attribuées gratuitement au départ) essentiellement à des petites entreprises de moins de vingt autorisations.

Le décret de 73 dont l'objet avoué était d'augmenter la part de l'artisanat a en fait permis aux compagnies et aux gros loueurs de dégager leurs capitaux.



## Statut des conducteurs

La légalisation du forfait en février 1973 et surtout la mise en place de la location à partir de 1976 entrent toujours dans la même perspective de désengagement non seulement des capitaux mais des responsabilités sociales des entreprises.

En effet, le système de la location permet à l'entreprise d'avoir un revenu fixe et élevé de son autorisation sans avoir à assumer les coûts sociaux du salariat.

### ° Accès à la profession

La mise en place, en février 1974, du certificat de capacité en deux parties et la mise en place en particulier du certificat provisoire dont le niveau était très bas, a été obtenu sous la pression des loueurs qui, venant d'acquiescer des autorisations, cherchaient à embaucher au plus vite et au moins cher possible.

Or, dans la période intermédiaire entre le provisoire et le définitif le conducteur est censé travailler chez un loueur qui est aussi responsable de sa formation. En fait, cette scission permet l'embauche de main d'oeuvre de bas niveau, extrêmement dépendante des loueurs (leur représentant siégeant dans les commissions), une grande partie de la population des salariés étant dans la plupart des cas renouvelée au bout de six mois.

### ° Carrière des conducteurs

L'obligation de cinq ans d'exercice en tant que salarié instituée en 1967 correspond à une désaffection des conducteurs pour une profession devenue moins rentable surtout au niveau du salariat.

La réduction de la période d'exercice salarial à deux ans en 1973, puis à six mois en 1985, vise par contre à encourager l'artisanat pour stabiliser une population de conducteurs en constante rotation.







### I-3. LES STRUCTURES D'ACTIVITE

Comme nous l'avons vu précédemment, les 14.300 autorisations de circuler (chiffre stable depuis 67) sont réparties entre trois catégories de titulaires d'autorisation.

A - Les artisans titulaires d'une seule autorisation qu'ils exploitent pour leur propre compte.

B - Les loueurs, possédant de 6 à 200 autorisations, qu'ils font exploiter par des non-titulaires d'autorisation\*.

C - Les Compagnies titulaires de plus de 200 autorisations, exploitées par des non-titulaires.

#### A. Evolution des structures d'activité

##### A.1. Jusqu'à la fin des années 60

Les structures d'activité et les statuts des conducteurs étaient relativement simples à saisir. Une majorité de Grandes Entreprises (Cies G7, SLOTA, COTAX, etc.) employaient des travailleurs salariés au pourcentage. Par ailleurs, quelques petites entreprises fondées par des chauffeurs de taxis constituaient une partie de la catégorie B. Le reste des autorisations étant détenu par des artisans.

Le tableau ci-dessous résume cette situation.

#### Situation jusqu'au milieu des années 60

Petites et moyennes entreprises du groupe B	17 %	Grandes Compagnies du groupe C	29 %	Artisanat traditionnel groupe A	54 %
Travailleurs salariés au pourcentage	46 %			Artisans	54 %

A.2. A partir de la fin des années 60, la structure va se compliquer par l'apparition de l'actionnariat. De 1968 à 1970, les sociétés Catherine (Taxicop et Barco) et la GAT, anciennes compagnies du groupe C se transforment par la vente de leurs actions à leurs salariés en Sociétés Coopératives Ouvrières de Production, TAXICOP, BARCO et GAT. Le tableau ci-dessous reflète la situation au début des années 70.

Situation en 72

Catégorie B 18,4 %	Catégorie C 24,6 %	Catégorie A 57 %
Petites en moyennes entreprises	- Compagnies - Coopé. ouvrières	Artisanat
- Travailleurs salariés au %	- Travailleurs salariés au %	
- Quelques salariés au forfait	- Actionnaires salariés au %	
NTA 43 %		Artisans 57 %

A.3. Après le décloisonnement en février 73. La plupart des autorisations de la catégorie C passent en B, par ailleurs les grands groupes (plus de 100 autorisations) du groupe B éclatent en petites entreprises de 6 à 11 autorisations -. Pendant cette période la location se généralise qui a pris la succession du salariat au forfait. Le tableau ci-dessous reflète la situation en 1976 et fait apparaître ne particulier la forte diminution de la catégorie C.

Situation en 1976

Catégorie B 28,96 %	Catégorie C 9,65 %	Catégorie A 61,83 %
Majorité de petites entreprises	- 1 grande compagnie - 3 Scoop. d'actionnaires	
Actionnaires salariés Salariés au %	Locataires + sal. au %	
Locataires	Actionnaires salariés au %	
Total NTA 38,61 %		Artisans 61,83 %

A.4. Enfin, la situation actuelle que l'on peut assimiler à la situation en mars 1985 est la suivante :

Situation en 85

Catégorie B 31 %	Catégorie C 9,65 %	Catégorie A 59,34 %
Avec une majorité de petites entreprises	1 Cie 1 GIE d'actionnaires Locataires	Artisans
Actionnaires salariés	Actionnaires-	
Salariés au %	Locataires	
Total NTA 40,65 %		TA 59,34 %

B. Effets et conséquences globales de l'évolution

Sans entrer dans les détails (nous reprendrons d'une façon plus précise cette évolution au niveau des entreprises et des conducteurs dans les chapitres suivants), on peut constater au niveau des catégories et en particulier entre 1973 et 1985 une évolution continue des structures d'activité, aboutissant à une amplification de la catégorie B, au maintien de l'artisanat A, et à une forte diminution de la catégorie C, dont l'essentiel des autorisations (1083/1381) sont détenues par un GIE d'actionnaires (GESCOPI).

Cette parcellisation des employeurs, cette multiplication de petites entreprises de plus en plus incontrôlables a deux effets majeurs :

1° - La diminution du pouvoir syndical dont nous traiterons au cours du chapitre IV.

2° - La multiplication des irrégularités et des statuts "bidons" des travailleurs du taxi non titulaires d'autorisations (qui sera abordée au chapitre II). Avant d'aborder les caractéristiques de la population des conducteurs dans laquelle nous incluons évidemment les artisans, il faut noter que l'objectif déclaré du

déclouisonnement et de la réduction des périodes de salariat, soit l'encouragement à l'artisanalisation, ne semble pas avoir été atteint et que l'on assiste même à une légère diminution du nombre d'artisans entre 1976 et 1985.

On trouvera en annexe un tableau établi à partir des données de la Commission des Transferts (passage d'une catégorie à une autre) qui permet de suivre cette évolution de 1973 à 1985.



I-4. LES CHAUFFEURS DE TAXI :  
STATUTS, CARACTERISTIQUES ET EVOLUTION

A. Evolution des statuts

Comme nous l'avons vu à travers les schémas des structures d'activité, les statuts des chauffeurs de taxi se multiplient et se compliquent entre les années 60 et aujourd'hui.

A.1. Au milieu des années 60 on trouve deux types de statuts :

1) Le titulaire d'autorisation (artisan taxi) travailleur indépendant propriétaire de son autorisation et de son véhicule et dont les revenus sont constitués par la différence entre les entrées (recette encaissée + pourboires) et les coûts (charges diverses).

2) Le non titulaire d'autorisation (salaarié au pourcentage de la recette) (statut défini en 36-37) qui exploite un véhicule et une autorisation pour le compte d'un loueur ou d'une compagnie et dont le revenu est constitué par un pourcentage de la recette (25 %) plus un salaire fixe.

Chaque soir, ou chaque matin, le salarié remet au loueur 75 % de la recette (basé sur le relevé du compteur). Ce salarié bénéficie des avantages sociaux communs à tous les salariés, en particulier retraite, indemnités de chômage, congés payés.

A.2. Dès la fin des années 60, le tableau se complique. Les statuts des non titulaires d'autorisation se multiplient.

Dans un premier temps, on voit apparaître le statut d'actionnaire salarié au pourcentage (68-74), à la fois détenteur d'une action - qu'il achète et, qui équivaut en fait

^ [ la possibilité d'exercer la profession - et d'un véhicule acheté au nom de la société. Ce chauffeur reste salarié de la société et garde la totalité de la recette, déduction faite des charges sociales, administratives et fiscales\*.

A.3. Ensuite, on voit apparaître le statut de forfaitaire autorisé en 74, mais en fait pratiqué illégalement dès le début des années 70, qui marque la deuxième étape du désengagement des entreprises par rapport à la gestion quotidienne de l'activité taxi. Sur la base d'une évaluation de la recette moyenne des conducteurs travaillant au pourcentage, le chauffeur verse 75 % de cette recette, chaque jour. Ce forfait n'a aucun rapport avec sa recette réelle mais constitue le prix du droit au travail. Cette somme est versée à l'entreprise par le chauffeur tous les dix ou quinze jours.

L'entretien du véhicule reste à la charge de l'entreprise, par contre le carburant est à la charge du chauffeur. Mais contrairement au travailleur au pourcentage, le "forfaitaire" n'est pas tenu de ramener son véhicule au garage tous les soirs. C'est ce que l'on appelle la "pratique hors garage".

A.4. La toute dernière étape de la disparition camouflée du salariat est constituée par la généralisation, en particulier depuis les années 75, du statut de travailleur indépendant, "le locataire". Ce système transforme l'entreprise en simple "loueur" de l'outil de travail.

Ce statut fait du locataire un faux travailleur indépendant, titulaire ni de son autorisation, ni de sa voiture. Après un certain nombre de difficultés, ce statut a été reconnu par la Sécurité Sociale en 1976.

---

\* Ce statut assez complexe sera étudié en détail dans le chapitre III.

En fait, le locataire paye d'avance à une périodicité variable (semaine, dizaine, quinzaine) une location dont le montant inclut la totalité des charges sociales qui sont reversées à la sécurité sociale par le loueur.

Le contrat qui lie l'entreprise et le locataire n'est pas un contrat de travail mais un contrat commercial de gré à gré. Du point de vue fiscal, le locataire est imposé en tant que travailleur indépendant. Nous verrons au cours du chapitre III les conséquences concrètes du développement d'un tel statut.

B. De la difficulté d'appréhender l'évolution des statuts et caractéristiques des chauffeurs au niveau des statistiques disponibles

L'apparition successive de ces différents statuts, tendant à la disparition du salariat proprement dit, est très difficilement perceptible au niveau global et en particulier au niveau statistique.

En effet, les chiffres et les caractéristiques globales des chauffeurs (à différentes périodes), que nous avons pu recueillir sont issus des données sur les validations\* effectuées tous les trois ans qui nous ont été fournies par les services compétents de la Préfecture de Police. Or, toutes ces statistiques ne font qu'une distinction : titulaires d'autorisations artisans ; non titulaires d'autorisation salariés, or nous l'avons vu, on peut de moins en moins assimiler la totalité des non titulaires d'autorisation à des salariés.

En 1985 par exemple le nombre des non titulaires validés sous le terme de salariés est de 6556. Or, rien que dans les groupes G7 + GES COP nous avons 1900 non titulaires

d'autorisation qui sont locataires (Groupe G7) ou locataires actionnaires (GESCOF).

Dans les entreprises moyennes on trouve aussi un certain nombre de locataires, et dans les toutes petites des salariés actionnaires. A partir d'estimations successives et concordantes, on peut dire qu'actuellement il ne reste plus parmi les conducteurs qu'un quart à peine de salariés au compteur proprement dit, correspondant au statut de salarié tel qu'il est défini par la Convention Collective de 1936.

Mise à part cette inadéquation du terme salarié pour tous les NTA, nous devons aussi noter que les chiffres obtenus à travers les validations diffèrent sensiblement des chiffres des autorisations en circulation qui devrait en principe leur correspondre, et ceci pour plusieurs raisons.

- Sous représentation au niveau des artisans. Là où le problème devrait être le plus simple, le chiffre des autorisations en A devant correspondre au nombre d'artisans, il lui est souvent inférieur, la validation étant en principe obligatoire mais certains artisans négligent de se présenter à la Préfecture pour y faire valider leur certificat de capacité.

- Sur représentation. Par contre, au niveau des NTA, les chiffres des certificats validés sont sensiblement supérieurs aux autorisations détenues par les catégories B et C, et ceci à cause :

1) Des possibilités de doublage, possibilité d'exploitation d'une seule autorisation par deux chauffeurs, pratique relativement en baisse car liée au salariat au compteur.

2) Du fait que la validation ne suppose que 11 mois de pratique de la profession dans les trois années antérieures, et donc sur une même autorisation plusieurs personnes ont pu travailler dans cette période intermédiaire.

3) Que la possession d'un certificat de capacité validé est importante pour un non titulaire d'autorisation, car il lui est indispensable pour avoir accès à l'emploi de chauffeur dans l'entreprise, ou à un contrat de location.

### C. Caractéristiques des conducteurs et évolution

Toutes ces restrictions étant faites et en l'absence d'autres données, nous présenterons ci-après (sur la base des chiffres de validation) les caractéristiques des conducteurs et leur évolution au cours de ces dix dernières années, sur trois points :

- 1) Répartition entre les deux statuts.
- 2) Répartition par âge.
- 3) Répartition par nationalité.

#### C.1. Répartition par statut des conducteurs

	Salariés (NTA)		Artisans (TA)		Total
	Nb. ab.	%	Nb. ab.	%	
75	6.385	44 %	8.148	56 %	14.523
78	6.356	43,4%	8.236	56,6%	14.592
81	10.284	57,5%	7.664	42,5%	14.997
85	7.967	51 %	7.708	49 %	15.675

A noter que le renversement de la tendance entre 78 et 81, plus de salariés validés que d'artisans, confirme la forte rotation du salariat.

Alors que d'après le nombre d'autorisations disponibles en 85, la proportion NTA/TA est nettement inversée (NTA : 40,65 % ; TA : 59,34 %) par rapport aux chiffres de validation qui ont servi de base au tableau ci-dessus.

### C.2. Répartition des conducteurs par âge

Nous n'avons de chiffres disponibles sur les âges qu'à partir de 1981.

Nous donnons donc ces données à titre purement indicatif.

Age	1981		1985	
	Salariés	Artisans	Salariés	Artisans
- 20 ans	0,2 %	0	0,12 %	0,5 %
20 à 29 ans	12,7 %	5 %	15 %	9 %
30 à 39 ans	25,6 %	19,6 %	36 %	28 %
40 à 49 ans	26,0 %	38,0 %	24 %	27 %
50 à 59 ans	16,0 %	26,0 %	9 %	26 %
60 à 69 ans	14,0 %	7,7 %	4 %	9 %
70 à 75 ans	4,2 %	1,6 %	1,8 %	0,95 %
+ 75 ans	1,3 %	0,3 %	0	0
	100 %	100 %	100 %	100 %

A la lecture de ce tableau (en tenant compte des réserves émises précédemment), on peut globalement (tous statuts confondus) constater un rajeunissement de la population des chauffeurs validés en 85, par rapport à celle de 81.

Notamment les moins de 40 ans représentent 44 % de la population de 85, alors qu'ils ne représentaient que 31,5 % de la population en 81.

A l'autre extrémité, les plus de 60 ans représentent 7,54 % de la population en 85, et 14,5 % en 81.

Si l'on opère une distinction par statuts on voit que ce rajeunissement général est particulièrement marqué chez les salariés : 51,12 % de moins de 40 ans en 85, contre 38,5 % en 81.

Quant aux vieux salariés (plus de 60 ans), ils disparaissent pratiquement en 85 : 5,8 % alors qu'ils étaient encore 19,5 % en 1981.

Cette évolution, nous le verrons plus en détail dans le chapitre III, est due à la quasi disparition du salariat au compteur dans les dernières années. Et par l'entrée de jeunes chômeurs ou de moins de quarante ans en reconversion dans la profession par la système de location.

### C.3. Répartition des conducteurs par nationalité

Les documents de validation comprennent trois caractéristiques, le statut, l'âge, la nationalité des conducteurs. Ce dernier critère a retenu notre attention pour plusieurs raisons. En effet, si la profession a toujours été une profession refuge pour le chômage, elle a aussi toujours été une profession d'accueil pour les immigrés de l'extérieur, Russes blancs au lendemain de la Révolution de 17, et de l'intérieur, forte immigration de ruraux originaires de Corrèze dans les années 30.

Cette vocation à l'accueil de l'immigration s'est confirmée dans une période plus récente avec l'intégration des populations maghrébines, asiatiques et originaires de l'Afrique noire.

Comme souvent en période de crise, les immigrés et les étrangers en général sont assez mal perçus par les nationaux, qui les accusent en particulier, d'accepter en l'absence d'autres solutions des conditions de travail fort défavorables, dont ils subissent les effets. Nous reviendrons plus loin sur ce phénomène (chapitre III), mais il nous semble important d'essayer de le chiffrer ainsi que son évolution.

Nous partirons pour cela des données les plus globales sous forme de rapport de pourcentage français/étrangers suivant les statuts, entre 75 et 85, pour arriver à une connaissance plus fine combinant les différentes nationalités et les différents statuts.

1) Evolution du pourcentage d'étrangers dans le taxi parisien suivant les statuts

Salariés	75	78	81	85
Français	80 %	74,1 %	pas de	56 %
Etrangers	20 %	25,9 %	distinct.	44 %
			par statut	
Artisans				
Français	92,5 %	88,8 %	pas de	76 %
Etrangers	7,5 %	11,2 %	distinct.	24 %
			par statut	

Ces chiffres montrent une évolution très forte du nombre des étrangers, dont la proportion fait plus que doubler entre 75 et 85, pour les salariés, et est plus que triplée en ce qui concerne les artisans.

Si nous partons de l'évolution combinée des deux statuts, le phénomène est encore plus apparent :

	1975	1978	1981	1985
Français	87,15 %	83 %	73 %	67 %
Etrangers	11,85 %	17 %	27 %	33 %



Il s'agit donc bien là d'une évolution réelle, mais sans commune mesure avec les discours de certains membres de la profession, chauffeurs, chefs d'entreprise, syndicalistes et de certains clients qui disent que 70 % des taxis sont des étrangers. Nous reviendrons sur ce point, mais un de phénomènes qui peut expliquer la distance entre les chiffres réels et la perception du phénomène nous semble être dû au fait que les chiffres se basent sur les nationalités et que les gens qui tiennent ce type de discours se basent sur la couleur de peau ou le type racial. Or, il est à noter, en particulier, que beaucoup d'asiatiques réfugiés politiques ont obtenu la nationalité française, ce qui est aussi le cas d'un certain nombre de conducteurs originaires du Maghreb. Par ailleurs, les antillais qui sont assez nombreux dans la profession sont facilement assimilés par leur couleur de peau à des africains.

Au-delà d'une répartition entre français et étrangers, la répartition par nationalité permet de mieux appréhender les différentes vagues de migration.

Il y a quelque chose de frappant à la lecture des données qui nous ont été fournies par le Préfecture en 75 et 78 ; la seule distinction est la distinction français/algériens, et originaires d'autres pays sans détail.

Par la validation 1975 et 1978, nous avons la répartition suivante :

Nationalité	Validation 75		Validation 78	
	salariés	artisans	salariés	artisans
Française	80,4 %	92,4 %	74,1 %	88,8 %
Algériens	8,7 %	5,0 %	9,4 %	6,8 %
Autre nationalité	10,9	2,6 %	16,5 %	4,3 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

On note à travers ces chiffres une augmentation légère du nombre des étrangers dans la période qui est surtout due à l'augmentation des étrangers autres qu'Algériens, surtout au niveau du salariat.

Pour les validations 81-85, si nous avons plus de détails sur le répartition entre les différentes nationalités, nous n'avons plus par contre de répartition par statut.

Nationalité	Validation 81		Validation 85	
	Nb. ab.	%	Nb. ab.	%
Français	13.193	73	10.480	67,17
Maghrebins	2.118	11,83	2.464	15,80
Portugais	1.262	7,05	1.399	8,96
Europe de l'Est	116	0,64	121	0,77
Asiatiques	461	2,57	506	3,24
C.E.E.	217	1,15	269	1,72
Afrique Noire	213	1,16	273	1,75
Autres pays	377	2,1	163	1,04
TOTAL	17.948	100	15.675	100

Ces chiffres confirment qu'au cours des dernières années, l'importance de la population maghrébine s'est renforcée (15,8 % en 85) et que la population originaire du Sud Est Asiatique a fait son entrée dans la profession, entrée plus importante qu'il n'apparaît à travers ces chiffres car un certain nombre d'entre eux ont été naturalisés entre 1979 et 1985.

Nous verrons plus en détail au cours du chapitre III ce phénomène de l'accroissement de la population étrangère dans le taxi, qui est souvent lié, en particulier pour la population maghrébine, au phénomène de chômage.

## I-5. DE L'INSUFFISANCE D'UNE APPROCHE GLOBALE

Avant de terminer ce chapitre consacré à l'approche globale de la profession, et d'aborder les chapitres consacrés aux différents acteurs, à leurs pratiques et à leurs représentations, nous voudrions souligner l'insuffisance de l'approche globale, et en particulier de l'approche chiffrée pour bien comprendre la réalité de cette profession.

### - Au niveau des structures d'activités

Le caractère par trop global des catégories et en particulier de la catégorie B (de 2 à 200 autorisations) ne nous permet pas de rendre compte de la réalité des structures, et spécialement de la multiplicité des petites entreprises. Une analyse plus fine des catégories B et C nous permettra de mieux comprendre la réalité de ces structures.

Par ailleurs, au delà de la dimension, nous tenterons de rendre compte dans le chapitre II de la diversité des statuts juridiques des entreprises (Coopératives, SARL, etc.) et des pratiques de ces entreprises.

### - Au niveau des statuts de conducteur

Nous avons déjà souligné le caractère par trop générique du terme de salariés (NTA) dans les statistiques globales. Il nous faudra donc dans le chapitre III affiner ces catégories et à travers l'étude de diverses pratiques et représentations saisir la réalité de ces statuts, et du type d'exercice de la profession qu'ils impliquent. Ceci en étudiant l'évolution de ces statuts réels et de ces pratiques sur plusieurs cohortes d'entrants dans la profession.

La mise en regard de ces différentes pratiques nous permettra seule de saisir la réalité des rapports sociaux à l'intérieur de la profession et son évolution. Ces rapports sociaux sur lesquels pèsent directement ou indirectement les

acteurs que nous évoquerons dans le dernier chapitre consacré aux organisations professionnelles (syndicats ouvriers et organisations patronales et artisanales).

## **CHAPITRE II**

### **STRUCTURES D'ACTIVITE : LES ENTREPRISES**



## CHAPITRE II

### STRUCTURES D'ACTIVITE : LES ENTREPRISES

#### II.1. LES GRANDES CATEGORIES ET LEUR EVOLUTION

Nous l'avons vu au cours du chapitre précédent, la répartition des autorisations en trois catégories, A-artisans, B-loueurs, C-grandes compagnies (plus de deux cents autorisations), est une répartition purement administrative qui représente un double inconvénient. Premièrement, assimiler la catégorie A (artisans) aux entreprises dans le cadre des structures d'activité. Deuxièmement d'être trop globale en particulier en regroupant dans la catégorie B des loueurs qui détiennent de 2 à 199 autorisations.

Aussi, dans ce chapitre, nous ne traiterons des structures d'activité qu'en ce qui concerne les catégories B et C. La catégorie A, celle des artisans exploitant pour leur propre compte une autorisation, nous semble au niveau de la réalité plus proche de la catégorie des travailleurs (traitée au chapitre III) que de celle de l'entreprise.

En effet, il y a moins de différence, au niveau des pratiques quotidiennes, entre un artisan exploitant son taxi pour son propre compte et un actionnaire salarié d'une petite entreprise ou un coopérateur, qu'il n'y en a entre un artisan, et le directeur d'une entreprise de taxi de 70 autorisations.

En ce qui concerne le deuxième point, à savoir le caractère par trop global des catégories, nous procéderons dans ce chapitre à une analyse plus fine du contenu de ces

catégories et de leur évolution et ceci en termes d'entreprises.

Cette analyse constituera la première partie de ce chapitre, la deuxième partie étant consacrée à l'étude concrète des différentes formes juridiques et des statuts divers de ces entreprises.

Cette approche étant complétée en troisième partie par des entretiens effectués auprès des chefs d'entreprise de différents types, par une analyse des pratiques et des représentations de ces responsables d'entreprises et des rapports sociaux entre les chefs d'entreprise (Directeur ou Gérant) et les Travailleurs.

#### II.1.A. La catégorie B et son évolution

La catégorie B qui regroupe les entreprises de moins de 200 autorisations était constituée, rappelons-le, en 1973 de 260 entreprises détenant 2.632 autorisations, et en 85 de 520 entreprises détenant 4.339 autorisations.

On comprendra mieux la structure actuelle de cette catégorie à l'aide du tableau ci-dessous, établi à partir de l'étude des 520 dossiers mis à notre disposition par la Préfecture.

Taille des entreprises	Nb d'entreprises	Nb total d'autorisations
- de 6 autorisations	66 entreprises	190
de 6 à 10 aut.	407 entreprises	3.011
de 11 à 20 aut.	31 entreprises	423
de 21 à 30 aut.	11 entreprises	269
de 31 à 50 aut.	2 entreprises	82
de 51 à 80 aut.	1 entreprise	70
de 91 à 195 aut.	0	0
de 196 à 200	2 entreprises	394
TOTAL	520 entreprises	4.339



D'après ce tableau, on peut constater que cette catégorie regroupe une majorité d'entreprises de petite taille. En effet, sur 520 entreprises au total 473 d'entre elles soit 90 %, détiennent 3.201 autorisations, soit 74 % du total des autorisations, sont des entreprises de moins de onze autorisations.

Ce morcellement est en augmentation malgré la loi du 14 août 68, portant à 6 le nombre d'autorisations minimum nécessaires à la création d'une entreprise.

En effet, par le biais des transferts et grâce au décroisement, on a assisté depuis 1973 à la création de 260 entreprises dont la répartition s'effectue comme suit :

6 à 10 autorisations	246 entreprises
11 à 20 autorisations	9 entreprises
21 à 30 autorisations	4 entreprises
31 à 40 autorisations	1 entreprise
	<hr/>
	260 entreprises

Donc sur les 473 entreprises de moins de onze autorisations existant actuellement, 246 ont été créées après 73, soit plus de 50 %.

Cette multiplication des petites entreprises dont nous avons isolé les causes (décloisonnement, éclatement) précédemment, ont des effets assez pervers sur la profession, en particulier par les difficultés de contrôle que peuvent exercer les autorités de tutelle sur un secteur en mouvance constante et fortement éclaté.

Par ailleurs, au niveau du droit du travail, et de l'intervention des syndicats, il est évident que cet éparpillement est contraire à l'efficacité.

En particulier, la présence d'un CE n'est exigible qu'à partir de cinquante employés salariés. Il faut noter par ailleurs que les trois entreprises au dessus de ce chiffre pratiquent toutes la location et n'ont de ce fait pas de salariés, et ne sont donc pas tenues à la présence d'un comité d'entreprise.

Il faut aussi noter que les deux entreprises qui détiennent 195 à 200 autorisations sont 2 sociétés de l'ex Groupe G7, qui ont respectivement 196 et 198 autorisations exploitées par des locataires. L'entreprise qui est située dans la fourchette 51/80 et qui groupe 70 autorisations est une société coopérative qui pratique elle aussi la location. Nous verrons tous ces problèmes plus en détail dans la seconde partie de ce chapitre.

#### II.1.B. La catégorie C

La catégorie C, qui détenait fin 1972 24,6 % des autorisations, et en détient seulement 9,65 % en 1985, est le groupe dont les effectifs se sont le plus réduits et stabilisés après juillet 1976.

Les 3.500 autorisations qui correspondaient fin 1972 au groupe C étaient réparties entre le groupe G7 (Sarfati et Rousselet), les sociétés Barco-Gat, Taxicop, la Slota et la Cotax.

Actuellement, ce groupe C regroupe 1.381 autorisations, détenues par les entreprises suivantes :

##### Groupe G7-Rousselet :

Société COPAGAU - 298 autorisations

Groupe GESCOF :

Barco - 303 autorisations

Gat - 445 autorisations

1083 autorisations

Taxicop - 335 autorisations

TOTAL : 1381 autorisations.

Mais, au delà de la diminution de la catégorie C, qui regroupe des entreprises de plus de deux cents autorisations, il faut savoir qu'à l'intérieur même du groupe B certaines entreprises à la limite des 200, comme les sociétés Slota et Cotax et certaines sociétés du Groupe G7 Sarfati, ont disparu et éclaté en petites sociétés. Ce dernier fait n'apparaît pas à travers la comparaison des catégories (ce qui confirme son insuffisance pour l'analyse de l'évolution des structures d'activité).

En conclusion de cette analyse en terme d'entreprises, on peut dire qu'entre 1973 et 1985 on assiste d'une part à la quasi disparition des Grandes Sociétés et d'autre part à la multiplication des toutes petites sociétés de moins de onze autorisations.

On comprendra mieux ce phénomène à la lecture du tableau ci-après qui recense les périodes de création des entreprises en activité en 1985, et le nombre d'autorisations détenues par ces entreprises.

Nous rappellerons encore une fois que dans le secteur du taxi, et en particulier depuis 1967 (date de blocage du nombre des autorisations à 14.300), rien ne se crée, tout se transforme.

Autrement dit, pour qu'il y ait une société qui se crée, il faut qu'une autre société disparaisse totalement ou en partie et qu'elle transfère soit la totalité de ses

autorisations, soit une partie d'entre elles à d'autres sociétés qui se créent ou augmentent le nombre de leurs autorisations.

PERIODE DE CREATION DES ENTREPRISES (B + C) EN ACTIVITE EN 1985

Période de création	ENTREPRISES		AUTORISATIONS		Observations	Remarques
	Nb. abs.	%	Nb. abs.	%		
1920 - 1929	1	0,19	22	0,38		
1930 - 1939	10	1,90	757	13,23	109 Slots 421 GAT	1937 autorisations - 14000 taxis A:56% ; B:18% ; C:26%
1940 - 1949	2	0,38	36	0,63	2 entreprises créées après guerre	10.000 autorisations au total en 49 (A+B+C)
1950 - 1959	18	3,33	135	2,36		11.000 autorisations en 50 12.000 en 54 (A:54%,B:18%;C:28%)
1960 - 1969	173	33,01	2527	44,17	590 Barco-Taxicop 715 éclatement G7	13.500 autorisations en 62 14.300 en 1967
1970 - 1979	200	38,16	1349	23,6		14.300 autorisations en 73 A:57% ; B:18,4% ; C:24,4 %
1980 - 1985	120	22,4	894	15,6		14.300 autorisations en 1980 A:60,4 % ; B:30% ; C:9,65 %
TOTAL	524		5720	100 %		A=59,3 % - B = 31 % - C = 9,65 %

Note : il faut noter que depuis 1967 le nombre global d'autorisations est stabilisé à 14.300 et qu'il n'y a pas de création véritable mais circulation des autorisations depuis 73 et auparavant scission des grands groupes.

Que nous apprend la lecture de ce tableau ?

La période 60-69 est une période où se sont créées 33 % des entreprises existant actuellement et détenant 44,17 % des autorisations. Cette période est la période de liquidation de la Compagnie Catherine (Barco-Taxicop) et le début de l'éclatement du Groupe G7 en deux groupes de sept sociétés.

Dans la période qui suit, 70-79, on assiste à la création de 38,16 % des entreprises détenant 23,6 % des autorisations, ces créations sont dues essentiellement aux effets du décroissement et à l'éclatement des grandes sociétés.

La période la plus récente, 1980-85, au cours de laquelle 22,9 % des entreprises se sont créées, détenant 15,6 % des autorisations, est plutôt une période de succession de faillites et de création de petites entreprises. Ceci est dû d'une part aux difficultés de rentabilité de la petite entreprise, d'autre part à la volonté d'un certain nombre de chauffeurs de se regrouper en société d'actionnaires de 6 autorisations pour échapper au statut de locataire tout en ne pouvant avoir accès pour des raisons financières au statut d'artisan.

## II.2. AU DELA DES CATEGORIES: LA REALITE DES ENTREPRISES

### II.2.A. Les différentes formes de statut juridique et l'organisation sociale

Au delà du nombre d'autorisations détenues et donc de l'importance des différentes catégories, pour comprendre la réalité des entreprises et des rapports sociaux qui les structurent, il faut approcher cette profession par la multiplicité de statuts juridiques des entreprises et par le mode de répartition de la recette entre les travailleurs et l'entreprise.

Nous recenserons donc ici ces différents types d'entreprises, avant de nous attacher à leurs pratiques à travers l'analyse des discours que nous ont tenus les responsables.

#### - La grande compagnie

G7 est la seule grande compagnie qui survit dans la profession, encore faut-il spécifier qu'il s'agit du groupe Rousselet.

Sa structure est la suivante : il s'agit d'un GIE que a comme objectif la pratique de toutes les activités liées à la profession de taxi.

Le groupe lui-même assume essentiellement des services connexes au taxi et emploie pour cela un personnel salarié sédentaire (radio-taxi, radio-frêt G7, etc.).

Quant à l'activité taxi proprement dite, elle est exercée par quatre sociétés détenant 704 autorisations, dont 90 % sont exploitées par des locataires payant une redevance fixée à l'entreprise sur la base d'un contrat de location.

Les 10 % restants étaient exploités par des salariés au compteur.

- Les sociétés de coopérative ouvrière

On trouve deux types de Sociétés Coopératives Ouvrière de Production :

Le GIE Gescop, de création récente (1977), (dont on trouvera les statuts en annexe) qui regroupe quatre sociétés, dont trois Sociétés Coopératives Ouvrières de Production Anonyme, détenant 1.083 autorisations et une Société Anonyme Civile immobilière.

Les conducteurs sont ici à la fois actionnaires de la société et locataires et en fait propriétaires de leur outil de travail. Ils conservent l'intégralité de la recette après versement des charges diverses (on comprendra mieux la structure assez complexe de la Gescop à travers la monographie et le chapitre III sur les conducteurs).

- Une Société Coopérative Ouvrière, l'Union, créée en 1935 (voir statuts en annexe).

Dans cette société actuellement, les actionnaires minoritaires sont des travailleurs sédentaires salariés de l'entreprise (mécanique, gestion garage, etc.)

Les conducteurs eux sont en majorité locataires de l'autorisation et de l'outil de travail et non actionnaires.

- Les sociétés de taille moyenne - de 20 à 50 autorisations.

Elles fonctionnent sous le régime de la Société Anonyme et elles pratiquent soit la location, soit le salariat au compteur.

Ces sociétés sont le plus souvent placées sous la Direction ou sous la Gérance d'un professionnel du taxi (ancien chauffeur).

- Une multitude de petites sociétés de moins de 11 autorisations

Depuis 1985, elles sont tenues à l'obligation de garage et de boîte postale.

On trouve dans ce groupe :

a) Des sociétés par actions regroupant six chauffeurs qui pour fonder la société mettent en jeu un capital minime (4.000 francs) par action, plus l'équivalent de la valeur de l'autorisation et de la voiture (qui sont acquises au nom de la société).

Ce capital est réparti en X parts que les chauffeurs peuvent récupérer en cas de sortie. Ces chauffeurs possèdent à la fois le statut d'actionnaire et le statut de salarié de l'entreprise (au pourcentage du compteur).

Ces sociétés apparaissent parmi les plus stables du secteur et sont en fait des regroupements d'artisans déguisés, désirant bénéficier du statut de salarié.

b) Des Sociétés Anonymes fondées par des personnes extérieures au métier ainsi que par des apports de capitaux extérieurs, qui après s'être constitués en société acquièrent par le biais du transfert des autorisations de sociétés faillies ou de sociétés qui liquident, une partie de leurs autorisations.

Les conducteurs de ces petites sociétés sont soit salariés au pourcentage du compteur, soit locataires.



Cette liste n'est pas exhaustive, mais elle regroupe l'essentiel des types de statuts juridiques des structures d'activité existantes dans le taxi.

#### II.2.B. Les revenus des sociétés

Avant de nous attacher à une analyse plus fine des structures et des pratiques de ces différents types d'entreprise, nous voudrions aborder sur un plan global le problème des revenus des sociétés et donc du revenu du capital.

Nous n'avons, pu à aucun moment, disposer de sources directes sur ces revenus auprès des entreprises, ni indirectes auprès du Service des Impôts.

Les seuls documents auxquels nous ayons eu accès sont les deux tableaux ci après extraits d'un rapport du Ministère des affaires sociales - Direction du travail, datant de 1983. L'auteur de ce rapport a obtenu ces documents auprès d'une petite entreprise de onze autorisations exploitées par des chauffeurs salariés au compteur (voir tableau A, page 72) et d'une grosse société disposant de plusieurs centaines de véhicules et d'autorisations exploitées aussi bien en salariat au compteur (10 %) qu'en location (90 %) (voir tableau B page 76).



Que peut-on dire à la lecture de ces tableaux ?

Le tableau A qui met en rapport la recette nette et les coûts d'une sortie (une journée) pour un véhicule 505 diesel dans une petite entreprise aboutit à un résultat déficitaire journalier - de 55 francs - (qui en fait est ramené à 34,70 francs après versement de la détaxe pour le carburant).

Cette petite entreprise perdait donc en 1982 pour l'ensemble de son personnel et sur l'année :  $(34,70 \times 11 \times 250)$  (nombre de sorties annuelles des salariés) = 95.425 francs.

On peut se poser la question de savoir comment cette entreprise et d'autres entreprises de ce type peuvent continuer leurs activités dans de pareilles conditions. Nous tenterons de répondre à cette question à travers l'analyse du discours et des pratiques des chefs d'entreprise que nous présentons dans la dernière partie de ce chapitre.

Toutefois, nous pouvons dire dès maintenant qu'au niveau des pratiques légales on peut recenser comme pratiques qui diminuent les coûts :

- Le doublage\* : Possibilité légale de faire exploiter une autorisation par deux chauffeurs employant par roulement le même véhicule (jour et nuit). Les autorisations de doublage délivrées par la Préfecture ne peuvent dépasser 20 % des autorisations globales. Le doublage permet de diminuer certains coûts tel l'amortissement du véhicule, du compteur et du stationnement et aussi les frais d'assurance (assez élevés dans la profession).

Si, les petites entreprises qui embauchent pendant la

---

\* Voir lexique.

période intermédiaire, Certificat Provisoire/Certificat Définitif, des chauffeurs qu'ils forment pratiquement ne sont pas exemptées des charges sociales comme cela est le cas pour d'autres professions dans le cadre de l'apprentissage. Au niveau de l'embauche des moins de vingt-cinq ans, ces entreprises bénéficient de l'exemption partielle de charges sociales mise en place dans le cadre de l'Insertion Professionnelle des jeunes. Toutefois, la population des moins de 25 ans, si elle augmente, est relativement faible dans la profession.

Certaines sociétés ont aussi recours à des activités annexes qui soit compensent le déficit de l'activité taxi proprement dite en amortissant les équipements collectifs (location de place de parking, réparation de véhicules de particuliers dans les ateliers de mécanique), soit sont plus bénéficiaires que l'activité taxi tout en y étant liées (station d'essence, Centrale radio-taxi et location d'émetteur-récepteur aux chauffeurs artisans, locataires et salariés).

Mais au delà de ces possibilités légales évoquées volontiers par nos interlocuteurs, un certain nombre de procédés illégaux, d'ailleurs évoqués dans le rapport (op. cité) du Ministère du travail, sont utilisés par les loueurs, constituant des infractions à la législation en vigueur :

- Infractions fiscales : dissimulation de recettes en particulier par les petites sociétés, malheureusement souvent avec la complicité du salarié qui y trouve son avantage en recevant un pourcentage de la recette non déclarée.

- Infractions aux législations sociales : les loueurs procèdent à des insuffisances de déclarations vis à vis des organismes sociaux. Par une auto-réduction des bases de calcul des transferts sociaux, elles retrouvent ainsi la marge de

rentabilité qui leur manque. Il faut aussi signaler les dépassements des horaires légaux (10 heures pour les salariés) qui ont donné lieu dans la seule année 82 à 595 constats d'infractions.

D'autres pratiques frauduleuses sont aussi connues dans la profession, en particulier la non déclaration pure et simple du salarié, souvent avec sa complicité. Ceci est spécialement le cas pour des étudiants qui effectuent des remplacements pendant les week-ends et les mois d'été, mais aussi pour des chômeurs qui tiennent à conserver leurs indemnités, ou des étrangers en situation irrégulière, ainsi que des chauffeurs exerçant deux activités salariées.

Toutes ces pratiques frauduleuses tendent à s'ériger en système en période de crise et ne font qu'accélérer la détérioration de la profession.

Ceci est essentiellement valable pour les petites et moyennes entreprises qui emploient des salariés au compteur.

Car, comme nous allons le voir ci après, malgré des déficits apparents, les grandes compagnies qui restent encore dans la profession et les entreprises qui utilisent le système de la location n'ont pas de réels problèmes de rentabilité.

## TABLEAU B

Grande société  
employant salariés et locataires

- PRIX DE REVIENT DU TAXI 1982/83 -  
(ramené à 1 sortie)

Recette moyenne (T.T.C.)		466,22
T. V. A. (7 %)		30,49
Recette nette (H.T.)		435,73
<b>1) Coûts fixes</b>		
a) <u>charges directes</u>		
Carburants (sorties salariés)	66,49	
Entretien véhicules (total sorties)	54,18	
Amortissements " "	50,02	
Assurances Véhicules " "	45,16	
Autres charges véhicules " "	10,72	
s/ Total	226,57	
b) <u>autres frais de gestion</u> (1)		
Personnel et administration générale	40,72	
Autres frais généraux	24,56	
Frais financiers	5,22	
s/ Total	70,50	
<b>2) Coûts proportionnels</b> (1)		
Salaire chauffeur	145,15	
Ensemble charges sociales	97,39	
s/ Total	242,54	
<b>Total coûts d'exploitation</b>	<b>539,61</b>	<b>539,61</b>
<b>Résultat (déficitaire) =</b>		<b>- 103,88</b>

(1) Calculés à partir de la totalité des coûts qu'ils se rapportent aux sorties de voitures conduites par des salariés ou par des locataires.

A la lecture du tableau B, qui retrace les recettes et les coûts d'une Grande Compagnie employant à la fois salariés et locataires, on peut dire que le résultat déficitaire de 103,88 francs par sortie qui aboutirait à un résultat déficitaire annuel pour 300 conducteurs à  $104 \times 300 \times 250 = 7.800.000$  francs est fortement sujet à caution.

La déclaration faite par un représentant du Groupe lui-même comme quoi les pertes sont compensées par les marges dégagées sur les chauffeurs locataires, et les résultats des activités annexes, est largement explicative.

En effet, même si l'on s'en tient à la stricte exploitation taxi, et en sachant que 90 % des conducteurs sont sous le régime de la location et 10 % sous le régime du salariat au compteur, on constate qu'au delà de la compensation, le résultat de l'exploitation est bénéficiaire.

En effet, dans cette société :

- 90 % des chauffeurs, soit 270/300, sont des locataires ;
- on trouvera ci après un tableau calculant le prix de revient du taxi 82/83, ramené à une sortie en location.

Pour établir ce tableau : au niveau de la recette nette nous avons pris le coût de la location pour le chauffeur, soit 340 francs.

Nous avons conservé les charges directes (qui nous semblent surévaluées en particulier au niveau de l'entretien et de l'amortissement), à l'exception du carburant qui est à la charge du locataire, et les autres frais de gestion qui nous semblent surévalués pour la location.

Quant aux coûts proportionnels, nous n'avons pas pris en compte le salaire, mais les charges sociales qui sont calculées pour les locataires sur 70 % du plafond de la

sécurité sociale, soit sur 122 francs (le plafond étant à 175 francs) les charges patronales et salariales que la compagnie reverse aux organismes sociaux. Ces charges n'incluant que les cotisations sécurité sociale sont de 122 F x 39 % = 46 francs.

Prix de revient du taxi 82/83 en location  
ramené à une sortie

- Recette

(prix de la location pour le chauffeur) 340,00 F

- Coûts fixes :

charges directes

entretien véhicule	54,18
amortissement	50,02
assurance véhicule	45,16

Total	<u>149,00</u>
-------	---------------

autres frais de gestion

Total	70,50
-------	-------

TOTAL	<u>219,00</u>
-------	---------------

coûts proportionnels

charges sociales P + Sal.	46,00
calculées sur 70 % du plaf. SS	

TOTAL COUT D'EXPLOITATION	<u>265,00-</u>	340,00+
---------------------------	----------------	---------

RESULTAT (bénéficiaire)		<u>265,00-</u> 75,00
-------------------------	--	-------------------------

Le résultat est bénéficiaire pour 75 francs par sortie et par individu.



Si on calcule ce résultat pour l'ensemble de l'année et l'ensemble des locataires, on a la somme suivante :

$75 \times 270$  (nombre de locataires)  $\times 365$  jours (la location est payée tous les jours) = 7.391.250 francs de bénéfice.

Quant au résultat déficitaire pour l'ensemble des salariés, soit 30 salariés (dont nous ne changeons pas le coût moyen car la compagnie touche la détaxe sur les carburants pour les salariés), il s'élève à  $104 \times 30$  (nombre de salariés)  $\times 250$  = 780.000 francs.

En faisant une simple soustraction,  $7.391.250F - 780.000 F$ , on voit que la société en question est loin d'être déficitaire sur l'année mais au contraire présente un résultat bénéficiaire de 6.611.250 Frs.

Au delà de ce cas particulier d'analyse de rentabilité, on comprend mieux maintenant pourquoi le régime de la location (présenté comme un accès à la liberté par les entreprises) se répand de plus en plus au détriment du régime du salariat au compteur.

### II.3. PRATIQUES ET POLITIQUES SOCIALES ET ECONOMIQUES DES DIFFERENTS TYPES D'ENTREPRISE - EVOLUTION DANS LE TEMPS

#### II.3.A. Statuts juridiques et réalités des rapports sociaux

Nous avons pu isoler précédemment un certain nombre de statuts juridiques d'entreprises. Or, au delà de ces statuts, la réalité des rapports de production n'est pas simple. En effet, tant pour les sociétés de coopérateurs de type Gescop que pour les petites sociétés d'actionnaires regroupant six chauffeurs, les moyens de production (voiture dans le cas de la Gescop et autorisation dans le cas de petite société d'actionnaires) sont au nom de la société alors qu'ils appartiennent de fait aux chauffeurs qui sont salariés de la coopérative ou de la société.

Par ailleurs, au niveau des grandes compagnies et d'un certain nombre d'entreprises de taille moyenne, les moyens de production (autorisations et véhicules) sont au nom de l'entreprise et lui appartiennent, les chauffeurs étant considérés comme locataires de l'outil de travail.

Dans un troisième cas de figure, l'entreprise détient les moyens de production et le chauffeur est salarié.

Dans le monde du taxi, il y a un grand écart entre les mots et la réalité des pratiques. Nous l'avons noté précédemment en ce qui concernait les conducteurs par l'assimilation de tous les NTA à la catégorie salariée (nous verrons au chapitre III la réalité des différents statuts au niveau du vécu quotidien).

Mais également au niveau des entreprises les dénominations des statuts juridiques n'informent que peu sur la réalité des

rappports sociaux de production et telle société coopérative a en réalité les mêmes pratiques que telle compagnie (SARL). Tandis que deux petites SARL peuvent avoir des rapports de production très différents. Dans une entreprise, les chauffeurs actionnaires sont propriétaires de leurs moyens de production tout en étant salariés alors que ceux d'une autre petite entreprise sont simplement salariés au pourcentage et n'ont aucun regard sur les moyens de production.

Cette confusion et ce manque de clarté du secteur rend d'autant plus nécessaire l'analyse des pratiques concrètes des entreprises et des rapports sociaux qui les structurent.

Nous mènerons cette analyse à partir des informations que nous avons pu recueillir tant à travers les discours des responsables (Directeur ou Gérant) qu'à travers les observations que nous avons effectuées dans l'entreprise, ceci pour les différents types de structures isolés (paragraphe II.2.) précédemment.

Pour chacune d'elles nous donnerons des informations :

1) Sur la personnalité et l'itinéraire du responsable de l'entreprise (quand nous en disposons), tout du moins sur son origine socio-professionnelle.

2) Sur l'histoire de l'entreprise (structures et évolution).

3) Sur le statut des conducteurs - Le système de fonctionnement social.

4) Sur la stratégie de l'entreprise par rapport aux problèmes internes à l'entreprise par rapport à ceux de la profession dans son ensemble.

### II.3.B. Pratiques et politique socio-économique des entreprises de différents types

#### 1. Une grande compagnie : le Groupe G7

##### 1) Origine socio-professionnelle et itinéraire des dirigeants

Nous avons procédé ici à deux interviews : celui du chef d'exploitation ,Monsieur C.A., Directeur du personnel et du Directeur de la G7, Monsieur C.I..

Monsieur C.A. n'est à la G7 que depuis 1970. Ce n'est pas un homme issu de la profession mais un ex-aviateur, issu de l'armée, homme de commandement et animateur.

Monsieur C.I. n'est pas non plus issu de la profession. C'est un cadre supérieur sorti de Harvard, aux idées libérales, qu'il a d'ailleurs exposées en 1979 dans un Livre Blanc sur le taxi.

Il siège dans les Commissions Paritaires Professionnelles en tant que représentant des compagnies.

##### 2) Histoire du groupe

Créé en 1902, la Compagnie G7 a représenté jusqu'à la fin des années 60 l'exemple type de la Grande Compagnie employant jusqu'à 2.500 chauffeurs, et ayant un véhicule bien typé conduit par des salariés.

Le contrôle de la compagnie est successivement pris par Renault dans les années 20, puis en 1948 par Simca.

En 1962, le contrôle de la G7 est pris en main par un groupe possédant essentiellement des capitaux rapatriés d'Afrique du Nord.

En 1967, le Groupe G7 se scinde en deux groupes : le Groupe Serfati et le Groupe Rousselet, et 7 sociétés.

Fin 1972, les deux groupes détiennent un total de 2.143 autorisations dont 829 au Groupe Rousselet et 1.314 au Groupe Serfati. Mettant à profit les arrêtés sur le décloisonnement (73), le Groupe Serfati par le biais du transfert liquidera la totalité de ses autorisations, et le Groupe Rousselet ou Groupe Saint-Ouen 125.

Actuellement, le Groupe G7-Groupe Rousselet possède 704 autorisations réparties entre :

- La société Copago 298 autorisations
- La société Copagest 199 autorisations
- La société Copagvil 196 autorisations
- La société Copagly 11 autorisations

exploitées à 90 % par des chauffeurs locataires et à 10 % par des salariés.

### 3) Politique du personnel et évolution

Jusqu'en 1972/73, les conducteurs de la G7 représentaient la majorité des conducteurs non titulaires d'autorisations, salariés au pourcentage du compteur.

Les pouvoirs du Comité d'Entreprise et des organisations syndicales y étaient très forts.

Au niveau de la formation, le Groupe finançait deux écoles de formation, dans lesquelles il recrutait l'essentiel de ses chauffeurs.

Entre 1974 et 1975, on assiste à la mise en place du système de forfait (voir lexique). Sous la pression des organisations syndicales et en particulier de la CGT, le

forfait est supprimé en 1975. La G7 comptait alors 100 salariés au compteur et 600 forfaitaires.

Au cours de l'année 1976 (selon la G7), les forfaitaires reçoivent individuellement de la direction un formulaire leur expliquant le choix qui leur sera possible dès le début de l'année 77 : soit le retour au pourcentage du compteur, soit le passage au système de la location. Toujours suivant la G7, au premier janvier 500 forfaitaires sur 600 ont choisi et signé un contrat de location.

D'après les syndicats, le changement de statut ne s'est pas opéré de cette façon, et la plupart des signataires de l'époque ont quitté la G7 entre cette date et aujourd'hui.

Actuellement, en 1985, la G7 "emploie" 680 chauffeurs en location et 70 au pourcentage du compteur, dont 35 permanents, les 35 autres étant en attente de contrat de location.

La G7 ne recrute pas des débutants, non possesseurs du certificat définitif. Elle finance actuellement encore une école de formation mais ne recrute pas à la sortie.

*" La population recrutée est en majorité étrangère, peu d'européens " .*

Les syndicats ont perdu l'essentiel de leurs adhérents par la disparition de presque tous les salariés, le locataire n'étant pas considéré comme salarié de l'entreprise et le CE a du mal à se maintenir vu la disparition progressive des chauffeurs au pourcentage.

D'après la direction de la G7, *" les formules libérales, forfait, location, ont toujours été voulues par les chauffeurs " .* Il n'en reste pas moins que le mouvement de

rotation du personnel est très fort (2000 personnes par an pour 600 postes de locataires).

La direction de la G7 semble avoir dégagé par le biais de la location ses responsabilités en tant que chef d'entreprise par rapport à son personnel.

Pour pousser plus loin cette politique de promotion des formules libérales, la G7 a mis en place récemment un plan d'encouragement à l'artisanat, dont nous ne connaissons pas le détail, mais qui permettrait aux locataires "les mieux notés" d'acquiescer leur autorisation au bout de trois ans tout en louant leur voiture pendant cette période. Au bout des trois ans, le chauffeur détenteur de son autorisation quitterait la G7 et acquiescerait sa propre voiture.

Cette politique n'est pas sans rapport avec le fait que la G7, qui loue un certain nombre de services - et en particulier la radio -, essentiellement aux artisans, a intérêt à voir se développer cette catégorie.

Les locataires de la G7 peuvent aussi louer la radio, mais ces frais s'ajoutent au prix de la location déjà élevé (10.000 à 12.000 francs par mois), seuls 300 taxis G7 (salariés et locataires) sont équipés de la radio alors que sont affiliés à la centrale G7 1800 taxis.

#### 4) Stratégie de l'entreprise par rapport aux problèmes de l'entreprise

##### ° Les problèmes de rentabilité de l'activité taxi

##### - Politique du personnel

Au début de ce chapitre "Revenu des entreprises", il apparaissait qu'une grande entreprise employant à la fois locataires et salariés était déficitaire de 104,00 F par jour.

Nous avons après un calcul rapide et en prenant en compte la proportion locataire/salarié mis en évidence le caractère fallacieux de ce calcul.

La G7 toutefois, si elle met en exergue les avantages de l'exercice libéral (locataire) de la profession et si elle le déclare voulu par les conducteurs, ne nie pas que le système de la location lui assure une rentabilité honorable et fixe de l'autorisation et du véhicule qui ne serait (et n'était) pas assurée dès les début des années 70 par la formule du salariat au compteur.

Un autre problème qui l'inquiète quelque peu, car il prend des proportions de plus en plus grandes, est celui du turn over qui nuit entre autres à la conservation d'un parc en bon état. Toutefois, en cette période de chômage généralisé, la demande d'emploi étant supérieure à l'offre, la G7 assure la rentabilité du capital (autorisation + véhicule) par le biais de la location. Elle se veut toutefois plus sévère au niveau du recrutement et dans le but de limiter le turn over et surtout la casse du matériel, engage le plus possible de gens expérimentés et si possible européens.

En fait, plus que d'une inadéquation quantitative entre l'offre et la demande d'emploi, la G7 souffre d'une inadéquation qualitative qui nuit quelque peu à son image de marque. Elle reporte plus ou moins consciemment la solution de ce problème sur les problèmes de la profession (voir ci-après).

#### - Politique d'investissements

La G7 nous l'avons vu a désinvesti jusqu'en 1976 du secteur taxi. Le groupe Rousselet est le seul Groupe survivant de la grande G7.



Par contre, si ce groupe a bloqué les investissements dans le secteur taxi (autorisations et véhicules) depuis 1976/77, et ne fait qu'assurer le renouvellement du parc, il a investi dans un certain nombre de services dont la rentabilité est nettement supérieure à l'activité taxi proprement dite.

Le Central Radio créé en 1963 a dans un premier temps assuré la rationalisation du parc même de la G7, puis au fur et à mesure de son développement, a constitué un secteur d'investissement plus rentable que le taxi, et donc un bon placement pour les capitaux retirés des transferts d'autorisations.

La Centrale Radio G7 a mené une politique de recrutement d'abonnés en s'adressant tant aux salariés qu'aux artisans du Taxi parisien. Elle a aussi recherché à obtenir le monopole de la vente des appareils émetteurs-récepteurs. Avec ses 1.800 adhérents, en 1985, la G7 constitue le plus grand central radio de la capitale avec Taxis Bleus (qui a repris Allo Taxi, capitaux Cotax) et qui compte 1.200 affiliés, tous artisans\*.

La G7 investit actuellement ses capitaux dans la mise en place d'un système informatique sophistiqué permettant de centraliser les appels et d'améliorer le service au client.

Parallèlement, la G7 a mis en place un système Club Affaires, qui travaille avec les Hôtels et les Sociétés et dont la prestation est calculée sur la base de 120 francs de l'heure. Dans ce même ordre d'idée, il existe aussi un service réception.

La G7 possède aussi une flotte de camionnettes pour transport de colis et de Frêt G7.

---

\* Voir étude Ph. Laneyrie CRESAL, juillet 1986.

En fait, la G7 tend à diversifier ses secteurs d'activité tout en restant dans la sphère du taxi (ce qui lui donne des intérêts dans la défense de la profession, et en particulier des artisans, qui constituent une clientèle potentielle de ses services).

Mais elle développe aussi des services concurrents à l'activité taxi proprement dite, des services à la carte : Club Affaires, Réceptions, qui entrent en contradiction avec les intérêts des autres professionnels et qui en particulier échappent complètement au système de tarification en vigueur.

- Les problèmes de la profession et la stratégie à mettre en oeuvre pour les résoudre

Prendre en considération les besoins de la clientèle et pour cela :

1. Revoir la réglementation " Ne pas rester sur les vieilles bases d'avant guerre et pour cela revoir l'ensemble de la réglementation (Conventions Collectives) ".

Nécessité d'un bon pouvoir de tutelle et pourquoi pas le Ministère des Transports.

2. Moderniser.

La bonne formule : d'une part la Tutelle, d'autre part l'Artisanat.

3. Amélioration de l'image de marque du taxi pour augmenter la demande.

Pour cela, amélioration formation, véhicule, etc.

4. Développement de l'Artisanat.

Encouragement au développement de l'Artisanat " Le taxi est une profession artisanale " ; " Location, bon équivalent, car le chauffeur ne s'endette pas ".

" L'encouragement de la Préfecture à l'artisanat est mal pensé. Réduction de la période de salariat pour l'accès à l'artisanat (6 mois), mais parallèlement hausse des prix de cession de l'autorisation (180.000 francs) ".

En fait, deux formules possibles : artisanat pour ceux qui disposent d'un capital, location pour ceux qui n'en disposent pas.

Formules libérales plus moderne (" Moi-même je loue ma voiture. Je connais même des artisans qui ont vendu leur plaque et qui reviennent à la location ".

#### 5) Nécessité d'augmenter la demande.

a - Amélioration de l'image;

b - Amélioration de la transparence du coût des courses par : l'unification des tarifs A-B-C qui n'ont plus de justification économique et sociale ; remplacer le tarif horo/kilométrique par un tarif horaire unique (150 F horaire + 1 tarif d'approche fixé en cas d'appel Radio-Taxi).

## 2. Une SC00P sans coopérateurs

### 1) Origine socio-professionnelle et itinéraire du responsable

Nous avons rencontré le Directeur actuel de la SC00P. Monsieur X qui a pris ses fonctions en 1952, auparavant il était responsable du Service Formation de la Société Automobile Citroën.

### 2) Histoire de la SC00P

Créée en 1935 (en reprenant l'actif partiel d'une société faillie), cette SC00P a été fondée par une centaine de chauffeurs corréziens. " L'idée de coopérative dans ces années

lā (oct. 1935) était basēe sur la recherche d'avantages sociaux ".

A l'origine de cette SC00P, cent chauffeurs plus une vingtaine de salariēs sēdentaires (administration, garage, etc.). Elle a fonctionnē jusqu'en 39, ā la dēclaration de la guerre, les taxis sont rēquisitionnēs par les pompiers de Paris. Entre 39 et 45, la sociētē travaille pour la SNCF (rēparation des vāhicules SNCF par le personnel sēdentaire).

Entre 45 et 46, la sociētē reprend au fur et ā mesure de la reconstitution du parc son activitē Taxi. En 50, la situation se stabilise. La Sociētē Ouvriēre de Production comprend cent chauffeurs, et vingt administratifs qui sont tous des coopērateurs.

Entre 70 et 80, le statut des chauffeurs change. Passage du salariat au forfait (74) et du forfait ā la location, et le nombre des sociētaires diminue :

- a. par le dēpart ā la retraite des anciens ;
- b. par l'orientation vers l'artisanat (aprēs obtention d'une autorisation gratuite) ;
- c. par la forte rotation des chauffeurs (locataires).

En dēpit d'une politique de recrutement de sociētaires, la coopērative n'a pu renouveler le nombre de ses actionnaires. Actuellement, en 1985, la SC00P ne compte plus que 15 chauffeurs associēs (proches de la retraite), 85 chauffeurs non sociētaires (locataires) et une quinzaine de sēdentaires (associēs ; atelier de rēparation, chef de garage), soit au total sur 115 personnes 30 coopērateurs.

Le statut de SC00P exigeant 50% d'associēs est menacē d'autant plus que les 15 chauffeurs associēs vont quitter ā court terme l'entreprise pour partir ā la retraite.

" Le Ministère du Travail peut nous enlever ce caractère de SCOOOP et par voie de conséquence les quelques avantages qui sont liés à ce genre de société. Tous les dix ans, nous fournissons à la Conférence des Coopérateurs au Ministère du Travail un Etat des salariés avec la proportion des associés ".

## 2) Politique du personnel et évolution

Les chauffeurs à l'origine de la SCOOOP et ceci jusqu'aux années 1973-1974 étaient à la fois salariés du au compteur et sociétaires. Au fur et à mesure, de 1965 à 1970, le nombre des associés diminue parmi les salariés.

En 1974, l'ensemble des salariés passe au régime du forfait, puis en 1976 au régime de la location. Malgré les nombreuses tentatives de recrutement d'un personnel stable compatible avec le statut de coopérateurs, la SCOOOP comprend actuellement une minorité de sociétaires.

Les locataires eux payent une redevance mensuelle de 8.500 francs et disposent pour cela du véhicule et de l'autorisation et de la fourniture du carburant.

Il apparaît que le rejet du statut de coopérateur selon les dires du Directeur est dû à l'amélioration des conditions d'accès à l'artisanat (prêts) et des conditons de couverture sociale de l'artisan.

Actuellement, deux statuts coexistent pour les chauffeurs :

- . associés, rémunérés au pourcentage de la recette (15 %),
- . locataires, payant une redevance mensuelle (non sociétaire 85 %).

Le recrutement depuis 1978 est effectué essentiellement auprès des populations d'immigrés et de chômeurs. Le taux de rotation du personnel est important. En 1985, pour 100 postes de chauffeurs, 200 personnes figurent sur les états de l'entreprise.

#### 4) Problèmes de l'entreprise et stratégie

##### a. Problème de statut. Risque de disparition du statut de SCOOP et avantages inhérents

Minorité de sociétaires due à la fois à l'orientation vers l'artisanat (plus sécurisant qu'à la fondation) et à la trop forte rotation.

" Dans quelques années, il n'y aura plus de chauffeurs associés, ceux qui restent sont âgés et pour renouveler, ce n'est pas possible, vous ne pouvez pas associer des gens pour six mois, un an ".

" Pas de solution autoritaire possible ".

##### b. Problème de rentabilité

" Il y a une baisse de revenu des chauffeurs et donc aussi de l'entreprise ".

" Nous maintenons l'activité taxi, mais pour subsister nous sommes obligés d'avoir des activités parallèles. Si nous n'étions pas sous forme de SCOOP, la sagesse voudrait qu'on se débarrasse des autorisations, surtout qu'elles se négocient à des prix assez intéressants actuellement, ce qu'a fait d'ailleurs la G7 pour se reconvertir dans des services aux taxis puisque G7 a liquidé 1800 autorisations ".

c. Problèmes de personnel

Rotation importante et constante qui pose des problèmes non seulement au niveau des statuts SCOOP mais aussi du fonctionnement, baisse de la qualité des chauffeurs, nombreux problèmes d'accident et d'assurances. Les coûts s'élèvent de plus en plus pour l'entreprise.

Solutions

a. Problème de statut : " Pas de solutions pour l'instant, à moins que le recrutement change, que le niveau s'élève ; VRP-cadres, plutôt que de devenir artisans restent salariés et actionnaires jusqu'à l'âge de la retraite, mais pour cela nécessité de revalorisation de la profession. Cette évolution paraît peu probable dans le contexte actuel ".

b. Problème de rentabilité : " Nous avons de plus en plus une activité automobile élargie, c'est-à-dire que nous avons trois garages où nous faisons de la location de parking. C'est connexe, ça se marie assez bien avec l'activité taxi puisqu'il nous faut des gardiens pour les taxis ".

c. Problèmes de la profession et solutions proposées :

\* Le premier problème c'est la rentabilité

Circulation

Alors que la demande va croissant à cause des difficultés de stationnement du tourisme, l'offre ne peut augmenter car les mêmes problèmes de circulation posent des problèmes à l'offre, c'est-à-dire aux taxis, comme la circulation est difficile au lieu de faire 35 clients par jour, on en fait 18-20, c'est une journée normale. Ca entraîne une baisse de revenus et une fatigue accrue. Pour les entreprises, recours à des activités annexes.

\* Le deuxième, c'est le recrutement

" Ceux qui viennent au taxi ce sont et ça a toujours été dès les années 50/60, des gens qui avaient eu des aléas dans leur vie professionnelle. Mais ça empire : baisse de la qualification avec cet examen provisoire, ils viennent se faire la main pendant six mois et là ou ils vont tenter d'accéder à l'artisanat, ou alors ils abandonnent car le métier est trop dur pour la rentabilité qu'ils en tirent. Le jeu n'en vaut pas la chandelle. Ceux qui peuvent cherchent autre chose ".

Problème des immigrés.

" Il y en a toujours eu dans le taxi, des immigrés de l'intérieur, des Corrèziens, des Savoyards, de l'extérieur les russes blancs mais l'intégration s'est bien faite, maintenant avec les dernières vagues, les Asiatiques et les Africains, ça devient problématique. Les étrangers, l'image de la France, tout ça c'est pas fameux, ils ne maîtrisent pas la langue, ils ne connaissent même pas Paris.

Mais tout est lié , ça n'est pas une profession assez lucrative pour intéresser les français. On a mis une sélection plus sévère au CAP, sur la langue, l'orthographe, mais il n'y a presque plus de candidats français ".

Dégradation du milieu des entreprises

" Il y a une multiplication de petites entreprises qui sont des groupes de six chauffeurs. Ce groupe n'est pas une société en tant que telle, c'est pas une personne morale, c'est une sorte de groupe hétérogène de gens qui se sont réunis pour des raisons administratives, financières, un point c'est tout. Ils ne connaissent pas même la gestion, ils ont recours à un comptable et ils sont dans la nature tout le temps, ils transportent leurs clients, ils achètent des voitures. Ils sont actionnaires + chauffeurs de taxi.

Ce sont des gens qui travaillent de façon artisanale. Ils ont des recettes qui n'entrent pas dans la caisse de



*l'entreprise ou qui y rentrent et en sortent pour acheter des voitures. Il n'y a pas une autorité au sein de ces entreprises, ce sont des sociétés fantômes. Ce sont des faux artisans plus que des vraies sociétés, et le milieu n'est pas transparent.*

*Maintenant, ils ont une obligation de garage et de boîte postale, mais ils ne la respectent pas ".*

### 3. Une structure coopérative en bonne santé : le GIE Gescop

1) Origine socio-professionnelle et itinéraires des Présidents des Conseils d'Administration des quatre sociétés Coopératives de Production (voir statuts)

Les trois présidents sont des chauffeurs de taxi qui étaient salariés des sociétés de taxi (BARCO, TAXICOP, GAT), avant que celles-ci ne passent à l'actionnariat.

#### 2) Histoire du GIE et de ses composants

La GESGOP regroupe quatre sociétés dont trois sont des sociétés coopératives ouvrières de production qui ont pour activité le taxi et une troisième société (SCI) qui est détentrice d'une Station Service.

Les trois sociétés coopératives ouvrières de production sont des sociétés de taxi passées successivement au statut de l'actionnariat.

1968 : la Compagnie Catherine (Barco-Taxicop) qui regroupe 650 autorisations est mise en vente par actions proposées à ses chauffeurs.

En 1970 la société GAT (460 autorisations) est à son tour liquidée par accès des chauffeurs à l'actionnariat.

En 1975 la GESCOMP regroupe BARCO et TAXICOP. C'est en 1977 que la troisième société GAT viendra se regrouper avec les deux précédentes. Toutes trois sont des sociétés coopératives ouvrières de production détentrices d'autorisations de stationnement, juridiquement indépendantes, dont les chauffeurs sont actionnaires.

En dehors des chauffeurs actionnaires, le GIE regroupe le personnel sédentaire des services créés pour les besoins des actionnaires des sociétés, à savoir : service de la comptabilité générale, service administratif, service véhicule, service fiscal.

Une filiale sous forme de Société Civile Immobilière qui appartient aussi aux actionnaires comprend un immeuble, dont une partie est louée à un carrossier et un parking.

Les représentants de la GESCOMP sont présents depuis 1877 dans les Commissions Paritaires Professionnelles et représentent l'ensemble des coopérateurs (7 % de la profession) ainsi que le Groupe C.

### 3) Politique du personnel et évolution

Les chauffeurs des sociétés d'origines étaient des salariés de ces sociétés.

Aujourd'hui, il reste dans la société 50 % de ces actionnaires d'origine.

Les entrées dans la GESCOMP se font par l'achat d'une part de l'une ou l'autre des sociétés. L'inscription comme candidat à l'entrée n'est pas immédiatement suivie par l'entrée effective. En effet, pour qu'un candidat rentre, il faut qu'un

autre actionnaire sorte ; il faut prévoir un délai moyen de quatre à cinq mois actuellement, sauf quand il y a remise en circulation d'autorisations non cessibles par la Préfecture.

Au moment de son entrée, l'actionnaire dépose sur un compte bloqué une somme correspondant à la valeur H.T. du véhicule qu'il veut acquérir, et une somme correspondant au montant de l'action qui est elle reversée à l'actionnaire qui quitte la GESCO. La voiture est achetée par la Société et la carte grise est au nom de celle-ci.

Le futur actionnaire peut bénéficier d'un crédit pour l'achat de l'action, ainsi que pour l'achat du véhicule.

En cas de sortie, l'actionnaire récupère la valeur de son action au moment de la vente (6.000-7.000 francs en 85/86) plus la somme qui est sur son compte bloqué moins l'amortissement.

#### Statut des chauffeurs

Jusqu'en 78, les chauffeurs actionnaires de la GESCO étaient considérés comme des salariés au pourcentage du compteur par la sécurité sociale et par le fisc.

En 78, à la suite d'un contrôle fiscal, les inspecteurs du fisc ont conclu à une sous-estimation des revenus déclarés (incompatibles en particulier avec la qualité du parc automobile). Par ailleurs, le système du salariat au compteur ne pouvait être appliqué que s'il y avait relevé effectif et journalier des compteurs, ce qui n'était pas le cas, les chauffeurs ayant une pratique indépendante et conservant en permanence leur véhicule.

Après redressement, les chauffeurs sont passés au statut de locataires, dont les revenus sont déclarés suivant le

système du réel simplifié. En fait, le chauffeur ne verse aucune location réelle à la société, mais s'acquitte auprès de celle-ci de l'ensemble des charges sociales, de l'assurance, etc.. On comprendra mieux le statut exact des locataires actionnaires à la lecture du Chapitre III consacré aux conducteurs.

#### Recrutement des actionnaires-Rotation des conducteurs

Il apparaît curieusement que 50 % des actions restent aux mains des mêmes chauffeurs depuis le passage à l'actionnariat des sociétés, quand cinquante autres changent de détenteurs.

Cette rotation s'explique essentiellement d'après les Administrateurs, au niveau de la sortie, par le fait que beaucoup entrent directement dans le système de l'actionnariat sans avoir essayé d'autre statut, donc ils sortent pour "voir ailleurs", quelquefois, après avoir été artisans, ils demandent leur réintégration à la GESOP. D'autres abandonnent tout simplement la profession, dont ils avaient une image trop positive, en particulier au niveau de la rentabilité du facteur travail (nombre d'heures/revenu), il s'agit aussi de départs en retraite. Au niveau de l'entrée, il s'agit souvent de chômeurs, ou de commerçants faillis, ou d'artisans qui veulent retrouver un statut de salarié au niveau de la sécurité sociale.

On peut toutefois dire que le solde est plutôt positif. D'une part, il y a moins de départs que de demandes d'entrée, d'autre part, le niveau des entrants (origine CSP) est sensiblement supérieur à celui des autres types d'entreprise.

## Problèmes de l'entreprise et stratégies

### - Vieillissement de la population des chauffeurs

En 84/85, la GESCOP a constaté un net vieillissement de sa population dû essentiellement à l'entrée des artisans venus "pantoufler" dans le salariat en fin de carrière (50-60 ans). Elle a mis en place une limite d'âge à cinquante-cinq ans, pour cette population d'ex-artisans. Par contre, elle accepte des chômeurs qui ont dépassé cette limite d'âge considérant que cela correspond à la vocation sociale de la coopérative.

### Problèmes fiscaux

Le redressement de 1978 a abouti comme nous l'avons vu précédemment à la mise en place du régime de la location pour les chauffeurs actionnaires, mais il a aussi hâté la mise en place d'un service de gestion fiscale - au réel - qui prend en charge tous les problèmes de fiscalité des actionnaires.

### 4) Problème de rentabilité

#### Mise en place d'activités annexes

L'activité taxi étant peu rentable, la GESCOP, par le biais d'une SCI, a placé un certain nombre de ses capitaux dans un garage (ouvert au public), une station-service, une société d'informatique, un centre de calcul.

Ces capitaux et leurs revenus sont répartis en 1083 parts qui correspondent aux actions des trois sociétés de coopératives ouvrières de production.

#### Réduction des coûts

Le statut des Scoops et leurs regroupements permettent par la mise en place des différents services internes de diminuer

les coûts de gestion et d'administration du Groupe, ainsi que celui des coûts de réparation des véhicules.

#### 5) Problèmes de la profession et solutions

- Rentabilité : " Le gros problème est la faiblesse de rentabilité de l'activité taxi. Pour un nombre d'heures de travail élevé (10h x 6 = 60h) par semaine, le chauffeur a un revenu qui oscille entre les 5000 francs et les 7000 francs brut d'impôt. L'important, c'est de revoir les tarifs qui restent bloqués et les coûts qui eux suivent une progression assez forte. Evidemment, la solution de la Coopérative et des groupements diminue les coûts par un changement d'échelle, mais ce n'est pas encore ça ".

Un autre facteur de la diminution de la rentabilité est la circulation, même si il y a eu des améliorations avec les couloirs réservés. Le nombre de courses quotidiennes a nettement diminué de 18 à 20 courses en 85/86 au lieu d'une trentaine de courses dans les années soixante.

La formation : " Préparer des bons professionnels, leur faire comprendre la réalité de l'activité, ne pas les bercer d'illusions, voilà des tâches que les organismes de formation n'assument pas toujours ", ce qui explique en partie le fort "turn over" de la profession.

#### 4. Entreprise moyenne (36 autorisations)

##### 1) Personnalité et itinéraire du Directeur (43 ans en 85)

En 1961 (18 ans), il entre dans le taxi comme salarié (7 ans). " Je suis entré dans le taxi parce que j'étais bon à rien. C'est un refuge de bons à rien pour 98 %. Mais pour moi, ça a été un métier formidable ".

En 68, il devient Artisan taxi.

En 1975, un de ses anciens patrons partant à la retraite le contacte pour le remplacer. Il devient le directeur de la société (salarié).

En 1979, l'ancien patron lui cède ses parts. Il est devenu alors actionnaire majoritaire de la société.

Entre 1979 et 1985, il crée trois sociétés regroupant des chauffeurs. "Ce sont des sociétés que nous avons créées pour les besoins. Ce sont plus des sociétés de moyens que des sociétés de capitaux. En fait, ce sont des artisans qui ne veulent pas être artisans. Ils se regroupent et prennent cette formule d'actionnaires salariés".

Actuellement, il dirige en tant que gérant trois petites sociétés et est propriétaire d'une société (36 autorisations). Il s'est occupé aussi de formation, activité qu'il a confiée à une société privée indépendante depuis 5 ans.

## 2) Histoire de l'entreprise

La société où Monsieur X est directeur a été créée en 1935. C'était à l'origine une société familiale de 35 autorisations, où Monsieur X a été employé en tant que salarié entre 61 et 68.

Au moment du départ à la retraite du propriétaire de l'entreprise, faute de successeur, le propriétaire confie à Monsieur X la direction de l'entreprise. Il en devient directeur et actionnaire majoritaire en 79, par cession des parts.

Cette société S.A.R.L. comprend actuellement 36 autorisations exploitées par 42 chauffeurs salariés au compteur au pourcentage dont 6 en doublage.

### 3) Politique du personnel - Statut des conducteurs et évolution

" Dans la société qui m'appartient, tous les chauffeurs sont salariés au compteur, le problème du salariat au compteur est un problème psychologique. Quand le chauffeur de taxi vient à la caisse tous les jours pour verser les trois quarts de sa recette, il considère que c'est lui qui nous a payé et ça ne lui plait pas. Quant il est en location, c'est différent quand il a 25 francs de recette, il les mets dans sa poche, il oublie qu'il doit payer la location et les frais. Le salarié lui sur 25 francs il ne met que 6,00 francs dans sa poche et il pense être volé.

Il y a une forte rotation dans l'entreprise. Pour 42 chauffeurs, il passe sur les états de la société 300 chauffeurs par an "

### 4) Problèmes de l'entreprise et stratégie

#### Problème de rentabilité

" Avec les 75 % de la recette qu'on touche, on y arrive pas une fois les charges sociales (totalité part salariale + part patronale), l'assurance et tout ça payé. En particulier, les assurances c'est exhorbitant. Les chauffeurs se fichent du matériel. Il y a un nombre effrayant d'accidents. Actuellement je suis en procès avec deux compagnies d'assurances. Les voitures sont transformées en épaves au bout de six mois "



### Solution

" Pour améliorer la rentabilité, nous avons un atelier de mécanique et de carrosserie, qui est ouvert au public. Comme ils sont payés déjà au départ pour réparer les véhicules de la maison, tout ce qu'ils font en plus c'est du bénéfice. On comble le déficit du secteur taxi salarié par le bénéfice du poste Garage Réparations ouvert au public ".

### La rotation du personnel

" L'autre grand problème c'est la rotation permanente du personnel. Les chauffeurs restent un an, six mois. Souvent entre le provisoire et le définitif, ils ne connaissent pas le métier, ils maltraitent le matériel, les clients et tout. C'est une catastrophe. Pas tellement de solution miracle possible à l'échelle de l'entreprise. C'est la profession dans son ensemble qu'il faudrait revoir ".

### 5) Problèmes de la profession et solutions proposées

" C'est une profession qui se dégrade. Pas de formation. Un turn over assez important. Une rentabilité insuffisante de l'entreprise, à la limite disparition du salariat. Tout se tient. La qualité du service en pâtit aussi. Le taxi n'est pas au service de la clientèle. On commence à se rapprocher des taxis New-Yorkais.

Ce métier a avant tout besoin de gens sérieux, professionnels et vraiment responsables qui s'occupent réellement de la profession. Sinon, tout va disparaître. Les chauffeurs si le chômage diminue, ils vont faire autre chose.

Les entreprises responsables aussi, elles seront amenées à fermer les unes après les autres, sauf si elles font du noir, de la magouille.

Le grand discours, c'est l'artisanat, solution de tous les maux. Or, c'est pas vrai, il faut des salariés dans les taxis, on ne peut pas investir du jour au lendemain près de 300.000 francs dans le taxi si on ne sait pas si on pourra continuer. Il faut d'abord se rendre compte si c'est un métier qu'on peut faire et si c'est rentable ".

### La formation

" C'est vraiment la base du problème, cette accélération du va-et-vient. Tout est combiné, la profession se dégrade, un examen qui ne vaut rien du tout. Ce dont on a besoin, c'est une véritable formation, que l'on n'arrive pas à obtenir parce qu'on ne nous en donne pas les moyens. Une véritable formation, pour ce métier, c'est vraiment la base du problème.

Un seul modèle : l'Angleterre : six mois de formation payés ".

### Les chauffeurs et leurs statuts

" Les statuts - location/salariat au pourcentage - il ne se comportent pas de la même façon. Le locataire a l'impression de travailler pour lui, le salarié au compteur pour le patron.

Le taxi, c'est le métier le plus pourri qui existe. On l'a abandonné, les pouvoirs publics et les syndicats, en particulier le syndicat des artisans qui a passé des marchés avec les pouvoirs publics en 1968.

Le métier se dégrade. Jamais d'augmentation de tarif, pas d'évolution des conditions sociales, et maintenant on en arrive à cette espèce de gangrène : la location. Sous le couvert de l'indépendance, en fait ils s'aperçoivent très vite qu'ils ne peuvent y arriver, et essaient le salariat ".

### Les entreprises

" Il y a tout un tas de petites entreprises. Le patron est une espèce de chef d'orchestre : une femme qui n'est pas payée qui fait la comptabilité, lui la mécanique, le garage, tout, et même le chauffeur quand il y a un absent. Ils ne déclarent pas certains chauffeurs, c'est tout magouille et compagnie.

Ils font du tort à la profession parce qu'ils travaillent dans n'importe quelles conditions et le résultat c'est que dès que vous voulez pratiquer dans des conditions correctes et saines, vous êtes obligé, en particulier au niveau des locations, d'avoir un certain prix. Et c'est un roulement perpétuel des chauffeurs.

Qu'est-ce qu'on voit alors : des entreprises qui se font et se défont sans arrêt ".

### La solution c'est le modèle anglais

" La formation est bien faite. Le modèle de la voiture est unique. Les salariés gardent 46 % de la recette et les 54 % qui restent à l'entreprise ça lui permet de vivre alors que nous, avec 75 %, on s'en sort pas.

En plus, par rapport à la clientèle, c'est le taxi qui rend le meilleur service. A Londres, à n'importe quel moment du jour et de la nuit on trouve un taxi. La mentalité et les rapports sont différents ".

## 5. Petite entreprise de chauffeurs actionnaires

### 1) Origine socio-professionnelle et itinéraire du responsable

Portugais arrivé en France en 67, à l'âge de 12 ans avec sa famille. Son premier métier est celui de chauffeur poids lourds international, qu'il exercera entre 1975 et 1978, l'éloignement fréquent de Paris posant des problèmes familiaux (mariage en 1976), il reprend une activité de chauffeur routier dans la région parisienne de 1978 à 1980.

En 1980, il décide d'entrer dans le taxi, y exerce en tant que locataire dans une petite société entre 1980 et 1984. Au cours de l'exercice de son métier de chauffeur de taxi durant cette période, il rencontre des compatriotes chauffeurs locataires comme lui, et envisage la création d'une société d'actionnaires.

Il crée en 1984 sa première société dont il est actionnaire puis cinq autres petites sociétés, regroupant toutes des chauffeurs portugais, dont il est le gérant.

Il a suivi en 1983 un stage de gestion au Syndicat des Artisans.

Actuellement, il a une activité de gestion, salariée, dans les six sociétés, il ne pratique qu'occasionnellement le métier en remplacement d'un chauffeur malade.

### 2) Histoire de l'entreprise

#### Première société créée en 1984.

Six chauffeurs rassemblent un capital de six fois 4 000 francs, qui constituent des parts de capital, et se

constituent en S.A. ; ils font ensuite un nouvel apport de 50.000 francs pour l'achat (le transfert) des autorisations et de 50.000 x 6 pour l'achat des véhicules.

Le capital total de la société ou plutôt son actif repartie en six parts, est actuellement de 240.000 + 300.000 + 300.000 = 840.000 francs.

Les autorisations comme les véhicules sont au nom de la société. Les chauffeurs actionnaires sont salariés au compteur, de l'entreprise.

#### Politique du personnel et évolution

Dans ce cas, on ne peut parler de personnel de l'entreprise puisque les chauffeurs en sont à la fois propriétaires et salariés.

L'avantage de cette solution est de combiner les avantages sociaux du salariat, l'indépendance de l'artisanat et la propriété des moyens de production.

*" Plutôt que d'aller discuter le forfait avec l'inspecteur des impôts, ce qu'ils ne savent souvent pas faire, ils préfèrent amener un capital, créer une société et travailler comme salarié au compteur ".*

Le compteur est relevé toutes les semaines et ils ont une feuille de paye hebdomadaire.

Pendant les vacances des salariés actionnaires de l'entreprise, celle-ci embauche des étudiants qui ont leur CAP de taxi, et qui assurent aussi les week-ends ou les remplacements de chauffeurs malades.

" Cette formule assure une forte stabilité du personnel et une solidité réelle, un seul actionnaire est sorti entre 84 et 86, il a été vite remplacé. Il a essayé l'artisanat, maintenant il veut revenir mais ce n'est pas possible, car il a été remplacé et nous ne voulons pas augmenter le nombre d'actionnaires et en plus il faut qu'il reste cinq ans artisan avant de pouvoir transférer son autorisation ".

### 3) Problèmes de l'entreprise et stratégie

#### Rentabilité

" On a du mal à faire vivre une petite société de six autorisations, le gros problème : les assurances, ça nous ruine, dès qu'on commence à avoir des accidents, c'est le massacre, un des chauffeurs a eu trois accidents (dans son tort) dans l'année. La compagnie d'assurances a fait passer la prime annuelle de 16.000 à 32.000 francs.

En plus, depuis 85, il faut un garage par société. En fait, avant il n'y avait qu'une boîte postale et les chauffeurs garaient leur voiture chez eux le soir, comme font les artisans. A un moment, j'ai pensé regrouper les six sociétés en une seule mais ça coûte cher ".

#### Survie de la société

" Les problèmes des petites sociétés de taxi c'est que depuis 1968, il faut six plaques au minimum, et donc six actionnaires, si jamais l'un d'eux veut partir, il peut vendre éventuellement sa plaque à un autre membre qui devient majoritaire et la société embauche un chauffeur, ou alors il vend son capital à un autre chauffeur qui devient à son tour actionnaire ".

#### 4) Problèmes de la profession

##### Pénibilité du métier

" C'est un métier très dur physiquement et psychologiquement, très dur avec la circulation, les embouteillages. Il faut avoir les nerfs solides ".

##### Rentabilité

" Les revenus des chauffeurs sont relativement bas par rapport au nombre d'heures qu'ils font. Ca, c'est un problème de tarif et n'importe comment c'est bloqué par les pouvoirs publics ".

##### Solutions

" Améliorer la circulation et adapter mieux les tarifs pour permettre aux chauffeurs de travailler moins d'heures ".

#### 6. Une petite société à capitaux extérieurs à la profession

##### 1) Origine socio-professionnelle et itinéraire du responsable

Educateur spécialisé, psychothérapeute pour enfants, salarié, pendant 18 ans, Monsieur T. décide de créer une entreprise en 1984. " Je cherchais un créneau qui permette de commencer immédiatement, sans avoir besoin de liquidité de trésorerie, de stocks. Le taxi est un secteur à rentabilité immédiate, on travaille on paye le personnel, on travaille pas on ne paye personne ".

Avant de créer sa société, il a passé le CAP taxi et exercé comme chauffeur salarié pour connaître le métier au niveau de la pratique de tous les jours.

Cette volonté avant tout de créer une entreprise il l'explique ainsi : " Pour moi, le désir d'entreprendre vient d'une image familiale, mon père a essayé, il a échoué. Mon frère a aussi échoué. Moi, j'espère que ça va marcher. Je travaille bien plus qu'avant. Avant je faisais 25 heures par semaine, maintenant c'est 12 heures par jour, et parfois le samedi et le dimanche. Mais je suis mieux dans ma peau ".

## 2) Histoire de l'entreprise - Création et évolution

1984 : Rachat des parts d'une petite société six autorisations TAXIMONT qui faisait partie du groupe COPAGMONT (G7 Serfati) la société a dégage tous les capitaux du taxi pour s'orienter vers des activités plus rentables (réparations, garages).

" Avec des amis, nous avons constitué une société, c'était des gens qui avaient un peu d'argent à placer. On s'est constitué en SARL et on a racheté les autorisations, puis on a acheté les voitures, des LADA, parce que peu chères et faciles à réparer. L'investissement voitures + autorisations s'élève à  $22.000 \times 6 + 80.000 \times 6 = 612.000$  francs.

J'avais essayé d'obtenir une aide à la création d'entreprise. J'ai été dissuadé par l'ampleur des démarches et des délais.

En fait, par rapport à TAXIMONT, nous avons acheté des parts et donc gardé le nom. Il n'y a pas eu constitution de société ".



Problème actuel : menacé de disparition par réduction du nombre des autorisations. Voir problèmes de l'entreprise.

### 3) Politique du personnel et évolution

#### Au niveau du recrutement de départ

" Pour lancer la société, j'avais mis les six voitures devant et une pancarte "Forfait 320 francs par jour, carburant fourni".

Ca a duré longtemps avant que le personnel vienne : contact avec les centres de formation, etc..

Puis j'ai eu 6, puis 8 puis 10 salariés. Le forfait c'est une convention entre deux personnes. Vous ne payez que 320 francs par jour et le carburant vous est fourni, mais vous êtes salarié, charges sociales payées par l'employeur, fiche de paye établie sur la différente Recette-Forfait.

J'ai eu des problèmes car le forfait était interdit (voir problèmes de l'entreprise). Alors j'ai mis tout le monde au pourcentage du compteur avec fiche de paye journalière, charges payées par l'employeur.

Le recrutement a été difficile : se faire connaître, etc... Surtout des petits commerçants, des anciens routiers ou des pré-retraités, des jeunes chômeurs, mais ils ne restent pas, trop d'illusions sur la rentabilité du métier.

J'essaie d'être un patron social : 1/4 du compteur jusqu'à 500 francs, 1/2 après, mais il y a quand même une forte rotation du personnel, c'est rare quand on tourne à plein régime, 10 chauffeurs, dont 4 en doublage ".

#### 4) Problèmes de l'entreprise et stratégie

##### Rentabilité

" La rentabilité de l'activité taxi seule n'est pas suffisante pour couvrir les frais de main d'oeuvre et de mécanique.

Un exemple un taxi qui fait une très bonne recette de 750 francs. Le salarié touche 25 % de la recette + 34,50 francs, ça jusqu'à 500 francs. Au dessus 50 % ; en fait sur les 750 francs il touchera 284,50 F net. Là dessus il reste à l'entreprise 500 francs - sur la recette - avec ça je dois payer l'essence la part patronale et salariale des charges sociales, l'assurance, l'amortissement de la voiture, etc. - presque 400 francs -. Il ne reste que 100 francs. L'intérêt de l'entreprise, c'est que sur 6 : elle dégage 600 francs.

Au bout d'un an d'exploitation : l'activité taxi qui a supposé un investissement de 8 millions x 6 pour les autorisations = 48 millions et de 2,2 millions x 6 pour les voitures. Un total de 612.000 francs, et en plus mon investissement en travail et celui de personnel sédentaire. On ne peut pas dire que cela soit une activité rentable.

Donc pour compenser les pertes du secteur taxi, il a fallu investir dans des activités annexes. De toute façon, il fallait un local, un garage. Au départ j'ai cherché un moment c'était très cher puis j'ai trouvé la solution de la Station Service, j'ai négocié avec Esso. Avec un apport peu important, j'ai une infrastructure plus la vente de l'essence au public plus un garage et l'atelier de mécanique qui travaille aussi pour l'extérieur . Ca réduit les coûts et ça augmente les recettes "...

### Problème du forfait et sanction

" J'ai eu des problèmes avec un type qui est parti et qui était au forfait. Il a été se plaindre à la CGT. En plus je lui avait écrit noir sur blanc. Du coup, j'ai appris à mes dépens que le forfait était interdit et la location autorisée.

La commission professionnelle n'a pas encore statué. Mais au cas où j'ai un retrait définitif de licence, je vais être obligé de fermer, car je ne peux pas avoir moins de six autorisations.

Je ne comprends pas la logique de la CGT. Perte de dix emplois, pour une bêtise (car j'ai écrit). Sinon, il y a des gens qui le pratiquent sous le couvert de la location, ça revient au même, sauf que les gens n'ont pas de feuilles de paye, mais un contrat de location ".

## II.4. DIVERSITE DES PRATIQUES ET COMMUNAUTE DE PROBLEMES - DE L'ENTREPRISE A LA PROFESSION

Avant de conclure ce chapitre consacré aux entreprises dans le secteur taxi, en essayant d'isoler les pratiques et les rapports sociaux spécifiques aux différents types d'entreprises, nous voudrions tenter de déceler au-delà de ces spécificités la communauté des problèmes de la profession, mais avant, nous voudrions caractériser l'entreprise taxi dans sa spécificité, par rapport aux autres entreprises.

### II.4.A. Spécificité de l'entreprise taxi

Si comme toutes les entreprises l'entreprise de taxi est une organisation qui met en oeuvre des agents matériels, du travail et des capitaux pour produire des richesses ou des

services destinés à être vendus, elle n'est pas comme la plupart des entreprises le lieu de travail de ses employés.

Effectivement, les chauffeurs de taxi ont pour lieu de travail la voie publique et leurs clients ne s'adressent pas à l'entreprise mais à eux-mêmes.

Cette situation a de multiples conséquences :

- 1 - Le chauffeur de taxi est assez libre dans son activité.
- 2 - Son revenu est dépendant de son activité et évidemment du type de répartition de la recette entre lui et l'entreprise.
- 3 - Son lien à l'entreprise est assez lâche.

Cette distance entre le chauffeur et l'entreprise a tendance à s'accroître dans le temps, à travers deux éléments essentiels : la disparition des grandes entreprises et la généralisation du système de la location (T.I.).

En effet, jusqu'à la fin des années 60 les sièges des grandes compagnies, même si elles ne constituaient pas des lieux de travail, constituaient des lieux de rapports sociaux et de formation d'une identité collective. Cela à travers la nécessité de ramener tous les soirs au garage le véhicule et de verser tous les soirs une partie (75 %) de la recette à la caisse, d'y rencontrer à ce moment là d'autres chauffeurs soumis au même type de contraintes.

Autre facteur de constitution d'une identité collective et de la perception d'une situation de classe, le comité d'entreprise, les sections syndicales fortement représentées dans les compagnies et les grands loueurs.

La quasi disparition des grandes compagnies et de la concentration en un lieu précis de nombreux travailleurs par la généralisation de la pratique hors garage - forfait - ou location, l'individualisation du rapport à l'employeur qu'implique en particulier la location, l'idéologie de l'indépendance qui l'entoure, tendent de plus en plus à rendre abstrait le concept de l'entreprise pour le chauffeur et à obscurcir les rapports sociaux ou tout au moins leur conscience entre les détenteurs d'autorisations et ceux qui les exploitent (NTA).

Cette non transparence et cet éloignement progressif rend particulièrement difficile le travail des syndicats (voir chapitre IV) et nuit tant à la constitution d'une identité collective qu'à la mise en place de luttes sociales à l'intérieur de l'entreprise. A la limite les conflits se déplacent au niveau de la profession dans son ensemble entre les syndicats de travailleurs (NTA et TA) d'une part et les pouvoirs publics et les loueurs d'autre part.

Il est toutefois nécessaire à ce stade de la recherche de chercher à saisir à travers les pratiques et les représentations des entreprises de différents types les spécificités liées au type d'organisation et la communauté des problèmes qui transcendent l'entreprise pour être communs à l'ensemble des entreprises de la profession.

Pour chacun des types d'entreprise, nous étudierons deux éléments qui nous semblent essentiels : politique du personnel ou politique sociale, ou mieux rapports sociaux internes à l'entreprise et politique économique. Pour certains types d'entreprises et en particulier pour les plus petites d'entre elles il est difficile de parler de politique à proprement parler, car il s'agit plus d'une survie à court terme que d'une véritable politique économique.

## II.4.B. De la politique d'entreprise aux problèmes de la profession

### 1. La grande compagnie

#### Politique sociale et rapports sociaux dans l'entreprise

On a vu passer la grande compagnie du stade de la grande entreprise employant près de 2000 salariés au stade d'une entreprise louant voiture et autorisation à 600 locataires environ.

Plus de Comité d'Entreprise, plus de salariés (ou presque), plus de droit du travail, mais un système de contrat commercial qui lie le locataire et le bailleur par un contrat de location supposant le versement d'un certain montant fixe pour la location de l'autorisation et de la voiture.

Sous le couvert de "formules libérales voulues par les chauffeurs", la grande compagnie établit un système d'exploitation plus rentable pour elle et se désengage au point de vue de ses responsabilités sociales en tant qu'entreprise.

Sa seule politique est d'encourager "les meilleurs à l'installation dans l'artisanat, afin de se désengager encore plus, et de trouver des clients pour les activités diverses (Radio Taxi, Club Affaires, etc.).

#### Politique économique

Là aussi, il y a un net désengagement par rapport à l'activité taxi (liquidation des autorisations) et un investissement dans les activités annexes ou connexes).

Dans sa politique économique et dans son développement du libéralisme à tout crin, la grande compagnie est en relatif accord avec les pouvoirs publics de tutelle qui veulent à terme faire prendre en charge un secteur déficitaire par les travailleurs indépendants. Il faut noter que si dans un premier temps (quand elle employait des salariés) les intérêts de la compagnie convergeaient d'une certaine façon avec ceux des chauffeurs - augmentation des tarifs augmentation des recettes augmentation des revenus de l'entreprise - actuellement ses revenus étant indépendants de la tarification, elle n'exerce aucune pression auprès des pouvoirs publics pour obtenir une revalorisation de ces tarifs.

Toute la politique (sociale et économique) de la grande compagnie est orientée vers une augmentation de la demande (des chauffeurs, des entreprises, ou de la clientèle privée) et dans cette perspective le chauffeur n'est qu'un intermédiaire plus ou moins utile pour l'écoulement des produits.

## 2. La vieille coopérative "L'Union"

### Politique sociale et rapports sociaux dans l'entreprise

Partie de la réunion en 1935 de plusieurs chauffeurs cherchant à travers le système coopératif un système de protection sociale dont ne bénéficiaient à l'époque que les artisans du taxi, la Coopérative Union perd petit à petit de sa substance et de son esprit de coopérative.

D'une part par le départ des plus anciens vers l'artisanat, le statut de l'artisan s'étant amélioré progressivement sur le plan social au cours des ans, par ailleurs l'introduction de formules hors garage forfait et

location vont lā aussi dētruire l'esprit coopēratif par la diminution de l'identitē collective de l'entreprise d'une part, par la forte rotation des chauffeurs de l'autre.

Actuellement, l'Union est un loueur comme un autre quoique pratiquant un taux de location moins ēlevē que les autres, et sa structure coopēratif n'est plus qu'un fantōme.

### Politique ēconomique

Comme le dit le dirigeant lui-mēme, " si nous n'ētions pas une coopēratif, la sagesse voudrait que nous liquidions nos autorisations (ā un bon prix) et que nous arrētions notre activitē taxi ".

Donc un dēsengagement est prēvu ā plus ou moins long terme, en attendant ce dēsengagement dēfinitif, l'entreprise fait des investissements dans des activitēs annexes : garages pour le public extērieur, etc. qui comblent en partie le dēficit(?) de l'activitē taxi.

### 3. Le GIE de SCOOP

#### Politique sociale et rapports sociaux dans l'entreprise

Issue de trois sociētēs classiques, passēes successivement au statut de Sociētē Coopēratif Ouvriēre, la GESCOOP comprend 1083 chauffeurs actionnaires-propriētaires de leur instrument de travail. Profitant des avantages de plusieurs services communs, - moyennant une certaine somme versēe tous les mois couvrant les charges sociales, la location, etc... - ils bēnēficient d'un statut d'indēpendant et d'une bonne couverture sociale.



Les chauffeurs tout en étant conscients de ces avantages ne semblent pas toutefois développer une très large conscience de coopérateurs (pas foule aux assemblées générales).

#### Politique économique

Placement des capitaux dans des activités diverses - Station Service, Société informatique, Centre de calcul ouvert aux coopérateurs mais aussi à des particuliers et entreprises extérieurs au secteur.

Structure équilibrée avec de bons rapports sociaux et une bonne politique d'investissement.

#### 4. Société moyenne (36 chauffeurs salariés au pourcentage du compteur

##### Politique sociale - Rapports sociaux

Dans cette société, les salariés sont au pourcentage du compteur. Ils reversent chaque soir 75 % de la recette à l'employeur.

D'après le discours du directeur, le climat social est mauvais - fort turn over - car le chauffeur considère qu'il entretient le loueur (voir discours sur le problème psychologique). L'absence de mesures incitatives 50 % au dessus de 500 francs ou 1/3 de la recette semble plus explicative vu le mécontentement que la psychologie.

##### Politique économique

Un secteur taxi déficitaire est compensé par la mise à disposition du public des infrastructures mais c'est une

situation difficile à moyen terme en particulier à travers le fort coût d'exploitation du taxi (accident assurances).

## 5. La petite entreprise de six actionnaires salariés

### Politique sociale et rapports sociaux

Les chauffeurs sont ici à la fois propriétaires réels de leur instrument de travail et salariés.

Cette solution est assez bonne dans la mesure où elle allie la sécurité du salariat à l'indépendance de l'artisanat. Toutefois, elle est fragile vu la taille de l'entreprise, elle dépend d'une part de la qualité du gérant et d'autre part de la cohésion du groupe, une seule brebis galeuse qui a beaucoup d'accidents ou qui truque le compteur et la société peut disparaître. Le problème est celui de l'obligation minimum de six autorisations pour la constitution d'une société ; si une autorisation est suspendue, tout s'effondre.

On trouvera en annexe un article qui au delà de la spécificité ethnique des chauffeurs, illustre bien les risques encourus par ce genre de structure. Les chauffeurs de taxi pour la plupart ignorant les ficelles juridiques, confient aveuglément le sort de leur société au gérant.

### Politique économique

On ne peut pas parler ici de politique économique de l'entreprise mais plutôt de survie économique et en particulier de la nécessité d'obtenir un équilibre entre dépenses et recettes qui pose problème au moment du renouvellement du matériel.

L'obligation de garage récente pose évidemment un problème à ce type d'entreprise.

6. La petite entreprise de salariés au compteur fondée par des associés extérieurs au métier

Politique sociale - Rapports dans l'entreprise

Voulant être un patron "social", Monsieur T. a essayé d'une part de créer une identité collective de la boîte à travers le véhicule commun, la Lada, et d'autre part de motiver ses chauffeurs à travers le passage de 25 à 50 % de la recette au dessus de 500 francs.

Ces différentes mesures n'empêchent pas une certaine rotation des salariés.

Politique économique

Compensation du déficit relatif de l'activité taxi par utilisation multiple de la station d'essence, du garage, de l'atelier mécanique.

Il faut noter que l'essentiel des problèmes connus par cette petite entreprise est dû à la méconnaissance des ficelles du métier et à un rejet de celui qui vient d'ailleurs, qui n'est pas de la profession.

Ce type d'entreprise de 6 autorisations voit sa survie remise en question dans le cas de retrait définitif d'une seule autorisation.

A travers cette brève analyse des différents types d'entreprise, on peut constater que la structure salariale classique a tendance à disparaître et que les entreprises qui pratiquent ce système avec rigueur ont du mal à survivre. On assiste donc au niveau des entreprises d'une part à un désengagement des grandes et moyennes entreprises (même si elles pratiquent le régime de la location), d'autre part au développement des structures de type société d'actionnaires qui restent fragiles par leur petite taille. Il semble que la structure qui concilie le mieux une politique de développement social (indépendance et sécurité des NTA) et de développement économique (politique intelligente d'investissement), tout en restant centrée sur l'activité taxi, est le GIE GESCOP qui regroupe les trois Scoop.

Son problème essentiel étant de recruter des jeunes pour compenser le départ à la retraite des "anciens".

Mais au delà de ces spécificités, deux problèmes semblent transversaux à toutes les entreprises :

- Le problème économique de la rentabilité taxi proprement dite.
- Le problème social du turn over et du manque de main d'oeuvre formée.

Pour l'aspect économique, nous avons vu les différentes solutions adoptées par les entreprises, qui vont du désengagement progressif, à la mise en place d'activités annexes qui diminuent les coûts et augmentent les recettes. Nous l'avons évoqué à plusieurs reprises donc nous ne reviendrons pas là dessus.

Toutefois, en ce qui concerne le développement d'activités annexes, il faut aller plus loin que le simple fait et voir la

volonté qui précède à leur mise en place. Ce qui est une volonté de désengagement des capitaux du secteur taxi, dans le cas de la grande compagnie et la volonté à long terme de la scoop Union dans le cas du GIE Gescop est une volonté d'amélioration des revenus des capitaux de l'ensemble des actionnaires et donc des chauffeurs.

Quant aux solutions adoptées par les entreprises de taille moyenne, et de petite taille, elle concilie les activités annexes et la diminution des coûts dans la mesure où elles ouvrent au public extérieur des structures nécessaires à l'entreprise (station service, garage, atelier de mécanique, etc.).

Ces solutions restent des palliatifs possibles à partir d'un certain montant de capitaux, mais ne résolvent pas le problème de la profession et en particulier celui de la non rentabilité du capital et du travail dans le secteur.

Cette faible rentabilité du capital comme du travail n'est pas étrangère aux problèmes sociaux que rencontrent les entreprises à savoir l'insuffisance de compétence du personnel due à une formation médiocre, et le turn over constant des chauffeurs.

Les deux problèmes sont d'ailleurs liés, nous le verrons dans le chapitre III.

Le système de formation, financé et assuré par les loueurs est en décadence totale, la revalorisation du CAP en 85 n'a pas résolu tous les problèmes et de loin. La dévalorisation du CAP dans une période où il s'agissait de recruter au maximum et au moindre coût (73-74) a été voulue par certains loueurs, et maintenant en voyant les conséquences de cette formation insuffisante pour l'entreprise (accidents multiples, infractions à la législation, ect.) ils trouvent que le

systeme de formation est à revoir, c'est l'histoire de l'arroseur arrosé.

Quant au turn over, il est lié d'une part à la faiblesse de la rentabilité de l'activité et d'autre part au décalage entre les mythes que l'on entretient au niveau de la formation " 8000 francs net par mois, etc... " et la réalité nettement plus dure du métier.

Problèmes économiques et problèmes sociaux sont évidemment fortement liés. Seule une rentabilité suffisante de l'activité et une répartition équitable de la recette peut permettre d'attirer dans la profession une population par ailleurs bien formée, qui s'y stabilisera.

La structure GIE de Sociétés Coopératives Ouvrières nous semble pour l'instant celle qui concilie le mieux une certaine rentabilité économique et une population stable à 50 %.

Ce type de solution étant toutefois dénigré par certains ultra-indépendantistes, voyant dans l'artisanat la seule solution possible pour l'avenir.

Nous verrons dans le chapitre III qu'en cette période de crise où l'investissement dans l'artisanat est très lourd et la rentabilité de l'activité restreinte, beaucoup d'entrants tendent à adopter la solution de l'actionnariat coopératif, parfois au détriment de l'artisanat.

## **CHAPITRE III**

### **LES CHAUFFEURS DE TAXI PARISIENS CARACTERISTIQUES, PRATIQUES ET REPRESENTATIONS - 1965/1985**





## CHAPITRE III

### LES CHAUFFEURS DE TAXI PARISIENS CARACTERISTIQUES, PRATIQUES ET REPRESENTATIONS - 1965/1985

#### III.1. APPROCHE GLOBALE DES CONDITIONS D'INSERTION DES STATUTS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET REVENUS DES CHAUFFEURS DE TAXI PARISIENS

Avant de présenter les caractéristiques globales des populations de chauffeurs, à partir desquelles nous avons constitué nos populations d'enquête, ainsi que les itinéraires, pratiques et représentations des différentes cohortes d'entrants, il nous a semblé nécessaire d'aborder rapidement "la profession", au niveau de l'insertion /formation, du travail, des statuts et des revenus qui sont liés à ces différents statuts.

##### III.1.A. L'ACCES A LA PROFESSION

Nous ne reviendrons pas ici sur le détail de la réglementation, mais il faut savoir que jusqu'en 74 l'accès à la profession se faisait à travers le passage d'un examen unique réputé difficile, qui donnait accès au Certificat de Capacité de taxi.

Depuis 1974, ce certificat a été scindé en deux - Certificat Provisoire, Certificat Définitif - entre les deux le chauffeur exerce la plupart du temps, en tant que salarié

au pourcentage, chez un loueur pendant une période de six mois.

On trouvera en annexe de ce chapitre la liste des différents établissements de formation (payants et gratuits) qui sont la plupart du temps placés sous la direction soit d'un syndicat, soit d'Organisations Professionnelles (petits loueurs), soit de Compagnies (G7).

La formation qui y est dispensée est assez inégale en quantité comme en qualité.

Il faut aussi noter que les Centres de Formation sont aussi des centres de recrutement auxquels s'adressent les loueurs en mal de chauffeurs, surtout pendant la période intermédiaire entre le Certificat Provisoire et le Définitif, où le chauffeur exerce son apprentissage. Cette scission en deux du certificat de capacité a été souvent critiquée par les syndicats, principalement par le CGT, car, comme nous l'avons dit précédemment, l'apprentissage se fait au détriment de la clientèle et par ailleurs la valeur globale du certificat de capacité est diminuée par une baisse du niveau général des capacités demandées. Il faut noter que le niveau des connaissances qui est vérifié par la Commission des Examens (paritaire) est fortement lié aux nécessités de la demande, et quelque peu arbitraire.

Devant la baisse du niveau général d'une part et la restriction de la demande par rapport à l'offre (afflux de chômeurs dans le métier), le niveau de l'examen a été quelque peu surélevé en 1985.

On trouvera en annexe de ce chapitre les différents textes se rapportant à l'examen, et au contenu des épreuves. Mais il y a loin des textes à la réalité, et comme nous l'avons dit

précédemment, c'est le niveau de l'offre d'emplois qui est le facteur le plus important de régulation de l'accès.

Malgré la baisse de niveau le nombre des échecs reste important, comme le prouvent ces quelques chiffres extraits du numéro spécial consacré au taxi parisien de la revue Liaisons (Revue d'Information et de Relations Publiques de la Préfecture de Police).

1983 3.662 candidats  
1.552 reçus au provisoire  
1.077 reçus au définitif  
1984 3.792 candidats  
1.496 provisoires  
1.223 définitifs  
1985 3.891 candidats  
1.514 provisoires  
1.244 définitifs

Nous nous attacherons plus loin aux caractéristiques des entrants dans la présentation des populations d'enquête : formation restreinte très liée à la bonne volonté des loueurs (durant la période intermédiaire des six mois), examen aux critères fluctuants en fonction de l'offre d'emplois, tels sont les caractéristiques de la période d'insertion.

### III.1.B. LE TRAVAIL

Titulaire de son certificat de capacité délivré par la Préfecture, le chauffeur de taxi va pouvoir exercer sa profession dans des conditions réglementées comme nous l'avons vu plus haut au niveau :

- du nombre d'heures : 10 heures pour les non titulaires d'autorisations (salarié au pourcentage actionnaires -

locataires) et de 11 heures pour les titulaires d'autorisation artisans (vérifié par l'horodateur situé à l'arrière du taxi et mis en marche au début de la journée) ;

- de la tarification : horo-kilométrique et en fonction des zones (voir document, page 16b) ; chaque taxi est équipé d'un compteur horo-kilométrique qui indique le prix de la course en fonction du kilométrage parcouru, et en dessous d'une certaine vitesse (24 km/h), ou à l'attente, en fonction du temps passé à l'intérieur du véhicule) ;

- des obligations envers les usagers : les fautes professionnelles commises et constatées par les agents de la force publique entraînent la comparution devant la Commission de Discipline de la Profession.

Si les conditions d'exercice et les revenus varient en fonction des statuts (liberté plus ou moins grande d'horaire) comme nous le verrons plus loin, la pratique quotidienne du chauffeur est relativement homogène et globalement conditionnée par la réglementation (comme nous l'avons vu ci-dessus) et les conditions environnementales, à savoir les conditions de circulation dans la ville et la demande des clients.

Le chauffeur de taxi au début de sa journée met en marche l'horodateur, en introduisant dans celui-ci une plaque comportant un nombre compris entre un et vingt-quatre, correspondant à l'heure de fin de service, soit dix heures après l'heure de départ pour le salarié, onze heures après pour l'artisan. Il met en marche aussi son dispositif lumineux, qui indique qu'il est libre, ou en charge (voir illustrations ci-contre). Le dispositif indique aussi les zones tarifaires.

A partir de ce moment là, son travail consiste à transporter des clients d'un point à un autre en fonction de la demande. Le chauffeur recherche sa clientèle soit dans une station, soit la charge dans la rue (en "maraude"), soit est appelé par l'intermédiaire du radio-téléphone. Le nombre de courses journalières est fonction évidemment de la demande mais aussi des conditions de circulation.

La dégradation des conditions de circulation, quoique ayant connu une amélioration, à travers la mise en place de couloirs de circulation réservés, entraîne la chute du nombre moyen journalier de courses de 30 en 1965 à 18/20 en 1985.

Les conditions difficiles de circulation entraînent de plus un allongement du temps effectif de travail et une pénibilité à certaines heures et dans certains secteurs.

Dans le temps : l'évolution de la demande fait apparaître des pointes de demandes le matin de 7h30 à 9 heures, à 12 heures, et en fin d'après midi à partir de 17h30.

Dans l'espace : dans le centre de Paris, les arrivées sont plus nombreuses que les départs le matin, elles sont à l'inverse moins nombreuses que les départs l'après midi. En ce qui concerne la banlieue de Paris, c'est l'inverse qui se produit.

### III.1.C. L'ACCES A L'ARTISANAT

Pour devenir artisan, le chauffeur de taxi doit depuis 1967 avoir exercé une certaine période en tant que "salariné" - 5 ans en 1967, 2 ans en 1973, 6 mois en 1985 -. Avant 1967, un chauffeur pouvait devenir directement artisan. L'évolution de la durée préalable à l'accès à l'artisanat, stipulée par la réglementation est aussi, comme nous l'avons vu plus haut,

essentiellement fonction de la demande de "salariés" des entreprises et de la volonté politique des autorités de tutelle d'accélérer l'artisanalisation de la profession.

Actuellement, le chauffeur de taxi candidat à l'artisanat doit d'une part acquérir une autorisation de circuler et de stationner sur la voie publique (voir ci-contre). Cette acquisition se fait dans la plupart des cas à titre onéreux (sauf obtention d'autorisation incessible et gratuite de la Préfecture).

Dans la pratique, le demandeur comme l'offreur d'autorisation se présentent à l'un des syndicats et demandent à celui-ci de jouer le rôle de courtier ; le syndicat présente le dossier à la Préfecture avec les justificatifs suivants :

Pour le demandeur : Certificat de Capacité définitif (validé) - six fiches mensuelles de salaire - de chauffeur de taxi.

Pour l'offreur : (qui cède son autorisation) une autorisation délivrée depuis plus de cinq ans, des justificatifs de paiements fiscaux.

La Préfecture, après vérification et enquête de moralité sur le demandeur, et vérification de la cessibilité de l'autorisation de l'offreur, accepte le "transfert".

Le syndicat intervient ensuite dans la tractation financière.

Le cours de l'autorisation est essentiellement fonction de l'offre et de la demande, actuellement, à travers la réduction de la période de salariat obligatoire et à la suite des conditions de moins en moins rentables d'exercice des non titulaires d'autorisations, l'autorisation est estimée à 180.000 francs. Il y a quatre ans, elle coûtait 80.000 francs.

Le demandeur peut bénéficier pour l'acquisition de son autorisation d'un crédit à taux bonifié, accordé par des organismes financiers liés aux syndicats.

#### Attribution à titre gratuit d'autorisations incessibles

Les 800 autorisations distribuées gratuitement en 1967 (à des rapatriés d'Algérie) sont réputées incessibles. 200 de plus sont venues accroître cet effectif par récupération par la Préfecture d'autres autorisations incessibles, le plus souvent au moment de décès sans ayant-droit.

La Préfecture peut donc redistribuer ces 1000 autorisations à titre gratuit au moment de la cessation d'activité de chacun des titulaires. La liste d'attente étant longue, le délai moyen d'obtention d'une autorisation à titre gratuit est de 10 ans.

Une taxe sur l'autorisation est prélevée par la ville de Paris pour un montant de 1,50 francs par jour et véhicule, ce qui représente une somme de 550 francs par an, perçue au titre de stationnement sur la voie publique.

L'artisan doit aussi acquérir un véhicule et pour cela il ne peut bénéficier de crédit à taux préférentiel car le véhicule n'est pas considéré comme instrument de travail par le Ministère des Finances. Il acquiert le véhicule TTC et se voit restituer la TVA dans un délai de deux à trois ans.

Il doit faire équiper son véhicule avec les accessoires réglementaires : lumineux de toit, compteur, appareil horaire.

Soumis à une visite technique dès leur mise en circulation, les taxis le sont ensuite chaque année jusqu'à cessation d'exploitation.

La visite technique porte à la fois sur l'état général du véhicule, les organes de sécurité, le respect des normes de pollution, et enfin le contrôle du bon étalonnage du compteur horokilométrique sur les bancs de roulements. Tous ces contrôles sont effectués par la Préfecture de Police.

Il est à noter qu'en 1985 un non titulaire d'autorisation doit disposer d'un capital de près de 300.000 francs pour devenir artisan.

### III.2. STATUTS, CONDITIONS DE TRAVAIL ET REVENU

Nous avons, dans le chapitre I, donné des indications globales sur les différents statuts des conducteurs.

Nous voudrions ici affiner notre analyse, d'une part en évoquant les différentes conditions de travail liées au statut, d'autre part les revenus moyens de chacun de ces statuts.

Auparavant, il nous faut apporter les précisions suivantes :

Pour le calcul des revenus, nous avons pris comme base le même nombre de courses et de sorties (jours travaillés) pour tous les statuts afin de pouvoir comparer la rentabilité du travail afférente aux différentes formes d'exercice.

Or, il existe des différences de revenus évidentes à l'intérieur d'une même catégorie, qui sont dues à la différence des coûts (montant de la location) pour le locataire ou au nombre de jours travaillés. Certains locataires travaillent sept jours sur sept, d'autres dépassent allégrement les dix heures de travail autorisées. Il faut donc



bien garder en mémoire qu'il s'agit là d'une approximation établie essentiellement pour la nécessité d'une comparaison entre les différents statuts.

### III.2.A. LE SALARIE AU COMPTEUR

Statut le plus ancien et le plus classique du non titulaire d'autorisation, le salariat au compteur a comme nous l'avons vu précédemment tendance à disparaître. On peut actuellement compter un quart des chauffeurs NTA qui exercent leur activité suivant ce type de statut. Chauffeurs âgés proches de la retraite, chauffeurs débutants en période transitoire, entre le Certificat provisoire et le définitif.

Le chauffeur est lié à l'entreprise par un contrat de travail.

Le chauffeur doit pour débiter son travail se rendre par ses propres moyens au siège de l'entreprise où il a garé sa voiture la veille. Dans la plupart des cas, il a un véhicule attitré, mais dans les cas de doublage (le même véhicule, la même autorisation sont utilisés par deux chauffeurs), il devra souvent remettre la voiture en état avant de repartir. Si il ne fait pas de doublage, il travaille le plus souvent le jour, entre 8h du matin et 18h, ou entre 10h du matin et 20h. Au départ de l'entreprise, il mettra en marche l'horodateur et fera relever le compteur au bureau, et il se lancera à la recherche du client. Suivant son ancienneté dans la profession, il saura choisir son itinéraire, combinant savamment les heures, les lieux et les types de clientèle, et ceci en toute indépendance, son but étant de faire un maximum de recette en un minimum d'heures. Il n'a aucune obligation au niveau des heures de travail effectif, bien que certains employeurs rechignent quand la recette est trop faible.

Sa journée de travail finie, il rentrera au garage et fera à nouveau relever le compteur. La recette théorique qui servira de base à l'établissement de sa feuille de paye et donc de son salaire sera calculée sur la différence relevé du soir - relevé du matin. Il devra remettre 75 % de cette recette à son employeur et conservera le reste. Certains employeurs, comme nous l'avons vu précédemment (chapitre Entreprise), pour encourager les chauffeurs, ne prélèvent que 70 % de la recette globale, ou 75 % jusqu'à 500 francs et 50 % au dessus de cette somme.

Ce chauffeur salarié bénéficiera du régime général de la Sécurité sociale, les cotisations (Charges patronales + salariales) étant payées par l'employeur.

Au niveau fiscal, il fera une déclaration des salaires perçus. Le salarié au compteur bénéficie d'un mois à cinq semaines de congés payés, et des allocations chômage.

En fait, le salarié au compteur, si il est contraint par la nécessité d'aller à son lieu de travail au début et en fin de journée pour y prendre et ramener son outil de travail et toucher son salaire, est relativement libre à l'intérieur de son temps de travail où il est seul à décider de l'organisation de celui-ci et du nombre d'heures effectives qu'il doit réaliser.

Toutefois, le blocage des tarifs, les difficultés de circulation, l'obligent de plus en plus à faire concorder les heures de travail effectives et les heures de travail maximum autorisées.

Il faut aussi noter que les salariés au pourcentage qui sont actionnaires de petites entreprises ont des conditions de travail plus proche de l'artisan (pratique hors garage) que du salarié au compteur classique, les compteurs, servant de base

de calcul des salaires, étant relevés toutes les semaines ou même tous les quinze jours.

On trouvera en annexe la feuille de paye classique du salarié au compteur.

Nous donnons ci-après une estimation du revenu mensuel d'un salarié au compteur en 1973 et 1984. Le revenu est calculé d'une part en fonction d'éléments fixes dans le temps (nombre de courses moyennes journalières (20), nombre de jours de travail mensuels (25)), soit un nombre de courses mensuelles de 500.

D'une part en fonction d'éléments variables soit le salaire de base journalier versé au salarié quelque soit sa recette. Ce salaire était de 4,50 F en 74 et de 34 F en 84, et le prix de la course moyenne qui est de 10,30 F en 74 et de 30,05 F en 84.

Revenus du salarié au pourcentage du compteur : Estimation

1974

Recette brute mensuelle :  $10,30 \text{ F} \times 500 = 5.150,00 \text{ F}$   
Salaire de base mensuel :  $4,50 \text{ F} \times 25 = 112,50 \text{ F}$   
Revenu mensuel (hors pourboires) :  $5.150,4 + 112,50 = 1.400 \text{ F}$   
Revenu mensuel pourboires compris 10 %\* :  $1.400 + 515 = 1.915 \text{ F}$   
Revenu net mensuel pour 250 h : 1.915,00 F  
SMIG - Février 1974 pour 173h33 : 970,00 F.

1984

Recette brute mensuelle :  $30,05 \times 500 = 15.025 \text{ F}$   
Salaire de base mensuel :  $30,05 \times 25 = 751,25 \text{ F}$   
Revenu mensuel hors pourboires :  $15.025 : 4 + 751,25 = 4.507,50 \text{ F}$   
Revenu mensuel pourboires compris :  $4.508 + 1.502 = 6.010 \text{ F}$   
Revenu net mensuel pour 250 heures = 6.010,00 F.  
SMIG - Février 1984 pour 169h : 3.850,00 F.

\* Les 10 % de pourboires sont forfaitairement inclus dans le revenu fiscal alors que le chauffeur ne les touche souvent pas.

Il est à noter à travers le calcul des revenus, que le prix de la course moyenne, qui est établi par les Syndicats et la Préfecture, est essentiellement lié au tarif, et qu'il est le même pour tous les statuts à un moment donné dans le temps.

Si nous comparons le revenu du salarié au compteur à celui du SMIG, nous notons qu'en 1974 la proportion était de près de deux fois le SMIG, et qu'en 1984, elle est de 1,56 fois le SMIG, donc en baisse relative alors que si on compare les heures de travail réelles, la tendance est à la hausse relative pour un nombre de courses égales.

Entre 74 et 84, le revenu mensuel du chauffeur de taxi salarié au compteur s'est multiplié par 3,13, alors que le SMIG a été multiplié par 3,98 - presque 4.

Entre ces deux périodes, le revenu du chauffeur de taxi s'est donc nettement détérioré.

### III.2.B. LE FORFAITAIRE

Ce statut est interdit depuis 1976, mais nous avons voulu l'étudier pour pouvoir le comparer à celui du locataire - 84 - au niveau des revenus.

#### Le salarié au forfait

A la différence du salarié au pourcentage, le salarié à une pratique "hors garage", moyennant le paiement d'une somme forfaitaire, fixée par l'employeur. Ce forfaitaire dispose de la voiture pendant les jours ouvrés, et même si il paye une somme supplémentaire, pendant le week-end, il conserve la

totalité de la recette réalisée. Sinon sa pratique est assez proche des autres chauffeurs, à savoir recherche de clients, et circulation pendant dix heures dans les rues de la capitale.

Cette pratique du forfait qui est apparue dans les années 60 à Paris et qui s'est généralisée jusqu'en 74 correspondait, avant la date, à une orientation des employeurs vers la location, qui en a d'ailleurs pris le relais.

Toutefois, le forfaitaire était considéré notamment par le fisc comme un salarié tandis que le locataire ne l'est pas.

Cette formule permettait aux entreprises d'avoir un revenu fixe de leur autorisation quelque soit la recette réelle du chauffeur. Elle a été dans un premier temps introduite avec des forfaits très bas, ce qui a attiré beaucoup de chauffeurs qui se voyaient déchargés du souci de ramener quotidiennement la voiture au garage, puis les forfaits ont vite grimpé. Pour le conducteur, elle induisait évidemment une plus grande disponibilité du véhicule, mais aussi une transformation des relations employeur-employé, qui s'écartaient de plus en plus du salariat.

Cette pratique a été fortement combattue par la C.G.T. qui voyait dans le paiement du forfait le paiement d'un droit au travail. Cette pratique comme celle de la location a un inconvénient majeur, elle laisse à la libre appréciation de l'employeur le montant du forfait et crée donc des inégalités frappantes entre les chauffeurs dont le revenu n'est plus basé sur l'activité réelle mais sur le revenu disponible après paiement d'un forfait qui peut varier du simple au double.

### III.2.C. LE LOCATAIRE

Le locataire est le jeune frère encore plus malmené du forfaitaire, à savoir qu'il n'est plus dans une relation d'employé-employeur avec l'entreprise dans laquelle il travaille, mais une relation de locataire à bailleur, et ne bénéficie plus du droit du travail.

Sur la base d'un contrat type (voir annexe) conclu entre la société et le locataire, celui-ci paye tous les dix jours une "certaine" somme moyennant quoi il dispose de la voiture jour et nuit et toute la semaine. A contrario du forfaitaire, le locataire n'a pas de carburant fourni. Cette liberté factice entraîne chez le locataire une pratique d'auto-exploitation intensive. Pour pouvoir dégager le surplus nécessaire à son existence et à celle parfois de sa famille, il travaille sept jours par semaine et souvent plus de dix heures par jour.

Aguichés par cette liberté, beaucoup de chauffeurs ignorant du rapport moyen de l'exercice du métier sont souvent complètement perdus et ont du mal à atteindre, sinon à dépasser, la somme qu'ils doivent payer à l'entreprise.

Ce type de situation entraîne deux phénomènes : une incitation à la fraude du chauffeur, et aussi à cause de son état de fatigue de nombreux accidents pour lesquels il doit payer à chaque fois la franchise. Par ailleurs, ce système entraîne un fort turn over des chauffeurs sortant du métier, après avoir constaté qu'ils ne peuvent continuer ce type d'exercice de la profession, et d'autres qui y entrant apâtés par le libéralisme de la formule.

Par ailleurs, le taux de la location n'a aucun référent, il est fixé par l'entreprise et peut varier en 85 de 500 francs par jour à 280 francs.

De nombreux chômeurs se font échauder par cette formule qui si elle implique une couverture sociale minimum (les charges étant incluses dans le montant de la location et reversées en principe par l'entreprise à la sécurité sociale) ne donne pas lieu au versement de la cotisation chômage. Donc si l'ex-chômeur quitte l'entreprise, il se retrouve chômeur sans droit.

Du point de vue fiscal, le locataire est imposé comme un travailleur indépendant, et parfois sur des bases totalement arbitraires, le fisc prenant comme référence le montant de la location pour le calcul du revenu : " Si vous payez 10.000 francs par mois, c'est que vous faites au moins 20.000 francs ".

Nous avons calculé sur les mêmes bases que pour le salarié au pourcentage du compteur les revenus du forfaitaire en 1974 et du locataire en 1984.

Revenus forfaitaires (1974) du locataire 1984 : Estimation

1974

Forfaitaire payant un forfait mensuel de 3.500 francs (essence comprise)

Recette brute mensuelle :  $10,3 \times 500 = 5.150$  F

Forfait mensuel : 3.500 F

Revenu mensuel hors pourboires :  $5.150 - 3.500 = 1.650$  F

+ pourboires =  $1.650 + 515 = 2.165$  F

SMIG : 970,00 F

1984

Locataire - G7 - payant une location de 110.000 francs par mois carburant non fourni

Recette brute mensuelle :  $30,5 \times 500 = 15.025$  F

Frais - Forfait mensuel 11.000 F

Carburant 37 F (détaxé)  $\times 25 = 925$  F

Total frais : 11.925 F

Revenu net mensuel hors pourboires : 3.100 F  
avec pourboires : 3.100 + 1.502 = 4.602,00 F  
SMIG = 3.850,00 F

A travers ces chiffres, on constate la détérioration des revenus des locataires par rapport à ceux des forfaitaires. Détérioration due essentiellement à un fort accroissement des coûts de location, et à la prise en charge par le locataire du carburant. Il est évident qu'avec un tel revenu le locataire est obligé de travailler sept jours sur sept, et soixante-dix heures par semaine.

On trouvera en annexe un contrat type de location ainsi que le règlement y afférant.

### III.2.D. ACTIONNAIRE GES COP

Après l'achat d'une action, et le dépôt sur un compte bloqué de la valeur hors taxe de son véhicule, l'actionnaire GES COP bénéficie d'une totale indépendance sur le plan de sa pratique quotidienne, c'est-à-dire que sa situation est équivalente à celle de l'artisan.

Toutefois, son entrée dans le métier est moins coûteuse, puisqu'elle n'implique pas d'achat d'autorisation. Il bénéficie à un moindre coût de toutes les infrastructures du GIE et de conditions intéressantes sur le plan de l'Assurance voiture et de la Mutuelle.

La gestion de son compte est effectuée par la GES COP ainsi que ses déclarations fiscales. Au niveau fiscal, l'actionnaire est depuis 1982 imposé au réel simplifié (on trouvera en annexe un compte de résultat locataire correspondant à sa déclaration au réel simplifié).



Par rapport à la Sécurité Sociale, l'actionnaire coopérateur GESCOP est considéré comme locataire (nous avons vu pourquoi dans le chapitre consacré aux entreprises). Toutefois, le montant porté sur sa déclaration fiscale en tant que location taxi recouvre en fait l'Assurance de la voiture, et une partie de cette somme est reversée sur le compte courant pour couvrir l'amortissement de la voiture. D'après les statistiques effectuées par le Centre de Gestion agréé pour la GESCOP pour 1985 :

25 % des adhérents réalisent une recette annuelle comprise entre 10.000 et 140.000 F

50 % des adhérents réalisent une recette comprise entre 140.000 et 185.000 F

25 % des adhérents réalisent une recette supérieure à 185.000 F.

La recette moyenne sur l'année étant de 164.000 F, soit 13.600 F par mois.

Nous n'avons pas de chiffres de revenu pour les actionnaires GESCOP en 1984 mais nous tenterons de reconstituer ceux-ci en partant de la même base que pour les autres statuts, c'est-à-dire 250 jours de travail et une recette de 15.025 F. Les différents éléments pris en compte pour les frais sont extraits des documents du Centre de Gestion.

Revenu Actionnaire GESCOP 1984 : Estimation

Recette brute mensuelle :  $30,5 \times 500 = 15.025$

Recette + pourboires :  $15.025 + 1.502 = 16.527$

Charges

Charges sociales 3.300

Charges administratives 26

Entretien 752

Carburant 925

Assurances voiture 1700

Amortissement (approvisionnement du compte avance bloquée)

1300

amortissement sur cinq ans

Total charges : 7.303

Revenu net mensuel : 9.094 (hors impôt et hors TVA, 7 % sur la recette).

(A noter que cette somme ne prend pas en compte les remboursements de prêts auxquels ont recours les actionnaires).

### III.2.E. L'ARTISAN

Nous avons vu plus haut les formalités et les investissements nécessaires à l'accès à l'artisanat. Ceci fait, l'artisan propriétaire de son autorisation et de son véhicule jouit dans l'organisation de son travail d'une autonomie complète, tant dans l'organisation de sa journée de travail (onze heures autorisées) que dans la répartition du temps travail et hors travail.

Nous l'avons vu, cette liberté existe dans d'autres statuts : celui du locataire (qui la paye cher), et celui du coopérateur. Par contre, à la différence du coopérateur, l'artisan bénéficie d'une couverture sociale moins importante, et l'indemnisation des journées de maladie est en particulier très faible. Par ailleurs, la lourdeur des investissements de départ et des charges afférentes à son exercice réduisent dans les faits cette liberté.

Du point de vue fiscal, les artisans sont soumis au système du BIC : Bénéfices Industriels et Commerciaux. Les cotisations de maladie et de retraite étant calculées sur la déclaration BIC.

Dans les dernières années, comme nous le verrons plus loin, on assiste à un double mouvement : l'un de sortie de l'artisanat pour l'entrée dans le secteur coopératif mieux couvert socialement, et par ailleurs l'aube d'entrée des locataires voulant à tout prix échapper à leurs statuts.

A cette dernière tentative correspond la création en 1986 d'un GIE d'Artisans, qui se propose entre autres buts de faire accéder les NTA à l'artisanat sans mise de fonds de départ.

Le crédit est total sur l'autorisation comme sur le véhicule. Ce GIE, par ailleurs, apporte un certain nombre de services à ses adhérents. Cette solution apparemment séduisante a des aspects négatifs que l'on peut découvrir en particulier au cours de la discussion avec des membres du GIE :

1° Le coût élevé du véhicule, le choix portant sur trois voitures dont le coût oscille entre 100.000 et 140.000 F.

2° Le taux élevé de l'emprunt 16,7 %.

Ce qui aboutit pour l'adhérent à un remboursement mensuel des prêts de 7.000 francs sur 5 ans, plus 1000 francs pour le téléphone. Si on ajoute ces charges aux charges normales de l'artisan, on arrive à un total équivalent ou supérieur à 15.000 francs mensuels, ce qui laisse une marge de bénéfice très faible, et oblige les artisans à adopter au moins pendant 5 ans le même régime que les locataires, c'est-à-dire 70 heures de travail par semaine.

Nous donnons ci-dessous les chiffres concernant les revenus d'un artisan en 73 et 84 (nous n'avons pas pu obtenir de chiffres pour 74). Ces revenus ne tiennent pas compte des remboursements d'emprunts ni de la TVA de 7 % sur la recette.

Revenus de l'artisan : Estimation

1973

Voiture 504 Peugeot Diesel - Course moyenne 10,2

Recette mensuelle hors pourboires :  $10,2 \times 500 = 5.100$

Charges

Charges sécurité sociale 375

Assurances voiture 272

Amortissement véhicule (3 ans) 608

Gaz oil 258

Total charges 1.513

Revenu brut mensuel :  $5.100 - 1.513 = 3.587 + 510 = 4.097$  Frs  
(hors impôt et hors TVA)

1984

Voiture 505 D - Course moyenne 30,5

Recette mensuelle :  $30,5 \times 500 = 15.0325$

+ Pourboires 10 % : 16.587

Charges mensuelles

Charges sociales 2171

Assurances 1000

Amortissement véhicule 2.392

Gaz oil (détaxé) 925

Total charges : 6.488 F

Revenu net mensuel :  $16.527 - 6.488 = 10.039$  Frs (sans déduction TVA et impôt) et remboursement prêt pour autorisation.

Entre 73 et 84, le revenu net de l'artisan a été multiplié seulement par 2,45. Cela est essentiellement dû à un fort accroissement des charges, multipliées par 4,28 en onze ans alors que la recette elle se multipliait par 2,68.

On trouvera en annexe un état comparatif détaillé des revenus des artisans entre 73 et 84 (extrait d'un document d'étude d'un syndicat).

A la lecture de ces différents chiffres de revenus, c'est la solution de l'artisanat qui apparaît comme la plus intéressante. Mais il ne faut pas oublier la lourdeur des investissements (près de 300.000 francs) nécessaire à son accès. En deuxième lieu vient la solution de la coopérative, qui en fait semble plus intéressante, dans la mesure où l'investissement de départ est moins lourd et la couverture sociale plus importante.

La solution la plus défavorable est certainement la location et cela d'autant plus que le régime fiscal est aussi contraignant que pour les deux catégories précédentes.

Le salarié au compteur bénéficie évidemment d'un revenu inférieur, mais son régime fiscal est nettement plus favorable puisqu'il est celui du salarié et sa couverture sociale est plus importante (voir texte en annexe J0 - Octobre 76).

Ce qui nous paraît plus important de noter, c'est la dégradation relative des revenus de toutes les catégories de conducteurs, due d'une part à la faible croissance des tarifs, et d'autre part au fort accroissement des charges.

Le tableau ci-dessous donne une idée du rapport revenu 74/84 (73 pour les artisans) pour les différentes catégories de chauffeurs.

	Revenu 74	Revenu 84	Coef. multiplicateur
Salarié au % du compteur	1.915	6.010	3.13
Forfaitaire/locataire	2.165	4.062	2.12
Actionnaire	pas de chiffres	9.094	
Artisan (73/84)	4.097	10.039	2.45

On voit que l'évolution la plus favorable est celle du salarié au compteur (moins touché par l'augmentation des charges qui incombent à l'entreprise). Le coefficient multiplicateur est toutefois inférieur à celui du SMIG, dans la même période qui est de 4.