

**Journée d'études**

**RAMASSAGE OUVRIER ET  
TRANSPORTS PUBLICS**

**Jeudi 27 janvier 1977**

Service des Affaires Économiques

DOCUMENTATION

Réf. : CDAT  
4671

**C.E.T.E. de Lyon**



## Sommaire

INTRODUCTION .....	5
Programme .....	7
Liste des participants .....	9
COMPTE RENDU DES EXPOSES ET DEBATS .....	13
Présentation du thème de la journée .....	15
Présentation du programme de l'I.R.T. par M. BIEBER .....	19
Présentation de l'A.T.P. socio-économie des transports et orientation de la recherche en particulier relative aux transports de main-d'oeuvre par Melle HANAPPE .....	23
Le transport employeur, un système efficace par M. JARRIGE .....	31
Modalités et fonctions du ramassage du point de vue des entreprises - Exemple de l'agglomération lyonnaise par M. CHEVALLIER .....	47
Le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises Exemple de Roubaix - Tourcoing et de Dunkerque par Melle CAMPAGNAC .....	63
Ramassages déplacements périphériques et gestion de la main-d'oeuvre : exemple de l'agglomération grenobloise par M. CHAPOUTOT .....	87
DEBAT animé par M. PARAYRE .....	109



## **Introduction**

Cette journée d'études a été organisée à la demande de la Direction des Transports Terrestres par le C.E.T.E. de Lyon.

Par le thème " Ramassage-ouvrier et Transports publics " l'objectif recherché était de permettre un échange d'information et d'idées entre les transporteurs, les chercheurs et l'Administration. Le but fixé a-t-il été atteint ou approché ? aux participants et lecteurs d'apprécier.

Cette journée a été organisée avec le concours du programme de recherches de l'Action Thématique Programmée (A.T.P.) socio-économie des transports mis en oeuvre conjointement par le Secrétariat d'Etat aux Transports (Ministère de l'Equipement - Mission de la Recherche) et la Délégation Générale à la Recherche Scientifique et Technique.

Les différentes interventions et les questions sont reproduites dans les pages qui suivent dans l'ordre du déroulement de la journée. Toutes les questions n'ont pu être reproduites en grande partie à cause de la mauvaise qualité de l'enregistrement. Nous prions leurs auteurs de nous en excuser.



## Programme

- 9 h 30 Accueil des participants par M. FAURE - Directeur du C.E.T.E. de Lyon
- 9 h 45 Présentation du thème de la journée par M. PARENT - Chef du Département Etudes Urbaines du C.E.T.E. de Lyon
- 10 h Présentation de l'A.T.P. socio-économie des transports et orientations de la Recherche, en particulier relative aux transports de main-d'oeuvre par Mademoiselle HANAPPE - Secrétaire de l'A.T.P.
- 10 h 15 Le Transport Employeur, un système efficace - J.M. JARRIGE - C.E.T.E. de Lyon
- 11 h Modalités et fonctions du ramassage du point de vue des entreprises : Exemple de l'agglomération lyonnaise - M. CHEVALLIER - Groupe de Sociologie Urbaine.
- 12 h Le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises : Exemple de Roubaix - Tourcoing et de Dunkerque - E. CAMPAGNAC - B.E.T.U.R.E.
- 13 h 15 Repas au C.E.T.E.
- 15 h Ramassages, déplacements périphériques et gestion de la main-d'oeuvre : Exemple de l'agglomération grenobloise - J.J. CHAPOUTOT - U.E.R. Aménagement et Urbanisation GRENOBLE.
- 16 h DEBAT présidé par M. PARAYRE - Chef de la Division Transports Urbains de Province - Direction des Transports Terrestres
- 17 h Clôture de la journée par M. FAURE - Directeur du C.E.T.E. de Lyon





## Liste des participants

Monsieur ALDEGUER - ATELIER D'URBANISME DE LYON  
Monsieur BADOUARD - G.E.P. SAINT-ETIENNE  
Monsieur BANNEAU - C.E.T.E. BORDEAUX  
Monsieur BAUMONT - D.D.E. HAUTE-SAVOIE  
Monsieur BENTZ - D.D.E. CLERMONT-FERRAND  
Monsieur BERNIER - D.D.E. HAUTE-SAVOIE  
Monsieur BIEBER - I.R.T. - D.T.U.  
Monsieur BION - S.R.E. BESANÇON  
Monsieur BISCHOFF - S.E.MI.T.A.G.  
Monsieur BOIS - I.E.E. LYON  
Monsieur BONNEAU - B.E.R.U.  
Monsieur BONNET - S.R.E. RHONE-ALPES  
Monsieur BOREL - D.D.E. du Rhône  
Monsieur BOTTEGHÌ - G.E.P. SAINT-ETIENNE  
Monsieur BOUDOT - R.T.S.L. (Dépôt du Creusot)  
Monsieur BUCHHOLZER - DISTRICT URBAIN MONTBELIARD  
Monsieur CAILLAT - B.E.T.E.R.A.L.P.  
Mademoiselle CAMPAGNAC - B.E.T.U.R.E.  
Monsieur CHAPOUTOT - U.E.R.  
Monsieur CHAPUIS - CHAMBRE DE COMMERCE DE LYON  
Monsieur CHEVALIER - R.T.S.L. (Dépôt de Montceau)  
Monsieur CHEVALLIER - G.S.U.  
Monsieur CHEVRIER - SYNDICAT DES TRANSPORTS DE CLERMONT-FERRAND  
Monsieur CHIESA - DISTRICT URBAIN DE MONTBELIARD  
Monsieur CLEMENT - I.E.E. LYON  
Monsieur COTTET - T.C.L. LYON  
Monsieur DE LA FAYOLLE - D.D.E. DU RHONE  
Monsieur DELAYGUE - S.R.E. RHONE-ALPES  
Monsieur DELHOMME - R.T.S.L. LE CREUSOT  
Monsieur DIDIEUX - D.D.E. DE L'ISERE  
Monsieur DUBOST - D.D.E. CLERMONT-FERRAND  
Monsieur FLEURET - COMPAGNIE DES TRANSPORTS DE BESANÇON  
Monsieur FOREY - AGENCE D'URBANISME DE DIJON

Monsieur GAGNEUR - U.E.R.  
Monsieur GENEVOIS - D.D.E. ARDECHE  
Monsieur GENIN - SERVICES TECHNIQUES ANNECY  
Monsieur GERANTON - D.D.E. DE L'AIN  
Monsieur GERARD - C.E.T.E. METZ  
Monsieur GERARDIN - I.E.E. LYON  
Madame GERY - COMITE EXPANSION ECONOMIQUE DE L'ISERE  
Monsieur GRIFFON - S.E.MI.T.A.G.  
Monsieur GUERIN - ATELIER D'URBANISME DE LYON  
Monsieur GUICHARD - LES CARS LYONNAIS  
Madame GUILLOUET - G.E.P. ISERE  
Madame HANAPPE - S.A.E.I.  
Monsieur KREMPER - BETERALP  
Monsieur LEBAS - C.E.T.E. NANTES  
Monsieur LECLERE - COMPAGNIE DES TRANSPORTS DE BESANCON  
Monsieur LENAT - D.D.E. DE L'AIN  
Monsieur MASSON - CHAMBRE DE COMMERCE LYON  
Monsieur MAYAU - SERVICES TECHNIQUES CREUSOT - MONTCEAU  
Madame MILLE - ATELIER D'URBANISME LYON  
Monsieur MORAND - D.D.E. SAVOIE  
Monsieur MORENO - G.E.P. DE L'ISERE  
Monsieur NAHMIAS - I.R.T. - D.T.U.  
Madame OLIVIER - VILLE DE SAINT-ETIENNE  
Monsieur ONILLON - D.D.E. HAUTE-SAVOIE  
Monsieur PAGE - I.R.T. - C.E.R.N. BRON  
Monsieur PARAYRE - D.T.T.  
Monsieur PENICAUD - I.R.T. - D.T.U.  
Monsieur PERRIN - D.D.E. JURA  
Monsieur PETIT - R.T.S.L.  
Monsieur PILAUD - D.D.E. DROME  
Monsieur PONTAILLER - SYNDICAT TRANSPORTS DIJON  
Madame POULENAT - I.R.T. - D.T.U.

Monsieur REGANI - MAIRIE DE BESANÇON  
Monsieur REROLLE - D.D.E. DE L'AIN  
Monsieur RICHNER - LYON CARS  
Madame RIFFAT - MAIRIE DE VALENCE  
Monsieur ROBIN - S.R.E.  
Monsieur ROZANS - R.T.S.L.  
Monsieur RUIZ - MAIRIE DE VALENCE  
Monsieur SERVANT - I.A.U.R.I.F.  
Monsieur STEFFEN - T.C.L.  
Monsieur TALLUT - C.E.T.E. NANTES  
Monsieur VALLET - I.R.T.- C.E.R.N. BRON  
Monsieur VARIOT - LYON CARS  
Monsieur VEYRE - D.D.E. RHONE  
Monsieur VOISIN - I.R.T. - C.E.R.N. BRON  
Monsieur VUILLERMOZ - D.D.E. JURA

*En raison de la grève des agents de la Fonction Publique, certaines personnes inscrites n'ont pu être présentés le Jeudi 27 Janvier.*



Compte rendu  
des exposés et débats



## **Présentation du thème de la journée**

**Par M. PARENT**

**Chef du Département Etudes Urbaines du C.E.T.E. de LYON**

Mesdemoiselles, Mesdames, Messieurs, nous avons choisi de traiter aujourd'hui d'un sujet qui est relativement mal connu, le ramassage ouvrier.

On peut dire que les collectivités locales comme l'Etat, pour bien préparer le cadre de vie de demain, font étudier par leurs services, et en tant que C.E.T.E. nous y participons, d'assez près, les problèmes d'aménagement à l'horizon 1985 ou 2000. Nous sommes donc amenés à étudier d'une manière plus particulière les systèmes de transport qui sont, comme tout le monde le sait, un des éléments importants de l'aménagement.

Dans le domaine des transports, les déplacements Domicile-Travail, par leur importance, pèsent de façon essentielle à la fois sur la définition du système de transport et sur son fonctionnement, à tel point que la loi du 11 Juillet 1973 a permis aux collectivités locales de plus de 300.000 habitants puis 100.000 habitants d'instituer un versement transport prélevé auprès des employeurs à raison du nombre de salariés. Cette initiative montre que l'Administration est tout à fait consciente de l'importance des déplacements Domicile-Travail dans la définition du système de transport.

Ce versement transport permet à la fois de compenser les tarifs sociaux consentis pour les déplacements Domicile-Travail et de

.../...

contribuer au développement du système de Transport Public. Les entreprises sont autorisées à déduire de leur versement la part correspondant aux agents dont elles assurent gratuitement le transport.

Les entreprises, sous des modalités diverses, contribuent et, les exposés en parleront plus en détail, à la solution d'une partie des problèmes des déplacements dans les agglomérations. Pour mémoire, les ramassages ouvriers à Lyon représentent 7 % des déplacements Domicile-Travail de l'agglomération.

Mais, les modalités, du ramassage ouvrier, sont mal connues, comme d'ailleurs l'ensemble du phénomène. Si on veut chercher des raisons à cette méconnaissance, l'une d'entre elle peut se trouver dans le fait que le ramassage échappe à l'intervention publique. Aussi, et jusqu'à maintenant, les administrations s'y sont peu intéressées. Toutefois les pouvoirs publics ont lancé, depuis deux ou trois ans, un certain nombre d'études, soit au titre de la recherche, soit au titre simplement d'une précision de l'information sur l'existant. Je ne pense pas, quelles que soient les études, qu'on soit arrivé à se faire une idée synthétique parfaite des problèmes du ramassage ouvrier.

C'est pour permettre un échange tout à fait libre d'informations que le C.E.T.E. de LYON, en accord avec la Direction des Transports Terrestres, a organisé cette journée regroupant des personnes d'origine très diverses : transporteurs, administrations, services centraux et chercheurs.

Ainsi au cours de cette journée vous entendrez successivement :

- M. BIEBER, Chef de la Division Transports Urbains à l'Institut de Recherche des Transports, qui vous présentera les recherches entreprises par son organisme sur le thème " Transport Employeur ".

.../...



- Madame HANAPPE, représentant la Mission de la Recherche du Ministère de l'Équipement, qui exposera le programme de recherche sur ce thème lancé au titre de l'action thématique programmée socio-économie des Transports (A.T.P.).
- Monsieur JARRIGE, Chargé d'études au C.E.T.E. de LYON, département Etudes Urbaines, présentera sous le titre général " Le Transport Employeur : un système efficace " les constatations faites auprès des chefs d'entreprises et des transporteurs de l'agglomération lyonnaise, à l'occasion des études confiées par l'Institut de Recherche des Transports.
- Monsieur CHEVALLIER, qui dirige le Groupe de Sociologie Urbaine, parlera des " modalités et fonctions du ramassage vu du côté des entreprises ". C'est aussi une étude du cas de LYON menée en liaison avec celle du C.E.T.E. de LYON pour le compte de l'Institut de Recherche des Transports.
- Mademoiselle CAMPAGNAC du B E T U R E, parlera, à partir des exemples de ROUBAIX-TOURCOING et DUNKERQUE, du rôle du ramassage dans la politique des entreprises.
- Monsieur CHAPOUTOT de l'U.E.R. Aménagement et Urbanisation de GRENOBLE, traitera l'exemple de l'agglomération Grenobloise sous le titre " Ramassage, déplacements périphériques et gestion de main-d'oeuvre.

Après chaque exposé, il vous sera loisible de poser des questions aux orateurs pour obtenir des précisions sur les données qu'ils apporteront. Je vous demanderai de garder les questions plus générales pour la fin puisque vers 16 heures nous avons prévu un débat animé par Monsieur PARAYRE, Administrateur Civil, qui représente la Direction des Transports Terrestres.

.../...

Ce débat permettra un échange d'idées et de connaître la position du Secrétariat d'Etat auprès du Ministère de l'Equipement pour la branche Transport.

## **Présentation du programme de L'I.R.T.**

**Par M. BIEBER**

**Chef de la Division des Transports Urbains de L'I.R.T.**

### I - CE PROGRAMME S'INSCRIT DANS LE CONTEXTE D'UNE ACTION DE RECHERCHE SUR LA DIVERSIFICATION DES TRANSPORTS URBAINS

Du point de vue historique, notre point de départ est une situation où un seul système, le réseau urbain, satisfait (plus ou moins bien) les besoins de transport de la plupart des personnes dans le plupart des circonstances (domicile-travail, achats, démarches administratives, etc ...).

Cet état de fait est rendu possible par une structure urbaine et une répartition des générateurs de trafic telles que ces besoins soient, la plupart du temps, satisfaits avec des liaisons centre-périphérie.

L'évolution des villes dans le sens d'une plus grande dispersion et en particulier d'un éclatement des générateurs de trafic a conduit à des difficultés croissantes d'exploitation des réseaux traditionnels, notamment parce qu'ils sont peu adaptés à la desserte des zones d'habitat et d'emplois dispersés et au franchissement des grandes distances.

.../...

Dans les segments du marché des transports ainsi " hors d'atteinte " des réseaux traditionnels se sont développées et se développent les formes d'exploitation adaptées à des demandes spécifiques :

- transports scolaires
- transports de " ramassage " entreprises
- transports " locaux " à vocation sociale (handicapés, personnes âgées, etc ...).

II - A PROPOS DE CETTE RECHERCHE, NOUS NOUS POSONS UN CERTAIN NOMBRE DE QUESTIONS

a - fondamentalement il s'agit d'essayer d'anticiper le développement futur de ce mode de transport et en particulier d'apprécier si la tendance à son utilisation accrue est durable (en fonction des différents types de " concurrence " au niveau des transports, et en fonction des politiques industrielles et des motivations qui en découlent),

b - par ailleurs, il s'agit d'évaluer l'impact du ramassage entreprises sur les autres modes de transports et en particulier sur les T.C., existants, prévisibles ou possibles.

III - POUR REpondre A CES QUESTIONS, L'APPROCHE QUE NOUS SUIVONS CONSISTE A APPREHENDER LE PHENOMENE DU RAMASSAGE AU TRAVERS DES COMPORTEMENT ET DES ATTITUDES DES DIFFERENTS AGENTS ECONOMIQUES QUI Y INTERVIENNENT. CE SONT ESSENTIELLEMENT LES ENTREPRISES, LES TRANSPORTEURS ET LES TRANSPORTES

a - le premier objectif poursuivi est évidemment celui d'une connaissance plus précise des caractéristiques physiques et économiques du système à la date de l'enquête et de l'évolution de ces caractéristiques dans la période récente,

.../...

b - nous voulons comprendre ensuite ce qui détermine l'évolution du ramassage au niveau des employeurs, en particulier l'impact de la concentration industrielle, les autres possibilités qu'ont les entreprises pour satisfaire leurs besoins en personnel (salaires plus élevés, voiture en commun, T.C. classiques, etc ...), l'impact du versement transport, etc ...

c - face à ces " besoins " des entreprises, nous devons examiner la nature de la " réponse " des transporteurs, et des variables qui la déterminent telles que l'existence d'une capacité inemployée, la nature de la réglementation, le niveau des coûts de production, etc ...

d - par ailleurs, nous voulons apprécier la nature des services rendus aux transportés par le système, la manière dont ils sont ressentis, les alternatives à l'utilisation du car de ramassage et les déterminants du choix modal.

IV - LA METHODOLOGIE QUE NOUS UTILISONS ET QUE NOUS AVONS MISE EN OEUVRE, AVEC L'AIDE DU C.E.T.E., DANS LE CAS DE LYON, EST CARACTERISEE PAR LES OPTIONS SUIVANTES :

a - une approche " pluri-entreprises ", ce qui impliquait le choix d'une grande ville pour l'enquête et l'élaboration de questionnaires légers administrés à un large échantillon d'entreprises.

b - une approche privilégiant l'analyse " statistique " des comportements des différents agents (regroupés grâce à une typologie), plutôt que l'analyse " en profondeur " des structures économiques et sociales d'une ville, d'un secteur d'activité, voire d'une entreprise.



**Présentation de L'A.T.P. socio-économie des transports et orientation de la recherche en particulier relative aux transports de main-d'oeuvre**

**Par M<sup>lle</sup> HANAPPE**

**Secrétaire de L'A.T.P.**

Je vais, si vous le permettez, rappeler brièvement ce qu'est la Mission de Recherche. Au Ministère de l'Equipement, la Mission de la Recherche est chargée de coordonner l'ensemble de la recherche au Ministère de l'Equipement et de définir l'orientation de cette recherche en collaboration avec la Délégation Générale à la Recherche Scientifique et Technique (D.G.R.S.T.).

Cette recherche est extrêmement diverse, elle aborde aussi bien les domaines techniques que l'organisation sociale en passant par les automatismes différents. Elle se fait sous forme contractuelle, c'est-à-dire avec des contrats passés, soit avec des entreprises privées pour la recherche technique, soit avec des équipes universitaires pour la recherche en sciences sociales et par des grands organismes de recherche, type Institut de Recherche des Transports (I.R.T.) et Laboratoire Central des Ponts et Chaussées (L.C.P.C.), etc ...

Au sein de cet éventail des organismes et des objets de recherche au Ministère de l'Equipement, vous avez, ce que M. BIEBER appelle " l'extrême pointe de la recherche fondamentale en sciences sociales " qui est l'A.T.P. socio-économie des Transports qui met en oeuvre des crédits inscrits au budget du Secrétariat d'Etat aux Transports et des crédits inclus directement au Budget de la Délégation Générale à la Recherche Scientifique et Technique (D.G.R.S.T.).

.../...

L'A.T.P. socio-économie des Transports représente un programme de recherche qui a commencé au VIème Plan. Il a été lancé au départ avec le souci de favoriser l'articulation entre le monde des praticiens et la communauté scientifique. Le comité d'orientation, présidé par Monsieur ROUSSELOT, Chef du Service Régional et Urbain du Commissariat Général du Plan, comprenait à la fois des universitaires venant d'horizons très variés et de hauts fonctionnaires.

L'A.T.P. socio-économie des Transports s'articule autour de cinq programmes qui, au départ se voulaient extrêmement larges, faisant appel à toutes les problématiques de manière à élargir autant le champ des objets que des méthodes et des hypothèses d'approche des questions de transports.

Pour les problèmes qui nous intéressent aujourd'hui, deux programmes de recherche étaient concernés d'une part " Transports, groupe sociaux et conditions de vie " et " Transports et environnement Sociétal ". Les programmes de recherche qui seront présentés s'inscrivent dans le deuxième thème. Au départ ce dernier se voulait analyse des tendances et contre tendances en oeuvre dans le corps social et qui pouvaient concerner le secteur des transports. Ainsi cette approche postulait qu'on ne peut pas comprendre les phénomènes qui sont en oeuvre dans le secteur des transports, si on ne comprend pas l'ensemble des tendances en oeuvre dans le corps social. Ceci explique l'originalité de ce programme de recherche par rapport aux approches classiques du Ministère.

Le souci du comité d'orientation était de mettre en évidence comment le secteur des transports est traversé par des phénomènes économiques et sociaux en oeuvre plus largement au niveau du corps social. Ce n'est pas un hasard si le problème au niveau régional de la

.../...



restructuration du tissu économique et industriel est apparu dans des projets de recherche déposés par des chercheurs qui n'avaient pas l'habitude de travailler en liaison avec le Ministère de l'Équipement et qui, jusque là, s'étaient penchés sur des problèmes très différents.

Au VIème Plan quatre équipes ont travaillé sur les problèmes de ramassage. Deux sont présentes aujourd'hui. La première est l'équipe du B E T U R E (Bureau d'Etudes de la Caisse des Dépôts et Consignations) dans laquelle un sociologue renommé Henri COING avait développé des recherches sur les bassins de main d'oeuvre.

La deuxième est une équipe du Centre de Recherches d'Economie des Transports (C.R.E.T.) de l'Université d'AIX - MARSEILLE II. Le C.R.E.T. est un organisme de recherches dirigé par le professeur L'HUILLIER, membre lui même du comité d'orientation de l'A.T.P. socio-économie des Transports.

La troisième, qui interviendra aujourd'hui, est celle de l'U.E.R. Urbanisation et Aménagement de GRENOBLE dont s'occupe Monsieur CHAPOUTOT.

La quatrième équipe a été mise en place sur l'initiative du C.E.T.E. de LILLE au sein d'une équipe universitaire : l'Institut Industriel du Nord. Cette jeune équipe correspond un peu au type de montage qu'on voudrait promouvoir et qui ont à la fois leur autonomie par rapport aux problèmes directement mis en oeuvre par le Ministère de l'Équipement et qui néanmoins sont en dialogue avec les problèmes traités par le Ministère de l'Équipement.

Nous attendons de ces équipes un apport au niveau des connaissances économiques et sociales, avec quand même deux particularités :

- La première c'est que les recherches abordent des problèmes d'aménagement.

.../...

- La deuxième, qu'il y ait un dialogue permanent avec le Ministère de l'Equipement.

Le fait que deux équipes de chercheurs soient présentes aujourd'hui, est une illustration du type de dialogue qui, je l'espère, va se développer au VIIème Plan entre chercheurs en sciences sociales et organismes d'études ou de recherches appliquées du Ministère de l'Equipement.

Je voudrais maintenant présenter rapidement le travail des deux équipes absentes aujourd'hui afin de compléter le tableau de l'état des connaissances des problèmes de mobilité de la main d'oeuvre et de restructuration économique au niveau régional.

#### 1 - Travaux du C.R.E.T.

Cette équipe a mené un travail très important sur FOS - MARSEILLE de repérage de l'ensemble des modifications de l'articulation emploi - résidence et système de transport en liaison avec la reconversion du système industriel, en cherchant comment les modèles de consommation se transformaient au fur et à mesure que le rapport salarial lui-même se transformait du fait de la restructuration du tissu industriel.

Premier facteur de changement : l'articulation entre le tissu industriel régional et les transformations de l'ensemble industriel national et international.

A travers de nombreuses études, la Chambre de Commerce de MARSEILLE estimait qu'une vingtaine de groupes nationaux et étrangers contrôlaient la moitié du potentiel productif régional au cours du VIème Plan. Il en résulte un type d'articulation entre l'aménagement urbain et le système industriel très différent des époques précédentes où l'essentiel du potentiel industriel était d'origine régionale.

.../...

Cette réarticulation entre tissu urbain et restructuration industrielle se manifeste tant à FOS, avec la sidérurgie et les grands groupes nationaux qu'à la zone industrielle de VITROLLES qui correspond au desserrement des industries anciennement intégrées dans le tissu urbain marseillais.

Cette recherche a mis en évidence trois types d'articulation Domicile-Travail :

a - La zone de FOS avec des flux extrêmement ténus qui correspondent à des politiques de ramassage et un habitat individuel dispersé. Cette organisation n'est pas sans rappeler l'organisation des corons.

b - La zone de VITROLLES qui continue à avoir une main-d'oeuvre localisée dans l'ancien tissu urbain avec donc des déplacements VITROLLES - MARSEILLE extrêmement importants.

c - Zone de MARTIGUES qui a résisté à l'implantation de FOS. Dans ce cas l'articulation tissu urbain - tissu industriel n'implique pas de mouvements pendulaires importants donc peu de ramassage.

Dans les deux premiers types on assiste à une destruction totale (tissu urbain et carte foncière) par rapport aux possibilités de l'ancien réseau de transports collectifs. La période actuelle est marquée par la simultanéité d'un réseau de ramassage lié aux très grandes entreprises et un système de mobilisation de la main-d'oeuvre par voitures individuelles.

Le deuxième volet de cette recherche qui doit paraître, dans les prochains jours, et sur lequel je suis moins renseignée, traite de la manière dont la main-d'oeuvre vit les problèmes de ramassage et comment les modèles de consommation se transforment sous l'effet de la

.../...

reconversion économique de la zone. Cet aspect est important pour comprendre la manière dont vont émerger ou non de nouveaux systèmes de transports collectifs et comment les instances chargées de la gestion sociale de cette zone prendront en compte ces problèmes de ramassage de main-d'oeuvre.

## 2 - Travaux de l'Institut Industriel du Nord

La deuxième équipe, qui démarre, se préoccupe essentiellement d'analyser le concept de mobilité qui n'est effectivement pas simple. L'équipe s'est essentiellement posé le problème de l'articulation entre mobilité de la main-d'oeuvre et mobilité du capital ou si on préfère de restructuration industrielle.

En effet, si on interroge les documents d'urbanisme, on s'aperçoit que la doctrine n'est pas fixée sur ce problème. On est passé :

1°) d'une situation dans le bassin minier où il n'y avait pratiquement aucune localisation industrielle avec donc une mobilité professionnelle qui impliquait des délocalisations au niveau de la résidence,

2°) à l'organisation des migrations maximales dans la mobilité quotidienne pour,

3°) et c'est la doctrine officielle mélanger réinsertion locale des reconversions et développement de la mobilité quotidienne. Donc, maintien des politiques actuelles de ramassage.

En fait l'équipe essaie de comprendre la logique de développement des bassins de main-d'oeuvre et comment celui-ci peut s'articuler aux structures industrielles. Il semble bien qu'il y ait des pesanteurs sociales extrêmement fortes.

.../...

Les chercheurs se sont rendus compte que derrière le concept de mobilité il y avait un peu une illusion liée à l'axiomatique néo-classique selon lequel il n'y avait qu'une seule tendance en oeuvre : l'homogénéisation de l'espace économique correspondant au processus historique de la formation de la région parisienne en tant que bassin de main-d'oeuvre ubiquiste où grâce au système de transport en commun il est possible d'aller de tous points en tous points.

Dans le Nord cette tendance est extrêmement forte et coexiste avec une contre tendance également très importante. Cette dernière traduit le fait suivant : au cours de leur formation les grands groupes industriels prennent appui sur des processus de différenciation régionale ainsi qu'au niveau de la main-d'oeuvre. Mademoiselle CAMPAGNAC explicitera cet aspect. Mais l'équipe du B E T U R E a travaillé sur l'organisation du bassin de main-d'oeuvre de ROUBAIX TOURCOING et de DUNKERQUE qui chacun draine une part, mais une part seulement, du bassin minier. Inversement l'Equipe de l'Institut Industriel du Nord (I.I.D.N.) aborde l'ensemble du bassin minier en essayant de voir comment cette région se reconvertit.

Ces recherches ont mis en évidence l'existence de plusieurs tendances en oeuvre relatives à la mobilité. Ce concept n'étant pas simple peut même, en vrai grandeur, donner lieu à rapports conflictuels dans la mesure où les gens n'acceptent pas la mobilité quotidienne Domicile-Travail. D'où la nécessité d'étudier ce qui se passe dans le bassin minier, quels sont les héritages des conditions historiques ? Comment les gens vivent ces délocalisations au niveau de leur mobilité quotidienne ?

Le problème mis en lumière par cette recherche est le fait que les charbonnages sont des entreprises de main-d'oeuvre très liées aux variations conjoncturelles. Comme industrie de main-d'oeuvre,

.../...

elles nécessitent une grande compétence au niveau du métier ce qui appelle une importante fixation de la main-d'oeuvre. L'articulation entre le tissu industriel et le tissu urbain se traduit par une nécessité de fixation extrêmement forte de la main-d'oeuvre. Ceci explique aujourd'hui la coexistence très difficile entre un futur tissu industriel en émergence et le tissu traditionnel. Cette analyse conforte la proposition de problématique d'analyse de la formation des nouveaux espaces économiques en terme d'homogénéisation - différenciation.

En conclusion, ce programme de recherche au VIème Plan a montré la nécessité de prendre en compte des tendances contradictoires en relation dans l'organisation des Transports. Pour le VIIème Plan le programme de recherche n'est pas encore défini. Dans l'appel d'offres, très généralement, le problème de l'articulation des logiques sectorielles, c'est-à-dire des logiques des transports et des logiques territoriales aux différents échelons urbains, régionaux et nationaux, sera un des points importants de ce programme. L'appel d'offre sortira dans les mois prochains et s'appuiera sur des travaux extrêmement importants menés par l'Administration de manière à examiner les résultats des chercheurs au VIème Plan, les confronter à leurs propres problématiques et publier des notes annexées aux appels d'offres qui expliciteront les besoins de l'Administration en matière de recherche pour le VIIème Plan.

## **Le transport employeur, un système efficace**

**Par M. JARRIGE**

**C.E.T.E. de LYON**

L'exposé présente les principaux résultats d'ordre quantitatif d'études réalisées, à la demande de l'I.R.T., auprès des industriels lyonnais en 1974 et des transporteurs en 1976. La première fut menée en collaboration avec le Groupe de Sociologie Urbaine qui, et ce sera l'objet du deuxième exposé, appréhende les raisons et les objectifs recherchés par les chefs d'entreprise lors de la mise en place de services de ramassage.

### I - LE PHENOMENE DE RAMASSAGE PAR LES ENTREPRISES D'UNE PARTIE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE EST QUANTITATIVEMENT IMPORTANT

Dans l'agglomération lyonnaise un jour de semaine les employeurs privés de plus de 50 salariés transportent 28.350 travailleurs sur 226.300 recensés dans les établissements enquêtés soit 12,5 %.

Par rapport aux autres modes de transports collectifs, sa place est loin d'être négligeable.

.../...

Nombre de déplacements assurés un jour de semaine  
dans l'agglomération lyonnaise par :

T.C.L.	466.000
Services autocars	68.000
Ramassage ouvrier (privé)	57.000
Taxis	24.000
S.N.C.F. (services banlieue)	14.000

Cette situation n'a rien d'exceptionnelle. Dans certaines agglomérations les services de ramassage-ouvrier tiennent une place de tout premier plan.

en milliers de voyageurs	Le Creusot (1974)	Montceau-les-Mines (1974)
Service urbain	631.000 voyageurs	434.000 voyageurs
Service employeur	1.225.000 voyageurs	290.000 voyageurs
Service scolaire	241.000 voyageurs	353.000 voyageurs
	2.097.000 voyageurs	1.077.000 voyageurs

Naturellement le degré de concentration des emplois, donc des problèmes de recrutement de main d'oeuvre, explique ces différences, en particulier le cas, probablement extrême, de l'agglomération creusotine.

Mais c'est par rapport aux Déplacements Domicile-Travail que la comparaison avec les autres Transports Collectifs doit être faite. La part du ramassage ouvrier croit alors considérablement.

.../...



Ainsi à Lyon :

On peut estimer à 280.000 le nombre de déplacements Domicile-Travail effectué un jour de semaine en Transports Collectifs. Parmi ceux-ci la part des services de ramassage-ouvrier atteint 20 % (56.700 déplacements).

Cette part des services de ramassage dans l'usage des Transports Collectifs pour le motif travail croît au fur et à mesure que la taille de la ville diminue.

Sur 100 déplacements Domicile - Travail		
Unités urbaines	Transports publics	Transport employeur
10.000 à 50.000 Hab.	3,4 %	5,4 %
50.000 à 100.000 Hab.	8,8 %	4,2 %
> 100.000 Hab. (Paris exclu)	17,9 %	3,8 %

Ces données globales cachent des différences très importantes suivant les secteurs de l'agglomération.

Ainsi dans Lyon et Villeurbanne 90 % des entreprises de plus de 50 salariés n'assurent sous aucune forme le transport de leur personnel. Dans les communes limitrophes, un tiers des entreprises ont mis en place un service de ramassage. Au delà c'est pour un industriel sur deux une obligation et ceci sans tenir compte de la taille, ni du secteur d'activité.

.../...

Le tableau par couronne met en évidence l'efficacité des services de ramassage. En aucun cas celle-ci ne peut être négligée dans les études de Transport tant à court qu'à moyen ou long terme. Inversement, les transports publics exercent une fonction économique de tout premier plan pour les entreprises localisées dans le tissu dense de l'agglomération.

Secteur	% d'entreprises assurant un service	<u>% des effectifs transportés</u> effectifs totaux des zones d'enquête
Lyon - Villeurbanne	10 %	6 %
Communes limitrophes	31 %	32 %
Banlieue	45 %	24 %
Moyenne	19 %	12,5 %

Dans la desserte des zones ou secteurs industriels les services de ramassage représentent le premier mode de transport utilisé par les salariés.

Ainsi :

- Dans la Z.A.E.L. (Zone d'Aménagement de l'Est Lyonnais) plus de 33 % des employés de la zone (soit 2.350 ouvriers) utilisent les cars de ramassage.

- A Vénissieux 47 % des actifs travaillant dans cette commune viennent par ce mode, soit 12.000 personnes dont plus de 9.000 travaillent dans les Usines Berliet (mais près de 3.000 dans d'autres entreprises).

.../...

On pourrait croire que ces pourcentages sont exceptionnels. Il n'en est rien : ils sont dépassés dans onze autres communes de l'agglomération aussi différentes que Mions et Marcy l'étoile, que Brignais et Champagne.

Par contre et inversement, il peut être relativement faible dans des communes industrielles comme Feyzin (6 % des salariés transportés) ou Pierre-Bénite (7 %) ou Vaulx-en-Velin (7 %).

Ces différences entre des secteurs dominés par la chimie et d'autres secteurs marqués par la métallurgie ou le textile suggèrent que l'appel à des services de ramassage répond à des différences d'acuités dans la recherche de main d'oeuvre très variables suivant la nature des entreprises, de l'organisation du travail et des politiques salariales.

Il est à noter que le phénomène du ramassage n'est pas propre aux grandes agglomérations comme Lyon ou aux villes industrielles comme le Creusot. Ainsi le C.E.T.E. de Lyon a été amené à travailler sur le Pays d'Ambert où trois entreprises organisent des services de ramassage. A elles trois, elles emploient près de 1.700 salariés dont 44 % sont transportés par l'employeur.

II - SI LE SYSTEME DE RAMASSAGE DES OUVRIERS EST EFFICACE GLOBALEMENT, AVEC D'ENORMES DISPARITES D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE, C'EST QU'IL MOBILISE UN PARC IMPRESSIONNANT

Sur un échantillon de 36 entreprises lyonnaises (nullement représentatives, mais choisies sur des axes d'urbanisation) qui organisent des services de ramassage, le nombre de lignes ou itinéraires différents s'élèvent à 353 qui sont desservies par 433 cars. A elles seules, les usines Berliet disposent d'un réseau de 127 lignes parcourues par 176 cars.

.../...

Dans l'agglomération lyonnaise la longueur moyenne des lignes se situe à environ 15 Km. Mais ces moyennes cachent de grandes différences allant des lignes courtes (3 - 4 Km) à des services véritablement régionaux avec des longueurs de lignes pouvant atteindre 35 Km. D'après les transporteurs les industriels tendent à allonger les parcours en fondant plusieurs lignes courtes en une seule : ce qui a pour conséquence d'avancer les horaires de départ, d'augmenter les temps de déplacements.

Un critère permettant d'analyser l'efficacité des cars de ramassage est le taux d'occupation des cars dans le sens utile des services. En moyenne, il est à Lyon de 34 passagers par car. Mais là aussi, les disparités sont très grandes avec des cas de sous-utilisation flagrante des services.

Dans l'enquête auprès des chefs d'entreprise, trois cas de sous-utilisation des cars ont été relevés. Par sous-utilisation, on entend 3 - 4 passagers par car. Deux de ces entreprises sont dans le secteur chimie et maintiennent les services, vestiges d'une phase historique d'un développement de ce secteur, au titre des avantages acquis. Le troisième cas représente une entreprise qui sous l'effet d'une rotation très élevée du personnel (bas salaires, mauvaises conditions de travail) voit les cars se vider du fait des départs. L'entreprise change progressivement, quand les cars sont trop vides, de bassin de main-d'oeuvre pour faire appel à des ouvriers dont les exigences en matière de salaires sont moins élevées.

### III - ENFIN L'ORGANISATION DES SERVICES DE RAMASSAGE EST RELATIVEMENT COUTEUSE

Sur l'agglomération lyonnaise, en moyenne, la dépense par salarié transporté s'élevait à 100 F par mois en 1974 (environ 120 F en 1976), soit environ 5 à 7 % du salaire (qu'on pouvait supposer

.../...

être en 1974 de 1.500 à 2.000 F par mois). Ce coût est très supérieur au montant de la taxe transport, mais ne correspond qu'à une faible part du montant des charges sociales, fiscales, parafiscales et autres éléments du salaire indirect.

Si pour certaines entreprises, ce coût est très important par rapport au coût de main-d'oeuvre, il est marginal pour d'autres en regard de leur rentabilité et donc du coût de la main-d'oeuvre acceptable (chimie, pétrole, etc ...).

A titre de comparaison, dans le Pays d'Ambert le coût moyen par salarié transporté s'élevait en 1976 à 90 F.

Les prix de revient du service pour l'entreprise sont fonction du coût demandé par le transporteur. Il convient de noter que 80 % des industriels qui assurent un service de ramassage font appel en totalité ou partiellement à des entreprises de transport et cette proportion ne peut qu'augmenter pour des raisons de rentabilisation du matériel et des raisons fiscales (récupération de la T.V.A.). Pour ceux qui ont leurs propres cars, les causes en sont d'ordre historique (achat ancien du car) ou parce que le véhicule qui sert au ramassage sert aussi à d'autres fonctions (navettes, livraisons, etc ...).

Dans les coûts du transporteur, que celui-ci soit rémunéré au forfait, système de loin le plus fréquent, ou en fonction du kilométrage interviennent plus ou moins explicitement trois paramètres :

- le temps de mise à disposition du car et du chauffeur (y compris les temps de retour, d'attente avant la charge d'une équipe)
- le kilométrage aller et retour
- l'intégration de la prestation dans le planning du transporteur.

.../...

Pour un transporteur " il est évident qu'un client demandant un service en dehors des heures de pointe bénéficiera d'un tarif moins élevé ", sauf pour les services de nuit.

Ce qui veut dire que le " prix demandé n'est pas fonction du prix de revient mais fonction du niveau du marché ".

Aussi des coûts sont-ils très variables. Ils se regroupaient (fin 1975) dans une fourchette entre 3 F et 3,75 F avec un sommet autour de 3,50 F et des extrêmes qui sont fonction :

- de la longueur des trajets (un trajet court coûte plus cher au Km qu'un trajet long),
- de la nature du parcours (en ville le tarif ramené au Km est beaucoup plus élevé qu'en banlieue).

IV - SI LES SERVICES DE RAMASSAGE ASSURENT UN TRANSPORT IMPORTANT DE LA MAIN-D'OEUVRE OUVRIERE. PEUT-ON DIRE QUE CEUX-CI REPRESENTENT UN TRANSPORT SOUPLE ET FACILEMENT ADAPTABLE ?

Les transporteurs interrogés au cours d'une enquête en 1976 ont souligné la difficulté qu'ils avaient à répondre, aux tarifs actuels, aux nouvelles demandes venant de la part des industriels ; demandes qui vont croissantes sous l'effet : (voir figure 1)

1 - du desserrement des entreprises vers de nouvelles zones industrielles,

2 - de l'extension du travail posté.

.../...

Figure 1

Evolution du transport employeur

(Point de vue des transporteurs)

		Evolution du nombre d'ouvriers transportés pour chaque usine		
		en hausse	stable	en baisse
Evolution du nombre d'entreprises assurant un ramassage ouvrier	en hausse	X	<b>X</b>	X
	stable	X	X	X
	en baisse	X	X	X

La case la plus remplie correspond à la plus grande fréquence de réponse.

Les transporteurs connaissent des problèmes de pointe de 6 h à 8 h et surtout aux sorties d'usines de 16 h 30 à 17 h 30 car elles coïncident avec les services scolaires.

1 - au niveau des cars, posent la question de la rentabilité du matériel. Ainsi pour assurer les demandes supplémentaires de service ouvriers, il faut :

- . soit trouver d'autres services (scolaires, piscine, stade, etc...),
- . soit conserver des cars anciens qui roulent fort peu.

Nous avons pu connaître la place que représentait les ramassages ouvriers pour 118 cars dans l'agglomération lyonnaise. Ils parcourent annuellement 2.400.000 Km soit un peu plus de 20.000 Km pour des services d'usines, ce qui de toute évidence est insuffisant pour rentabiliser le matériel. d'où la remarque d'un transporteur " *on ne démarre jamais un ramassage ouvrier avec un car neuf. On prend en général des cars d'environ 3 - 4 ans de service et ensuite en service de ramassage ils durent 10 - 12 ans.*".

Il en résulte que la moyenne d'âge des cars de ramassage est proche de 10 ans. Aussi les transporteurs commencent-ils à connaître des problèmes de qualité de matériel objet facile de critique des usagers (sièges en mauvais état, mauvaise suspension, insuffisance du chauffage, etc ...). (Voir figure 2)

2 - au niveau des conducteurs, pour lesquels les transporteurs font appel aux heures de pointe soit à des mécaniciens de la maison qui dans la journée travaillent à l'entretien soit à des extras.

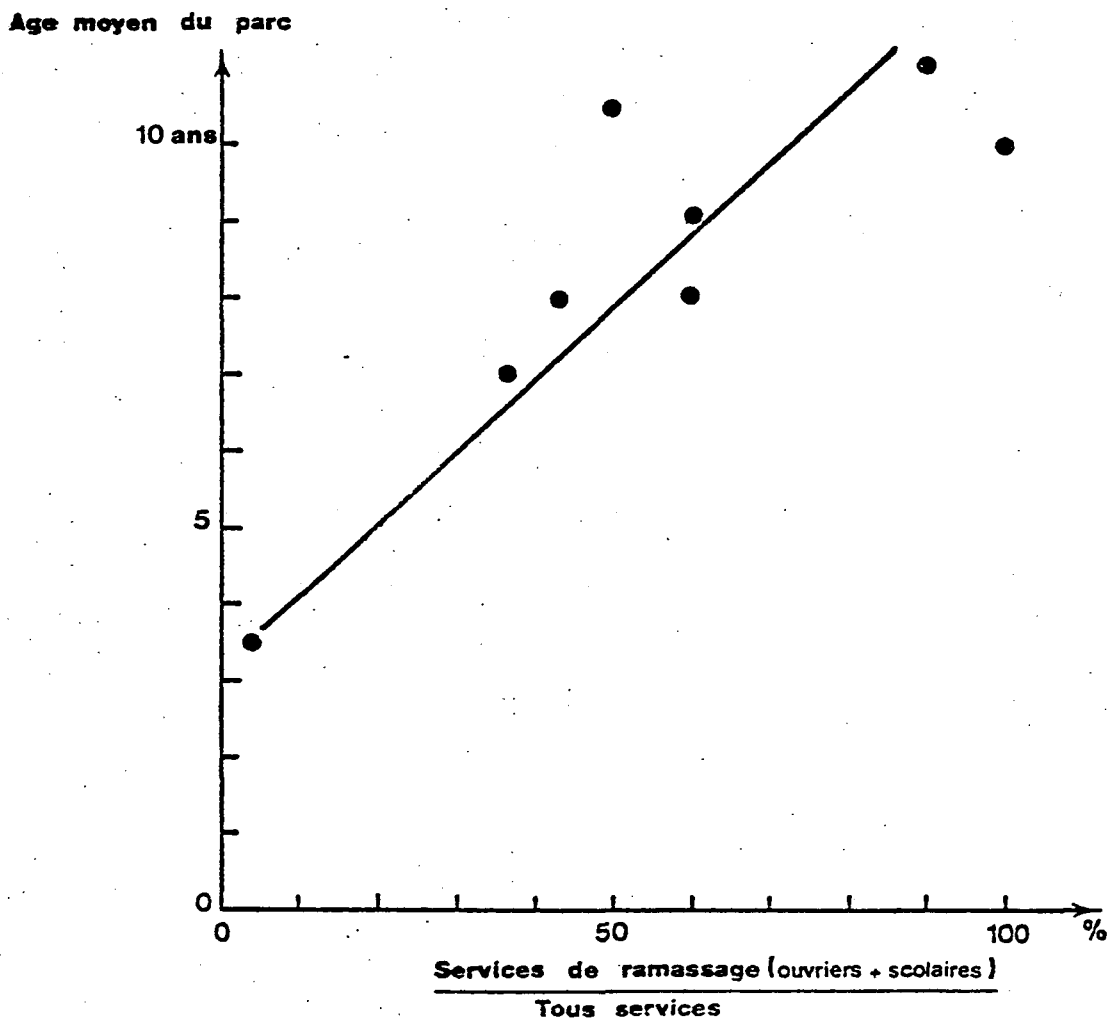
Aussi tous les services demandés à ces heures de pointe sont-ils facturés à un coût très supérieur (parfois le double et plus) du tarif moyen.

.../...



**Age moyen du parc en fonction de la part des services de ramassage dans l'activité de 8 transporteurs de la région lyonnaise**

Figure 2



Au niveau des industriels, l'avantage recherché avec le ramassage, c'est la rapidité de réponse aux problèmes de main-d'oeuvre que l'entreprise a à résoudre suite à une décentralisation, ou à une modification quantitative ou qualitative de main-d'oeuvre. Outre cette adaptation facile, le chef d'entreprise demande aux cars de ramassage d'être un service régulier et ponctuel. C'est le seul point pour lequel l'industriel introduit des pénalités dans les contrats avec les transporteurs. Aussi est-il demandé aux cars d'arriver dans l'usine 10 minutes avant le début de la prise de postes. Cette régularité est exigée également aux départs de l'usine, avec obligation d'être présent avant les sorties (parfois 20 minutes avant).

Ces exigences sont fonction des nécessités ou traditions, de la production. Elles expliquent en grande partie les difficultés du développement du ramassage inter-entreprises, qui en dépit de l'apparente rationalité, ne se développe que très lentement. Les obstacles sont :

. d'ordre psychologique :

- les chefs d'entreprise craignent des coûts supplémentaires en conflits sociaux engendrés par la rencontre d'ouvriers d'établissements différents, parfois les rivalités syndicales peuvent constituer une difficulté, l'organisation dominante est différente d'une usine à l'autre.

. d'ordre économique :

- tout changement d'horaires devient très difficile. L'adaptation avec l'horaire du voisin implique une réorganisation de la production.

. d'ordre technique :

- le ramassage inter-entreprise implique des détours, des arrêts supplémentaires, des allongements de parcours ressentis très négativement par le personnel.

.../...

## CONCLUSION

Le ramassage ouvrier est indissociable de la manière dont les rapports salariaux sont traités à l'intérieur d'une entreprise. Il est un moyen, parmi beaucoup d'autres (décalage des horaires, primes de transport, etc ...) de répondre aux besoins de main-d'oeuvre que doit résoudre chaque industriel. Les avantages incontestables des services de ramassage demeurent la rapidité de réponse et la souplesse d'adaptation aux fluctuations économiques. C'est pourquoi il apparaît comme un système de transport relativement rigide dès qu'on cherche à lui apporter une certaine rationalité par le regroupement interentreprise ou par l'intégration des lignes de ramassage dans un service public.

Question - *Avez-vous rencontré des difficultés particulières dans vos investigations et à la façon de conduire les études elles-mêmes ?*

Réponse - Pour mener à bien ces études, le C.E.T.E. a réalisé trois enquêtes :

- une enquête par carte T auprès des 1.233 établissements de plus de 50 salariés implantés dans l'aire du S.D.A.U. de LYON,
- des interviews auprès de 100 chefs d'entreprises avec le concours du Groupe de Sociologie Urbaine,
- des entretiens auprès de 10 transporteurs opérant sur l'aire d'étude.

Pour toutes ces enquêtes nous avons bénéficié du concours actif de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lyon, ainsi que du Groupement Interprofessionnel Lyonnais. Ils nous ont apporté une aide morale et matérielle importante.

.../...

Q - *J'ai été surpris du coût moyen de 3,50 F du Km comparé aux coûts plus élevés que vous avez cités en période de pointe. Quelles sont les relations entre les deux ?*

R - Les données obtenues étaient, en règle générale, très agrégées. Quand un industriel passe un contrat avec un transporteur, il définit les services demandés (horaires, itinéraires) et rémunère forfaitairement l'ensemble de la prestation. Le transporteur lui tient compte des différents paramètres que j'ai énoncé précédemment. C'est en ramenant ces coûts aux kilomètres parcourus que j'ai pu dégager différents coûts moyens qui intégraient déjà des services aux heures de pointe et en dehors de ces heures.

Ce coût moyen est également fonction de la longueur moyenne des trajets, qui dans la région lyonnaise, est d'environ 15 Km. Les extrêmes que j'ai cités correspondent pour le plus bas (1,60 F) à un service de bureau aux heures creuses effectuées pour une entreprise dont les services ouvriers sont assurés par le même transporteur. Les maxima sont souvent des services courts, aux heures de pointe et en milieu urbain.

Q - *Est-ce que les horaires souples ne remettent pas en cause fondamentalement le ramassage tel qu'il est organisé actuellement ? Je pense que c'est un atout qui peut, dans certains cas, permettre une banalisation du ramassage.*

R - Je réserverai la réponse aux autres intervenants qui pourront répondre plus précisément à votre question. Tout ce que je peux dire, c'est que le ramassage concerne essentiellement le personnel de production et que les horaires souples, tout au moins actuellement, concernent essentiellement les agents de bureau.

.../...

Q - Vous nous signalez que le coût par salarié transporté est de 100 F par mois (en 1974). Comment se répartit ce coût entre l'employeur et le salarié ?

R - Les coûts cités sont ceux de l'employeur qui généralement paie l'intégralité du transport. L'existence d'une participation des salariés dépend de la manière dont sont gérés les rapports salariaux à l'intérieur de l'entreprise. Dans mon exposé je me suis limité aux aspects quantitatifs, les autres intervenants seront plus précis sur ce point.

R (de la salle) - Pour qu'un service de ramassage soit considéré comme un transport ouvrier, au regard de la loi, il faut qu'il soit gratuit pour l'usager, que son coût soit uniquement à la charge de l'employeur.

A la fin des questions Monsieur BIEBER a apporté la précision suivante :

" Dans le titre donné à l'exposé il y a le mot efficace. C'est un mot ambigu dont il faut se méfier et dont l'interprétation pour un mode de transport quel qu'il soit dépend du contexte.

Qu'est-ce que veut dire " Efficace " ?

Il y a en particulier une mesure d'efficacité qui me paraît classique en matière de transport et qui me paraît pas tout à fait plaider en faveur des transports par ramassage, c'est ce qu'on pourrait appeler le taux d'occupation moyen des véhicules.

.../...

*Si on prend le chiffre de 34 personnes dans un véhicule qui font un trajet utile de 15 Km et un retour à vide, on arrive très vite à des taux de remplissage moyens qui sont classiques en zone périphérique et de l'ordre de une personne au véhicule/Kilomètre, ce qui d'ailleurs est compatible avec les tarifs pratiqués par les entreprises.*

*Il n'y a pas de miracle le transport par ramassage n'est pas efficace au sens d'une efficacité transport pur de ce système de desserte des zones périphériques. Tel qu'il est, il tient des systèmes de transports urbains classiques auxquels on ne peut pourtant faire le reproche de garder la meilleure part. Avec un taux de remplissage moyen de une personne/véhicule/Kilomètre le ramassage ouvrier est proche des autres modes de transports dispersés. On ne peut donc parler d'efficacité au sens plein du terme, en particulier sur le plan énergétique.*

*Cette remarque permet de peut être penser que des solutions basées sur l'utilisation de la voiture particulière verront le jour dans l'avenir et prendront peut être en grande partie la relève des services de ramassage. C'est une hypothèse qui mérite réflexions.*

# **Modalites et fonctions du ramassage du point de vue des entreprises . exemple de l'agglomération lyonnaise**

**Par M. CHEVALLIER**

**Groupe de sociologie urbaine**

Mesdemoiselles, Mesdames, Messieurs, notre groupe, en association avec le C.E.T.E. de Lyon et pour le compte de l'I.R.T., a réalisé en 1974 une enquête auprès de 100 industriels de l'agglomération lyonnaise pour connaître la fonction et le mode d'organisation du ramassage du point de vue des industriels.

Je crois, qu'effectivement, on pourrait reprendre la question posée par Monsieur BIEBER en la retournant quelque peu. S'il est vrai que le ramassage n'est pas très efficace du point de vue énergétique comme de l'optimisation de l'exploitation, il n'en reste pas moins vrai qu'il correspond de façon relativement précise pour les entreprises à des besoins qui n'ont pas de substituts réels.

Ainsi, dans notre enquête sur 100 chefs d'entreprises interrogés, 36 organisaient des services de ramassage. Celles qui n'en faisaient pas, nous intéressaient tout autant que les autres. Pourquoi n'en faisaient-elles pas ? Avaient-elles des solutions de remplacement ? Est-ce que la desserte en T.C. urbains était jugée suffisante ?

Pour les entreprises assurant le transport d'une partie des ouvriers, est-ce que l'existence de ce service tient à un type particulier de main-d'oeuvre ou d'implantation ?

.../...

Dans le choix des entreprises nous avons eu le souci de tester l'effet de la localisation en adoptant un zonage reposant sur deux critères :

- un critère " axes d'urbanisation " de l'agglomération lyonnaise
- un critère " distance au Centre " représentant ainsi des niveaux de desserte par les T.C. urbains.

#### Une typologie des ramassages

Les principales constatations faites : premièrement, le ramassage présente deux cas de figure très contrastés.

1°) Les entreprises pour lesquelles le ramassage est massif (plus de 100 salariés transportés représentent plus de 50 % des effectifs) et vital. Les entreprises de cette catégorie sont obligées d'avoir un bassin de recrutement de main d'oeuvre large. Si ce ramassage n'existait pas, en particulier en raison dans certaines entreprises d'un niveau de salaires bas ou d'une proportion importante de population immigrée ou de femmes qui ne disposent pas d'un autre mode de transport, les entreprises ne pourraient pas trouver cette main-d'oeuvre.

2°) Les entreprises pour lesquelles le ramassage est marginal (effectifs réduits). dans ce cas on relève deux situations assez contrastées.

- le ramassage est un héritage du passé. Souvent le service a été mis en place à l'occasion d'un transfert. Dans ce cas les cars sont peu utilisés. Mais pour le personnel c'est un avantage acquis difficilement supprimable bien que ce soit pour l'entreprise un souhait. Inversement, le coût pour l'entreprise, en regard de leur rentabilité, est tout à fait marginal (cas du secteur de la chimie).

.../...



- le ramassage bien que marginal est vital. C'est le cas des entreprises qui doivent conserver absolument une fraction de leur main-d'oeuvre et qui ne peut être trouvée que par ramassage.

Pour illustrer ce cas de figure je prendrais l'exemple d'une entreprise d'emballage métallique de l'Est Lyonnais qui emploie 80 O.S. (femmes) pour lesquelles il n'y a pas de problème de recrutement et 4 régleurs pour lesquels l'entreprise met à leur disposition une voiture de service leur permettant de venir tous les jours de Lyon sur la zone industrielle.

#### Les causes d'absence de ramassage

Pour les entreprises qui n'ont pas de service de ramassage, et ce sont de loin les plus nombreuses, cette absence correspond très fréquemment à la proximité de leur main d'oeuvre.

Cette notion de proximité est toute relative. Elle peut se traduire par des distances de marche à pied assez longues notamment pour les travailleurs immigrés. Elle varie suivant le marché de l'emploi. Dans certains cas la main-d'oeuvre est littéralement captive de l'entreprise soit par absence d'autres entreprises dans le quartier, soit du fait de l'inexistence de transports en commun ou de lignes de ramassage d'autres entreprises. Ainsi les ouvriers n'ont pas d'autres solutions que de travailler dans cette seule entreprise même si la distance à pied ou en deux roues est excessive ou inconfortable.

Deuxième cause de non ramassage, les effectifs trop faibles du fait de leur dispersion ou de grandes différences d'horaires. Toutefois le seuil d'effectif ramassé peut souvent être très bas, les cars avec 10 passagers ne sont pas rares. Ainsi il faut être très prudent quand on interprète les conditions de possibilités d'un ramassage.

.../...

Troisième cause expliquant l'absence de ramassage, les coûts et les difficultés d'organisation de ces services. Mais là encore ces notions sont très relatives. Il est évident qu'ils seront ressentis différemment si le ramassage concerne 5 % ou 50 % de la main-d'oeuvre. De même certaines entreprises à haute rentabilité dans lesquelles les coûts de main-d'oeuvre interviennent pour une faible part (20 à 30 % dans la chimie) sur l'ensemble des coûts de production peuvent consacrer davantage pour le ramassage qu'une entreprise à faible rentabilité.

Dernier facteur de non ramassage, la bonne desserte par les T.C.L. Dans notre échantillon non représentatif, une entreprise sur 8 a donné cette raison. Ainsi il apparaît qu'il y a une certaine complémentarité entre transports collectifs urbains et ramassage, mais que ce dernier n'est pas un substitut à l'autre. C'est beaucoup plus compliqué et dépend de fait du fonctionnement du recrutement et de la politique de main-d'oeuvre des entreprises.

#### Entreprise et marché du travail

Ce thème ne figurait pas en tant que tel dans notre étude. Il a été étudié en particulier par les travaux du B E T U R E qui seront présentés par Mademoiselle CAMPAGNAC et par le Centre d'Analyse du Développement de LILLE sur le fonctionnement du marché du travail dans la région de DUNKERQUE.

Par rapport au marché de l'emploi on peut trouver quatre types de positions.

1 - L'entreprise dominante qui par le salaire offert n'a aucun problème de recrutement. Si l'entreprise est de petite taille, elle n'a pas besoin d'organiser un ramassage. Si l'entreprise est très grande elle est obligée d'en organiser un, mais comme l'un des éléments parmi d'autres de sa politique de recrutement.

.../...

2 - Les entreprises indifférentes au marché du travail, soit parce qu'elles sont isolées géographiquement avec une main-d'oeuvre captive, soit parce qu'elles sont très stables au niveau du personnel. Les salaires sont dans ce cas en général élevés.

3 - Les entreprises à recrutement national du type E.D.F., pétroliers qui ont une politique très particulière et n'entrent pas dans notre sujet.

4 - Les entreprises dominées à un niveau divers, généralement les salaires et les conditions de travail y sont très médiocres. Ce sont des entreprises qui ont les plus grandes difficultés à maintenir la main-d'oeuvre et à la recruter.

Le deuxième élément qui permet de comprendre le ramassage c'est le régime de recrutement de la main-d'oeuvre.

#### Entreprises et politique de recrutement

On peut distinguer, en schématisant, trois types de situations.

1 - Les entreprises qui sont en régime stationnaire, c'est-à-dire qui n'ont pas de raison d'accroître leurs effectifs et qui ont un faible turn-over. Elles n'ont pas de problèmes majeurs de recrutement. Le ramassage existe très souvent comme un des éléments particuliers de politique de recrutement. Il n'a aucune raison d'être étendu.

2 - Les entreprises en régime de renouvellement, souvent permanent, dû souvent à une fuite du personnel devant des salaires relativement bas. Ces entreprises sont obligées d'utiliser tous les moyens à leur disposition pour recruter en permanence le personnel qui leur échappe. C'est le cas d'une entreprise de caoutchouc de l'Est lyonnais qui offre des salaires et des conditions de salaires médiocres et ne peut

.../...

recruter dans son environnement proche parce que les ouvriers trouvent facilement de meilleures conditions de travail. Cette entreprise est obligée d'organiser en permanence de nouvelles lignes en direction de main-d'oeuvre captive du car de ramassage.

3 - Les entreprises nécessitant un recrutement instantané, cas de création d'un nouvel établissement, mais aussi d'un transfert dans une nouvelle zone industrielle. Dans ce dernier cas le ramassage répond aux problèmes du personnel transféré et à celui du nouveau personnel recruté.

Existe-t-il des substituts au ramassage ?

Dans notre enquête, il apparaît nettement que le ramassage n'est pas un substitut à d'autres actions mais est un complément à celles-ci.

Dans les entreprises qui ont une politique de salaires et d'avantages sociaux relativement élevés, il est accordé une prime de transport aux agents utilisant leur voiture individuelle. Ainsi le ramassage correspond aux besoins d'une catégorie et le transport en voiture aux besoins d'une autre catégorie.

Dans le rapport entre le ramassage et la desserte T.C. urbains on constate fréquemment une coexistence des deux systèmes soit parce qu'en permanence le volume du personnel nécessaire est élevé comme chez Berliet ou Paris-Rhône, soit parce que la rotation du personnel est rapide.

Enfin les transports collectifs urbains ne peuvent répondre aux besoins des travailleurs postés de plus en plus nombreux, ni d'offrir la même exactitude d'horaire, ni la qualité de service (tous assis).

Toutefois 40 % des entreprises qui dans notre échantillon ne font pas de ramassage ont déclaré qu'elles auraient besoin d'une bonne desserte en T.C. urbains et qu'il ne leur est pas possible d'organiser des

.../...

services de ramassage. Ce point de vue montre le caractère fondamental du niveau de rentabilité des entreprises dans le binôme service de ramassage et nécessité objective du point de vue du personnel et du fonctionnement des entreprises d'en avoir un.

#### Evolution du ramassage et fluctuations économiques

On a vu de façon très nette que les entreprises connaissent une tendance soit à l'extension du ramassage, soit au contraire à sa réduction.

L'extension du ramassage signifie trois évolutions possibles interférant entre elles : le passage en travail posté, la croissance quantitative, le recrutement d'un certain type de main-d'oeuvre. Le ramassage est souvent une des solutions les plus efficaces, notamment à court terme.

Inversement certaines entreprises se proposeraient de le réduire dans la mesure où son coût apparaît excessif, en particulier pour les entreprises à faible rentabilité.

Une des qualités du ramassage ouvrier s'avère, outre son efficacité, son extrême souplesse dans l'adaptation du niveau de main-d'oeuvre aux fluctuations économiques. Il semble aujourd'hui que les entreprises ayant très fréquemment opéré une rétention de main-d'oeuvre ces deux dernières années en espérant la fin de la crise à laquelle plus personne ne croit fermement, pensent qu'il faudrait ajuster les effectifs aux fluctuations d'activité. Dans ce cas, le ramassage ne serait-il pas un moyen de cette adaptation (en supprimant des lignes on contraindrait à des départs " volontaires)"? Inversement en cas de besoin de main-d'oeuvre il suffirait de ramasser dans un secteur où d'autres entreprises auraient licencié. C'est une question qui vaut la peine d'être posée.

Dans cette perspective les avantages majeurs du ramassage apparaissent : sa souplesse, son caractère relativement instantané et sans doute assez sélectif. Il suffit, et c'est ce que fait une entreprise

.../...

lyonnaise de construction électrique, de ramasser dans un grand ensemble pour trouver des femmes O.S. Il suffirait d'aller ramasser dans certains secteurs pour trouver des immigrés ou d'aller dans d'autres pour embaucher des jeunes (qualifiés ou non).

L'enquête sur l'agglomération lyonnaise a mis en évidence l'absence de corrélation entre ramassage et bas niveau des salaires. Ramassages et hauts niveaux de salaires coexistent souvent grâce à la rentabilité globale de l'entreprise parce que le ramassage fait partie de l'ensemble de la politique régissant les rapports salariaux.

#### Quelques cas particuliers de ramassage

En ce qui concerne les caractéristiques des services de ramassage, Monsieur JARRIGE a présenté les principaux résultats. Je voudrais rappeler brièvement quelques cas particuliers sortant de notre enquête mais que j'ai eu l'occasion de connaître directement.

Tout d'abord deux cas de ramassages effectués sur de très longues distances :

A FOS, pendant la période des chantiers, tous les jours plusieurs centaines d'ouvriers étaient transportés entre AVIGNON et FOS.

En Lorraine, lors de la fermeture d'une de ses usines, USINOR a transféré son personnel dans un établissement éloigné de 80 Km. Le personnel logé près de l'usine ancienne, conformément à la politique traditionnelle, un peu paternaliste de la sidérurgie a été ainsi transporté pendant des années. Je crois qu'il l'est encore aujourd'hui.

Dans le Nord entre BETHUNE et DUNKERQUE environ 300 à 400 personnes gagnent les usines sidérurgiques par autorail, celui-ci étant aujourd'hui remplacé par des cars.

.../...

L'utilisation d'autorails spéciaux pour le ramassage de personnel est rare. Cependant je citerai l'existence à LYON d'un autorail mis en place lors du transfert du siège social de Rhône-Poulenc Textile de Vaise à Vénissieux. Cette navette entre les gares de Vaise et Vénissieux est peu utilisée du fait de son inconfort lié aux transferts de modes.

Je voudrais terminer sur ceux points évoqués lors des précédentes questions :

Les rapports entre le ramassage et les horaires à la carte

Les services de ramassage présentent dans leurs horaires une certaine rigidité parce qu'ils sont faits de plus en plus par des transporteurs et non plus par les entreprises pour des raisons de rentabilité signalées par Monsieur JARRIGE. On s'est aperçu, dans nos entretiens avec les chefs d'entreprise, qu'il était difficile pour eux d'obtenir un déplacement, même mineur, de l'horaire de travail. C'est un problème grave, d'autant plus que les entreprises de transport essaient d'avoir une exploitation aussi économique que possible par un planning très rigoureux dans l'utilisation des cars.

Les rapports entre le ramassage et la taxe transport

Le coût de la taxe est très inférieur au coût du ramassage, c'est pourquoi le tiers des entreprises qui assurent le transport d'une partie de leur personnel n'envisage pas de changement suite à l'application de la taxe.

La taxe n'est pas une incitation à faire de nouvelles lignes puisque ce n'est pas en récupérant 1,5 % de la masse salariale qu'on épongera le coût du ramassage qui peut être de 4 % à 5 %. L'incidence de la taxe apparaît à travers les réponses des industriels lyonnais comme mineure.

.../...

Non ramassage	Ramassage	Réactions des chefs d'entreprise à l'application de la taxe
7	20	Démarche individuelle ou collective auprès de la Communauté Urbaine pour modérer son application
16	10	Aucune mesure
8	8	Blocage du budget transport (primes et ramassage)
1	3	Améliorer le remplissage des cars ou créer un service de ramassage
-	3	Réduire ou supprimer les services de ramassage
-	3	Projet d'appliquer l'horaire à la carte pour réduire le ramassage

CONCLUSION

Les entreprises effectuent le transport d'une partie de leur personnel souvent pour des raisons historiques mais surtout parce que les services de ramassage représentent un des moyens, parmi d'autres, de gérer les problèmes de main-d'oeuvre en fonction de la situation de l'établissement.

Je ne pense pas qu'à brève échéance, on puisse envisager, tant du point de vue des usagers que des entreprises, le remplacement du Transport-Employeur par des systèmes publics ou d'autres solutions.



Question - *Au cours de l'enquête que vous avez réalisée, vous avez rencontré deux cas de figure qui m'intéressent particulièrement : le cas d'entreprises travaillant en 2 ou 3 X 8 et où un ramassage est effectué en dehors des heures normales, le travail posté est-il un facteur explicatif du ramassage ? Un deuxième cas, celui de l'entreprise dans laquelle s'est développé un système d'utilisation collective d'une voiture légère de service. Avez-vous rencontré beaucoup de situations similaires ?*

Réponse - Nous avons effectivement rencontré un certain nombre d'entreprises organisant leur production en plusieurs équipes. Pour répondre à votre question je prendrais deux exemples :

- celui d'une importante entreprise de construction électrique fonctionnant en deux postes et versant des salaires relativement bas. Cette entreprise pratique à grande échelle le ramassage non pas parce qu'elle travaille en équipe, mais principalement pour des raisons liées à son recrutement de main-d'oeuvre (plusieurs milliers de personnes) essentiellement des travailleurs immigrés et femmes qui ne disposent d'aucun mode de transport ne sont mobilisables qu'avec des services de ramassage. Que cette main-d'oeuvre travaille en équipe ou non n'a pas grande importance en ce qui concerne le problème de ramassage.
- le deuxième exemple, celui de l'industrie chimique où les services de transport sont moyennement utilisés. Il s'agit presque à la limite, d'un avantage social parmi d'autres pour des entreprises qui par ailleurs offrent des niveaux de salaires et des avantages sociaux supérieurs à la moyenne.

.../...

Pour le deuxième question relative au groupement d'agents, nous n'avons pas posé directement la question aux chefs d'entreprises, qui, à mon avis, le savent relativement mal. Nous avons pu l'observer dans une petite mesure, dans une étude que nous avons réalisée sur Dunkerque (1), nous avons constaté une pratique assez fréquente de personnes se groupant pour les déplacements Domicile-Travail. Le comportement est différent suivant que le trajet s'effectue en zone semi rurale ou s'il traverse l'agglomération.

D'une manière générale, on se regroupe parce que c'est plus agréable d'être 3 ou 4 dans une voiture que 40 dans un car, parce qu'on réalise un gain de temps non négligeable qui tient compte des détours des cars, de leur vitesse commerciale, et du temps d'avance entre l'arrivée à l'usine et la prise de poste de l'usine.

Mais dans le premier cas cette pratique est courante pour des personnes résidant à 15 Km de l'usine mais pas celles habitant à 40 Km, à cause des problèmes de coûts qui restent assez bas compte tenu des avantages retirés sur des distances moyennes.

Dans le cas de la traversée de l'agglomération Dunkerquoise qui est très difficile pour les transports collectifs privés ou publics, le gain de temps procuré par la voiture individuelle pousse des techniciens et cadres à se regrouper pour des trajets assez longs.

Sur ce phénomène et à ce niveau de détail je crois qu'il n'y a pas eu d'étude systématique.

---

(1) Etude sociologique des migrations à destination de Dunkerque et Calais réalisée en 1974 par le G.S.U. pour le compte du Groupe de Coordination pour l'Aménagement du Littoral.

Q - *Est-ce qu'au cours de vos investigations vous vous êtes livrés à une analyse de la déformation du bassin d'emploi de l'agglomération lyonnaise ? Est-ce que vous avez regardé les déformations des lignes qui se sont produites depuis quelques années ?*

R - De façon tout à fait partielle à propos en particulier des transferts d'usines vers les nouvelles zones périphériques (Meyzieu, Corbas, etc ...). Dans ce cas l'entreprise crée une ligne de transport pour les salariés résidant à proximité de l'ancien établissement. Fréquemment il y a un déplacement très net des zones préférentielles de recrutement de main-d'oeuvre. Dans notre rapport sur l'enquête de Lyon il y a une carte qui met en évidence ce phénomène.

Toutefois celui-ci est plus visible au niveau de l'histoire d'une entreprise qu'à l'échelle d'une agglomération.

Réponse de Monsieur BIEBER : N'y a-t-il pas un problème pratique pour suivre cette piste intéressante d'un point de vue théorique ? A ma connaissance, il n'y a pas trace des différents circuits de ramassage, seules les entreprises gardent peut être en archives ces documents.

Comme nous ne pouvions pas imposer aux entreprises, qui déjà nous recevaient, une procédure très lourde, nous ne pouvions pas leur demander d'examiner tous les dossiers et de suivre dans le temps des tracés.

De plus, nous avons suivi une approche multi-entreprises, en étant aussi descriptif que possible de l'ensemble des situations sur une agglomération. Il est évident que nous avons attaché autant d'importance à l'analyse de BERLIET qu'à une entreprise qui avait deux et trois cars.

.../...

Q - *Je suis d'accord avec vous pour penser que le taux de la taxe transport est négligeable par rapport à notre coût de ramassage actuel. Je pense toutefois que le versement transport est une mesure trop récente pour qu'on puisse observer, surtout à l'époque de votre enquête, des changements de stratégie des entreprises à ce niveau là.*

*Peut être faudrait-il reprendre cet aspect d'une autre façon avec un peu plus de temps de recul ? C'est une première interrogation.*

*La deuxième c'est que la taxe transport ne peut-elle pas jouer sur un ramassage qui est, comme vous l'avez dit, sélectif à la fois sur le plan géographique et en matière des qualifications recherchées par l'entreprise ? Ne peut-elle pas jouer sur l'aspect des primes de transport ? Je connais certaines entreprises qui ont des primes de transport, disons, les mêmes pour tous et des entreprises où les primes sont sélectives selon les distances. Dans ce cas, manifestement, les industriels cherchent à recruter dans certaines directions.*

R - *Sur le premier point, je crois que l'on peut dire dans l'absolu que le coût du ramassage est faible par rapport aux charges salariales. Il faut être très nuancé. Il y a des entreprises pour lesquelles le coût est relativement faible soit parce que les effectifs transportés sont faibles, soit parce que massif il touche une entreprise à forte intensité de capital par rapport au travail. Inversement pour certaines entreprises où la part de la main-d'oeuvre est forte dans les coûts, le coût du transport n'est pas du tout négligeable.*

*L'incitation au changement par la taxe transport est apparue faible parce que sa récupération, pour peu que le ramassage soit massif, n'amortit que marginalement les coûts de transport. De plus très souvent les entreprises continuent à ramasser leurs ouvriers parce qu'elles en ont besoin.*

.../...

Sur le deuxième point par rapport aux primes, nous avons constaté très fréquemment la coexistence à la fois d'une politique de ramassage et d'une politique de prime. Simplement, je crois qu'il ne suffit pas de donner 100 F par mois de prime à certaines catégories de main-d'oeuvre pour les rendre capables de se rendre, par leurs propres moyens, à leur lieu de travail. La prime ne couvre plus ou moins que le coût marginal d'utilisation de la voiture particulière, pour la personne qui l'utilise pour venir travailler. La possession d'un véhicule individuel suppose un niveau de salaire relativement élevé et ne peut concerner qu'une certaine main-d'oeuvre.

La prime n'est pas un substitut pour les catégories de main-d'oeuvre qui n'ont ni transport personnel, ni substitut au niveau des transports publics.

Autre cas, qui me permettra de terminer ma réponse à la première question, celui de l'entreprise qui met une voiture à la disposition de 4 régisseurs et ne fait rien pour ses 80 femmes O.S. C'est un moyen excessivement coûteux mis en place pour une catégorie difficile à recruter.

*Depuis la salle : Ce n'est pas coûteux du tout si c'est un des régisseurs qui assure la conduite du véhicule. Est-ce une voiture achetée spécialement pour ce service ?*

R - Simplement ce que je remarque c'est que l'entreprise qui peut faire un effort pour une catégorie de main-d'oeuvre qui est à la fois marginale et vitale, ne le fera pas forcément pour l'ensemble de sa main-d'oeuvre.

Les possibilités des entreprises sont limitées par le type de main-d'oeuvre employée, les moyens de transport de cette main-d'oeuvre, le niveau de cette desserte par les Transports Collectifs Publics et leur niveau de rentabilité qui leur permet d'accepter ou non des coûts globaux de main-d'oeuvre plus ou moins élevés.



# **Le rôle du ramassage dans les politiques d'entreprises; Exemple de Roubaix . Tourcoing et de Dunkerque**

**Par E. CAMPAGNAC . B.E.T.U.R.E.**

La Recherche entreprise par le B E T U R E, sous la direction d'Henri COING et à laquelle j'ai participé sur le cas de Dunkerque, avait pour objectif d'analyser les déterminants du ramassage dans la politique des entreprises dans deux situations très contrastées :

- les entreprises de Textile de Roubaix-Tourcoing
- les entreprises de sidérurgie et de métallurgie à Dunkerque.

Du fait même des différences des conditions économiques, urbaines et sociales, le ramassage pouvait être interprété et analysé dans ces différentes fonctions et avec la spécificité qu'il recouvre dans une situation économique donnée.

Le choix de ces deux terrains nous a amené à exclure du champ d'analyse des formes essentielles de ramassage tel que par exemple le ramassage lié à la décentralisation d'industries de montage dans des régions peu industrialisées, ou liées au desserrement des entreprises.

Dans une première phase il importe de décrire les terrains avec toutes leurs caractéristiques et notamment toutes leurs différences.

.../...

I - LE TEXTILE DE ROUBAIX - TOURCOING

Dans le cas du textile de Roubaix-Tourcoing, on est en présence d'une branche en récession: 20.900 emplois du textile ont été supprimés dans l'agglomération en l'espace de 8 ans, de 1962 à 1970, abaissant le total des effectifs du textile de Roubaix-Tourcoing de 74.000 personnes à 53.100 personnes. La concurrence internationale est vive et difficilement supportable par les petites et moyennes entreprises encore nombreuses dans la branche. Faillite et fermeture se succèdent depuis plusieurs années, tandis que les grandes entreprises opèrent une restructuration. Mais, si celle-ci se traduit notamment par un fort mouvement de concentration financière, il faut voir que l'étape atteinte de ce point de vue dans le textile est encore modeste et le rythme est moins rapide que dans d'autres branches industrielles. Ce phénomène n'est d'ailleurs pas contradictoire avec l'émergence de quelques très grands groupes (BOUSSAC, COURTAULDS, DOLFUS-MIEG, PROUVOST-MASUREL, AGACHE-WILLOT, RHONE-POULENC).

Cette récession dans le textile s'accompagne d'un fort taux de chômage dans l'agglomération. Déjà en 1968, 2,7 % de la population active résidente était au chômage. Et parmi ces chômeurs, la proportion d'ouvriers non qualifiés, ceux que recherche précisément le textile, était élevée (52 %), supérieure à celle de Lille et de la France. Depuis 1968, la situation n'a cessé de se dégrader.

Or, la part relative des migrants du bassin minier (main-d'oeuvre essentiellement féminine), ramassée chaque jour par les entreprises de textile de l'agglomération Roubaix-Tourcoing, a cru dans l'ensemble des effectifs. Le ramassage s'effectue dans un rayon de 40 Km.

Dans le cas du ramassage organisé par les entreprises de textile de Roubaix-Tourcoing, on assiste au paradoxe d'une importation massive de main-d'oeuvre dans une zone où sévit une sévère et durable crise de l'emploi.

.../...



A Roubaix-Tourcoing : le ramassage concerne une main-d'oeuvre très spécifique qui répond aux besoins précis de certains secteurs du textile.

Il apparaît très nettement que le recours au ramassage correspond en fait au recours à une main-d'oeuvre bien définie : la main-d'oeuvre du bassin minier. Mais le recours à cette main-d'oeuvre est très variable d'un secteur à l'autre du textile, c'est-à-dire d'un stade de fabrication à l'autre (peignage, teinture, filature, tissage, bonneterie, etc ...). Il varie aussi beaucoup d'une entreprise à l'autre au sein d'un même secteur.

Ce sont ces variations qu'il importe de comprendre en examinant successivement :

- les caractéristiques des grands secteurs du textile qui recourent le plus à la main-d'oeuvre du bassin minier,
- les spécificités de cette main-d'oeuvre.

1°) Caractéristiques des secteurs recourant au ramassage de la main-d'oeuvre du bassin minier

Les éléments pris en compte pour caractériser un secteur considéré et le différencier des autres concernent à la fois les conditions techniques de la production, la place dans le procès général de la production (dépendance des secteurs les uns par rapport aux autres), la composition organique du capital à chaque stade, et les conditions du marché pour chaque produit.

Les secteurs qui emploient le plus largement la main-d'oeuvre du bassin minier sont, par ordre décroissant : la filature de coton, la filterie, le peignage de la laine et la filature de laine peignée, c'est-à-dire les secteurs qui concentrent le plus d'éléments défavorables du point de vue des critères retenus.

.../...

Ces secteurs se caractérisent, en effet, par :

- le faible niveau des qualifications,
- les mauvaises conditions de travail : poussières dans les filatures de coton, saleté, humidité et chaleur en peignage,
- bas niveau de salaires, comparativement à d'autres secteurs comme le tissage par exemple,
- frais de personnel très importants : le peignage et la filature constituent ce qu'il est convenu d'appeler des "industries de main d'oeuvre". Les frais de personnel sont extrêmement importants par rapport au capital constitué en machine. De plus, la plupart de ces secteurs occupent une place défavorable sur le marché du produit.

Les secteurs du Textile qui recourent ces caractéristiques sont essentiellement par ordre décroissant : la filature de coton, la filterie, le peignage de la laine et la filature de laine peignée.

Si on prend le cas du peignage de la laine : la situation de ce secteur en aval de la production, le fait qu'il comprend des travaux effectués directement sur une matière première importée : la laine, qui perd plus de la moitié de son poids après le premier lavage, le fait aussi qu'il requiert une main-d'oeuvre très peu qualifiée et que les conditions de travail qu'il offre sont particulièrement pénibles, justifieraient du point de vue des entreprises, un " redéploiement " dans l'espace, notamment près des lieux de production de la laine. Mais une telle attitude reviendrait à perdre le contrôle du marché que pourrait seule éviter une stratégie multinationale dont peu de firmes du secteur sont capables.

Aussi ce secteur parvient à maintenir ses critères de localisation grâce à l'embauche massive de travailleurs africains et de personnel du bassin minier.

.../...

Quant aux filatures de coton, leur faiblesse sur le marché du produit tient à l'âpreté de la concurrence internationale. La lutte n'est pas seulement avec le tiers monde, mais aussi avec l'Italie, la R.F.A., les Etats-Unis. Le problème n'a donc pas sa racine dans les coûts de main-d'oeuvre mais dans une capacité d'adaptation aux nouvelles conditions du marché.

Dans ces conditions, le maintien du recours à la main-d'oeuvre du bassin minier, main-d'oeuvre traditionnelle des filatures, ne constitue pas un simple héritage du passé. Il devient la condition de la survie économique des filatures.

Ce rapide examen des caractéristiques des secteurs qui emploient le plus largement la main-d'oeuvre du bassin minier (mais aussi, pour beaucoup d'entre eux, la main-d'oeuvre africaine) montre à l'évidence qu'il s'agit de secteurs en position de faiblesse sur le marché du travail.

Le recours de ces secteurs à la main-d'oeuvre du bassin minier montre que cette main-d'oeuvre leur apparaît comme une main-d'oeuvre spécifique. Il convient donc de dégager les spécificités de cette main-d'oeuvre, par l'examen de ces caractéristiques.

## 2°) Les caractéristiques de la main-d'oeuvre du bassin minier

La première caractéristique des migrants du bassin minier est leur faible qualification. Dans l'examen des postes affectés aux français résidents et aux migrants du bassin minier, il apparaît très nettement une division du travail entre la métropole et son appendice minier : le poids du travail non qualifié est reporté sur l'extérieur. Loin d'être un état de fait subi par le patronat, cette situation est au contraire utilisée et perpétuée de manière parfaitement cohérente.

.../...

La seconde caractéristique est le sex-ratio. La main-d'oeuvre ramassée dans le bassin minier est essentiellement féminine. L'expression courante pour définir les migrants n'est elle pas " les filles des mines " ? Cet élément est important à souligner car la tendance générale est plutôt à la " masculinisation " de la main-d'oeuvre.

La troisième caractéristique est l'âge de ces migrants ; il s'agit essentiellement d'une main-d'oeuvre jeune, dont l'âge moyen est nettement inférieur à celui des autres groupes de main-d'oeuvre. Mais ce n'est pas cette caractéristique en elle-même qui est déterminante pour les entreprises de Roubaix-Tourcoing, mais bien les spécificités que recouvre ce facteur : De fait, le textile de Roubaix-Tourcoing a joué et joue massivement sur l'abondance de jeunes filles célibataires liées au sol minier par une structure économique-sociale et un fonctionnement familial particulier, fournissant à l'économie domestique un simple salaire d'appoint et cessant le travail au moment de leur mariage, sans formation et sans possibilités d'emploi local, entièrement dépendantes du car d'entreprise qui vient les ramasser chaque matin.

C'est à la fois ce fonctionnement particulier de la reproduction de la force de travail et cet aspect très prononcé de la captivité de la main-d'oeuvre du bassin minier qui sont pris en compte par les entreprises.

Il apparaît donc que le bassin minier ne représente pas une simple réserve de main-d'oeuvre supplémentaire mais bien une main-d'oeuvre spécifique, notamment du fait de sa captivité.

Or, c'est en cela que la main-d'oeuvre du bassin minier est à rapprocher d'autres groupes de main-d'oeuvre, comme la main-d'oeuvre étrangère : toutes les catégories de main-d'oeuvre captives se ressemblent et son interchangeables : femmes du bassin minier, jeunes non qualifiés avant le service militaire, personnel âgé ou handicapé, étrangers.

.../...

Cette captivité permet alors aux entreprises de jouer sur une certaine marge de variation en baisse des salaires. En outre, cette captivité contraint la main-d'oeuvre du bassin minier à occuper des travaux aux conditions particulièrement pénibles.

L'appel à la main-d'oeuvre estériere correspond donc non à la recherche d'une main-d'oeuvre supplémentaire disponible, mais d'une main-d'oeuvre qui accepte ces postes.

Aujourd'hui les entreprises du Textile n'arrivent à maintenir leur position sur le marché interne, et pour certaines d'entre elles, international, qu'en recourant à cette main d'oeuvre à bas salaire et qui exprime peu de revendications importantes par rapport au niveau des salaires et aux conditions de travail, compte tenu de sa captivité.

Par ses caractéristiques, la main-d'oeuvre du bassin minier se rapproche d'autres types de main-d'oeuvre que sont :

- d'une part les travailleurs immigrés par leur captivité et leur bas coût de reproduction de la force de travail. Il n'est pas rare de voir dans les entreprises textiles une femme occuper un poste la journée et être remplacée le soir par un travailleur Africain ou Nord-Africain. Le travail de nuit étant interdit aux femmes.
- d'autre part, les jeunes adolescents du bassin minier qui avant de partir à leur service militaire travaillent dans le Textile, du fait de la réduction récente du marché du travail, y compris de la main d'oeuvre masculine du bassin minier.

Ainsi l'appel à la main-d'oeuvre extérieure correspond à la manière locale de résoudre une contradiction beaucoup plus générale entre le niveau d'aspiration des travailleurs et les postes qui leur sont offerts, entre le coût moyen de reproduction de la force de

travail dans l'agglomération et la recherche, par les entreprises, notamment les entreprises dominées, de l'abaissement maximum du coût de la main-d'oeuvre. Le flux de transport observé chaque matin sur les routes est le résultat de cette logique, et serait incompréhensible par l'analyse simpliste du rapport quantitatif entre une " offre " et une " demande " de travail.

## II - LE CAS DE DUNKERQUE

Quand Usinor s'est implanté à Dunkerque, les deux obstacles fondamentaux rencontrés et qui étaient susceptibles d'expliquer la politique de ramassage de l'entreprise étaient d'une part le faible développement urbain et d'autre part le cloisonnement du marché du travail organisé par les autres entreprises dunkerquoises.

Il convient d'examiner tour à tour :

- les problèmes de mobilisation de la main-d'oeuvre rencontrés par Usinor et les différentes phases de sa politique de mobilisation de main-d'oeuvre en la situant dans le contexte de l'agglomération et dans celui plus général du marché de l'emploi.
- comment ses préoccupations de mobilisation de la main-d'oeuvre sont susceptibles d'expliquer la politique de ramassage d'Usinor.

En ce qui concerne la mobilisation de la main-d'Oeuvre trois grandes périodes peuvent être dégagées.

1962 - 1968 - Usinor pour ses besoins de main d'oeuvre arrive à peu près à recruter ses effectifs et à les augmenter. En effet l'implantation d'Usinor à Dunkerque se fait dans le cadre de la restructuration de la sidérurgie, pour le personnel qualifié, l'usine de

.../...

Dunkerque bénéficie du transfert des agents qualifiés des Usines de Denain et Valenciennes.

Pour les ouvriers non qualifiés, Usinor bénéficie de la fin des chantiers de construction de l'usine et embauche une partie de cette main-d'oeuvre. Pour le reste Usinor commence à établir son ramassage en zone rurale.

Durant cette période les usines implantées à Dunkerque, à savoir le chantier naval et l'usine des Dunes ne recrutent pas spécialement, dont Usinor a le monopole de la mobilisation de la main-d'oeuvre nouvelle sur Dunkerque abondante puisque les classes pleines d'après la guerre arrivent à l'âge de 18 ans et donc se présentera sur le marché de l'emploi.

Des accords de non concurrence sont passés entre les grandes entreprises à Dunkerque pour la répartition du réseau de ramassage, l'usine des dunes qui recrute essentiellement sa main-d'oeuvre à l'Est de l'agglomération dans la plaine flamande maintient son bassin d'emploi, les chantiers navals continuent à recruter leur main-d'oeuvre essentiellement dans l'agglomération, mais également en zone rurale par le biais du ramassage et Usinor recrute sa main-d'oeuvre sur l'agglomération et en zone rurale.

En ce qui concerne Usinor, il faut bien voir que la main-d'oeuvre qu'Usinor recrute sur l'agglomération est une main-d'oeuvre essentiellement composée de migrants définitifs qu'Usinor loge aux portes de l'Usine dans une Z.U.P. qui a été construite spécialement à cette attention, la Z.U.P. des Grandes Synthés.

Derrière cette relative entente entre les entreprises, il y a déjà les primices qui font pressentir des changements importants sur le marché du travail.

Rappelons qu'Usinor trouve à son arrivée un marché de l'emploi extrêmement cloisonné en multiples sous-marchés parfaitement

étanches : Le recours par les entreprises à des bassins de main-d'oeuvre bien délimités (et renforcés par la politique des cités d'usine), la prédominance de la formation maison dans la production des qualifiés, le caractère paternaliste très poussé de la politique des entreprises sont à l'origine de ce cloisonnement qui offre de nombreux avantages aux entreprises : stabilité du personnel, bon " climat social ", possibilité de faire très fortement pression sur les salaires sans avoir à craindre la concurrence des autres entreprises. A Dunkerque, la disparité entre les salaires d'une entreprise à l'autre était très importante (de 1 à 3).

Le résultat le plus flagrant de cet état de fait est le manque de qualifiés sur le marché de l'emploi et en conséquence leur relative position de force dans la vente de leur force de travail. En outre cette situation oblige toute nouvelle entreprise à investir beaucoup dans la formation de son personnel.

Pour répondre à ses propres besoins quantitatifs, mais aussi pour " assainir " la situation, Usinor va chercher à faire éclater ses cloisonnements. L'un de ses moyens d'action consiste à inciter les autres entreprises à participer à la mise sur pied d'organismes patronaux interprofessionnels de formation permanente, et à faire pression sur les pouvoirs publics pour la création et le développement d'un lycée technique, d'une école publique de formation, etc ...

Par ces actions Usinor ne vise pas seulement à rechercher des agents qualifiés pour les besoins futurs de son développement, mais à créer un marché unifié du personnel qualifié.

1968 - 1973 - Usinor poursuit sa croissance et ouvre même une seconde usine (laminage à froid) en 1972. Mais au cours de cette période, la construction de la zone industrialo-portuaire, l'implantation

.../...



de nouvelles entreprises de métallurgie, le développement de l'emploi dans les chantiers navals et à Creusot-Loire, aboutissent à une véritable " surchauffe " sur le marché de l'emploi et à un déchaînement de la concurrence des entreprises pour l'appropriation de la main-d'oeuvre.

Dans les chantiers navals le turn-over se développe rapidement et ils n'arrivent plus à garder leur main-d'oeuvre du fait des bas salaires qu'ils pratiquent.

Il en résulte une guerre entre les entreprises notamment en ce qui concerne les travailleurs qualifiés. On voit alors surgir toute une plaitore d'entreprises de louage de main-d'oeuvre, dite temporaire qui ne sont pas là pour mobiliser une main-d'oeuvre, mais pour servir d'intermédiaire entre la main-d'oeuvre d'une entreprise et une autre entreprise.

Dans ce contexte général le niveau des salaires sur Dunkerque tant à augmenter et les syndicats qui d'ailleurs sont hostiles au travail temporaire pour différentes raisons (conditions de travail, de rémunération) jouent très nettement un rôle dans le relèvement général des salaires.

A ce moment là Usinor se détache peu à peu du marché Dunkerquois et commence à étendre son réseau de ramassage, non seulement en zone rurale, mais vers Calais, Béthune et St-Omer. Il est intéressant de noter que la crise de la dentelle à Calais atteint son paroxisme et des centaines et milliers de chômeurs apparaissent sur le marché de l'emploi calaisien.

Grâce à ces cars de ramassage, Usinor tente d'échapper à la surchauffe du marché Dunkerquois.

.../...

Parallèlement les chantiers navals eux aussi accroissent leur réseau de ramassage, mais alors qu'on note dans les réseaux d'Usinor une prédominance très marquée vers l'Ouest et notamment vers les villes en crise, Calais, Béthune, Saint-Omer, les chantiers navals eux s'éparpillent tous azimuts dans la zone rurale et repoussent le réseau de ramassage de plus en plus loin à la recherche d'une main d'oeuvre relativement plus exigeante.

1973 - 1976 - Usinor Dunkerque a terminé son plan de croissance. Or cette étape correspond à l'apparition des premiers prémices de la crise qui a atteint aujourd'hui Dunkerque comme l'ensemble du pays. Si certaines entreprises mettent à profit l'arrêt de la concurrence d'Usinor sur la main-d'oeuvre pour réaliser l'embauche qu'elles avaient dû retarder dans la période précédente, le chômage apparaît et se développe très rapidement.

Or Usinor ne met pas fin à ses pratiques de ramassage mais les conforte au contraire en les étendant à une part de plus en plus importante de son personnel. La part du personnel ramassé passe de 45 % en 1970 à 70 % en 1975.

Il s'avère très nettement aujourd'hui que l'intérêt d'Usinor à une certaine réunification du marché de l'emploi n'était que momentané, lorsqu'il fallait qu'Usinor s'impose avec force sur le marché.

Aujourd'hui, il apparaît bien que le marché de l'emploi à Dunkerque est toujours un marché cloisonné, mais profondément différent que celui qu'Usinor avait trouvé à son arrivée.

Cet examen rapide montre comment le remassage permet aux entreprises d'échapper aux contradictions qu'elles rencontrent sur le marché de l'emploi (concurrence, pression pour la hausse des salaires etc ...) Ce faisant elles rencontrent à nouveau d'autres contradictions :

par exemple recourir à la main-d'oeuvre calaisienne permet certes d'avoir accès à une main-d'oeuvre abondante qui échappe à la surchauffe du marché de l'emploi dunkerquois, qui dispose déjà d'un logement. Mais cela suppose aussi à une autre échelle pour l'entreprise le problème du transport.

Les conditions de mobilisation propres à chaque type de main-d'oeuvre ne constituent d'ailleurs pas le seul élément pris en compte par les entreprises pour définir leur politique. D'autres facteurs interviennent.

La prise en compte par les entreprises des conditions de reproduction de leur main-d'oeuvre et de la gestion des rapports sociaux. Implications sur les formes d'urbanisation

#### Ramassage et politique de logement

Le maintien depuis quelques années de zones de recrutement privilégiées pour les grandes entreprises dunkerquoises (l'Est de l'agglomération et la plaine flamande pour Creusot-Loire, l'agglomération, la zone rurale Dunkerquoise et calaisienne, les villes en crise pour Usinor) traduit l'intérêt que présentent ces zones aux yeux des entreprises. Certes, nous avons vu comment la concurrence et le fonctionnement du marché du travail orientent le recrutement de chaque entreprise, en fonction des spécificités de chaque groupe de main-d'oeuvre par rapport à la politique de l'entreprise.

Avant d'aborder la fonction spécifique du ramassage par rapport aux différents types de main-d'oeuvre, il faut décrire rapidement l'évolution de la politique de logement pratiquée par Usinor parce qu'elle est liée aux différentes fonctions du ramassage.

En ce qui concerne le politique de logement, jusqu'en 1968 Usinor mise uniquement sur la Z.U.P. des Grandes Synthés. C'est

.../...

là que viennent habiter la plupart des agents transférés des usines de Denain et de Valenciennes ainsi que les ouvriers recrutés dans le bassin minier. Il s'agit essentiellement d'une main-d'oeuvre qualifiée, ouvriers qualifiés, techniciens qui habitent dans la Z.U.P. des Grandes Synthés. En 1968 les ouvriers d'Usinor font une grève très dure et le fait qu'ils se trouvent le soir dans la même zone d'habitat est un élément qui apparaît dangereux à Usinor.

De plus en 1971 la municipalité des Grandes Synthés est gagnée d'une liste d'Union de la Gauche dirigée par un militant C.F.D.T. d'Usinor et le personnel d'Usinor peut ainsi prolonger au niveau municipal les luttes qu'elle peut mener au niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi, dès 1970, c'est-à-dire après les grèves de 1968, et en fonction des prévisions en matière d'évolution municipale ou par rapport aux élections de l'année suivante, Usinor change totalement de politique.

La propagande qu'elle fait dans les journaux patronaux n'est plus pour la Z.U.P. des Grandes Synthés et les logements locatifs en H.L.M., mais est axée essentiellement sur la maison individuelle située à la campagne en accession à la propriété.

Usinor développe toute une politique de prêt pour l'accession à la propriété de ces maisons individuelles.

Cette nouvelle politique qui s'adresse essentiellement aux ouvriers qualifiés, aux employés et aux techniciens. L'entreprise développe sa propagande dans ses journaux internes. Elle multiplie les prêts au personnel, dont ont bénéficié jusqu'ici 20 % de la main-d'oeuvre d'Usinor-Dunkerque. Peu à peu, les ouvriers qualifiés quittent la Z.U.P. des Grandes Synthés pour l'habitat en zones rurales, dans les opérations récentes de maisons individuelles. On peut voir plusieurs facteurs à l'origine de cette ré-orientation de la politique d'Usinor.

.../...

- facteurs liés à la reproduction physique de la force de travail : la vie dans un grand ensemble bruyant est difficilement compatible avec le travail posté et les feux continus. La productivité, le nombre d'accidents du travail s'en ressentent (70 % des salariés d'Usinor travaillent en poste).
  
- facteurs liés à la gestion des rapports sociaux : il s'agit pour Usinor d'éviter les fortes concentrations ouvrières qui peuvent ouvrir la voie et la prolongation au niveau municipal des luttes menées au sein de l'entreprise.  
Il s'agit aussi de stabiliser " socialement " le personnel par l'accession à la priorité, le repli sur l'organisation familiale. Il s'agit enfin de se l'attacher, par les contraintes financières de remboursement du prêt, et ... les réseaux de ramassage ! En effet Usinor n'accorde les prêts pour la maison individuelle que si les programmes d'habitation sont situés sur le parcours du réseau de ramassage.

A l'évidence, cette politique de l'entreprise a un impact sur les formes de l'urbanisation à Dunkerque et constitue un élément d'explication du phénomène très net de désaffection des travailleurs pour l'agglomération. Cet exemple de la politique d'Usinor illustre la façon dont les entreprises utilisent les modèles de reproduction de la force de travail, agissent sur leur organisation, afin de mieux les adapter à leur propre mode de gestion des rapports sociaux.

#### Ramassage et types de main-d'oeuvre

Le problème essentiel d'Usinor est d'assurer une régularité de la production et le maintien du travail en équipe, dans toutes les circonstances possibles. Aussi le ramassage s'adresse-t-il spécifiquement aux différentes catégories de main-d'oeuvre.

Schématiquement, Usinor a trois types d'horaires :

- un horaire à deux vacations pour les employés et le personnel administratif,

.../...

- un horaire de journée continue pour les ouvriers des services d'entretien (les plus qualifiés),
- le travail posté (3 X 8) pour les 7.000 autres salariés massivement des O.S. et également des ouvriers qualifiés.

Sur le plan spatial, l'essentiel des ouvriers qualifiés habitent dans l'agglomération Dunkerquoise et en zone rurale (pavillons) alors que sur Calais, Béthune, Saint-Omer, Usinor recrute essentiellement les ouvriers qualifiés ou non qui travaillent en 3 X 8.

Par exemple, à Calais, Usinor a découpé la ville en six secteurs correspondant chacun à un atelier de l'usine, chacun est desservi par des lignes de ramassage en vue d'assurer à la fois une certaine ponctualité et le maintien du travail en équipe.

Dans les villes comme Calais ou en zone rurale, le ramassage a pour but d'abaisser les coûts de reproduction de la force de travail, au niveau du logement bien souvent possédé par les ouvriers, mais aussi de l'organisation de la consommation.

L'existence d'emplois féminins plus importants à Calais ou Saint-Omer qu'à Dunkerque est un élément important dans la mesure où il offre la possibilité d'un deuxième salaire dans l'unité familiale de l'ouvrier recruté dans ces zones. La poursuite du travail de la terre que rend possible le rythme des 3 X 8 pour les ouvriers anciens agriculteurs, permet aussi la couverture partielle de leurs besoins alimentaires par l'autofourniture.

Les ouvriers qualifiés sont " privilégiés " par l'entreprise depuis la période d'extrême tension du marché de l'emploi qui s'est produite de 1968 à 1972 et qui dans une certaine mesure demeure actuellement. Usinor a développé les prêts pour les maisons individuelles et une partie des lignes de ramassage.

.../...

L'importance que revêt le ramassage dans cette mobilisation de la main-d'oeuvre et ses conditions de reproduction de la force de travail apparaît dans la tarification du ramassage appliquée aux ouvriers.

En 1970 Usinor faisait payer environ 10,00 F par mois à ces ouvriers pour le ramassage, aujourd'hui le ramassage revient à 1,84 F par mois et par personne. On peut se demander pourquoi 1,84 F. La Direction d'Usinor reconnaît le caractère symbolique de cette somme, mais elle considère qu'il ne faut pas que la main d'oeuvre ouvrière s' imagine que le ramassage est gratuit, qu'il ne coûte rien pour l'entreprise. Cette baisse de tarif traduit l'importance et l'enjeu qu'à le ramassage dans la politique d'Usinor.

Autre exemple qui renforce cet aspect : les cars d'Usinor ramassent également le personnel de Vallourec installé tout près d'Usinor et filiale du groupe.

Or, pour les travailleurs de Vallourec, Usinor réclame 39 F par mois et par personne. Depuis des années le personnel de Vallourec se bat pour un alignement de ces conditions de prix sur celles d'Usinor mais pour l'instant ils n'ont absolument pas obtenu satisfaction.

A propos du ramassage en direction de Béthune, jusqu'à l'an dernier, il était assuré par autorail spécial. Celui-ci a été supprimé à la demande de la S.N.C.F. qui espérait une augmentation très sensible des effectifs d'Usinor. Du fait même de la fin des embauches et de la situation économique générale à Dunkerque, la S.N.C.F. payée au prorata des voyageurs n'a pas vu leur nombre augmenter, d'où la suppression du service. Usinor a remplacé l'autorail par des cars de ramassage. Aujourd'hui elle se félicite de ce changement, car avec l'autorail il y avait des cars de rabattement des ouvriers résidant dans les environs de Béthune sur la gare, de même à l'arrivée de Dunkerque de nouveau il se produisait une rupture de charge pour se rendre à l'usine.

Pour les chantiers navals, les motivations dans le ramassage sont, par rapport à Usinor, aussi différentes que peut l'être leur situation sur le marché de l'emploi.

Les chantiers navals constituent une entreprise qui a un niveau de qualification extrêmement important. Ils dépensent des sommes très élevées en matière de formation. Ils subissent un turn over fantastique et l'un des moyens qui permettrait d'aboutir à la fin de ce turn over, ou à sa réduction, serait le relèvement du niveau des salaires, mais c'est là un point absolument stratégique pour l'entreprise, il faut qu'elle maintienne un bas niveau de salaire.

Dans les obstacles qu'elle a rencontrés sur le marché de l'emploi, elle a réussi en partie à maintenir cette politique en recourant essentiellement à une main-d'oeuvre jeune, moins de 18 ans, c'est-à-dire celle que ne peut pas employer la sidérurgie du fait de l'existence du travail posté. Les chantiers navals ont misé essentiellement au cours de ces dernières années sur l'embauche de jeunes de 16 à 18 ans.

L'existence même de cette possibilité pour les chantiers navals qui était dénié aux entreprises de sidérurgie, a amené Usinor à son tour à embaucher des jeunes de 17 ans en préparation pour l'année suivante. Usinor met le jeune en " pépinière " suivant l'expression de la direction de l'usine afin que les autres entreprises, qui elles peuvent recourir aux jeunes à partir de 16 ans, type chantier naval ou d'autres entreprises de la métallurgie, puissent s'appropriier les meilleurs qui sortent des lycées techniques.

De plus les chantiers navals ont misé outre sur ces jeunes 16-18 ans, sur les travailleurs immigrés. Dans cette voie les chantiers navals connaissent une certaine limite du fait du haut niveau de qualification demandé. Enfin les chantiers navals ont fait appel également aux femmes .



L'examen des réseaux de ramassage des chantiers navals montre qu'à l'inverse d'Usinor ils ne recrutaient auparavant absolument pas sur l'agglomération. Maintenant, ils recrutent essentiellement en zone rurale c'est-à-dire de fait beaucoup d'ouvriers non qualifiés ce qui traduit leur place totalement dominée sur le marché de l'emploi.

Dans les chantiers navals, le ramassage est gratuit pour leur personnel ouvrier, alors qu'il est payant chez Usinor, mais en plus les ouvriers qui acceptent les cars de ramassage reçoivent une prime journalière d'un peu plus de 5 F. C'est l'entreprise qui subventionne les salariés pour prendre les réseaux de ramassage.

De plus un réseau de ramassage est apparu ces dernières années sur l'agglomération dunkerquoise tout simplement parce que l'entreprise a réservé de nombreuses chambres dans les foyers des travailleurs célibataires pour y loger les immigrés et les jeunes. Les seuls réseaux de ramassage de l'agglomération concernant cette main-d'oeuvre.

Ainsi la main-d'oeuvre stratégique dans les chantiers navals n'est pas la main d'oeuvre qualifiée comme pourrait le laisser penser le coût important de formation engagé par l'entreprise, mais la main-d'oeuvre qui accepte des bas salaires c'est-à-dire essentiellement les jeunes et les travailleurs immigrés et c'est pour ce type de main-d'oeuvre que les chantiers navals mettent sur place des réseaux de ramassage.

Du fait de la détente sur le marché de l'emploi actuellement, les chantiers navals nous ont dit qu'ils envisageaient de ne plus recruter de jeunes avant leur service militaire parce que bien souvent ils profitent de la formation dispensée par les chantiers navals pour ensuite se faire embaucher par une autre entreprise en revenant du service militaire. Les chantiers navals envisageraient maintenant de recruter les jeunes au retour de leur service militaire pour ne pas trop perdre sur les investissements engagés en formation de leur main-d'oeuvre.

.../...

L'usine des Dunes, intégrée au groupe Creusot-Loire, a une politique paternaliste jamais remise en cause même si les formes de cette politique ont pu varier dans le temps.

L'arrivée et le développement d'Usinor n'a jamais remis en cause le bassin de main-d'oeuvre de l'usine des Dunes (plaine flamande) tout simplement parce qu'elle pratique des salaires égaux si non supérieurs à ceux d'Usinor.

Si Usinor recrute à l'Est de l'agglomération ce n'est pas pour prendre la main-d'oeuvre de l'usine des Dunes mais parce qu'Usinor a participé au financement d'un programme d'habitation du côté des plages. Usinor va ainsi chercher sa propre main-d'oeuvre qu'elle a incité à se loger dans cette partie de l'agglomération.

L'usine des Dunes utilise très peu les cars de ramassage. Alors que ses effectifs ont cru ces dernières années, le nombre d'ouvriers transportés est demeuré stable ce qui veut dire qu'en valeur relative il a diminué. Or les cars de ramassage de l'usine des Dunes ne desservent pas prioritairement les employés de la plaine flamande qui en auraient le plus besoin mais les travailleurs qui habitent dans l'agglomération dunkerquoise ou les communes proches de l'usine. Dans ce cas le ramassage apparaît comme une sorte de prime, de droit acquis, mais sûrement pas une action de mobilisation stratégique.

#### CONCLUSION

A travers ces exemples de Roubaix-Tourcoing et de Dunkerque, on voit que le ramassage ne peut s'analyser comme un simple flux de transport. Il représente toujours une action pour les entreprises de démarcation par rapport à un certain marché de l'emploi qu'il faut utiliser. Les questions posées par ce ramassage sont : comment le ramassage s'adresse-t-il à tel ou tel type de main-d'oeuvre et pourquoi ? Quels sont les

.../...

critères primordiaux des entreprises et pourquoi le choix de l'entreprise s'effectue-t-il sur tel ou tel type de main-d'oeuvre par rapport à ces objectifs prioritaires ?

De plus le ramassage est aussi une action qui s'effectue en prenant en compte l'environnement urbain économique et social de l'entreprise. A cet égard on peut qualifier de dialectique le rapport entre l'entreprise et son environnement : l'entreprise lorsqu'elle recrute sa main-d'oeuvre prend en compte les données et les possibilités que lui offre, au moment de son implantation, la structure urbaine mais par la suite l'entreprise à son tour promeut certains modèles de reproduction de la force de travail et agit en retour sur les formes mêmes de développement urbain. Le système de ramassage traduit ce double rapport de l'entreprise, à la fois sur le marché du travail, à la fois sur l'environnement urbain.

Un dernier mot sur la position des salariés face au ramassage. Usinor nous a dit le ramassage est extrêmement favorable aux salariés dans la mesure où il coûte moins cher. C'est un moyen de transport commode puisqu'il vient pratiquement chercher les ouvriers à la porte de leur logement.

Mais la question que l'on peut se poser, c'est pourquoi les travailleurs d'Usinor acceptent-ils de faire plusieurs kilomètres par jour, acceptent de passer un temps infini en transport ? Par exemple ceux qui habitent Béthune passent quatre heures par jour en transport qui s'additionnent à leurs 8 heures de travail continue, de travail à l'usine, aboutissant à une réduction du temps disponible de ces travailleurs, à presque rien.

A cet égard l'étude du G.S.U. (1) l'a bien montré, il faut voir que les travailleurs à la fois de Calais ou qui habitent

-----  
(1) Etude sociologique des migrations à destination de Dunkerque et Calais

sur le bassin minier, ou même y compris dans les zones rurales, d'anciens paysans, etc ... connaissent depuis quelques années des mutations tellement importantes en matière sociale, des changements économiques tellement importants que les salariés ne savent pas ce que l'avenir leur réserve et dans ces conditions de transformation sociales culturelles profondes, ils préfèrent bien souvent effectivement demeurer dans leur ancienne condition de vie, avec leurs anciennes relations sociales parce que c'est leur seul aspect où ils peuvent se sentir encore stabilisé et en sécurité.

De plus, souvent le logement ils l'ont acquis depuis longtemps (dans le bassin minier, ils bénéficient aussi de charbon gratuit). Ainsi différents éléments matériels viennent s'ajouter à des facteurs économiques et sociaux extrêmement importants pour expliquer cette position des salariés.

Je pense que l'examen des motivations des entreprises et de ce qui est fait pour mettre sur place et conserver et développer leur système de ramassage montre que poser la question d'une substitution à ce réseau de ramassage par les transports publics n'est pas simple, car le ramassage n'est pas simplement un flux de transport.

Une cohérence s'établit entre fonctionnement du marché du travail, formes de reproduction, organisation spatiale de la consommation et transports. Cette cohérence est celle de l'entreprise et du profit ; on ne peut la transformer en modifiant seulement une de ses conséquences.

*Question - Votre dernière conclusion est extrêmement lourde de conséquence, n'est-elle pas propre au contexte d'un bassin de*

.../...

*main-d'oeuvre éclaté ? Vu les coûts de ramassage ne peut-on pas considérer qu'une solution du type service social inter-entreprise pourrait régler les problèmes de transport dans un contexte de micro-entreprises ? Votre conclusion ne me paraît pas généralisable.*

Réponse - Les entreprises qui recourent au ramassage sont toutes favorables au maintien du système. En revanche les entreprises qui n'assurent aucun service de ramassage et qui de plus, sont effectivement dans une position relativement dominée sur le marché de l'emploi, sont favorables à la mise en place de réseaux publics ou de ramassage inter-entreprises. En ce qui concerne Dunkerque, il n'y a aucun problème toutes les entreprises sont favorables au maintien du ramassage.

*Q - Vous avez dit qu'Usinor demandait une somme symbolique de 1,84 F à ses salariés au titre de participation au transport. Est-ce que depuis l'instauration du versement transport cette somme est toujours réclamée ?*

*R - Je n'ai pas de renseignements récents, nos dernières enquêtes datent de Février 1976. Mais Usinor avait une position très nette : elle n'était pas favorable au versement du 1 % et d'après elle, le versement ne changerait rien à sa politique.*

*Monsieur BIEBER - Sur le premier volet de la conclusion je suis tout à fait d'accord avec Mademoiselle CAMPAGNAC. La formulation finale pourrait laisser croire que les techniciens des transports se posent le problème du ramassage uniquement en terme de substitution entre transport public et ramassage ; or, c'est, me semble-t-il, plus subtil. Il y a au moins trois questions qui me paraissent vraiment devoir être mise au programme d'une recherche appliquée :*

*- Dans quel cas le ramassage est-il un palliatif et dans quel cas est-il structurel en fonction bien sûr des déterminants industriels, sociaux, offre de transport ?*

- *Essayer de comprendre l'impact du ramassage sur la vie du transport collectif, urbain en particulier.*
- *Voir si certaines initiatives qui sont prises dans quelques villes françaises sous diverses formes et si certaines initiatives d'entreprises (car-pool par exemple) seront viables ou vouées à l'échec.*

*Ces trois volets permettent de dépasser un peu le problème des rapports entre transports publics urbains et services de ramassage.*

# **Ramassages, déplacements périphériques et gestion de la main d'oeuvre: exemple de l'agglomération grenobloise**

**Par M. CHAPOUTOT J. J.**

**U. E. R. Urbanisation et Aménagement GRENOBLE**

Le travail d'étude sur les ramassages de l'agglomération grenobloise a été fait dans le cadre d'une recherche financée par l'A.T.P. socio économie des transports et qui n'avait pas pour objet spécifique l'étude des ramassages de l'agglomération, mais qui portait d'une manière plus générale sur les problèmes de rapport entre mobilisation de la main-d'oeuvre et organisation de l'ensemble des conditions de reproduction de la force de travail. Ceci explique que cette étude ne soit pas aussi fouillée, aussi détaillée que celle qui a pu vous être exposée par E. CAMPAGNAC et que nous nous soyons contentés d'une analyse assez rapide de l'ensemble des systèmes de ramassage fonctionnant sur l'agglomération grenobloise dans la mesure où ils ne représentaient qu'un aspect partiel de notre recherche.

Cette étude a été réalisée à la fin de l'année 1974 et au début de 1975, aussi un certain nombre d'évènements tenant en particulier au développement de la crise économique et à ses manifestations sur l'agglomération grenobloise pendant les années 1975, 1976 et bientôt 1977 n'ont pas été répercutés sur les résultats de l'étude, et vous voudrez bien nous en excuser.

.../...

## I - QUANTIFICATION DU RAMASSAGE

A la fin de l'année 1974, les services de ramassage de l'agglomération grenobloise transportaient environ 5.100 personnes par jour dans l'agglomération qui comptait 380.000 habitants. Nous avons pu estimer que 5.100 personnes ramassées par jour représentaient 10.500 déplacements domicile-travail (parmi les 5.100 un certain nombre faisait deux fois leur déplacement domicile-travail dans la journée).

10.500 déplacements domicile-travail assurés par jour par les services de ramassage, c'est environ 5 % des déplacements domicile-travail de l'agglomération dans son ensemble, mais c'est aussi 50 % des déplacements domicile-travail effectués par le réseau public à l'époque. Donc le phénomène des ramassages ouvriers dans l'agglomération grenobloise apparaissait comme un phénomène assez concurrent, tout au moins en première analyse, du réseau public.

Pour faire cette analyse nous avons utilisé essentiellement les dossiers liés à la gestion du versement transport des entreprises.

Bien évidemment les déclarations des entreprises qui demandent le remboursement du versement sont toujours sujettes à caution et une vérification du fonctionnement de ces dossiers administratifs est à faire bien qu'assez difficile. Il ne peut pas donner lieu à un travail continu dans le cadre de l'organisme public qui gère le 1 % mais nous avons eu l'occasion pour notre part d'interviewer les entreprises, les plus importantes, qui demandaient le remboursement de façon à vérifier les données dont nous disposions.

Dans l'agglomération grenobloise 31 entreprises assuraient le ramassage de leur personnel.

.../...



Ces entreprises employaient au 31 Décembre 1974 environ 22.000 salariés dont 5.100 personnes étaient ramassées ce qui donne une proportion de 25 % du personnel ramassé.

Les caractéristiques de l'ensemble des systèmes de ramassage sont assez variées en fait et on peut dire que l'agglomération grenobloise est un cas très polychromatique (Monsieur BIEBER disait ce matin qu'il se méfiait des cas un peu monochromatiques).

A Grenoble le nombre d'entreprises qui font du ramassage est assez faible, ainsi que le nombre de déplacements domicile-travail effectués par le ramassage, par contre on a des situations relativement variées qui regroupent la plupart des situations types examinées ce matin.

Une première observation des données montre que le ramassage est très concentré :

a) par secteur d'activité

La construction électrique représente 60 % de l'ensemble des effectifs transportés.

Les entreprises de mécanique et métallurgie assurent 19 % du ramassage de l'agglomération,

et les entreprises de textile et habillement un peu moins de 10 %.

L'ensemble du secteur tertiaire n'intervient que pour 6 % des salariés transportés.

.../...

b) par taille d'entreprise

Sur les 22.000 salariés des 31 entreprises faisant du ramassage les 2/3 travaillent dans quatre entreprises de plus de 1.000 salariés. Celles-ci assurent également les 2/3 des effectifs ramassés qui se répartissaient ainsi :

- C.S.F. (filiale du groupe THOMSON) à St-Egrève 1.650 personnes transportées sur un effectif total de 3.640,
- Merlin Gerin 700 personnes ramassées sur 8.000 salariés
- Caterpillar 314 personnes ramassées sur 2.700 salariés
- C.E.N.G. 550 personnes ramassées sur 1.975 salariés (Centre d'Etudes Nucléaires de Grenoble)

Viennent ensuite les entreprises de 200 à 500 salariés qui assurent 16 % du ramassage à Grenoble dont les plus importantes au niveau du ramassage sont : UGINE Carbone, Société Industrielle de Combustibles Nucléaires, Air Liquide.

Les 7 entreprises citées représentent 80 % des effectifs recensés au niveau du ramassage. Les 24 autres entreprises de plus de 10 salariés expliquent seulement 20 % du phénomène ramassage.

II - RAPPEL HISTORIQUE DES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DES SERVICES DE RAMASSAGE

On peut mettre en évidence deux périodes pour expliquer la mise en place des services de ramassage dans l'agglomération grenobloise qui correspondent à deux périodes différentes dans la structuration de l'espace grenoblois par les activités de type industriel.

Première période 1955 - 1963 : on observe dans l'agglomération un assez grand nombre d'implantations d'entreprises dépendant de capitaux extérieurs aux capitaux traditionnellement implantés dans la région grenobloise.

.../...

Il s'agit de C.S.F. SESCOSEM (du groupe THOMSON), du Centre d'Etudes Nucléaires (filiale du C.E.A.), du Centre d'Etudes Cryogéniques de Grenoble (filiale d'Air Liquide), de la Société Industrielle de Combustibles Nucléaires et de Caterpillar France.

Ces implantations d'entreprises de taille importante posent des problèmes de mobilisation de main-d'oeuvre aux capitaux qui sont nouvellement implantés, qui entrent en concurrence avec les entreprises préexistant dans l'agglomération grenobloise au niveau du recrutement de la force de travail. La phase des implantations nouvelles dans l'agglomération explique la mise en place d'un ramassage dans la mesure où on se trouve en période de concurrence sur les bassins de main-d'oeuvre existants.

Deuxième période 1963 - 1973, aucune des implantations nouvelles pendant cette période ne donne lieu à l'existence d'un service de ramassage mais par contre un très grand nombre de services de ramassage qui existent aujourd'hui sont créés pendant cette période. Pourquoi ?

Parce qu'on assiste essentiellement à des phénomènes de délocalisation interne à l'agglomération c'est-à-dire que la croissance du secteur industriel pendant la période 1963 - 1973 s'opère non pas sur la base d'une forte implantation d'entreprises nouvelles mais sur la base principalement d'une diversification des productions des entreprises qui existent. Diversification qui s'opère par le fractionnement d'un certain nombre de productions ou bien par l'accroissement d'une quantité de production avec fractionnement des unités de production et par un phénomène de desserrement d'entreprises qui, majoritairement quittent le secteur urbain ancien pour s'implanter en périphérie, éventuellement en réalisant des opérations foncières pendant ces opérations de transfert. Dans de très nombreux cas l'opération de délocalisation donne lieu à la création d'un service de ramassage.

.../...

### III - FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE RAMASSAGE

La C.S.F., qui a le principal réseau, est une entreprise localisée à Saint-Egrève. Implantée en 1955, elle a accru ses effectifs de façon continue jusqu'en 1972 - 1973. C'est une entreprise composée de deux établissements, l'un fabriquant essentiellement des tubes de télévision et l'autre des composants électroniques.

L'ensemble emploie 3.250 personnes dont une très grande part de personnel féminin et jeune. La moyenne d'âge de l'ensemble des deux entreprises est de l'ordre de 24 ans, de faible qualification en majorité des O.S. Le taux de turn over est supérieur à 20 % (en 1974).

Le réseau de ramassage de l'entreprise est constitué par un réseau urbain extrêmement dense, très bien réparti dans l'espace. Il dessert l'ensemble des zones d'habitat de l'agglomération et s'adapte de façon continue aux nouvelles urbanisations. Les lignes en étoile se regroupent au seul point de passage obligé pour sortir de l'agglomération et pour rejoindre la C.S.F. Le réseau comprend 19 lignes de cars en horaire normal, 19 lignes en horaire d'équipes.

Finalement le réseau de la C.S.F. est simple à analyser, extrêmement classique dans son fonctionnement. Il constitue l'élément essentiel de régulation du recrutement de la force de travail dans C.S.F. Il représente d'une part un moyen de compensation du turn-over élevé (20 % en 1974) d'autre part un moyen de maintien du type de catégorie de force de travail qu'on trouve à l'intérieur de cette entreprise c'est-à-dire des femmes jeunes sans qualification relativement peu payées.

L'entreprise LOU, dont la structure de qualification est tout à fait identique à la structure de qualification de C.S.F. SESSOSEM, est une entreprise de textile et d'habillement qui a également un fort recrutement de main-d'oeuvre féminin dont les qualifications ont tendance

.../...

à baisser considérablement en fonction de la mécanisation croissante des conditions de production. Le réseau de LOU est, par contre, différent de celui de la C.S.F. : c'est un réseau composé simplement de deux lignes interurbaines :

- l'une qui part de la vallée du Grésivaudan et arrive dans le centre de l'agglomération,
- l'autre qui vient du secteur du Voironnais.

Lorsqu'on compare d'une part les localisations des personnels chez LOU et à la C.S.F., d'autre part les structures de qualification, on constate premièrement que les structures de qualification (mis à part les procès de travail et la production différents) et les niveaux de qualification sont effectivement semblables.

Deuxièmement que les taux de ramassage observés sur les services périphériques faits par C.S.F. et LOU sont exactement les mêmes, soit 50 % sur l'ensemble de l'effectif localisé en périphérie (par ailleurs la C.S.F. recrute à peu près 50 % de ses effectifs sous la forme de ramassage dans la zone urbaine).

Mais dans le cas de LOU le ramassage est exclusivement extérieur à l'agglomération. L'absence de ramassage dans l'agglomération elle même est probablement due d'une part à la localisation de l'entreprise très proche du centre de l'agglomération donc bien desservie, d'autre part à la rigueur de sa politique de gestion de personnel. Par exemple le ramassage interurbain effectué par LOU n'est considéré comme un avantage personnel que dans la mesure où de toute façon les salaires pratiqués chez LOU ne pourraient pas permettre l'acquisition de quelque moyen de transport que ce soit suffisant pour parcourir la distance requise.

De plus c'est la seule entreprise de l'agglomération où les salariés payent le ramassage (c'est aussi la seule dont les ouvrières sont déposées 3/4 d'heure avant l'ouverture des portes en plein hiver et attendent aussi longtemps avant de pouvoir entrer au chaud).

Le cas d'Ugine Carbone représente l'un des cas de la deuxième phase durant laquelle les phénomènes de délocalisation interne à l'agglomération ont été dominants. La mise en place du ramassage est liée au déplacement d'une fabrication auparavant effectuée dans un établissement situé à l'intérieur de l'agglomération.

Ugine carbone a été implantée à Veurey en 1971 dans le cadre d'une double stratégie. La première c'était la dissociation d'une fabrication qui pouvait s'autonomiser sur la base d'un investissement supérieur à ce qui existait dans l'ancien établissement. Il s'agissait de produire des pièces à partir de poudre de métaux moulés et pressés. Ces pièces servent essentiellement dans des assemblages mécaniques. Elles sont intéressantes en raison de leur faible poids. Cette fabrication a pu être dissociée à partir du moment où le système a été mis au point et où les créneaux commerciaux ont pu être balisés de telle sorte que l'entreprise puisse autonomiser sa fabrication et lui trouver un niveau de rentabilité. Le premier élément de la stratégie était donc de mettre en place une fabrication autonome.

Le deuxième élément de la stratégie a été de désolidariser Ugine Carbone d'un ensemble d'autres fabrications du groupe PUK réparties dans la région urbaine grenobloise, pour des raisons proprement financières. Le déplacement a nécessité la mise en place d'un ramassage dans la mesure où le personnel de fabrication qui était présent dans l'ancienne usine a été transféré avec l'ensemble du matériel. Aujourd'hui Ugine Carbone est une entreprise de 400 salariés dont un peu plus de la moitié sont des personnels de production travaillant en équipe. Le système de ramassage est organisé de manière à ce qu'il y ait en permanence un roulement de cars de ramassage qui amène du personnel d'équipe, reprenne du personnel de journée, ou reprenne du personnel d'équipe et amène du personnel de journée, etc...

Dernier type de ramassage relativement semblable à celui d'Ugine Carbone, mais beaucoup moins important sur le plan stratégique dans le fonctionnement de l'entreprise, c'est Merlin Gerin.

Merlin Gerin, la première entreprise grenobloise, a mis en place un réseau de ramassage extrêmement complexe. Il est caractérisé par la multiplicité des systèmes de correspondance.

Merlin Gerin est une entreprise caractérisée par le très grand nombre d'établissements dans l'agglomération. Pendant toute la deuxième phase de la mise en place des services de ramassage indiquée précédemment, Merlin Gerin organise un très grand nombre de réseaux au fur et à mesure de l'implantation des nouvelles usines dans l'agglomération.

Les établissements principaux de Merlin Gerin sont situés en périphérie Nord-Ouest du Centre de Grenoble, à Meylan et dans le secteur Sud de l'agglomération. A chaque implantation d'usine nouvelle, il y a eu des transferts d'activité d'usine à usine dans le cadre de la division du travail interne à l'entreprise, et parallèlement la mise en place d'un système de ramassage desservant l'ensemble des usines de Merlin Gerin ou tout au moins une très grande partie d'entre elles.

Ce système est bien organisé, il comprend d'une part les dessertes en provenance de l'agglomération Voironnaise et d'autre part un réseau interne qui possède un certain nombre de points de correspondance. Mademoiselle CAMPAGNAC a exposé le cas de la desserte d'Usinor en provenance de Calais comme desserte sectorisée, la desserte des usines Merlin Gerin en provenance du secteur du Voironnais n'est pas sectorisée. L'ensemble des lignes de ramassage le matin s'arrête à l'entrée de Grenoble en un point donné pour permettre au personnel de changer de cars en fonction de l'établissement de destination. On a donc un système de rupture de charge interne au réseau de ramassage.

#### IV - FONCTIONS DU RAMASSAGE DANS LA POLITIQUE DES ENTREPRISES

On trouve sur la région grenobloise quatre types de ramassage qui sont en fait la décomposition de deux types principaux.

.../...

On retrouve ce qui a été mis en évidence sur l'agglomération lyonnaise par le G.S.U., le ramassage massif et vital, qui peut être considéré dans le cadre de l'agglomération grenobloise comme la catégorie des systèmes de ramassage servant effectivement à opérer une mobilisation permanente de main-d'oeuvre. Egalement on a retrouvé le ramassage marginal et vital ou non qui peut être considéré comme les systèmes de ramassage intervenant dans un sens ou dans un autre comme un élément de la gestion des rapports sociaux internes à l'entreprise.

L'analyse des ramassages liée à la fonction principale de mobilisation permanente de la main-d'oeuvre permet de distinguer d'une part des ramassages qui ont pour vocation des régulations quantitatives de la main-d'oeuvre (cas de C.S.F.), d'autre part des ramassages qui ont pour vocation une régulation qualitative au sens où elle correspond à la recherche de qualification particulière (cas de Caterpillar).

Caterpillar a mis en place des ramassages qui, premièrement, sont exclusivement interurbains et, deuxièmement, s'appliquent exclusivement aux horaires d'équipes. Il n'y a pas de ramassage dans l'agglomération urbaine ni de ramassage pour les personnels autres que de production. Mais par ailleurs les personnels ramassés ne sont pas n'importe quel type de personnel. Ils représentent 12 % à 15 % de l'ensemble des effectifs et ne correspondent qu'à des agents de production probablement différents suivant le bassin de main-d'oeuvre qui est drainé par les services de ramassage.

D'une part les lignes de ramassage drainent des zones où il y a eu des fermetures d'entreprises correspondant peu ou prou aux types de fabrication développés à l'intérieur de Caterpillar, c'est-à-dire fabrication mécanique, métallurgique. Le réseau de Caterpillar, le plus long réseau de l'agglomération, puisqu'il fait à peu près 50 Km, correspond au réemploi de main-d'oeuvre relativement formée qui a déjà eu une expérience industrielle et qui se trouve débauchée à la suite de fermeture d'entreprises de mécanique qui ont eu des difficultés dans ce secteur, en particulier dans le secteur du Voironnais.



D'autres lignes de Caterpillar peuvent jouer un rôle de recrutement quotidien de la main-d'oeuvre.

Ces exemples représentent les réseaux de ramassage liés au phénomène de régulation quantitative ou qualitative de la main-d'oeuvre en rappelant qu'une entreprise peut avoir plusieurs stratégies en même temps.

Le deuxième type de ramassage correspond principalement aux entreprises de la deuxième phase. En général dans ces entreprises le ramassage est moins lourd quantitativement et constitue un élément relativement important des rapports syndicats - patrons. Il est très fréquent que dans le cadre d'une délocalisation interne à l'agglomération le ramassage n'ait pas été mis en place spontanément par la Direction de l'entreprise mais qu'il y ait eu des revendications et des luttes relativement importantes pour sa mise en place.

Ce type de ramassage, lié à une délocalisation connaît souvent le mécanisme d'obsolescence progressive lorsque l'entreprise arrive effectivement à redéfinir un nouveau bassin de main-d'oeuvre différent de celui de son ancienne localisation.

Avec Ugine Carbone on trouve un cas intermédiaire. Cette entreprise a effectivement une stratégie qui est liée d'une part à l'abandon de sa main-d'oeuvre grenobloise, d'autre part à la mise en place d'un système de recrutement dans la zone Nord-Ouest. Mais cette stratégie ne fonctionne pas, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de possibilité de recrutement réelle dans la zone d'implantation d'Ugine Carbone compte tenu du fait qu'elle n'est pas située suffisamment loin de l'agglomération pour atteindre, sans système de ramassage, des bassins de main-d'oeuvre nouveaux. Elle est tributaire de son réseau de ramassage désormais pour fonctionner dans le cadre d'une main-d'oeuvre qui reste assez généralement implantée dans l'agglomération grenobloise.

.../...

Le cas d'Ugine Carbone montre une oscillation de la politique d'entreprise entre le maintien ou la mise en cause du système de ramassage. La direction de l'entreprise souhaiterait diminuer le poids des services de ramassage d'une part en divisant les personnels administratifs et d'encadrement ayant l'horaire normal, et les personnels d'équipe dans la mesure où, actuellement, ces personnels sont gérés de façon unique par l'intermédiaire du système de ramassage. Une dissociation des horaires entre personnel de jour et personnel posté permettrait de supprimer le ramassage pour les personnels de jour.

D'autre part il est également recherché la mise en place d'un horaire variable y compris pour les personnels de production. Ugine Carbone produit des moyennes et des grandes séries où les pièces sont suffisamment petites pour être produites dans le cadre d'un procédé de fabrication où on a un rapport d'un homme pour une machine, c'est-à-dire un O.S. pour une presse.

En fin 1974, on peut faire l'hypothèse que ce qui était en jeu pour la direction, c'était le rapport homme - machine dans les postes de production pour pouvoir envisager la mise en place d'horaires variables par conséquent la suppression du ramassage devrait s'accompagner d'expérimentations aboutissant à faire en sorte que l'automatisation du fonctionnement des machines soit telle qu'on ait besoin de moins d'un homme par machine.

Ainsi dans l'agglomération grenobloise plusieurs tendances sont apparues concernant le maintien, le développement ou la remise en cause des ramassages.

En règle générale, depuis 1973 il n'y a plus aucune ouverture de service de ramassage sur l'agglomération grenobloise. Je crois qu'il faudrait comparer ce fait avec les autres expériences rapportées aujourd'hui qui ont mentionné le développement de ces services. En ce

.../...

qui concerne l'agglomération grenobloise, on peut dire que depuis trois ans le développement du ramassage est arrêté et on ne peut que lier ce phénomène à la prise en compte par les industriels, au niveau local, du développement général de la crise de l'emploi.

En ce qui concerne les réseaux existants, on a trouvé à la fois des phénomènes de maintien, de continuation de la gestion du service de ramassage et des phénomènes de remise en cause du ramassage. Il est évident que des entreprises, comme la C.S.F. qui ramasse 50 % de son personnel, considère le service de ramassage comme un élément primordial de leur politique de personnel dans la mesure où de toute façon les personnes qui travaillent à la C.S.F. SESCOSEM n'auront pas les moyens de se rendre par elles mêmes sur le lieu de travail compte tenu du niveau des rémunérations, compte tenu que ce sont des femmes dont 70 % n'ont pas leur permis de conduire (enquête ménage 1973), compte tenu du fait que la C.S.F. est implantée à 5 Km du centre de l'agglomération. De plus du fait de la concentration des arrivées de cars on ne pourrait pas imaginer que ce soit le réseau public qui assure le fonctionnement de la desserte C.S.F. Egalement on ne peut pas imaginer que la C.S.F. remette en cause sa politique de ramassage, par contre elle pourrait remettre en cause sa production qui est en voie d'être réduite et procéder à des licenciements.

Dans cette éventualité ce ne serait pas par le biais du ramassage que s'opérerait une régulation aussi importante que celle qui se prépare.

Dans le passé se sont des régulations à la marge qui ont été opérées. Par exemple une ligne a été supprimée une fois. Ceci correspondait à une légère fluctuation du personnel à l'intérieur de la C.S.F., à un déplacement de son bassin d'emploi. La fermeture de ligne a été compensée par une ouverture de ligne dans un autre secteur.

.../...

C'est vrai qu'il y a une certaine gestion du bassin de main-d'oeuvre qui s'opère à l'intérieur de l'agglomération même par le réseau de ramassage. Mais aujourd'hui les processus de diminution du niveau d'activité dans un certain nombre d'entreprises sont beaucoup plus importants en volume, en qualité, que ceux qui paraîtraient dépendre de l'existence même du service de ramassage. Le service de ramassage est toujours important pour faire travailler les gens, il devient secondaire en tant que mécanisme permettant le licenciement.

Par contre dans les établissements Merlin Gerin il existe un projet de remise en cause du ramassage. La stratégie de Merlin Gerin est clairement une stratégie de report sur les collectivités locales de la gestion du système de transport. Pour cela l'entreprise a procédé par étapes.

Première décision travailler en horaire continu et mettre en place les équipements qui au sein des différents établissements permettent de mettre en place l'horaire continu à savoir essentiellement des équipements de cantine qui constituent des investissements relativement importants compte tenu de la répartition des établissements dans l'agglomération. Deuxièmement adopter l'horaire variable pour pouvoir se débarrasser du système de ramassage. Pour Merlin Gerin il est de la responsabilité des collectivités locales de reprendre à leur charge les services de ramassage sur leurs propres moyens.

Il faut d'abord observer que cette argumentation était relativement contradictoire avec le fait qu'une part importante du réseau de ramassage de Merlin Gerin a son origine à l'extérieur de l'agglomération en particulier dans le Voironnais. De plus cette stratégie est en contradiction avec la politique générale de Merlin Gerin qui consiste à ne pas tenir compte de l'existence du réseau public au niveau de ses implantations internes à l'agglomération.

.../...

Par contre elle est cohérente avec la politique générale de Merlin Gerin qui consiste effectivement à recomposer l'ensemble de ses productions et de ses fabrications dans un ensemble assez grand d'établissements et actuellement à avoir une stratégie totalement extérieure à l'agglomération grenobloise, et qui se situe au niveau régional ou national, de telle sorte que les problèmes de gestion de main-d'oeuvre à l'intérieur de l'agglomération grenobloise deviennent pour cette entreprise des problèmes secondaires.

#### V - RESEAUX DE RAMASSAGE ET LOCALISATION DE MAIN-D'OEUVRE

L'ensemble du réseau de ramassage grenoblois présente une caractéristique extrêmement importante : c'est à plus des 3/4 un réseau urbain. Je ne sais pas si c'est très spécifique de l'agglomération grenobloise. La zone la plus fortement ramassée par les entreprises est celle de la première couronne à partir du centre de l'agglomération c'est à dire la zone d'urbanisation la plus récente de l'agglomération. Les 10 principales entreprises qui effectuent des ramassages c'est-à-dire plus de 80 % des personnes ramassées dans l'agglomération ont un taux de ramassage de l'ordre de 25 %. La moyenne des ramassages dans la première couronne est supérieure à ce taux.

La zone Sud de la commune de Grenoble elle même apparaît avec un taux de ramassage de 29 % (c'est-à-dire pour les entreprises qui effectuent des ramassages 29 % de leurs effectifs habitant dans cette zone sont ramassés).

Ensuite la deuxième zone ramassée de façon importante est le centre de l'agglomération lui-même, c'est à dire le centre de la commune de Grenoble et les quartiers anciens avec un taux de ramassage de 21 %. Ainsi pour l'ensemble du territoire de la commune de Grenoble ce taux de ramassage est de 26 %. Il est beaucoup plus faible pour les communes périphériques Echirolles, Saint-Martin-d'Hères (environ 14 %).

.../...

Si on se place au niveau de la région urbaine, le deuxième bassin important est celui du secteur du Vorionnais. Celui-ci est une large zone de collines dans laquelle s'est développé un tissu industriel de petites et moyennes entreprises. Il offre un certain nombre de forces de travail libérées à la suite de faillite d'entreprises. Il en résulte un drainage extrêmement important de la part d'un ensemble d'entreprises de l'agglomération (C.S.F., Merlin Gerin, Caterpillar). Le drainage de ce bassin est assez stable et actuellement on observait plutôt une tendance au resserrement du bassin de main-d'oeuvre sur l'agglomération urbaine, tendance probablement adéquate au phénomène de diminution du niveau d'emploi dans l'ensemble de la région urbaine.

Deuxièmement bassin de main-d'oeuvre : le Grésivaudan qui a deux types d'utilisation. Le premier représente un recrutement de personnel féminin sans qualification qui se trouve coincé dans cette zone périphérique de l'agglomération par la nature de l'activité économique dominante : la papeterie et quelques entreprises industrielles en récession. Cette zone a une forte coloration de population ouvrière avec quasiment exclusivement des emplois masculins libérant ainsi des possibilités de main-d'oeuvre féminine, sans aucune espèce de possibilité d'emploi sur place. Cette zone est régulièrement exploitée par la C.S.F. qui en a besoin pour élargir son bassin de main-d'oeuvre, et le maintenir à un niveau suffisant. On trouve également une ligne mise en place par Caterpillar qui consiste, comme en direction de Saint-Marcellin et de Beaurepaire, à permettre le réemploi de main-d'oeuvre masculine libérée par la fermeture de petites et de moyennes entreprises de mécanique ou de métallurgie.

Au Sud, la Vallée du Drac présente un cas très particulier celui des établissements Vicat. Les ciments Vicat sont implantés actuellement à Saint-Egrève, c'est-à-dire dans le Nord-Ouest sur un site de carrière.

.../...

Cette entreprise a une ligne qui vient de la vallée du Drac, traverse toute l'agglomération et amène tous les jours aux usines Vicat une cinquantaine de personnes. Ces personnes sont logées dans des habitations qui sont la propriété de l'entreprise et sont situées sur un site qui fut anciennement exploité par les Etablissements Vicat.

On a la conjoncture de deux phénomènes très intéressants à étudier et qui sont les seuls à pouvoir expliquer la permanence de la ligne de ramassage.

Premièrement, il est tout à fait probable que la modification des conditions de rentabilité dans la production du ciment permettra à moyen terme la réouverture de ce site d'exploitation. Dans la stratégie de l'entreprise il y a une phase, 10 ans probablement, qui prévoit la réouverture de ces carrières.

Deuxième élément de la stratégie, le maintien sur place d'un personnel connaissant très bien les procédés d'exploitation des carrières de ce type. Ce qui est recherché par les services de ramassage c'est la permanence d'un patrimoine immobilier, d'une population ouvrière et l'occupation d'un site de carrière qui sera réexploité.

Cette ligne n'a aucune raison d'exister compte tenu du fait que cette population pourrait, sans aucun dommage, au niveau des salaires par exemple, être délocalisée vers les cités à proximité de l'entreprise à Saint-Egrève.

## VI - ORGANISATION DU RAMASSAGE ET SOCIÉTÉS DE TRANSPORT

A Grenoble on observe d'une part la spécialisation géographique des marchés de ramassage entre premièrement le marché de l'agglomération et deuxièmement le marché du Nord-Ouest de l'agglomération, du Nord-Est et du Sud qui tout en étant relativement marginaux sont également spécialisés au niveau de leur répartition entre transporteur.

.../...

D'autre part le marché des ramassages fonctionne ainsi : les petits transporteurs font plus souvent de l'affrètement et du courtage que du ramassage, c'est-à-dire que le marché fonctionne pratiquement à 50 % en terme de marché de transport strict et l'autre moitié en terme de sous-traitance des services de ramassage.

Il est fréquent que de petites entreprises de transport prennent des services de ramassage auprès des industriels et ne puissent pas les assurer eux-mêmes. L'ensemble du fonctionnement des services de ramassage (début 1975) dans l'agglomération ne pouvait s'opérer que sur la base de la permanence et de l'adaptation quotidienne d'un système de sous-traitance qui articulait l'ensemble des entreprises entre elles.

On a à peu près une douzaine de transporteurs opérant sur le marché de la région urbaine grenobloise. Il nous a été impossible d'obtenir exactement la répartition du marché des ramassages proprement dits (c'est-à-dire qui fait quoi ? à quel moment ?) compte tenu de la fluctuation fréquente des services de lignes par les différents transporteurs.

Mais un certain nombre de tendances peuvent être observées. Premièrement une tendance à la disparition de certains transporteurs de ce genre de service et deuxièmement une tendance à leur remplacement par l'entreprise gérant le réseau public, qui tient une place prépondérante dans le domaine du marché des ramassages. Aujourd'hui on peut dire que les 3/4 des ramassages effectués dans le périmètre urbain sont contrôlés par le réseau public, soit 40 % de l'ensemble des ramassages de la région urbaine.

Ce qui permet de poser la question : est-ce qu'il y a un problème d'incompatibilité entre exploitation du réseau public et

.../...



exploitation des réseaux de ramassage ? Sans vouloir généraliser, il n'y a pas à Grenoble d'incompatibilité entre le réseau des lignes régulières et le réseau de ramassage puisqu'on observe que cette compatibilité existe, même financièrement, alors que les heures de pointe des réseaux de ramassage sont très exactement les heures de pointe du réseau régulier.

L'analyse des heures de ramassage, demi-heure par demi-heure montre que les pointes coïncident très exactement. Elles sont beaucoup plus accusées dans le cadre des réseaux de ramassage que dans le cadre des lignes régulières. En dépit des différences dans le type de fonctionnement, dans les types de véhicules, il n'y a pas de raison pour que le réseau public ne puisse pas assurer des services de ramassage.

#### VII - LE POINT DE VUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour cette étude nous avons rencontré les organisations syndicales représentatives (le plus souvent la C.G.T. et la C.F.D.T. parfois F.O. quand celle-ci existait effectivement) d'une dizaine d'entreprises.

Premièrement soulignons que nous n'avons pas eu de problèmes d'accès aux organisations syndicales sauf dans de très rares cas. Or tout le monde nous avait dit que nous n'arriverions pas à voir les sections d'entreprise qui ont beaucoup trop de travail, le transport çà n'est pas leur souci, en fait nous les avons toutes rencontrées et nous avons passé un nombre d'heures assez considérable avec les sections d'entreprises ainsi qu'avec les Fédérations locales ou départementales.

Un certain nombre de conclusions peuvent être tirées de ces discussions :

1°) Les sections syndicales des entreprises sont très attentives à la gestion quotidienne des réseaux de ramassage. Il y a

.../...

là, en permanence, un enjeu quant à la façon dont le réseau de ramassage est géré. Un chef d'entreprise peut demander en permanence au transporteur avec qui il a un contrat de modifier son réseau, d'allonger, de diminuer ou de déplacer une ligne, de supprimer un arrêt. Ce type de problèmes fait l'objet, dans la majeure partie des cas observés, d'une attention particulière de la part des sections syndicales d'entreprises.

2°) Les sections syndicales sont très attachées à la gratuité. Celle-ci est considérée comme un avantage acquis par les travailleurs. C'est probablement là un des points les plus cruciaux rencontrés par les chefs d'entreprises lorsqu'ils souhaitent se défausser de leur question de transport vers les collectivités locales qui n'appliquent pas la gratuité sur leur réseau.

Dans une entreprise importante en 1968 un vote a été organisé pour choisir entre la prime de transport et la gratuité du ramassage, et c'est la gratuité qui a été choisie par l'ensemble du personnel bien que les services de ramassage ne transportent que 50 % du personnel. Le choix a été clairement fait avec l'appui de l'ensemble des organisations syndicales en faveur de la gratuité du ramassage. Il n'y a que deux entreprises dans l'agglomération qui ont un système de paiement du ramassage. Dans une, il est extrêmement curieux : les femmes ramassées le sont gratuitement alors que les hommes paient.

3°) Souvent les revendications sur la mise en place du ramassage naissent lors de délocalisations d'établissements ou d'ateliers. Dans ce cas, d'une manière générale, les revendications ont été suivies d'effets.

Par contre dans l'agglomération grenobloise les revendications syndicales pour la mise en place de ramassages ne sont jamais

.../...

suivies d'effets lorsque le ramassage ne correspond pas à un intérêt objectif de la part de l'entreprise. Ainsi il faudrait pouvoir discuter pour savoir ce qu'est un avantage acquis. Il y a évidemment toujours dans la mise en place d'un service de ramassage la prédominance de l'intérêt lié à la gestion du personnel dans l'entreprise. Nous n'avons rencontré aucun cas, dans l'agglomération grenobloise, où à la suite d'une revendication qui ne serait pas appuyée sur une modification de la politique de l'entreprise elle-même - par exemple un déplacement d'établissement - on aurait abouti à la création d'un service de ramassage.

Tous ces éléments, en particulier celui de la gratuité, font qu'on a pu très difficilement mettre en évidence une articulation entre des revendications sur le ramassage et des revendications sur le transport public de la part des organisations syndicales.



# **DEBAT**

**Animé par Monsieur PARAYRE**

**Direction des Transports terrestres**

---

Nota

Tout en conservant au débat le style parlé, direct et parfois vif, les interventions ont été en partie résumées, sans toutefois, nous l'espérons, avoir dénaturé leur contenu. Certaines difficilement audibles n'ont pu être transcrites, que leurs auteurs aient l'amabilité de bien vouloir nous en excuser.

Monsieur PARAYRE

Première observation personnelle : tout ça n'est pas simple en ce sens que l'on aurait pu croire que le transport employeur était le résultat d'une double constatation d'une part qu'aux portes de l'entreprise il n'y avait pas assez de main-d'oeuvre disponible, d'autre part que le système de transport public n'était pas à la hauteur pour faire venir les gens qui n'étaient pas là de plain-pied. Et puis tous les intervenants, ce matin, Monsieur CHAPOUTOT, cet après-midi, ont amplement montré que le problème n'était pas si simple, qu'il y avait bien d'autres facteurs à prendre en compte. Tout d'abord il s'agit d'une politique de gestion de personnel des entreprises par rapport au marché de l'emploi tel qu'il est et tel qu'il évolue. Celle-ci détermine l'attitude qu'ont les entreprises en matière de ramassage de personnel.

Ma deuxième observation était en filigrane dans ce qu'ont dit tous les intervenants et sur lequel ils n'ont peut être pas donné un éclairage suffisant et là je reviens à l'exposé de Monsieur JARRIGE. Les chiffres qu'il a donnés d'entrée de jeu dans son exposé me paraissent très intéressants.

Ils mettaient en évidence que le ramassage se fait principalement dans les petites villes. Quelle est l'origine de ces chiffres ?

Monsieur JARRIGE

C'est très simple, j'ai cité trois types de chiffre : les chiffres du pays d'Ambert sont issus d'une intervention que le C.E.T.E. fait dans le cadre de l'organisation des T.C. d'une région.

.../...

Pour ce qui est de Creusot - Montceau-les-Mines ce sont des données directement issues de la Régie des Transports de Saône-et-Loire qui gère la quasi totalité du système de transport, y compris le ramassage ; le tableau sur l'influence de la taille des villes vient des travaux d'Henri Coing qui reprenait des données d'une étude I.N.S.E.E. - S.A.E.I. de 1973 - 1974.

Monsieur PARAYRE

Ainsi on peut dire que sur le plan national plus l'agglomération est plus petite plus le ramassage est relativement important. J'en tirerai ma deuxième observation personnelle, c'est que finalement bien des observations décrites aujourd'hui ont une signification générale qui est non pas que la ville se transporte à la campagne, mais que l'industrie commence à se répandre dans de petites bourgades, dans des villes petites ou moyennes, et c'est là que le ramassage a une signification. On parle de ramassage à 30 - 40 - 50 Km, à ces distances c'est la campagne. J'ai le sentiment très net que les travailleurs ruraux des villes, petites ou moyennes, utilisent les cars de ramassage en substitution non des réseaux urbains mais des services publics interurbains, ce qui change les données du problème.

Dans l'agglomération lyonnaise, l'exemple le plus connu à Lyon et Villeurbanne où les T.C.L. sont bien implantés, le ramassage est faible, par contre pour Berliet et d'autres dont la main-d'oeuvre est d'origine rurale, les cars de ramassage sont nombreux. La concurrence réseaux publics, réseaux privés ne passe pas dans une large mesure par le réseau urbain.

La minorité de la vérité, c'est qu'il n'y a pas substituabilité pour les déplacements urbains de nuit, par les réseaux publics. Pour la petite part où il peut y avoir concurrence, les collectivités locales disposent de possibilités nouvelles sur le plan financier, le versement transport. Celui-ci doit pouvoir permettre d'offrir aux

.../...



salariés une alternative, avec toutes les réserves exposées durant la journée par tous les intervenants, qu'on n'avait pas offert jusqu'à présent dans bien des villes et qui aujourd'hui s'avère possible.

Enfin on a beaucoup parlé des salariés mais on a peu parlé des entreprises de transport qui sont semble-t-il les absents de cette journée. A Lyon les T.C.L. combien pèsent-ils dans le ramassage ?

Monsieur JARRIGE

Entre Lyon et Grenoble les situations semblent très contrastées. A Lyon les T.C.L. représentent un faible pourcentage du ramassage en particulier pour des raisons de compatibilité de matériel, puisque le ramassage ouvrier est du " tous assis ".

Monsieur CHAPOUTOT

Je m'inscris en faux en partie à Monsieur PARAYRE. A Grenoble les 3/4 du ramassage s'effectuent en milieu urbain en utilisant les arrêts du réseau urbain.

La question posée n'est pas de savoir si un réseau urbain peut se substituer au ramassage mais de connaître quel type de main-d'oeuvre est transporté. On distingue globalement deux types de main-d'oeuvre, la main-d'oeuvre habitat en zone rurale et des catégories particulières du type main-d'oeuvre immigrée, peu qualifiée.

Or, ces main-d'oeuvre, on ne les trouve pas en zones rurales mais en milieu urbain en zones centrales (habitat dégradé), en périphérie dans les secteurs où sont construits des foyers. Il ne faut pas se polariser sur le caractère urbain ou interurbain, mais sur la localisation de ce type de main-d'oeuvre requis par les industries grenobloises où le bassin de main-d'oeuvre est très ramassé.

.../...

Monsieur PARAYRE

Mais pourtant à Grenoble les ramassages vont jusqu'à  
50 Km.

Monsieur CHAPOUTOT

Il en est un qui dure une heure mais le plus grand nombre dure une vingtaine de minutes ce qui équivaut à des temps de déplacements urbains. Les lignes de ramassage sont centre vers périphérie et transversales et répondent à certains fonctionnements du marché du travail qui n'est pas permis par le réseau urbain.

Madame HANAPPE

En fait on a deux types de phénomènes :

- un relié au type d'urbanisation : délocalisation des entreprises dans une plus grande périphérie.

- problème des zones rurales : il ne doit pas être vu comme un problème mineur car le phénomène marquant est la libération de la main-d'oeuvre rurale due au progrès de la productivité dans l'agriculture. (cf. étude des effets de l'A 7 dans la traversée de l'Yonne). On observe d'ailleurs le même phénomène aux Etats-Unis où, le revenu étant supérieur, le phénomène s'est traduit par un accroissement de la mobilité en voiture des déplacements domicile-travail alors qu'en France on a observé la prolifération des réseaux de ramassage et toute une organisation des systèmes de transport peu étudiés jusqu'à présent. Il y a eu le colloque d'Aix-en-Provence sur les schémas régionaux de transport et cette journée apparaît comme complémentaire.

.../...

Monsieur PARAYRE

Pour moi le problème majeur demeure davantage la complémentarité entre le ramassage ouvrier et les transports régionaux que la desserte des zones périphériques. Je prends acte du cas de Grenoble mais je citerais par ailleurs le cas célèbre de Peugeot à Montbéliard.

Le ramassage ouvrier concerne plus la desserte des zones rurales pour lesquelles on dispose de moins de ressource financières pour l'instant, que pour les dessertes urbaines. Il n'empêche que les réseaux urbains doivent améliorer la desserte urbaine et périphérique pour d'abord les déplacements domicile-travail. A la Direction des Transports Terrestres sur les transports ruraux pour le moment on dispose de peu de moyens.

Monsieur BONNEAU

L'urbanisation n'est pas un phénomène nouveau : on a 75 % des populations dans les villes, donc les bassins de main-d'oeuvre constitués par les zones rurales ne sont pas inépuisables. Au niveau de la stratégie d'entreprise, je ne suis pas sûr qu'on refasse Usinor ou FOS mais qu'on s'oriente plutôt vers des unités moyennes ou de petite taille étant plus à la taille des villes moyennes ou métropoles. Il ne faudrait pas tirer des conclusions nationales d'exemples particuliers.

Monsieur RICHNER

On a beaucoup parlé de main-d'oeuvre défavorisée. A Lyon on constate depuis quelques années une évolution de la clientèle ramassée avec l'apparition de cadres moyens.

.../...

Nous assistons à un développement énorme des zones industrielles comme Meyzieu, qui ne sont point rurales.

Troisièmement on a avancé une occupation moyenne des cars de 30 - 35 personnes par véhicules, je l'accepte, mais aux heures de pointe, 6 heures du matin, ou à 17 heures, les cars de 40 - 45 places ne sont pas suffisants. Ce qui fait tomber le taux d'occupation ce sont les équipes avec 10 - 12 ouvriers dans les cars.

Enfin, le tarif de 3,50 F avancé ce matin, n'est pas à prendre sans tenir compte de la durée du trajet de la vitesse du véhicule. Rien que la mise en place du véhicule, le temps d'attente à l'usine font que la sortie d'un car immobilise un chauffeur pendant une heure et demi au minimum. Les coûts sont peut être valables pour des dessertes longues en zone urbaine.

Monsieur JARRIGE

Ces réserves sont valables pour toute moyenne. A Lyon les écarts relevés vont de 1 à 8 et 3,50 F est une moyenne.

Monsieur BIEBER

Il me semble que les motivations au développement du ramassage proviennent du fait que les transporteurs urbains ont décliné beaucoup d'offres d'extension des réseaux du fait du faible taux de remplissage moyen de tout système de transports collectifs en périphérie. En milieu urbain un transporteur assure très facilement 4 à 5 voyages par kilomètre par véhicule mais ce taux tombe à 1 dès qu'on passe en périphérie. Ce qui fait passer tout de suite le tarif de 1 F à 1,5 F des transporteurs urbains à 3 à 6 F. Voilà les ordres de grandeur. Aussi dans le cadre financier actuel aucun transporteur urbain et les collectivités locales, à de rares exceptions, ne se sont sentis attirés par l'expérience.

.../...

Or, il existe des personnes (industriels) qui sont prêtes à payer des sommes sans commune mesure avec les prix pratiqués par les réseaux urbains, et c'est ce qui est important. Les collectivités locales ne se sont pas rendu compte du surcoût produit par l'urbanisation actuelle et l'éclatement des générateurs de trafic.

Monsieur CHAPOUTOT

Les collectivités locales ont pris conscience de ce sur coût, mais n'en ont pas pris la charge ...

Monsieur BIEBER

... ni peut-être la dimension.

Monsieur CHAPOUTOT

La question serait de savoir dans quel cadre peut-on évaluer la responsabilité de ce sur coût. Si on parle en terme d'aménagement, tous les cas de desserrement se sont faits sans qu'il y ait eu de discussions avec les aménageurs sur l'opportunité de la localisation. Dans ce cas la doctrine des collectivités locales est de faire supporter le sur coût à celui qui l'engendre.

Monsieur RICHNER

Vous avez eu une évolution fantastique du ramassage ces quinze dernières années d'où l'impossibilité pour le transporteur d'assurer une utilisation continue dans la journée des véhicules. Du fait, en particulier, de la concordance des horaires d'usines avec ceux des écoles. Il n'est plus possible le soir de jumeler un ramassage ouvrier et un transport scolaire ce qui explique l'accroissement des coûts.

.../...

Monsieur CHEVALLIER

En schématisant, à Lyon les 2/3 des lignes de ramassage se font à l'intérieur du S.D.A.U. en semi concurrence ou concurrence directe souvent avec le réseau urbain. Il n'y a pas qu'un problème de coût très réel mais un problème de fonction car si le transporteur urbain veut répondre à cette demande il faut qu'il s'adapte plus finement aux conditions de la production à l'intérieur des entreprises et ne pas raisonner uniquement en terme de création ou extension des lignes.

Monsieur PARAYRE

Le S.D.A.U. va très loin en milieu rural et si vous avez pris la limite du S.D.A.U. et non celle de l'agglomération c'est bien que le ramassage va très loin et qu'étendre les lignes urbaines est extrêmement difficile.

Monsieur BUCHHOLZER

Certaines entreprises demandent une participation aux ouvriers transportés, dans ce cas ce n'est plus un ramassage ouvrier qui lui doit être gratuit, c'est une ligne de transports publics réservés à une catégorie spéciale. Est-ce que les entreprises qui font payer peuvent bénéficier du remboursement sur le versement transport ?

Monsieur CHAPOUTOT

Non, absolument pas, je pense que si vous intentez une action en justice contre cette entreprise vous gagnerez. Vous savez, dans certains cas, un rapport de force s'établit et l'entreprise qui à Grenoble organise le plus scandaleusement le paiement de son ramassage par son personnel le fait parce que le personnel n'a

.../...

pas encore perçu que le prix demandé est plus élevé que le coût pour l'entreprise. C'est vrai aussi que le transport employeur est fait dans des conditions tout à fait défavorables parfois à cause du transporteur lui-même. Quand le transporteur amène le personnel 3/4 d'heure avant l'ouverture de l'usine alors que rien ne l'oblige dans la convention avec l'entreprise, c'est bien parce qu'il a un autre service à assurer après et qu'ainsi ça l'arrange.

Enfin si l'on veut poser le problème du remplacement des services de ramassage par un réseau public, il faut poser également celui du taux de la taxe transport dont on n'est pas sûr qu'il soit suffisant pour assurer l'intégralité de cette substitution.

Monsieur BIEBER

Il reste un point qui apparaît comme une épée de Damoclès, sur les activités de ramassage, c'est ce qui se passe aux U.S.A. où ceux-ci étaient totalement inconnus et où on vient d'inventer ce que certains appellent le "Van Pool" et qui sont ni plus ni moins ce que nous appelons le transport de ramassage. Qu'advient-il de ces systèmes de transport lorsque la motorisation aura atteint le niveau américain et en particulier au niveau des femmes, si cela se produit un jour ? Je ne sais pas si certains ont des éléments sur cette relation entre l'utilisation du ramassage et motorisation.

Monsieur CHAPOUTOT

La conjoncture ne me paraît pas aller dans ce sens là. Ce qu'il faut bien voir dans la gestion des services de ramassage c'est qu'il s'agit essentiellement d'une gestion de la différenciation de la force de travail, d'une segmentation de la main-d'oeuvre, de la monopolisation de certains bassins de main-d'oeuvre par des entreprises, etc ... Evolution qui va à l'encontre des tendances à l'homogénéisation des bassins, l'accroissement de l'échelle de recrutement, la socialisation des conditions de reproduction de la force de travail.

Je suis frappé de la correspondance qu'on peut faire entre les cités d'entreprises de l'entre deux guerres et les phénomènes de ramassage aujourd'hui. Il y a des organismes nationaux pour gérer les cités d'entreprises comme il y aura des organismes nationaux pour gérer les transports d'entreprises, ce qui ne veut pas dire qu'il y aura substitution des lignes de ramassage par un réseau public.

Je crois qu'on assistera :

1°) à un mouvement de normalisation du fonctionnement des entreprises de transport par un changement d'échelle de ces entreprises.

2°) changement d'échelle au niveau de la prise en compte des exigences de mobilisation et de gestion de la force de travail.

Monsieur PARAYRE

Je voudrais dire deux mots sur le versement-transport : que faire du versement transport ? Il est fait pour développer les transports urbains. Il est payé par les entreprises aussi là où des problèmes de relation domicile-travail se posent, il y a un effort à faire en leur faveur.

Une chose est certaine et ceci est une position de la Direction des Transports Terrestres. Le versement transport ne peut être remboursé aux entreprises qui pratiquent le ramassage ouvrier que pour autant que le service est pour les intéressés rigoureusement gratuit.