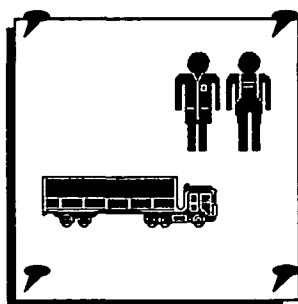


EMBAUCHE DE CONDUCTEURS DANS LES PME ROUTIERES

Arielle BOUFFARD, Danielle LEMARQUIS, Marie WIERINK *

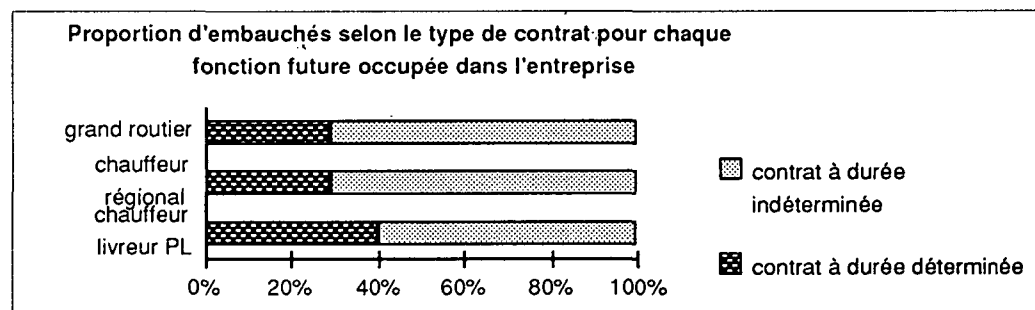


Ces résultats sont issus d'une enquête effectuée pour la première fois auprès des entreprises à partir du serveur minitel téléroute sur les conditions d'embauche des conducteurs routiers de marchandises. Ils donnent un éclairage sur leur profil, les conditions de travail et de salaires à l'embauche par des entreprises de moins de 50 salariés. Si l'analyse de certaines questions comme la formation, l'expérience professionnelle sont simples, par contre l'interprétation des durées du travail s'avère délicate.

L'enquête** réalisée auprès des entreprises entre mai et août 1993 a pour objectif de fournir, d'une part, des indicateurs conjoncturels sur la situation de l'embauche passée et à venir, et d'autre part, une image du profil du dernier embauché ainsi que des conditions de son embauche. Le nombre restreint de réponses exploitées (175), oblige à la prudence. Néanmoins, il permet de saisir une réalité pour laquelle peu d'informations sont disponibles : celle des chauffeurs de poids lourds soit livreur, exerçant soit en régional soit en grand routier, tous embauchés par des entreprises de moins de 50 salariés, les entreprises de 1 à 5, 6 à 9 et 10 à 49 salariés étant représentées à parts égales.

Les embauches se sont produites majoritairement (52%) en 1992 (ou même sur une période antérieure) et peu sur le premier trimestre 1993 (13%). 35% ont eu lieu au cours du printemps et au début de l'été, ce qui indiquerait une situation plutôt plus favorable de l'emploi pour cette période. S'agissant de l'avenir, les entreprises qui viennent d'embaucher pensent à plus de 60% laisser inchangé leur effectif (que ce soit pour la période du deuxième ou du troisième trimestre).***

**1/3 des embauches
avec contrat
à durée déterminée**



Près d'un tiers des embauches concernent des contrats à durée déterminée et 70% à durée indéterminée. Cette proportion plus importante chez les chauffeurs livreurs peut s'expliquer par une expérience professionnelle plus récente des livreurs PL par rapport aux deux autres catégories de routier (respectivement : 60% et 32% ont moins de 3 ans d'ancienneté). Néanmoins, sur les grands routiers**** on peut noter que 40% des embauchés ayant plus de 10 ans d'ancienneté ont eu un contrat à durée déterminée.

*Membres respectivement de Lamy téléroute, de l'OEST, et du Conseil national des transports.

**Voir encadré en dernière page sur les modalités de l'enquête.

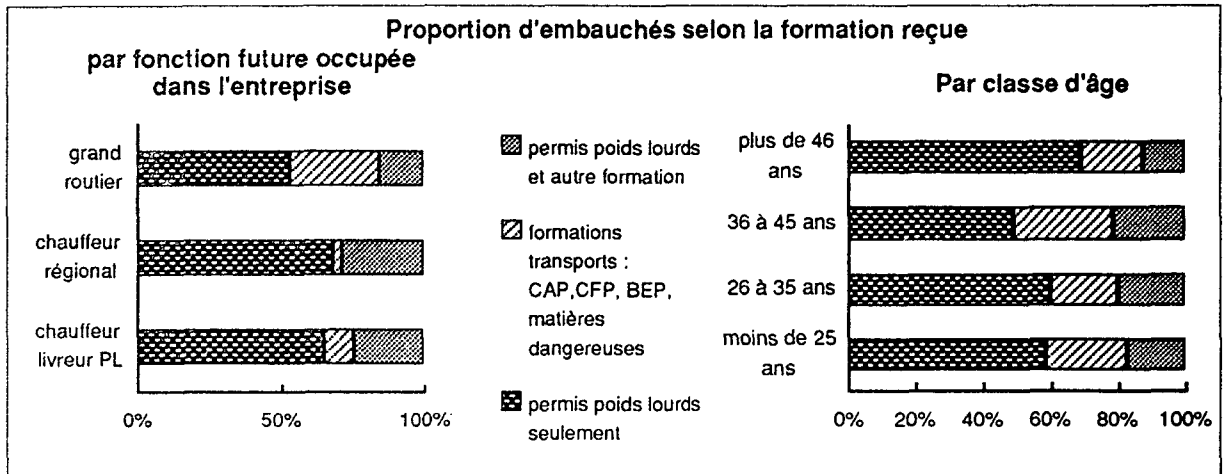
***Ce résultat sur la situation dégradée de l'emploi des conducteurs de l'hiver 1993 et stabilisée au printemps est corroboré par les résultats de l'enquête de conjoncture d'opinion auprès des transporteurs (voir note de synthèse de Septembre 1993 et ce numéro).

****Le support de l'enquête, bourse de fret Lamy, a sûrement favorisé l'importance du nombre de réponses en embauche de grand routier par rapport aux deux autres catégories (71% de l'échantillon).

SOCIAL

Une formation "transport" favorise l'embauche en grand routier

Plus de la moitié du personnel embauché a uniquement le permis de conduire poids lourds et environ 1/4 une formation spécifique transport.* La quasi-totalité de ces derniers ont été embauchés comme grand routier, y compris ceux ayant peu d'expérience professionnelle.

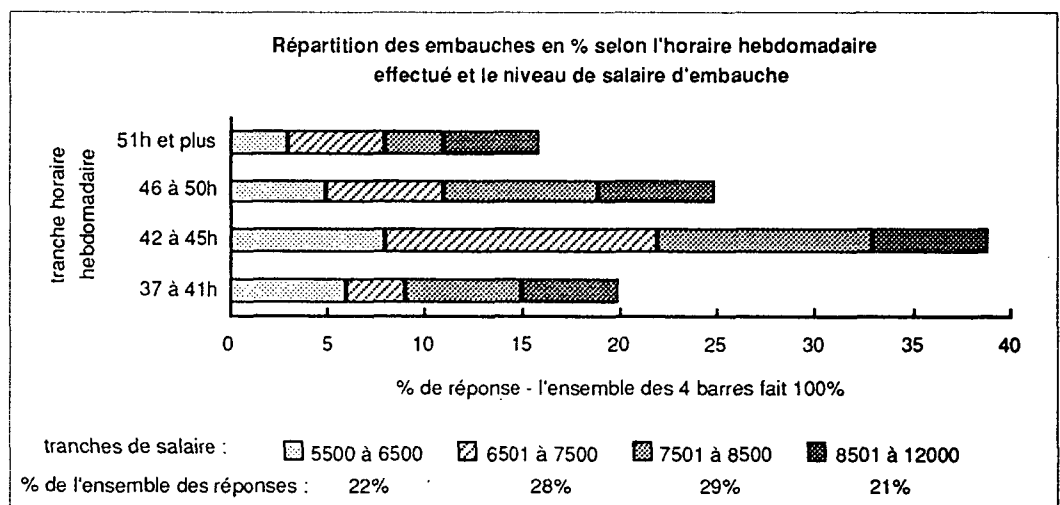


Par classe d'âge, les embauchés n'ayant que le permis de conduire sont plus nombreux parmi les plus de 46 ans, tandis que la proportion la plus importante de ceux ayant eu une formation spécifique transport se trouve chez les chauffeurs d'âge moyen (36-45 ans). Au vu des besoins d'embauche en personnel qualifié (principalement en grand routier), les entreprises privilégient une population ayant une certaine expérience professionnelle.

On remarque pour les plus âgés, un moindre recrutement, ce qui peut s'expliquer par une moindre mobilité ou par un abandon de la profession.

Les durées de travail déclarées reflètent la complexité de cette notion

Les horaires fluctuent de 37 à 75h hebdomadaires (moyenne : 47h) et les salaires d'embauche varient de 5500F à 12000F mensuel (moyenne : 7727F). 60% déclarent une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 45 heures. En grand routier, les horaires inférieurs à 45 heures représentent même 69% des réponses. La notion de durée de travail hebdomadaire chez les conducteurs** recouvre de multiples réalités. Elle est source de confusion.



*Le flou de la troisième catégorie de formation ("autre formation") ne permet pas d'interpréter cette modalité.

CAP et BEP : formation (scolaire ou alternante) niveau V

CFP : formation pour adulte niveau V en stage classique ou par alternance

matières dangereuses : 32 heures de stage avec recyclage (20 heures) tous les 5 ans.

**On peut lire les règlements en cours dans l'encadré de la page ci-contre.

SOCIAL

Toutes catégories de fonction confondues, les quatre classes de salaires se répartissent en proportion assez proche au sein de chaque tranche horaire. Pour les seuls grands routiers, population majoritaire dans notre échantillon, on observe que les salaires moyens selon les quatre tranches horaires sont finalement assez voisins.

salaire et durée moyenne pour les grands routiers

Tranche horaire hebdomadaire	durée moyenne déclarée en h.	salaire moyen d'embauche en f.
37 à 41h	39,6	7824
42 à 45h	43,6	7731
46 à 50h	48,7	7943
51h et plus	60,6	8192

Les embauchés à durées hebdomadaires faibles ne sont pas les moins payés. A partir de 42 heures, les salaires moyens ne progressent pas en rapport avec les durées de travail déclarées. Il est clair que les normes réglementaires ont influencé un certain nombre de réponses à la question sur les horaires dont la formulation visait à mesurer la durée de service réelle demandée à l'embauché.

L'ensemble de ces remarques initie à la prudence sur les enseignements à tirer de cette question.

Règles relatives aux salaires et aux temps de travail en bref

Les conventions relatives aux salaires et aux temps de travail qui relèvent de divers règlements ou recommandations, sont complexes en particulier pour les temps de travail où co-existent les notions de temps de travail effectif, de temps passé au service de l'employeur, de temps de conduite. On résume ici l'essentiel de ce qui est en vigueur actuellement.

Les salaires mensuels:*

unité : en franc

Les frais de déplacement

unité : en franc

type de conducteurs	durée hebdomadaire (en heure)			taux unitaire	soit pour 4 semaines ouvrées de 5 jours (F)
	39H	42H	46H		
conduite d'un véhicule de 11 à 19 tonnes	5904	6472	7229	repas 60,6	1212
conduite d'un véhicule plus de 19 tonnes	5979	6554	7320	découcher* 263	5260
conducteur hautement qualifié	6498	7123	7956	*2 repas, une chambre, 1 casse-croûte	

*Salaires minima au 01/10/92 sans ancienneté. Conventions collectives CCNTRA)

Recommandation patronale du 04/01/1993 se substituant au dernier protocole de fin 1991.

Code du travail en matière de paiement des heures supplémentaires et de limitation du temps de travail

- les heures sont payées au taux normal jusqu'à 39 heures, de 40 à 47 heures à 125%, au delà à 150%.
- durée maximale de travail effectif : 46 heures de moyenne sur 12 semaines et 48 heures de maximum absolu.

Temps de conduite (règlement européen 3820/85)

La durée de conduite pour tous conducteurs de poids lourds salariés et non salariés, en compte propre et en compte d'autrui, est limitée à 56 heures pour une semaine et à 90 heures pour deux semaines.

Temps de travail hebdomadaire des conducteurs salariés dans les transports pour compte d'autrui (code du travail et décret 93/40 du 26/1/83, modifié 03/08/1992 et 26/02/1993)

-conducteurs courte distance (retour quotidien à l'établissement)

le temps de travail effectif (travail hors coupures et repos) est de 41 heures au taux normal et ensuite au taux des heures supplémentaires dans la limite, soit de 48 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines, soit de 50 heures hebdomadaires de maximum absolu sur une semaine.

-conducteurs longue distance (sans retour quotidien)

_ le temps de travail effectif (qui correspond au temps de conduite + le temps de travail autre + 92% des temps d'attente ou à disposition) est soit de 46 heures de moyenne sur 12 semaines soit de 48 heures maximum absolu sur une semaine.

_ le temps passé au service de l'employeur qui correspond au temps contraint par l'activité professionnelle sans les coupures, repos et repas est limité à : 52 heures par semaine, ou 50 heures de moyenne sur 2 semaines, ou 48 heures sur 12 semaines.

_ Pour limiter les pertes de salaires liés aux temps d'attente importants, une disposition de sauvegarde prévoit que la rémunération garantie à hauteur de 98% du temps total passé au service de l'employeur.

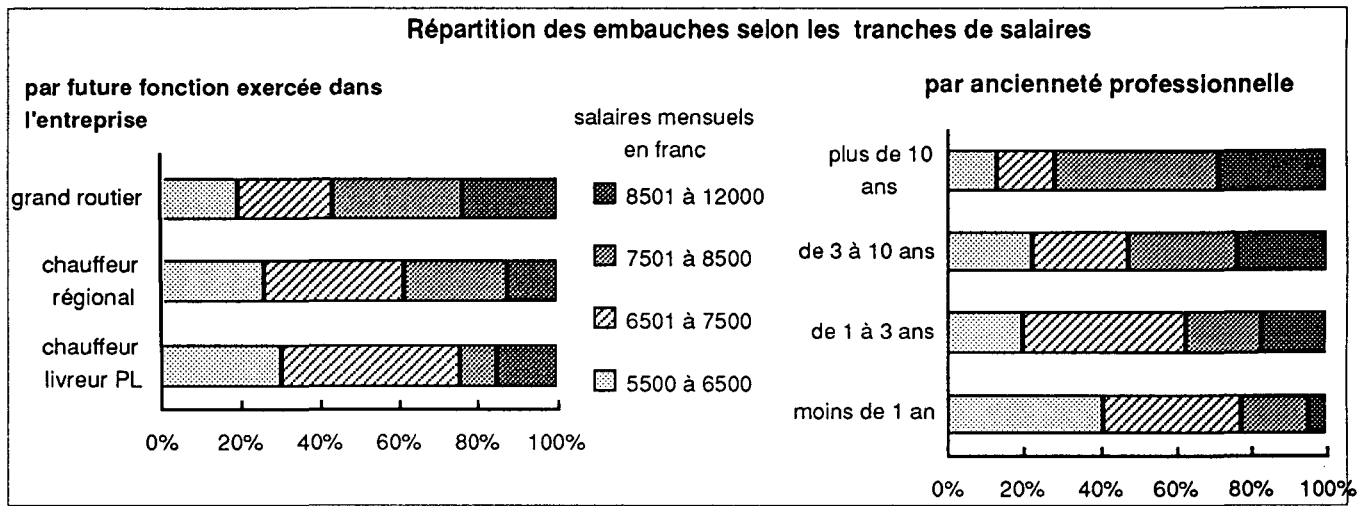
SOCIAL

Des salaires d'embauche qui valorisent l'expérience et la fonction grand routier

Deux résultats attendus sont confirmés par cette enquête :

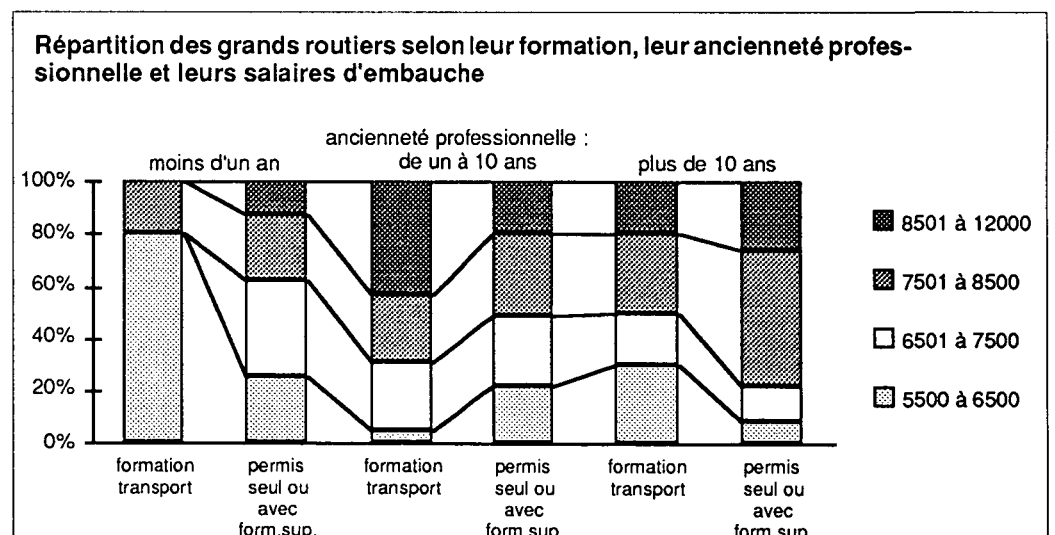
- la fréquence d'un salaire d'embauche de plus de 7500F des grands routiers est supérieure à celle des chauffeurs régionaux ou livreurs PL (respectivement 57%, 39% et 25% gagnent plus de 7501F). Les chauffeurs livreurs sont les plus mal rémunérés
- le chauffeur garde les bénéfices de son expérience lors d'un changement d'employeur : 72% des chauffeurs ayant plus de 10 ans de métier sont embauchés à plus de 7500F tandis les nouveaux ne le sont qu'à 23%.

La mobilité des conducteurs est grande : 26% des embauches concernent des conducteurs ayant plus de 10 ans d'expérience, et 38% des conducteurs de 3 à 10 ans de métier.



Une formation transport accélère une carrière de grand routier

L'examen de la seule population des chauffeurs grands routiers montre que la formation d'origine ne favorise pas, lors d'une première embauche, un salaire plus élevé. Cependant, avec de un an à dix ans d'expérience, ils peuvent espérer un salaire plus élevé avec une formation transport. Les plus anciens, par contre, semblent avoir plus de difficultés à valoriser leur diplôme d'origine.



SOCIAL

Des salaires d'embauche plutôt plus importants chez les petites entreprises

58 % des entreprises de moins de 6 salariés pratiquent des salaires d'embauche supérieurs à 7500F contre 44 % pour les entreprises de 6 à 9 salariés et 48 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

tranches de salaire	classe d'effectif salarié			
	1 à 5	6 à 9	10 à 49	ensemble
5500 à 7500	42%	56%	52%	50%
7501 à 12000	58%	44%	48%	50%
	100%	100%	100%	100%

Toujours frais de déplacements exclus, des éléments d'explication, absents ici, pourraient être recherchés dans l'existence de compléments aux salaires à caractère non mensuel (exemple : primes de fin d'année...), qui seraient pratiqués plutôt dans les grandes entreprises. Rappelons aussi l'importance des frais de déplacement sur le revenu net des conducteurs, qui complètent les éléments de salaire livrés plus haut.

En conclusion, cette enquête fait apparaître l'expérience professionnelle comme nettement capitalisable par le salarié lors d'un changement d'employeur, et la formation comme un atout dans l'accès à la fonction longue distance.

En revanche, le critère de la durée du travail affichée ne semble pas déterminant pour la fixation du salaire.

L'incohérence apparente des déclarations de durée de travail illustre les incertitudes qui entourent la mise au point des conditions d'embauche et un certain manque de transparence dans le fonctionnement du marché du travail.

On cherchera dans le renouvellement de cette enquête à mettre en lumière les effets exercés par le type de fret transporté par l'entreprise, ou le type de matériel confié à l'embauché sur les conditions de conclusion de son contrat de travail. ■

Présentation de l'enquête

Les résultats publiés dans cette note de synthèse sont issus de la conception et de l'exploitation en commun avec l'OEST* d'une enquête effectuée à partir du serveur minitel téléroute. Toute entreprise se connectant à ce serveur se voyait proposer la participation à une enquête "conducteurs", "enquête anonyme réalisée avec le CNT et l'OEST" afin de "mieux connaître le marché des conducteurs en 1993".

Le profil des répondants à cette enquête réalisée sans plan de sondage, a surtout concerné les entreprises de moins de 50 salariés (93%) et l'embauche de chauffeur de poids lourds (livreur, régional et surtout grand routier) 96%. L'exploitation s'intéressera uniquement à cette population.

Le questionnaire affiché du 19 mai au 30 août, soit presque trois mois et demi, a reçu 216 réponses. Il comportait 11 questions concernant d'une part le profil du dernier embauché (fonction, formation, expérience professionnelle, âge), d'autre part les conditions de son embauche (période, type de contrat, salaire, durée hebdomadaire) et enfin 3 questions plus générales sur l'entreprise (taille, situation géographique et perspectives de recrutement). Pour la plupart des questions, l'entreprise devait cocher la réponse proposée correspondant à sa situation.

Deux questions étaient ouvertes :

Quel est le salaire brut mensuel convenu y compris les primes et heures sup, mais sans frais de déplacement ?

Pour combien d'heures par semaine environ ?

Comme dans toute enquête traitant de ces thèmes, les réponses à ces deux questions sont délicates à interpréter. A priori, certaines réponses aberrantes (ex : durée hebdomadaire inférieure à 10 h), ou peu plausibles (ex : 5300 F pour 45 h y compris heures sup et primes, 16000 F pour 48h hors frais de déplacement) ont été écartées.

Finalement l'exploitation finale a été effectuée sur 175 réponses soit 81% de l'échantillon de départ.

type de réponses	nombre	%
ensemble des réponses reçues	216	100
aberrantes	8	4
temps partiel	3	1
salaires trop bas	5	2
salaires trop élevés	3	1
entreprises de plus de 50 salariés	16	7
chauffeur livreur VL	6	3
total des réponses retirées	41	19
réponses exploitées	175	81

*Pour l'OEST, cette enquête fait parti du dispositif d'observation des aspects sociaux du transport. Cet "observatoire social", mis en place au printemps 1993 a pour objectif la mobilisation d'indicateurs couvrant une période récente déjà existants (ils sont peu nombreux) sur les problèmes sociaux et la mise en place à partir de structure légère (enquête auprès des inspecteurs du travail, étude des bilans sociaux, approche des actions de formation par visite dans les entreprises...) de nouvelles données.