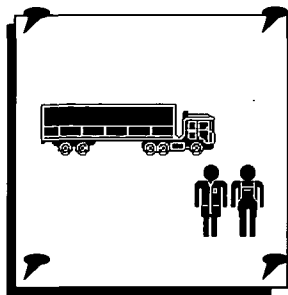


ETUDE DE BILANS SOCIAUX D'ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES



Gérard Boussac

De janvier à juin 1994, l'Oest a effectué une étude de bilans sociaux d'entreprises ayant pour activité le transport routier de marchandises (TRM). Ce travail, relatif à la période 1989-1992, a concerné une quarantaine d'entreprises de 300 salariés et plus, représentant environ 30 000 salariés. L'étude porte sur les données relatives à l'emploi, aux rémunérations, et à la formation. Cette étude montre, malgré le ralentissement de la croissance en 1990, des entreprises toujours créatrices d'emploi avec un taux de rotation élevé de leurs effectifs et des niveaux de rémunération supérieurs à ceux constatés dans l'ensemble du TRM.

L'étude, disponible au centre de documentation de l'Oest, a pu être réalisée grâce au concours actif de l'Inspection Générale du Travail et de la Main-d'Oeuvre des Transports.

Un peu d'histoire

La pratique de comptabilisation de données sociales est née aux Etats-Unis. L'objectif de cette pratique était de donner au domaine social un outil statistique comparable à celui qui existait déjà dans le domaine économique. En France, l'idée de réaliser dans les entreprises un bilan social annuel se concrétisera par une loi du 12 juillet 1977. Désormais, un bilan social doit être établi dans les entreprises de 300 salariés et plus, et indiquer les données relatives à sept indicateurs : emploi, rémunérations et charges accessoires, conditions d'hygiène et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de l'entreprise (budget de comité d'entreprise, prévoyance, retraite, ...). Ce document annuel doit également reprendre les données relatives aux deux années précédentes et contenir des éléments représentatifs de la situation sociale et des conditions de travail propres à l'entreprise. Par les arrêtés du 8 décembre 1977, l'Administration, pour les différents ministères de tutelle, a précisé, selon les secteurs d'activités, ce qu'il était souhaitable que contiennent ces indicateurs. Par exemple, l'"arrêté transport" recommandait de distinguer les données se rapportant aux personnels roulants de celles concernant les personnels sédentaires.

et de méthodologie

L'étude porte sur trois indicateurs des bilans sociaux : l'emploi, les rémunérations et la formation. Les bilans sociaux ne fournissant pas d'éléments précis sur l'organisation du travail, ce thème n'a pas été retenu. Sur l'échantillon possible (82 entreprises, 67 000 salariés), nous avons analysé les bilans sociaux d'entreprises dont le contenu des indicateurs permettait d'être agrégé, tout en respectant l'équilibre de l'échantillon entre les différents code APE / zone longue, zone courte, location de véhicules industriels, collecte de fret terrestre et fluvial. Deux périodes ont été successivement analysées : 1989-1991, 1990-1992, ainsi que l'année 1992 en tant que telle, comprenant chacune de 30 à 60 entreprises représentatives de 20 000 à 40 000 salariés. Nous avons dû, dans notre échantillon, homogénéiser les données figurant dans les différents bilans so-

SOCIAL

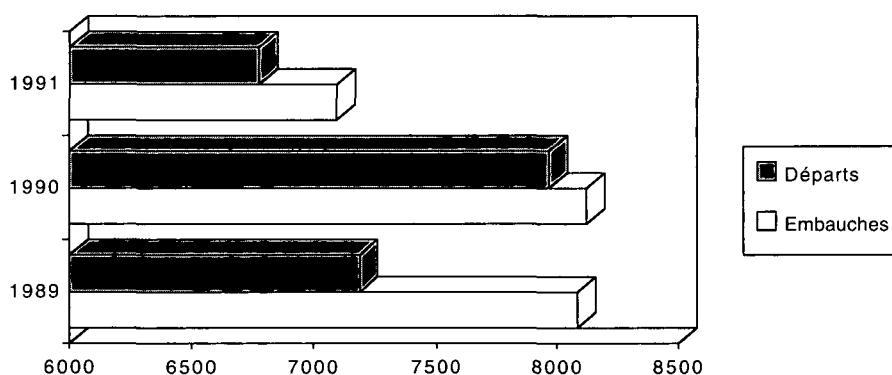
ciaux. En effet, du fait du cadre souple de la loi voulu par le législateur, que ce soit pour l'emploi, les rémunérations ou la formation, les entreprises ne retiennent pas toujours les mêmes éléments dans la structure de chacun des indicateurs (tranches de salaire, d'âge, d'ancienneté,...).

L'emploi en hausse

Pour chaque période étudiée les entreprises restent créatrices d'emplois. L'effectif total au 31 décembre de chaque année est supérieur à l'effectif moyen mensuel, traduisant l'existence de contrats à durée déterminée (CDD), utilisés par les entreprises pour répondre aux fluctuations de leurs activités, notamment en fin d'année. La part des CDD traduit le ralentissement de la croissance économique.

Les entreprises de l'échantillon ont un taux de rotation défini par le ratio (embauches + départs) sur le total des effectifs (EMM), de 32%, supérieur à celui de l'ensemble du secteur et de l'économie (pour des établissements comparables). On notera que pour les entrées, le taux d'embauche ferme (contrats à durée indéterminée : CDI) est supérieur à la moyenne, tant du secteur transport que de l'économie : 16% contre 10 et 8%. Pour les départs, le nombre de démissions et de licenciements autres qu'économiques est supérieur à celui de l'ensemble de l'économie (11% contre 7,3%). Le nombre de démissions ralentit en 1992, ce qui est significatif d'un marché de l'emploi plus tendu.

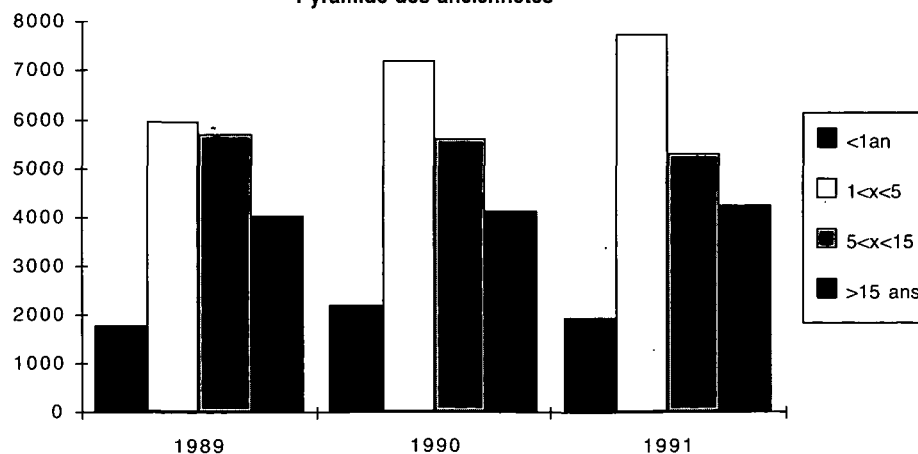
Embauches/Départs



Dans les bilans sociaux étudiés, les jeunes de moins de 25 ans représentent 12% des effectifs en 1992 contre 9% pour le TRM. En revanche, 50% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Comme dans l'ensemble des transports, on constate une faible féminisation des emplois : les personnels féminins représentent 1% des effectifs cadres et ouvriers, moins de la moitié des effectifs de techniciens et agents de maîtrise, plus de la moitié en revanche des effectifs employés.

Pyramide des anciennetés



SOCIAL

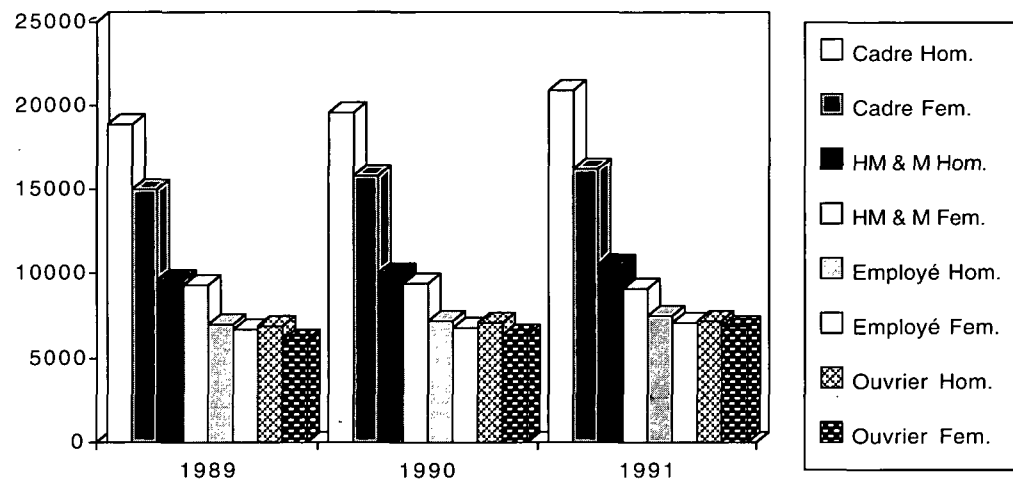
L'étude a retenu quatre grandes catégories de qualifications : cadres, haute-maîtrise et maîtrise, employés et ouvriers. Dans les bilans sociaux, le taux d'encadrement est légèrement supérieur (9%) à celui du TRM estimé à 5%, mais inférieur à celui de l'ensemble de l'économie (11,7%). La catégorie des ouvriers (40 à 50% des effectifs selon les échantillons 1989-1991, 1990-1992 et 1992) est inférieure à celle de l'ensemble du TRM (53%). Quant aux ouvriers roulants, leur part est de 26% qui doivent être comparés aux 53% des effectifs des entreprises de zone courte et zone longue et aux 47% des effectifs des entreprises de LVI (source EAE-Oest 1991 - entreprises de plus de 200 salariés). Le résultat de 26% est cohérent avec celui des entreprises de collecte de fret terrestre et fluvial de plus de 200 salariés : 23,7%.

**Pour le TRM,
de hauts niveaux
de rémunération,
avec une
progression
contenue
et différenciée**

Un salaire mensuel moyen brut de 13 180F en 1992 (11 000F dans les entreprises de plus de 200 salariés de collecte de fret) représente pour le TRM un haut niveau de rémunération. Les rémunérations étudiées se situent dans une hiérarchie de 1 à 2,7 (celle-ci est un peu supérieure entre un cadre homme et une employée femme). Dans la période étudiée, l'évolution des rémunérations a été différente selon les catégories socioprofessionnelles.

Les niveaux de rémunération tirés de cette étude, sont supérieurs d'environ 15% à ceux du secteur transport, à l'ensemble de l'économie, à l'EAE de l'Oest et de 60% à ceux de la convention collective.

Evolution des rémunérations par catégorie et par sexe



La formation

D'après le CEREQ (Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications) les entreprises du transport routier de transport urbain et de transport par conduite ont consacré, en 1991, 2,74% de leur masse salariale à la formation; les entreprises étudiées y consacrent moins de 2%. Globalement, l'étude montre qu'environ 1/3 des ouvriers et employés, 2/3 des personnels haute-maîtrise et maîtrise, 4/5 des cadres, bénéficient de la formation professionnelle. ■