

Les études du SES



L'aménagement et la réduction du temps de travail dans le transport routier de marchandises

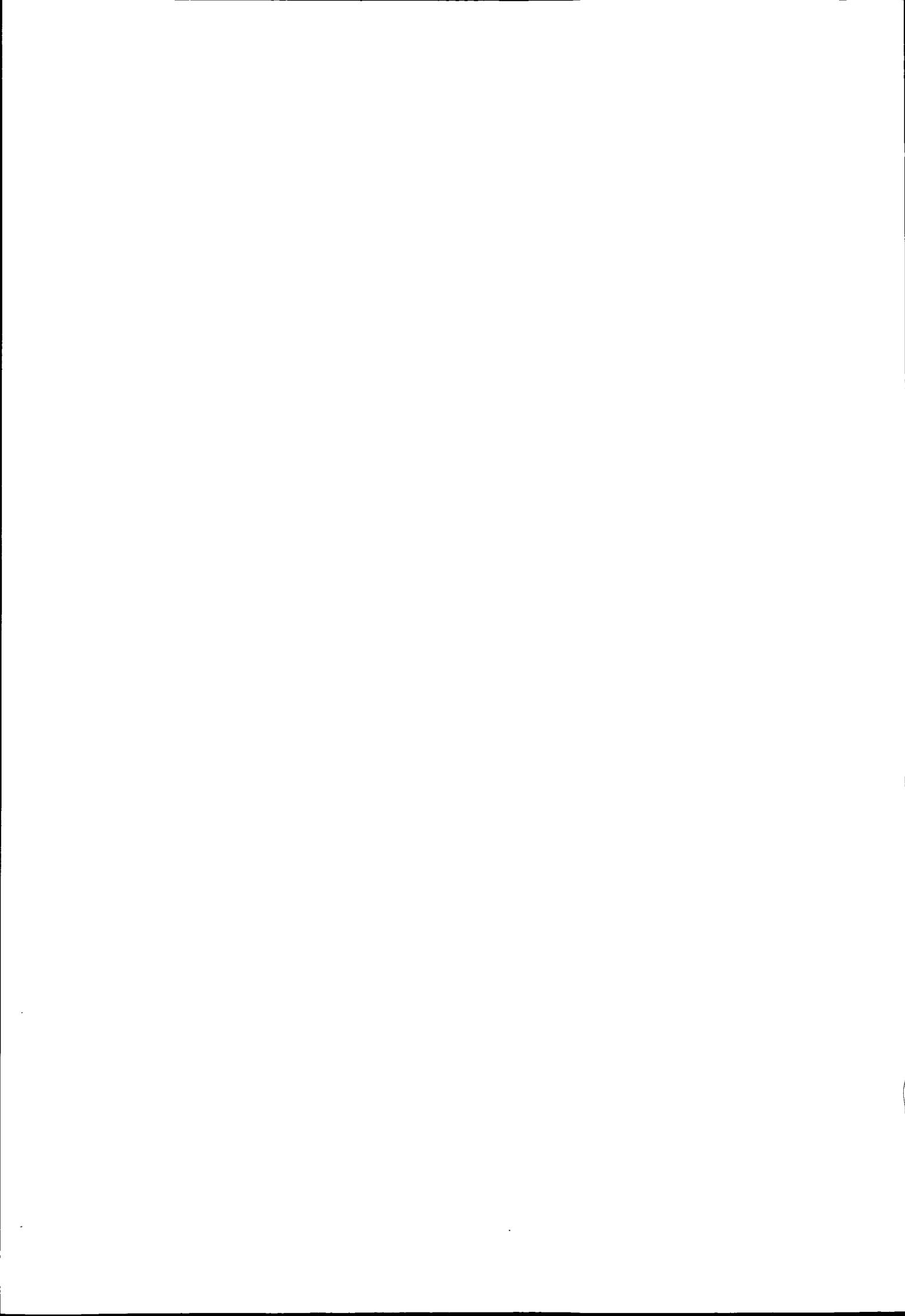
n° 143
août 2002



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ministère
de l'Équipement
des Transports
du Logement
du Tourisme et
de la Mer



Cette étude a été confiée à Antoine Artous, journaliste indépendant dans la presse transport et logistique. Elle a été menée en collaboration avec Isabelle Leroy-Dutilleul et Alain Sauvart du département des études économiques (DEE) du SES.

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE | 5 |
| Introduction : LE TEMPS, UNE NOTION CAPITALE DANS LE TRM..... | 7 |
| 1. Une certaine logique de production du transport | |
| 2. L'ARTT comme facteur d'industrialisation | |
| 3. Déjà le contrat de progrès | |
| Chapitre 1 : QUELQUES REMARQUES D'ENSEMBLE SUR LES ACCORDS..... | 11 |
| 1. Le cadre réglementaire : rappels | |
| 2. Fin 2000 : 581 accords signés | |
| 3. Une appréciation difficile | |
| 3.1. Le recensement par établissement ne traduit pas la structuration du secteur | |
| 3.2. Des accords de nature différente | |
| 4. Des accords d'ARTT et non de seule RTT | |
| 4.1. Pas de conflits majeurs à ce propos avec les syndicats ouvriers | |
| 4.2. Les aides Aubry-Gayssot | |
| 5. Revenu et salaire | |
| 5.1. Maintien du salaire et « modération » salariale | |
| 5.2. Le problème des frais | |
| Chapitre 2 : LE TRANSPORT DE LOT | 17 |
| 1. Le tournant du contrat de progrès (1994) | |
| 1.1. L'avant contrat de progrès | |
| 1.2. Une redéfinition du temps de travail | |
| 1.3. L'amorce d'une RTT | |
| 2. Des effets sur la production | |
| 2.1. De nouvelles logiques d'exploitation | |
| 2.2. L'informatique comme outil d'industrialisation | |
| 3. La dissociation du couple conducteur/véhicule | |
| 3.1. Exemples d'entreprises | |
| 3.2. Une confirmation dans les enquêtes, mais un problème au niveau de l'analyse macroéconomique | |
| 4. Du contrat de progrès aux « 35 heures » | |
| 4.1. Une poursuite du mouvement, mais des difficultés | |
| 4.2. La durée du travail en 2000 selon les enquêtes du SES et du CNR | |
| 4.3. Une limite des gains de productivité ? | |

Chapitre 3 : LA MESSAGERIE..... 25

- 1. Des conditions de production particulières
 - 1.1. Optimiser la circulation des flux à travers un réseau de plates-formes
 - 1.2. L'exemple des systèmes d'information
 - 1.3. L'informatique n'a pas touché le transport (l'exploitation)
- 2. Premiers accords en 1999
 - 2.1. La plupart des réseaux ont signé
 - 2.2. Une exploitation encore « artisanale »
- 3. L'ARTT dans le transport
 - 3.1. Quai, tournées, lignes
 - 3.2. Peu d'effet sur le métier de conducteur

Chapitre 4 : MISE EN PERSPECTIVE..... 31

- 1. À propos des conducteurs routiers
 - 1.1. Problèmes de chiffrage
 - 1.2. Une pénurie, oui, mais...
 - 1.3. Transformation du métier, en particulier dans le lot
- 2. Gestion du temps et régulation du secteur
 - 2.1. Réorganisation du rapport salarial
 - 2.2. ARTT et développement du dialogue social
 - 2.3. Les 35 heures, c'est l'industrialisation du transport routier
 - 2.4. Le problème de l'harmonisation réglementaire en Europe
- 3. Distinguer entre le lot et la messagerie
 - 3.1. Des conditions différentes de structuration des marchés
 - 3.2. Dans la messagerie : des effets conjoncturels
 - 3.3. Dans le lot : une évolution du profil des firmes
 - 3.4. L'émergence d'un nouveau dualisme ?

CONCLUSION..... 41

ANNEXES..... 45

| | |
|---|-----------|
| Annexe 1 : Méthodologie | 45 |
| Annexe 2 : Le contrat de progrès..... | 47 |
| Annexe 3 : Temps de travail : les textes réglementaires | 49 |
| Annexe 4 : La durée du travail des conducteurs routiers | 51 |
| Annexe 5 : Données fournies par l'Inspection du travail des transports..... | 53 |
| Annexe 6 : Grands routiers : une estimation difficile | 55 |
| Annexe 7 : Les aides « Aubry-Gayssot » : témoignage d'un chef d'entreprise | 57 |
| Annexe 8 : La réglementation européenne du temps de travail | 59 |

**L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS
LE TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ¹**

Du contrat de progrès aux lois sur les 35 heures

Réaliser une étude non sur la seule RTT (réduction du temps de travail), mais sur l'ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) dans le Transport Routier de Marchandises (TRM), c'est déjà souligner la spécificité de ce secteur économique. Et, préciser en sous-titre « Du contrat de progrès aux lois sur les 35 heures », c'est insister sur les particularités de son histoire.

En effet, l'accord dit de contrat de progrès, signé en 1994, n'est pas spécialement un accord d'ARTT, même s'il engage un processus de RTT dans un secteur qui reste encore marqué par des temps de travail bien plus élevés que la plupart de ceux des autres secteurs.

Toutefois, il introduit une rupture importante dans l'histoire du TRM en remettant en cause une logique de forfaitisation de la rémunération des salariés roulants. Le salaire est à présent calculé sur la base du temps de travail, plus exactement sur les différents moments de ce temps de travail, appelés temps de service, tout en fixant des maxima à ne pas dépasser.

En conséquence, il devient nécessaire de gérer de façon serrée le temps de travail des conducteurs ; son traitement devient un élément clé dans la production de ce service particulier qu'est le transport. Et, sur le fond, c'est ce mouvement qui se poursuit avec le « passage aux 35 heures », la formule étant mise entre guillemets car le temps de travail des roulants reste supérieur à 35 heures.

S'appuyant, entre autres, sur des entretiens approfondis avec des responsables d'entreprises, des représentants des syndicats ouvriers et patronaux et des spécialistes du secteur, la présente étude fait le point sur l'état actuel de l'ARTT dans le TRM et ses deux principaux segments : le transport de lot et la messagerie.

Au-delà, elle tente de mettre en perspective le problème de l'ARTT, avec certaines questions clés traversant un secteur qui a connu de profondes transformations durant la décennie passée. Sous cet angle, elle se situe dans le prolongement de l'étude sur *Le transport de lot, une activité en pleine mutation*, publiée dans la même collection en mars 2001.

¹ Cette étude porte sur la période précédant l'annulation par le Conseil d'État de deux dispositions du décret du 27 janvier 2000 (cf. Annexe 3 page 43).

LE TEMPS, UNE NOTION CAPITALE DANS LE TRM

« Dans le TRM, il y a encore une quinzaine d'années, on ne comptait pas le temps. Aujourd'hui, on s'est mis à le compter et à le payer. Or le transport est une activité chronophage. Il faut donc gérer le temps au plus près. Les transporteurs qui ne l'ont pas compris vont se retrouver devant de gros problèmes ». C'est le directeur des ressources humaines d'un des principaux groupes français de TRM qui a tenu ces propos lors de notre rencontre. Mais nous aurions pu les retrouver dans la bouche de la plupart des responsables d'entreprises que nous avons rencontrés ou dans celle des représentants des organisations patronales. Tout comme ces formules d'un responsable d'une PME : « Nous nous trouvons devant la difficulté suivante : le TRM passe d'une période dans laquelle il ne comptait pas le temps, à une période dans laquelle il doit non seulement apprendre à le gérer, mais à le réduire ».

La dernière enquête de l'INRETS, réalisée en 1999, montre que le TRM reste une activité chronophage qui se cristallise d'abord dans le temps de travail des conducteurs². Comme lors des enquêtes précédentes (1983 et 1993), les durées de travail hebdomadaires de ces derniers sont supérieures à celles des ouvriers sédentaires. Pour une semaine normale d'activité, les conducteurs les mieux lotis dépassent de près de 4 heures le temps de travail hebdomadaire moyen des ouvriers sédentaires qui est d'environ 39 heures, à l'automne 1999. Et les moins bien lotis le dépassent de plus de 16 heures.

Il est tout aussi important de souligner que les conducteurs des entreprises du secteur du transport (transport public), travaillent plus – pour tous les postes de travail – que leurs homologues des autres secteurs (compte propre). L'enquête 1999 de l'INRETS montre également qu'on a assisté à un certain mouvement de baisse.

1. UNE CERTAINE LOGIQUE DE PRODUCTION DU TRANSPORT

Auparavant, il faut traiter plus en détail de la place particulière qu'occupe le temps de travail dans le TRM. On ne peut, en effet, s'en tenir à un simple constat général, soulignant le caractère chronophage de cette activité particulière qu'est le transport. Il existe sans nul doute puisque, dans sa fonction première, le transport consiste à réduire l'espace par le temps.

Toutefois, les effets ne sont pas les mêmes dans tous les segments du transport de marchandises. Ainsi, dans le transport ferroviaire, le temps de travail des conducteurs - et son évolution - est similaire à celui des autres secteurs économiques, même si l'organisation concrète de ce temps doit tenir compte de certaines contraintes. Pour l'expliquer, il ne suffit pas de renvoyer à l'histoire sociale particulière de ce segment : entreprises publiques, forte présence des syndicats ouvriers, etc. Il faut prendre en compte les conditions d'exploitation particulières du transport ferroviaire dans lequel l'organisation de la production (faire circuler les trains) est relativement indépendante de l'organisation du travail des conducteurs.

² « Les conditions temporelles de travail des conducteurs de poids lourds. Résumé des premiers résultats de l'enquête INRETS de 1999 », Patrick Hamelin, Notes de synthèse du SES, juillet-août 2000. Voir en annexe un résumé des principales données de l'étude.

Or, durant les décennies passées, le TRM a obéi à une logique d'exploitation totalement différente. Dans ce secteur, la production de ce service particulier qu'est le transport s'est toujours organisée à partir du couple conducteur/véhicule. Réduire l'espace par le temps, c'est faire circuler le camion et son chauffeur. Optimiser le transport a toujours voulu dire deux choses : d'une part, optimiser le chargement du véhicule ; d'autre part, synchroniser le temps de travail du conducteur. C'est là une donnée de base, même si - nous y reviendrons - son effet est beaucoup plus important dans le transport de lot que dans la messagerie.

Dans une problématique d'exploitation de la capacité de transport, la gestion du travail est alors également une logique d'exploitation. De même qu'il faut éviter les parcours à vide et l'immobilisation des véhicules, la forfaitisation du temps passé par les chauffeurs et des horaires très larges permettent de coller à cette logique. On comprend mieux pourquoi, dans un contexte de déréglementation, le développement spectaculaire qu'a connu le TRM dans la seconde moitié des années 1980 s'est traduit non seulement par la persistance de durées hebdomadaires de travail hors norme, mais a favorisé l'arrêt du lent mouvement de diminution des durées de travail, observé entre 1975 et 1983 dans le secteur du transport³.

Mais on comprend mieux également les effets que peut avoir, sur cette logique d'exploitation, l'introduction d'une dynamique de RTT. Les formules d'un dirigeant d'une firme de taille intermédiaire⁴, qui concernent davantage le transport de lot que la messagerie, les résument bien : *« Les 35 heures, c'est l'industrialisation du transport routier. Elles poussent à la dissociation du couple conducteur/véhicule. D'un côté, l'entreprise fait tourner ses outils de production, son parc, en s'appuyant sur des outils technologiques sophistiqués, de l'autre les chauffeurs font de la ligne, du relais, travaillent en grappe »*.

2. L'ARTT COMME FACTEUR D'INDUSTRIALISATION

La mise en place d'une politique d'ARTT suppose un travail très important de réorganisation des process d'exploitation que le transporteur avait déjà engagé avant la signature de l'accord. Toutefois, le chef d'entreprise ajoute : « La mise en place de ces nouvelles organisations se traduit par une évolution très importante, par rapport à l'ancien métier où le chauffeur était attaché à son tracteur et disposait d'une certaine liberté. Un nombre significatif d'entre eux, qui exerçait la profession depuis longtemps, a refusé les 35 heures et a quitté l'entreprise ».

Cette dynamique d'industrialisation portée par l'ARTT à travers la mise en place d'une gestion rigoureuse des temps ne concerne d'ailleurs pas seulement les conducteurs. Ainsi l'accord d'entreprise signé en 1999 par un des principaux groupes français de TRM prévoit l'introduction, dans tous les établissements et services, d'un système de pointeuse et/ou d'enregistrement informatique et, de façon transitoire, la mise en place d'une « main courante » pour noter la durée hebdomadaire du travail. Ce qui laisse supposer que ce groupe - dans lequel l'activité messagerie est largement dominante - ne disposait d'aucun système de suivi des temps.

³ « La durée de travail des conducteurs professionnels comme enjeu de la flexibilité et de la compétitivité des transports routiers de marchandises et de voyageurs », Patrick Hamelin, rapport d'introduction à la TUTB-SALTA Conférence, Bruxelles 25-27 septembre 2000. Le rapport est disponible sur le site Internet du BTS : www.etuc.org/tub/fr/conference200063.html

⁴ Compte tenu de la réalité du TRM, nous employons le terme de MPE pour les entreprises réalisant un Chiffre d'Affaires de moins de 15 244,90 euros (100 mille francs) et parlons de firmes de taille intermédiaire pour celle dont le Chiffre d'Affaires se situe entre 15 244,90 euros (100 mille francs) et 152,5 millions d'euros (1 milliard de francs).

On retrouve la mise en œuvre de procédures analogues dans l'accord signé par un autre groupe à l'activité diversifiée (messagerie, lot, logistique). Avec, ici encore, deux étapes : introduction immédiate d'un système « papier » de décompte des horaires et mise en place, avec des tests, d'une « badgeuse » électronique. Plus : en lisant les compte rendus de la « Commission de suivi » de l'accord 35 heures du groupe, on s'aperçoit que les représentants des divers syndicats ouvriers sont particulièrement vigilants en ce qui concerne les retards pris à propos de l'introduction de la badgeuse.

Ces remarques ne sont pas de simples anecdotes, révélatrices d'un certain climat. Elles montrent comment l'introduction d'une gestion serrée des temps dans le TRM a des effets d'ensemble sur la réorganisation du rapport salarial. Il est significatif que la CFDT⁵ présente la nécessité d'introduire des « pointeuses » comme un aspect d'une bataille pour la transparence nécessaire sur la question des temps de travail dans les entreprises de TRM.

3. DEJÀ LE CONTRAT DE PROGRÈS

Toutefois, la préoccupation de la gestion du temps dans les entreprises de TRM est apparue avant les lois Aubry sur les 35 heures, comme d'ailleurs l'esquisse d'un mouvement de RTT. Si les enquêtes menées par l'INRETS en 1983 et 1993 montraient une constance dans les niveaux de la durée hebdomadaire, celle de 1999 fait apparaître une certaine réduction, en particulier pour les conducteurs absents quatre nuits et plus de leur domicile⁶. La proportion n'est pas négligeable. Dans les entreprises de transport, selon la population enquêtée par l'INRETS, si un conducteur sur deux revient chaque jour à son domicile, l'autre moitié découche une nuit et plus et les deux tiers de cette moitié sont absents toute la semaine, c'est-à-dire au moins quatre nuits.

Une série de facteurs a poussé dans ce sens. En particulier, l'évolution économique du secteur qui voit, dans la première moitié des années 1990, se développer un fort mouvement de « salarisation » du métier de conducteur. Il se traduit, entre autres, par l'important conflit de fin 1996 où, pour la première fois dans l'histoire du TRM français, les syndicats ouvriers organisent une mobilisation d'ampleur, de façon indépendante des syndicats patronaux. Ce conflit avait été précédé par l'accord de novembre 1994, dit également Contrat de progrès, qui concernait, justement, les chauffeurs « longue distance » ou « grands routiers », c'est-à-dire les chauffeurs prenant hors de leur domicile au moins six repos journaliers par mois.

L'accord introduit une rupture importante dans la redéfinition du temps de service qui est spécifié comme représentant l'ensemble des temps passés au service de l'employeur (temps de conduites, temps consacré à d'autres travaux, temps de mise à disposition). L'accord fixe également de nouvelles règles de rémunération de ce temps, modifie le système des repos compensateurs et engage une démarche de réduction du temps de travail programmée⁷.

⁵ Plutôt que d'avoir des entretiens rapides avec l'ensemble des syndicats ouvriers, nous avons fait le choix, dans cette étude, d'avoir des discussions approfondies avec la CFDT route. Voir annexe « méthodologie ».

⁶ Voir en annexe.

⁷ Durant toute cette période, il a été difficile de disposer d'un outil de réel suivi de ce mouvement. En effet, l'enquête conjoncturelle mise en place en 1995 par le SES, suite au Contrat de Progrès, pour suivre l'évolution de la durée du travail ne faisait pas apparaître une évolution à la baisse. Suite aux résultats de l'enquête 1999 de l'INRETS, les méthodes de l'enquête conjoncturelle du SES ont été réévaluées. « La mesure de la durée du travail des conducteurs routiers : une comparaison de l'enquête conjoncturelle du SES et des enquêtes de l'INRETS », François Jeger et Frank Piot, Notes de synthèse du SES, septembre-octobre 2000.

Nous y reviendrons plus en détail dans notre chapitre sur le transport de lot. Mais il faut préciser que les transporteurs développant une activité longue distance soulignent en général que la mise en œuvre du contrat de progrès a créé un choc important dans l'entreprise ; du point de vue des implications sur l'organisation de l'exploitation et des effets sur l'évolution du métier de conducteur que d'un point de vue culturel plus général. Le contrat de progrès est présenté comme un cadre contraignant nécessitant la mise en œuvre d'une gestion serrée des temps et enclenchant, de fait, une dynamique de RTT. Par contre, la version du contrat de progrès pour la courte distance ne verra jamais le jour. C'est plus tardivement, au moment des lois Aubry, que les messagers seront réellement confrontés au problème.

QUELQUES REMARQUES D'ENSEMBLE SUR LES ACCORDS

Les seules données quantitatives sur les accords signés sont celles fournies par l'Inspection du travail des transports (voir annexe). Après quelques rappels sur le cadre réglementaire, nous en reprenons certains pour les faire suivre de commentaires.

1. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Pour plus de détail sur la réglementation en vigueur, nous renvoyons à l'annexe. Ici nous nous contentons d'un rapide rappel historique.

C'est en 1999, en référence à la loi dite « Aubry I », que les entreprises de TRM, surtout des messagers, ont commencé à négocier des accords 35 heures. Puis a suivi la loi « Aubry II », applicable à partir du 1^{er} février 2000. Le projet de décret d'application « transport routier » se heurte aux refus des syndicats patronaux pour deux raisons essentielles : il exclut de son champ d'application les conducteurs courts distance⁸ et renchérit le coût des heures supplémentaires, tout en avançant le seuil de déclenchement des repos compensateurs. Les syndicats patronaux organisent des barrages aux frontières. Les syndicats ouvriers sont également contre le décret, mais pour des raisons diamétralement opposées à celles des syndicats patronaux.

Le décret d'application du 27 janvier 2000 est modifié par rapport au projet initial, les syndicats patronaux se disant globalement d'accord avec les évolutions. Jean-Claude Gaysot signe, le 23 mars, la circulaire explicative du texte gouvernemental. Enfin une circulaire interministérielle - dite « Aubry-Gaysot » - du 19 juillet 2000 fixe les modes d'attribution des aides à la RTT dans le TRM.

⁸ La notion de courte distance ou de zone courte, en opposition à la zone longue, est issue de l'époque réglementaire. Grosso modo, la zone courte correspondait aux limites d'un département - encore que dans certains cas la zone était plus vaste - et la zone longue au transport dans le reste de l'hexagone. Cette distinction n'a plus grand sens aujourd'hui : par transport long distance, on entend en général celui relevant de la catégorie grand routier (au moins six repos journaliers par mois hors du domicile). Parmi les conducteurs courts distance, rentrant chez eux chaque jour, on rencontre ceux des tournées de messagerie, qui ne débordent pas le cadre du département, mais également, dans le lot, des conducteurs travaillant dans une activité régionale, plus large que le département, soit en « camion complet », soit dans la distribution de lots partiels.

Notons simplement, pour la suite, les limites maximales de temps de service définies par le décret du 27 janvier :

- conducteurs grands routiers : 56 heures par semaine, 50 heures en moyenne sur le mois, 220 heures par mois ;
- conducteurs courts distance : 48 heures par semaine, 48 heures en moyenne sur le mois, 208 heures par mois.

2. FIN 2000 : 581 ACCORDS SIGNÉS

- Au 31 décembre 2000, 581 accords d'entreprises ont été signés dans le TRM. 445 sont antérieurs à 2000, 136 ont été signés en 2000.
- 70 % sont des accords signés dans le TRM « classique » (*grosso modo* le transport de lot), 22 % dans la messagerie, 3 % dans le transport de fonds (secteur où il existe un accord cadre national), 4 % dans la location et 2 % dans le déménagement.
- 72 % des accords prévoient le maintien des rémunérations ; cela ne voulant pas dire que les 28 % restants prévoient une baisse.
- 83 % des accords prévoient un aménagement du temps de travail. 43 % organisent une modulation sur l'année et 40 % demandent une dérogation administrative afin de calculer la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, sans que cela dépasse le mois.

3. UNE APPRÉCIATION DIFFICILE

3.1. Le recensement par établissement ne traduit pas la structuration du secteur

La première difficulté pour apprécier la place que peuvent occuper les accords signés par rapport à la réalité du secteur est de même nature que celle rencontrée lorsque l'on veut juger de son niveau de concentration⁹. Les entreprises concernées sont celles du fichier INSEE dont le critère d'inscription est l'existence d'une structure juridique de forme individuelle ou sociétaire. Mais les liens financiers pouvant exister entre ces établissements n'apparaissent pas.

Or dans le TRM, tous les groupes sont composés de nombreuses entreprises, au sens de l'INSEE. Et l'on retrouve ce mode d'organisation pour la plupart des firmes de taille intermédiaire. Il est lié à l'histoire du secteur (forte politique de construction des firmes par croissance externe) et à la volonté de disposer, compte tenu des spécificités de l'activité, de structures « collant au terrain ». Même lorsqu'un accord cadre est signé au niveau central, il se traduit par des accords au niveau des filiales, voire des agences, qui sont comptabilisés dans les chiffres fournis ci-dessus.

⁹ Une estimation de l'impact des accords par le nombre de conducteurs couverts est quasi impossible car l'Inspection du travail ne fournit le détail par rapport aux effectifs que pour l'année 2000 : 10 757 roulants touchés sur 22 777 salariés, soit 47,2 %. Sur l'ensemble des accords, 65 000 salariés ont été concernés, si les proportions sont les mêmes, on arriverait à 30 680 roulants. Mais le chiffre doit être fortement amplifié car, en 1999, de nombreux réseaux de messagerie ont signé (la part des roulants dans les effectifs est bien plus faible). Resterait ensuite à déterminer le chiffre précis de conducteurs dans le TRM qui varie selon les sources statistiques. Si l'on prend celui de 252 000 conducteurs (voir annexe), on arrive à 12,2 %. En fait, ces calculs n'ont pas beaucoup de sens, sinon de faire apparaître que, fin 2000, le nombre de roulants concernés par des accords est faible.

Dans la messagerie, les principaux réseaux ont signé des accords. Compte tenu du niveau de concentration du marché, on peut estimer qu'ils touchent une très large population de ce segment, même s'il faut prendre en compte le fait que la part de la sous-traitance de la traction ne soit pas négligeable dans certains réseaux. Par contre dans le transport de lot - en particulier les marchandises générales - la concentration est faible et les estimations deviennent bien plus difficiles.

Selon les chiffres fournis par l'Inspection du travail, autour de 420 accords ont été signés dans ce segment. À lui seul, le groupe Giraud, qui ne dispose pas d'un accord cadre national, a signé une cinquantaine d'accords de nature très diverse. Si l'on additionnait les accords issus des filiales ou agences de groupes ou de firmes de tailles intermédiaires, on arriverait à un chiffre qui relativiserait fortement la place occupée par ces 420 accords dans un secteur restant fortement atomisé.

3.2. Des accords de nature différente

Dans la messagerie, de nombreux réseaux ont signé des accords cadres 35 heures, souvent avant 2000, qui concernent l'ensemble du personnel et qui ont été ensuite spécifiés par filiales ou agences. Dans le transport de lot, la situation est différente. Les groupes ont souvent procédé à la façon de Giraud, en dissociant des accords 35 heures pour les sédentaires et des accords ARTT pour les roulants. On rencontre souvent une situation similaire pour de nombreuses firmes intermédiaires - même si certaines d'entre elles ou des PME ont mis en place des accords d'ensemble. Les accords sont donc de nature différente et il serait utile de pouvoir les spécifier, en particulier pour le transport de lot.

4. DES ACCORDS D'ARTT ET NON DE SEULE RTT

4.1. Pas de conflit majeur à ce propos avec les syndicats ouvriers

Dans les chiffres fournis par l'Inspection du travail, la part des accords prévoyant un aménagement du temps de travail est important. Tous les accords que nous avons consultés sont des accords d'ARTT et non de simple RTT. Les arguments sur la nécessaire flexibilité du travail, vu les spécificités du TRM, sont connus. Il ne semble pas que, au-delà de tel ou tel problème local de mise en œuvre, cette question ait donné lieu à des confrontations entre les chefs d'entreprises et les syndicats de salariés. Nous prendrons par la suite des exemples d'organisations liées à l'ARTT. En fait, toutes les possibilités sont utilisées, en lien, tout à la fois, avec les particularités de l'entreprise et des différentes catégories de salariés (administratifs, quai, roulants, etc.). Pour les administratifs, la RTT à la journée semble dominante.

4.2. Les aides « Aubry-Gayssot »

La plupart des responsables d'entreprises rencontrés ont une appréciation générale de la loi des 35 heures similaire à celle des syndicats patronaux (caractère législatif obligatoire, etc.). Certains d'entre eux, ont porté des critiques sur l'aspect plus concret d'un dispositif ; par exemple l'impossibilité d'étaler les heures supplémentaires sur trois ou quatre mois. Toutefois, cela prend plutôt la forme de remarques que d'axes récurrents de critique à l'exception des contraintes liées à l'octroi des aides « Aubry-Gayssot ». Rappelons que ces aides sont conditionnées à la mise en place d'accords prévoyant des temps de service inférieurs aux maxima prévus : 208 heures au lieu de 220 heures pour les grands routiers ; 160 heures au lieu de 208 heures pour les conducteurs courts distance. Par ailleurs, ces aides sont soumises à un contrôle de l'Inspection du travail qui peut déboucher sur une suspension ou une suppression.

On retrouve la critique surtout dans le transport de lot, les messagers ayant signé des accords en 1999, sur la base d'un système d'aide différent qui, apparemment, pose moins de problèmes. Un seul des lotiers rencontrés a procédé à une demande d'aide « Aubry-Gayssot ». Cette attitude se retrouve dans de nombreuses autres entreprises.

L'argument est toujours le même : les contraintes sont trop fortes. Elles ne permettent pas un simple « petit écart » - souvent difficile à éviter - par rapport à la réglementation, tout en mettant l'entreprise « sous contrôle permanent ».

L'objet de notre étude n'est pas d'entrer dans le détail du dispositif réglementaire, ni d'apporter une appréciation sur tel ou tel de ses aspects. Nous donnons en annexe l'argumentaire détaillé et concret fourni par un chef d'entreprise à ce propos. Constatons simplement que les entreprises qui nous ont fait ces remarques sont en général considérées comme vertueuses, du point de vue du respect de la réglementation sociale.

5. REVENU ET SALAIRE

5.1. Maintien du salaire et « modération » salariale

Pour l'ensemble des entreprises rencontrées, les accords garantissent le maintien du salaire, tout en se situant - sous une forme plus ou moins explicite - dans une perspective de « modération » salariale. Les responsables d'entreprises font remarquer que, dans le TRM, les salaires ont connu des hausses importantes ces dernières années¹⁰. Les mécanismes mis en œuvre sont différents. Globalement, ils tournent autour de deux mesures. D'une part, le taux horaire est augmenté ; d'autre part, sont mises en place des compensations « passage 35 heures » ou des « indemnités RTT ».

5.2. Le problème des frais

Le maintien du salaire n'est pas forcément synonyme de maintien du revenu. On sait que dans le TRM la question des frais joue un rôle important dans la rémunération des chauffeurs, en particulier dans la longue distance. En 1999, le montant mensuel moyen des frais de route des conducteurs zone longue est trois fois plus élevé que pour la zone courte. Dans le premier cas, il représenterait 30 % des revenus mensuels, dans le second cas 12,7 %¹¹.

La RTT et la réorganisation des plans de transport qui l'accompagne génèrent une diminution des frais de route. Même s'il est moins important, le phénomène peut également exister pour la courte distance. Ainsi, un chauffeur qui arrête de travailler avant 12 heures, à cause de la diminution de l'amplitude de la tournée, perd son indemnité de repas. Le mécanisme est le même lorsque sa semaine n'est que de 4 jours : il perd un jour de frais.

¹⁰Dans « Bilan social du TRM en 1999 », Notes de synthèse du SES, novembre-décembre 2000, Franck Piot indique que dans le transport, l'augmentation annuelle du taux de salaire horaire des ouvriers a été, pour la première fois de la décennie, plus forte en 1999 dans les transports que dans l'ensemble de l'économie : + 3,4 % contre + 2,9 %. Dans le TRM, cette hausse a été de 3,4 %. Fin 1999, la FNTR souligne que les salaires des grands routiers ont été réévalués de plus de 11 % entre octobre 1995 et octobre 1997. En novembre 1997, un nouveau programme de revalorisation des rémunérations conventionnelles a été engagé qui se traduit par une augmentation des rémunérations de 21 % en à peine trois ans. « Transport routier et réduction du temps de travail », octobre 1999.

¹¹*Ibidem*. Le montant mensuel moyen des frais pour la zone longue serait de 555,07 euros (3 641 francs), contre 174,40 euros (1 144 francs) pour la zone courte. C'est essentiellement grâce aux frais de route que les conducteurs longs distance se situent au sommet de la hiérarchie des revenus perçus pour l'ensemble des conducteurs du compte d'autrui : 1 875,12 euros (12 300 francs) en moyenne par mois, soit environ 37 % de plus que les conducteurs zonent courte qui perçoivent 1 372,04 euros (9 000 francs) en moyenne.

Pour les grands routiers, cette baisse possible de revenu est une source de tensions qui est apparue depuis le contrat de progrès. Si les responsables d'entreprises en conviennent volontiers, il est plus difficile d'avoir des précisions chiffrées. Pour un grand routier, les chiffres qui nous ont été donnés vont de 18,29 euros (120 francs) (considérés alors comme une perte relativement faible) à 76,22 euros (500 francs) par semaine. Selon la CDFT, les pertes peuvent aller de 304,90 euros (2 000 francs) à 457,35 euros (3 000 francs) par mois. À titre d'indication, notons que, selon l'enquête longue distance du CNR réalisée fin 2000, le montant moyen des frais de déplacement par jour d'activité conducteur est de 34,91 euros(229 francs)¹².

¹² « Résultats de l'enquête longue distance », CNR, les Cahiers de l'Observatoire, numéros de mars, avril et mai 2001.

LE TRANSPORT DE LOT

Par opposition à la messagerie, le transport de lot est une activité qui n'implique pas de passage à quai. Dans sa définition la plus simple, il consiste à tracter un « camion complet » d'un point A à un point B ; on parle alors de « lot complet ». Toutefois, très tôt, les transporteurs ont pratiqué le « demi-lot », permettant de livrer deux destinataires. Par la suite s'est développée une activité de « lots partiels », desservant cinq à sept destinataires, voire plus ; elle suppose du groupage, avec parfois des passages à quai.

Par ailleurs ce secteur connaît des sous segmentations en fonction des contraintes techniques générées par fret transporté : camion frigorifique, citerne, benne. À l'opposé, le transport de lot dit de marchandises générales (ou « général cargo ») concerne des produits conditionnés, relevant la plupart du temps d'un transport relativement banalisé.

Si l'on ajoute que le lot peut aussi bien concerner la zone courte que la zone longue, on s'aperçoit qu'il s'agit d'un segment du TRM très hétérogène. Toutefois, son unité relative réside dans des conditions de production différentes de celles de la messagerie. Enfin, du point de vue réglementaire, le transport longue distance concerné par le contrat de progrès est le transport de lot.

1. LE TOURNANT DU CONTRAT DE PROGRÈS (1994)

Pour tous nos interlocuteurs, il existe bien un « avant » et un « après » contrat de progrès. L'appréciation est confirmée par diverses études¹³. Naturellement, l'impact du contrat de progrès ne peut se comprendre que si on le resitue dans un cadre plus général d'évolution du transport de lot. Il est, en particulier, nécessaire de prendre en compte le processus d'industrialisation qui s'amorce dans ce secteur, lié à la construction de groupes, de firmes intermédiaires ou de PME s'appuyant sur des flottes intégrées.

Toutefois, le contrat de progrès marque bien un tournant car le nouveau cadre réglementaire qu'il fixe a des effets directs sur la production. De plus, il ne touche pas uniquement la longue distance : dans une entreprise, les activités ne sont pas séparées par des cloisons étanches.

¹³ Voir « Le transport de lot, une activité en pleine mutation » op.cit. et « Étude de l'impact du Contrat de Progrès sur l'organisation des entreprises de transport routier de marchandises », Claude Vaclare, Jeanne-Antide Carrard, 1998, Ithaque, DTT SES.

1.1. L'avant contrat de progrès

Pour le résumer en une formule, on peut dire qu'avant le contrat de progrès, la dimension temporelle n'est prise que marginalement en compte dans l'exploitation et l'organisation du travail. La durée des temps de service n'est pas connue dans le détail. Conformément au règlement européen (n° 3820/85), seuls les temps de conduite et de repos sont suivis.

Les revenus des conducteurs sont basés sur trois éléments. Le salaire de base est déconnecté de la durée réelle du temps de service (forfaitisation). Il est complété par les frais de route et des primes diverses. Dans ces dernières, on trouve assez souvent une prime au chiffre d'affaires, liée à la capacité du conducteur à trouver du fret retour.

1.2. Une redéfinition du temps de travail

Une des ruptures essentielles introduites par l'accord du 23 novembre 1994 tient à la nouvelle définition du temps de travail. Le temps de service est constitué par l'ensemble des temps passés au service de l'employeur : temps de conduite, temps consacré à d'autres travaux (chargement, déchargement, entretien du véhicule, formalités administratives) et temps à disposition (surveillance du chargement ou du déchargement, temps d'attente). Ces temps de service sont décomptés à partir de la manipulation du chrono tachygraphe¹⁴ opérée par les conducteurs.

Cette redéfinition du temps de travail s'accompagne de diverses obligations : les rémunérations sont rendues transparentes par un calcul direct à partir de la durée des temps de service qui apparaît en détail sur les feuilles de paie ; des repos récupérateurs sont attribués en contrepartie des durées réelles des temps de service.

1.3. L'amorce d'une RTT

L'accord fixe, à partir du 1^{er} octobre 1995, les durées maximales à 240 heures par mois (en moyenne 55 heures hebdomadaires) et 60 heures pour une semaine isolée. Une seconde étape est prévue pour janvier 1997 : 230 heures maximums par mois (53 heures hebdomadaires) et 56 heures sur une semaine isolée. Étant données les conditions de concurrence européenne, les entreprises considèrent qu'elles ne pourront s'engager dans une troisième étape que si « des règles communes sont mises en œuvre dans toutes les entreprises de l'Union européenne ».

Toutefois, les organisations professionnelles signataires s'engagent à défendre l'objectif d'un plafonnement de la durée maximale des temps de service à 220 heures par mois en janvier 1998 et à 200 heures en janvier 1999. On remarque que le décret Gayssot fixe à 220 heures par mois la durée maximale pour les grands routiers.

¹⁴ Sur le disque du chrono tachygraphe, des pointeurs permettent d'imprimer les informations suivantes : vitesse du véhicule, distance parcourue et nature des activités exercées par le conducteur. Les deux premières informations sont enregistrées de façon automatique, mais pour la dernière, le conducteur doit actionner un sélecteur comportant quatre positions : conduite, travail autre que la conduite, disponibilité, repos.

2. DES EFFETS SUR LA PRODUCTION

Compte tenu de son hétérogénéité et de son atomisation, il est difficile d'avoir une vision des effets du contrat de progrès sur l'ensemble des entreprises du secteur du lot. Les remarques qui suivent concernent donc les entreprises (groupes, firmes de taille intermédiaire, PME) engagées dans le processus d'industrialisation et de modernisation soulignée plus haute. En termes quantitatifs, elles sont minoritaires, mais elles jouent un rôle important dans la structuration du secteur et sa dynamique d'évolution.

Les incidences en termes de surcoût sont difficiles à apprécier. Selon certaines estimations, l'application réelle du contrat de progrès, génère dans 80 % des cas, une augmentation des prix de revient se situant entre 3 % et 9 %, voire 10 % ; dans des cas particuliers, elle peut atteindre 11 % ou 12 %¹⁵. Ici, nous traiterons des effets sur l'organisation de la production.

2.1. De nouvelles logiques d'exploitation

Au début des années 1990 s'amorce un processus d'industrialisation du secteur, via la construction de firmes disposant de flottes intégrées. Toutefois, ce processus s'organise, pour l'essentiel, au travers d'une massification des flux sur des grands axes et l'organisation de synergies. Mais l'organisation de base reste encore « artisanale », au sens où elle repose toujours sur le couple chauffeur/conducteur. Il s'agit, d'une part, d'optimiser le remplissage d'un camion et, d'autre part, de jouer sur le « temps » du chauffeur. Les systèmes de relais n'existent que de façon marginale, par exemple dans certains flux liés à l'automobile, le chauffeur travaille avec « son » camion et, en cas de semi-remorque, avec « son » tracteur et « sa » semi.

Avec le contrat de progrès, la gestion du temps de travail des chauffeurs devient un élément clé dans l'organisation de la production. Deux réponses sont alors possibles et, de fait, s'articulent dans la plupart des entreprises. La première consiste à fortement moderniser l'exploitation, en introduisant des outils permettant cette gestion des temps. La seconde cherche à dissocier le couple conducteur/camion afin de faire « tourner » au maximum le véhicule.

Au-delà, une rupture culturelle s'amorce dans des entreprises habituées à raisonner en termes de volume et de kilométrage. Le temps commence à devenir l'unité de mesure. Aujourd'hui la facturation au chargeur reste en général traditionnelle (tonnage-kilométrage), mais nombreuses sont les entreprises (PME comme groupe) qui disposent de deux ratios internes de suivi de l'activité, l'un est au kilomètre, l'autre au temps.

2.2. L'informatique comme outil d'industrialisation

Au début des années 1990, dans le transport de lot, l'informatique concernait essentiellement la facturation. Les contraintes de gestion du temps de travail ont fortement accéléré l'informatisation de l'exploitation.

Dans un nombre significatif d'entreprises, l'exploitant travaille en affectant directement sur l'écran les commandes aux moyens disponibles. Non seulement le système simplifie le travail administratif, génère des pré-facturations, etc., mais il opère des contrôles pour savoir si le transport affecté à un conducteur est compatible avec le respect de la réglementation sociale.

¹⁵ Maurice Bernadet, « Le Transport routier de marchandise », Économica, 1997 p. 298. L'auteur précise toutefois que les estimations sont difficiles. Et il ajoute : « Les affirmations des transporteurs à ce sujet sont d'ailleurs souvent contradictoires et varient selon les interlocuteurs. À l'égard d'experts les interrogeant sur ce point, les entreprises ont tendance à affirmer que les conséquences sont limitées car elles pratiquaient déjà des durées de travail et des politiques de rémunérations proches de ce qu'implique l'accord social de novembre 1994. Envers les chargeurs, le discours est nettement différent... ».

Pour cela, le système est équipé d'un calculateur d'itinéraire permettant de prévoir les temps théoriques nécessaires à ce transport, sur la base de vitesse moyenne et du respect de la réglementation. Et les fichiers conducteurs sont régulièrement alimentés des temps de service effectués, via les données fournies par des systèmes de lecture automatique des disques.

Comme les chauffeurs ne rentrent pas chaque soir à la base, la logique d'une telle exploitation débouche sur la récupération des données sociales dans le véhicule, par une connexion sur le chrono tachygraphe et une transmission directe dans l'informatique d'exploitation. Couplée à un système de localisation du véhicule, cette informatique embarquée¹⁶ permet d'organiser l'exploitation en temps réel et de suivre dans le détail les différentes phases du transport. Un chauffeur peut, par exemple, entrer dans le système, grâce à des messages pré-formatés, les temps d'attente et/ou déchargement.

Il ne s'agit pas de laisser croire que ces systèmes sont largement généralisés, mais c'est une tendance présente dans un nombre significatif d'entreprises. Ils permettent une réelle optimisation de l'exploitation et, au-delà, « objective » le temps comme unité de mesure de l'activité. En ce sens, ce sont des outils clés de l'industrialisation de la production.

3. LA DISSOCIATION DU COUPLE CONDUCTEUR/VÉHICULE

Ces nouvelles logiques d'exploitation se sont traduites par l'introduction d'une dynamique de dissociation du couple conducteur/véhicule. Lorsque l'activité est fortement marquée par le transport à la demande, elle est difficile. Toutefois, la grande majorité des chefs d'entreprises estime que, vu l'évolution de la réglementation sociale, c'est une tendance inéluctable. Il est en tout cas nécessaire d'en avoir une appréciation pour juger de l'ampleur des ruptures avec le passé.

3.1 Quelques exemples d'entreprises

Parmi les groupes, Giraud est sans doute celui qui a le plus systématisé une politique de dissociation du couple conducteur/véhicule, suite à un travail de plusieurs années réalisé par un bureau des méthodes du groupe¹⁷. Dans le général cargo (marchandises générales), le transport sous forme de relais récurrents et rigides représente 20 % des trafics ; ces derniers concernent les flux automobiles, mais également des relais dans la sidérurgie et pour la distribution. Les relais « spot » constitués quotidiennement, atteignent 20 % du trafic. Pour les 50 % restants, les plans transport sont plus traditionnels, mais la dissociation est largement dominante à travers une gestion différente des chauffeurs qui, par exemple, travaillent quatre semaines, avec une semaine de repos ou quatre jours, avec un jour de repos.

¹⁶ La notion d'informatique embarquée est souvent employée de façon extensive dans le TRM : elle désigne de simples boîtiers électroniques gérant des informations sociales, issues du chrono tachygraphe, comme des systèmes plus complexes, permettant aux chauffeurs d'entrer des données spécifiques et/ou de communiquer avec sa base. Dans son principe de base, elle consiste à récupérer, à des fins de traitement, des données issues du véhicule ou entrées par le chauffeur. Ces systèmes permettent aujourd'hui, même si la fonction n'est pas toujours utilisée, une transmission automatique en temps réel de ces données dans l'informatique du transporteur et l'échange de messages entre la base et le chauffeur. Couplée avec des systèmes de localisation de mobiles (GPS, Euteltrac), cette informatique permet de suivre le déplacement du véhicule.

¹⁷ Outre les entretiens réalisés, nous nous appuyons également ici sur des exemples déjà fournis dans l'étude « Le transport de lot, une activité en pleine mutation » op. cit

Transalliance estime que, en 2000, environ 15 % de ses trafics en parc propre fonctionnent sous forme de relais. La part de ces derniers ne devrait pas dépasser 20 % des trafics car un des atouts du groupe réside dans la diversification des activités (donc des véhicules) ; or, cela est un handicap pour une politique de relais qui suppose une standardisation des matériels. Chez Norbert Dentressangle, 25 % de la flotte général cargo fonctionnent sous forme de relais. Le groupe ne souhaite pas systématiser la dissociation du couple chauffeur/véhicule afin de maintenir la motivation du chauffeur qui, selon lui, reste encore fortement marquée par le lien avec « son » camion¹⁸. La préoccupation est la même chez les Transports Lahaye, une firme de taille intermédiaire qui, toutefois, organise 10 % de ses trafics dans le lot « industriel » sous forme de relais et 30 % dans le froid.

Il est nécessaire de préciser que l'absence de politique systématique de dissociation du couple chauffeur/véhicule n'est pas synonyme du maintien de la situation antérieure. D'abord, la dissociation du tracteur d'avec la remorque est largement répandue ; ensuite, lorsque le chauffeur est en repos, « son » tracteur ne reste pas en général immobilisé.

Chez Venditelli, seulement un peu plus de 8 % des effectifs grands routiers travaillent sous forme de relais. Mais, dans son activité de distribution régionale (sur un rayon d'environ 400 km), l'entreprise a mis en place des tournées, avec trois conducteurs sur un véhicule qui roule jour et nuit. Et elle vient de faire évoluer son activité de distribution de lots qui, s'appuyant sur un groupage à Lyon, couvre la région Paca et le sud-ouest. Auparavant, un chauffeur partait deux jours avec sept ou huit lots. Aujourd'hui, cette distribution est réalisée grâce à des caisses mobiles. Un chauffeur assure la traction d'approche, puis un autre chauffeur, installé sur place (Toulouse, Montpellier) assure la distribution finale.

Ce dernier exemple est intéressant car il montre comment la logique de dissociation du couple chauffeur/véhicule est également liée chez les lotiers au développement d'activités (distribution régionale, lots partiels) plus rémunératrices que le « camion complet » longue distance. Nous reviendrons dans le chapitre 4 sur les effets de ces nouvelles organisations sur l'évolution du métier de conducteur. Remarquons simplement que, dans l'exemple donné, la distribution de lots par des caisses mobiles, un conducteur peut très bien continuer à travailler avec « son » tracteur, tout en voyant son métier profondément transformé.

3.2. Une confirmation dans les enquêtes, mais un problème au niveau de l'analyse macro-économique

Ces quelques exemples ont été fournis pour montrer que, au niveau des entreprises, la dynamique de dissociation est bien présente. Elle semble avoir du mal à apparaître dans les analyses macro-économiques. Ainsi, selon une étude du SES¹⁹, le ratio entre conducteur et camion serait seulement de 0,87 pour les entreprises de zone longue ; il existe donc, en moyenne, un peu plus de camions ou de tracteurs que de conducteurs. Surtout, selon cette étude, « *ce rapport influe peu sur la productivité apparente du travail défini comme le rapport entre la valeur ajoutée et l'effectif salarié (...). Il ne semble donc pas que le transport routier soit un secteur dans lequel on puisse augmenter fortement la productivité du travail pour une plus grande durée d'utilisation du capital* ».

¹⁸ Par ailleurs, de nombreux chefs d'entreprises soulignent qu'une dissociation systématique génère une augmentation non négligeable des frais de maintenance des camions.

¹⁹ « La productivité dans les entreprises de TRM vu au travers des fonctions de production », François Jeger, Notes de synthèse du SES, septembre-octobre 2000. L'auteur ajoute : « *L'explication tient à la faible substituabilité des facteurs de production dans le TRM. Les facteurs de production dans le TRM. Les facteurs sont plus complémentaires que substituables* ».

Dans un certain nombre de cas, une réorganisation du travail permettant une plus grande utilisation des camions peut conduire à des gains de productivité. Ainsi la réorganisation des plans de transport du groupe Giraud, dont nous avons parlé, a généré des gains de productivité de l'ordre de 6 % à 7 %, en accélérant la rotation des camions qui est passée de 12 000 km par mois à 16 000 km.

Quoi qu'il en soit, des enquêtes récentes donnent une vision plus nuancée que l'étude du SES. Selon celle du CNR, le ratio conducteur/véhicule moyen pour la longue distance est de 1,1. Pour les entreprises de 0 à 19 salariés et de 20 à 49 salariés, sa valeur est quasi constante : 1,08 et 1,09. En revanche, elle passe à 1,16 pour les entreprises de 50 salariés et plus, 35 % d'entre elles ayant un ratio supérieur à 1,20. Cela veut dire que les entreprises de taille plus importante sont, en partie, arrivées à banaliser les affectations des véhicules.

Selon l'enquête INRETS 1999, la norme « un homme un camion » ne concerne plus majoritairement les conducteurs de retour chaque jour : 53 % d'entre eux conduisent un camion utilisé aussi par d'autres, alors que seulement 34,1 % d'entre eux étaient dans ce cas en 1993. Certes la messagerie est comprise dans ces pourcentages, mais ils doivent également concerner des lotiers engagés dans une activité de distribution régionale, d'une amplitude kilométrique plus grande que la zone courte.

Surtout, pour ce qui nous concerne ici, l'enquête montre que cette évolution est également sensible pour les conducteurs absents plusieurs jours. Pour 34,5 % de ceux qui le sont une à trois nuits par semaine et pour 17,5 % de ceux qui s'absentent quatre nuits et plus, le camion est utilisé par d'autres ; en 1993, ces pourcentages étaient, respectivement, de 25 % et de 8,6 %.

4. DU CONTRAT DE PROGRÈS AUX « 35 HEURES »

4.1. Une poursuite du mouvement, mais des difficultés

Dans le lot, le passage aux 35 heures apparaît comme une poursuite du mouvement amorcé par le contrat de progrès. D'autant que si certains lotiers centrés sur la courte distance n'avaient pas été concernés, le mouvement de réorganisation des transporteurs concernés par l'accord avait souvent touché les activités de courte et de longue distance qui, dans une entreprise, ne sont pas séparées par une muraille de Chine.

Toutefois, cette poursuite du mouvement ne va pas sans difficulté. En 1995, les entreprises ayant le profil de celles rencontrées pour cette étude, s'étaient engagées fortement dans la mise en œuvre du contrat de progrès. Les temps de travail de leurs conducteurs étaient assez souvent proches des durées maximales alors fixées et le travail sur les nouvelles logiques d'exploitation avait permis de dégager certaines marges de manœuvre.

Par rapport aux « 35 heures », la situation est plus contrastée. Même si en l'absence de réelles données quantitatives, il ne peut s'agir que « d'impressions ». Certaines entreprises ont signé des « accords 35 heures », mais il est révélateur que de nombreux groupes et firmes de taille intermédiaire n'aient pas adopté une démarche d'ensemble, préférant - comme nous l'avons signalé - des accords distincts pour les roulants. De plus, certains opérateurs significatifs, qui s'étaient engagés dans le contrat de progrès, n'ont pas encore passé d'accords pour les roulants car, selon leur formule, « *ils ne savent pas faire* ».

4.2. La durée du travail en 2000 selon les enquêtes du SES et du CNR

Pour apprécier la durée du travail chez les roulants en 2000, on dispose de deux enquêtes de nature différente.

Celle du SES, qui est une enquête conjoncturelle sur la base d'entretien avec les chauffeurs, ne fait pas apparaître d'évolution²⁰. Au troisième trimestre 1999, la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ensemble des conducteurs était de 50,6 heures, de 53,9 heures pour les grands routiers et de 47,2 heures pour les « autres » (absent moins de 6 nuits par mois). Au troisième trimestre 2000, ces chiffres sont, respectivement, de 50 heures, 53,2 heures et 47,6 heures. Pour les grands routiers, ils dépasseraient donc le maximum autorisé qui est de 50 heures par semaine en moyenne mensuelle. Encore qu'il faille noter que l'enquête du SES ne raisonne pas en moyenne mensuelle, mais en nombre d'heures par semaine, pour une semaine comportant au moins cinq jours de travail.

L'enquête du CNR, réalisée au quatrième trimestre 2000, intègre le passage aux « 35 heures ». Elle concerne le transport grand distance, correspondant à la catégorie grand routier. Mais elle est réalisée sur la base des documents officiels de l'entreprise. Le temps de service mensuel moyen est de 207 heures. Il varie peu selon la taille des entreprises. Il est de 206,4 heures pour celles de 0 à 19 salariés, de 205,2 heures de 20 à 49 salariés et de 208,5 heures pour celles de plus de 50 salariés. Seuls 3 % des chauffeurs dépassent le plafond réglementaire des 220 heures par mois. Cela est logique puisque ces données sont établies sur la base des feuilles de paie. Seulement 7 % sont employés moins de 190 heures (et 1 % en dessous de 170 heures). La masse des chauffeurs se situe entre 190 heures et 220 heures : 42,6 % entre 190 heures et 204 heures et 47,2 % entre 205 heures et 220 heures. Compte tenu des aléas liés à l'activité transport, il reste peu de marge...

4.3. Une limite des gains de productivité ?

La poursuite d'un processus de RTT suppose que se prolonge le mouvement de modernisation et d'industrialisation du transport de lot que la mise en place du contrat de progrès avait accéléré. L'introduction de l'informatique et des nouvelles technologies, la réorganisation des plans de transport, etc. avait alors généré certains gains de productivité. Or il semble que, dans cette seconde phase, nombre d'entreprises aient du mal à dégager de nouveaux gains.

Concrètement, la situation est très différente selon les entreprises et on peut trouver des exemples contraires. Mais c'est bien l'impression d'ensemble qui se dégage. La difficulté ici réside dans l'absence de lien entre une analyse micro-économique, portant sur telle ou telle entreprise particulière, et une appréciation macro-économique, permettant de juger de la dynamique d'ensemble.

De plus, on a vu que, selon des études macro-économiques, ce qui semble encore un gisement important de productivité (dissociation du couple conducteur/véhicule) pour une entreprise particulière n'était pas, au niveau du secteur, source de réelle productivité. Si c'est le cas, les difficultés sont sans doute plus importantes que celles que nous soulignons. Il serait en tout cas important de pouvoir traiter cette question afin d'y voir plus clair.

Il ne s'agit pas naturellement d'apporter une appréciation en soi sur les gains de productivité potentiels mais de les mettre en relation avec l'évolution générale du marché du lot. « *Le transport de lot dans sa forme traditionnelle est une activité dans laquelle il devient de plus en plus difficile de gagner sa vie* », expliquent de nombreux chefs d'entreprises.

On entendait déjà cette formule en 1995. Toutefois, à l'époque, ce transport occupait encore une place structurante dans l'activité de la plupart des entreprises qui mettaient en place le contrat de progrès. Or en 2001, le profil de nombre d'entre elles a fortement bougé. Tout se passe comme si ce transport prenait une place de plus en plus secondaire, voire devient marginal si l'on discute en termes de stratégie de développement. Nous y reviendrons dans le chapitre 4.

²⁰ Les chiffres que nous donnons sont ceux réévalués, après comparaison avec les résultats de l'enquête INRETS de 1999. Voir introduction, note 6.

LA MESSAGERIE

La messagerie n'avait pas été touchée par le contrat de progrès de 1994 puisque ses trafics concernent la zone courte, hormis les « lignes » (tractions entre plates-formes) qui, de plus, ne relèvent pas d'une activité grand routier. Par ailleurs, la version courte distance du contrat de progrès, un moment annoncée, n'a jamais vu le jour. C'est donc à travers la loi « Aubry I » que ce segment du TRM a été confronté, du point de vue réglementaire, à la RTT.

Mais, si un traitement particulier est nécessaire, c'est d'abord à cause de ses conditions de production différentes de celles du lot. Nous allons revenir sur cette question puis, dans un second temps, traiter plus concrètement de l'ARTT.

Enfin, il sera essentiellement question ici de la messagerie traditionnelle et non de l'express ou de la messagerie mono colis²¹. Il existe des points communs entre les deux, mais les tournées de ces derniers, qui concernent des « petits colis », sont organisées de façon différente et, la plupart du temps, font appel à des véhicules utilitaires légers.

1. DES CONDITIONS DE PRODUCTION PARTICULIÈRES

Dans sa définition élémentaire²², la messagerie est une activité de groupage de fret palettisé ou de colis, à travers des tournées de ramassage et un passage à quai dans l'agence de départ qui regroupe le fret selon certaines directions. Des « lignes » assurent alors la traction du fret vers l'agence de départ où s'opère un nouveau passage à quai (dégrouper), pour alimenter des tournées de distributions. En pratique, les schémas sont plus complexes car l'agence de départ ne dessert pas directement l'agence d'arrivée. Le fret circule à travers un réseau de plates-formes intermédiaires.

1.1. Optimiser la circulation des flux à travers un réseau de plates-formes

Ces simples rappels font bien apparaître ce qui différencie la messagerie du lot. Dans la première, le process de production s'appuie d'abord sur l'organisation de la circulation des flux au travers un réseau de plates-formes. Et c'est cette organisation qui structure les plans de transport. Naturellement, gérer quotidiennement des tournées supposent un certain savoir-faire. Mais les plans de transport apparaissent comme un sous-produit de l'organisation d'ensemble du réseau. C'est donc logiquement que les messagers ont porté davantage leurs efforts sur l'optimisation de la circulation des flux dans le réseau que sur le transport lui-même.

²¹ Par messagerie mono colis, nous entendons une messagerie garantissant des délais équivalents à ceux de la messagerie classique (couverture de l'hexagone en 24/48h), mais qui pratique le mono colis dans lequel le poids est limité à 30 kg et qui fonctionne sur la base de : un colis égal une expédition.

²² Rappelons que la seule définition réglementaire, qui date en fait de l'époque de la tarification routière obligatoire (TRO), consiste à dire que la messagerie concerne les envois de moins de 3 tonnes. En pratique le poids moyen de l'expédition chez un messager classique se situe entre 100 kg et 60 kg. Il est bien plus bas dans le mono colis, autour de 5 kg.

1.2. L'exemple des systèmes d'information

Le développement de l'informatique chez les messagers est une bonne illustration de cette problématique. Dès la fin des années 1980, ils ont commencé à développer une intégration informationnelle des réseaux et des liaisons EDI avec les chargeurs. La mise en place de systèmes d'information centrés sur cette intégration a généré des gains administratifs très importants.

Cette intégration informationnelle a également permis d'améliorer la circulation des flux physiques, grâce aux étiquettes code à barres « directionnelles », permettant, par simple scannérisation, d'identifier le colis ou la palette et de gérer son acheminement au sein du réseau. Sans ces étiquettes, la mise en place de « hubs » centraux, semi-automatisés et massifiant les flux, aurait été impossible. Dans les sites non mécanisés, la lecture « manuelle » (pistolet laser) a nécessité un travail d'organisation qui a industrialisé les process et généré des gains de productivité.

1.3. L'informatique n'a pas touché le transport (l'exploitation)

Certes, la réception par l'agence d'arrivée des données informationnelles avant l'arrivée du fret permet de planifier les tournées. Mais l'organisation du transport (l'exploitation) est restée en dehors du processus d'informatisation. Les systèmes de planning sur écran dont nous avons parlé pour les lotiers n'existent pas chez les messagers. En fait, ces derniers n'avaient pas été confrontés à la nécessité d'une gestion serrée des temps de travail, à la façon dont les premiers l'ont été suite au contrat de progrès.

En témoigne leur équipement tardif avec des systèmes de lecture automatique des disques du chrono tachygraphe²³ qui se sont développés fortement dans le lot, à partir de 1995. La plupart des réseaux de messagerie se sont équipés de ces outils seulement au moment de la signature d'un « accord 35 heures ».

Il existait certes « *un suivi global des temps, mais non un pointage des horaires* », selon la formule d'un de nos interlocuteurs. Elle est d'autant plus significative que son réseau s'est équipé d'un système de lecture automatique en 1997, soit deux ans avant la signature de l'accord 35 heures.

De même les messagers disposaient de ratios permettant de suivre les tournées et de repérer les dérives possibles. Toutefois, le temps n'était pas intégré comme unité de mesure du transport, à la façon dont certains lotiers ont commencé à le faire, non seulement dans la construction des ratios de suivi, mais dans l'utilisation de standards de temps pour le travail sur les plans de transport.

2. PREMIERS ACCORDS EN 1999

2.1. La plupart des réseaux ont signé

Comme nous l'avons signalé, la plupart des réseaux importants de messagerie ont signé des accords 35 heures. C'est le cas pour ceux que nous avons rencontrés, sauf TFE qui a engagé une double démarche : 35 heures pour les sédentaires et RTT pour les roulants²⁴. Pour les autres, les accords ont été signés en 1999 (loi « Aubry I ») et mis en place en 2000, avec, dans un premier temps, la signature d'un accord cadre national, suivi d'accords dans les filiales et/ou les agences.

²³ La fonction première de ces systèmes est, via la scannérisation du disque, de récupérer les données et de les traiter afin d'établir les feuilles de paie. Mais ils ont rapidement développé des fonctions plus larges de gestion des données sociales permettant certaines optimisations des temps. Chez les lotiers qui ont informatisé l'exploitation, ces systèmes sont souvent directement interfacés à l'informatique.

²⁴ Rappelons que TFE, qui fait partie du groupe Stef-TFE, est spécialisé dans le transport frigorifique. Cette « messagerie du froid » a des caractéristiques quelques peu différentes des autres réseaux. Le poids des expéditions est plus élevé et la structuration des tournées sans doute moins rigide.

Certains de ces accords nationaux restent assez généraux, voire quasi-silencieux, sur les modalités de réorganisation accompagnant l'ARTT, d'autres, au contraire, sont très précis. Ainsi, suite à une phase d'expérimentation de plusieurs mois dans divers sites, celui d'un réseau définit quatre schémas d'organisation, à partir duquel travailleront les agences, pour quatre métiers distingués : chauffeurs, agents de quai et d'entretien, administratifs et encadrement.

Dans ce cas, la mise en place de l'accord a été relativement maîtrisée. Cela dit, d'autres facteurs jouent. Ainsi, l'accord cadre d'un autre messenger n'entre pas dans le détail des nouvelles organisations. Toutefois, le responsable d'une des principales plates-formes du réseau explique que la restructuration des tournées a été faible car la durée du temps de travail, tout au moins sur son site, n'était pas très éloignée de celle fixée dans l'accord : en l'occurrence, 38 heures hebdomadaires calculées sur deux semaines.

2.2. Une exploitation encore « artisanale »

Au-delà de la diversité des cas de figure, il est possible de se risquer dans une appréciation d'ensemble. A priori, le passage aux 35 heures semblait plus « facile » dans la messagerie que dans le lot, au sens où les conditions de mise en place d'une RTT étaient plus proches de celle de la majorité des autres secteurs de l'économie. Tout au moins si cette RTT était liée à une politique d'aménagement du temps de travail ; ce qui, nous l'avons signalé, a été le cas.

Le constat général reste sans doute vrai. Toutefois, contrairement au lot, la messagerie n'avait pas été confrontée au « choc » du contrat de progrès. La nécessité de pratiquer une RTT pour les roulants a fait apparaître un décalage entre le processus d'industrialisation d'ensemble qu'avaient connu les réseaux et l'organisation du transport, restée quelque peu artisanale dans les méthodes d'exploitation²⁵.

Répetons-le, la situation est diverse selon les réseaux. Mais, globalement, l'organisation de la production transport (l'organisation des tournées) « jouait » sur le temps des chauffeurs, selon une logique relativement traditionnelle d'exploitation que nous avons décrite dans l'introduction avec, au demeurant, des problèmes réels à gérer. En effet, l'organisation figée des tournées ne doit pas faire oublier la flexibilité nécessaire par rapport à de fortes variations conjoncturelles, peu planifiables.

Par ailleurs, ce caractère figé fait immédiatement apparaître les embauches nécessaires en cas de réorganisation des plans de transport. Il semble bien que certains réseaux aient sous-estimé cet aspect des choses.

²⁵ Dans le mono colis, ce décalage a été encore plus important. La mise en œuvre des méthodes industrielles via la mécanisation et/ou l'informatique a parfois (souvent ?) coexisté avec la réactivation de pratiques « archaïques » dans le transport à travers l'appel à des « louageurs », travaillant avec des véhicules utilitaires légers. Certains opérateurs – et non des moindres – ont été condamnés par les tribunaux pour contrat de travail dissimulé. Des affaires sont encore en cours.

3. L'ARTT DANS LE TRANSPORT

Les roulants occupent une place beaucoup moins importante dans la messagerie que dans le lot²⁶.

Toutefois, vu notre sujet, nous ne traiterons que cette dimension. C'est d'ailleurs sur elle que les réseaux ont porté leurs efforts.

3.1. Quais, tournées, lignes

Outre les exploitants, le transport concerne trois catégories d'activité : le quai, les tournées et les lignes inter agences. Certains sites ont des fonctions de plates-formes de transit travaillant la nuit, l'activité sur les quais est donc diverse. Toutefois, dans son ensemble, elle est marquée par deux moments forts, le matin et la fin de l'après-midi, le travail étant organisé en équipes. Globalement, une RTT se traduisant par le passage d'une journée de sept heures génère souvent de la productivité car l'amplitude horaire sont mieux adaptée aux pointes de travail qu'une amplitude de huit heures.

Pour les lignes, la RTT ne semble pas poser de problème particulier en termes d'organisation ; soit le chauffeur récupère des repos en cas de dépassement ; soit la ligne est organisée sous forme de relais ; soit l'exploitation joue sur la diversité des lignes d'une agence, dont le kilométrage peut varier, pour respecter la durée globale du temps de travail d'un chauffeur.

Dans ces deux cas, la RTT sur la base de la journée de travail est souvent une formule fonctionnelle. Pour la tournée, cela devient plus complexe ; tout au moins, lorsque la RTT oblige à une forte réorganisation. Prenons l'exemple d'un réseau pour lequel cela a été le cas, suite à l'accord prévoyant une baisse de 10 % du temps de travail.

Pour résoudre le problème, de nombreuses agences ont essayé de mettre en place des organisations sur quatre jours ou neuf jours (4 et 5 jours, avec octroi d'une journée RTT). Si une organisation sur 4 jours est bien adaptée pour le lot (l'entreprise dispose également d'une activité dans ce segment), dans la messagerie la solution est moins fonctionnelle, sauf pour les tournées « longues ». En effet l'amplitude est augmentée mais, à la lecture des disques, de nombreuses agences se sont aperçues que le chauffeur n'était pas toujours occupé. Dans tous les cas de figures, il est nécessaire de recruter.

²⁶ Certains groupes ont une activité plus diversifiée que la messagerie et, par ailleurs, le degré d'appel à la sous-traitance du transport est variable. La ventilation des effectifs est donc différente suivant les entreprises. Ceux de Graveleau, quasi exclusivement centré sur la messagerie et disposant d'un transport en propre important, sont toutefois significatifs. En 2000, sur un effectif de 2 600, les chauffeurs représentent 800 personnes ; 80 font des lignes inter-agences (aller-retour dans la nuit) ; 2 seulement sont des grands routiers.

3. 2. Peu d'effet sur le métier de conducteur

En ce qui concerne l'évolution de l'activité du conducteur, il faut distinguer trois niveaux. Le premier porte sur « *la chasse aux temps morts* », pour reprendre la formule d'un de nos interlocuteurs, c'est-à-dire la chasse à des comportements absents dans une entreprise classique (discussion lors de l'arrivée sur le site, café, etc.), que l'on peut considérer comme la contrepartie de journées de travail longues. Le second niveau touche à la suppression de tâches encore présentes dans certains réseaux ou certaines agences d'un réseau : faire le plein du véhicule, le laver, etc. Le troisième niveau porte sur des tâches de manutention plus directement liées à l'activité de distribution : le chargement du véhicule. On rencontre certains cas où le chauffeur ne l'effectue plus, notamment pour gagner du temps en cas de tournée longue. Mais, globalement, cela reste pour l'instant marginal²⁷, l'argument souvent entendu étant que « *le chargement par les chauffeurs est fonctionnel car il connaît les habitudes de ses clients qui ne correspondent pas automatiquement à la structure logique de la tournée* ».

La problématique est donc, logiquement, de centrer l'activité du chauffeur sur la conduite. Il est trop tôt pour savoir si le chargement du véhicule par le chauffeur a tendance - ou non - à être abandonné. La majorité de nos interlocuteurs ne l'envisage pas, tout en faisant remarquer que, de toute façon, le coût d'un manutentionnaire ou de quelqu'un faisant le plein du véhicule est moindre que celui d'un chauffeur.

Le métier du conducteur a donc, pour l'instant, peu évolué. De toute façon, des ruptures similaires à celles générées dans le lot par la dissociation du couple chauffeur/véhicule ne sont pas à l'horizon : cette dissociation est opérée depuis longtemps.

De même, le phénomène de suivi, via les nouvelles technologies, de l'activité de livraison ne semble pas se développer comme dans le lot. Le seul exemple rencontré dans un réseau consiste à mettre en rapport le scannage des colis, opéré lors de la livraison ou du ramassage, avec l'activité telle qu'elle ressort de la lecture du disque.

En fait, développer un « traçage » de l'activité du chauffeur - et non plus du seul colis - supposerait la mise en place d'une informatique d'exploitation similaire à celle que l'on trouve chez certains lotiers. Pour l'instant cela ne semble pas à l'ordre du jour.

²⁷ TFE semble avoir plus que les autres supprimé ces tâches ; sans doute en lien avec les poids plus élevés des expéditions.

MISE EN PERSPECTIVE

Citons à nouveau, les formules du dirigeant d'une PME, données au début de l'étude : « *Nous nous trouvons devant la difficulté suivante : le TRM passe d'une période dans laquelle il ne comptait pas le temps, à une période dans laquelle il doit non seulement apprendre à le gérer, mais à le réduire* ».

On pourrait ajouter qu'apprendre à gérer le temps, c'est déjà, pour une entreprise de TRM, s'engager dans un processus de RTT. On l'avait déjà constaté à propos du contrat de progrès et le passage au « 35 heures » en a fait à nouveau la démonstration.

Sans entrer ici dans le débat sur le caractère opportun ou non, d'une politique de RTT impérative, via la loi, force est de constater que dans le TRM, il a fallu deux « chocs » pour que les entreprises s'engagent dans ce sens : le contrat de progrès et la loi sur les 35 heures.

Il existe certes une différence entre les deux puisque le premier relève d'un accord entre partenaires sociaux. Toutefois, par la suite, la version courte distance du contrat de progrès, un moment prévue, n'a jamais vu le jour. Manifestement, la plupart des réseaux de messagerie s'étaient peu préoccupés d'une gestion serrée des temps avant la loi des 35 heures. Si deux « chocs » ont été nécessaires, c'est sans doute parce que l'amorce d'une RTT suppose de mettre en œuvre de nouvelles logiques d'exploitation, remettant de fait en cause celles à travers lesquelles le TRM s'est construit durant les décennies passées. L'objet de l'étude n'est pas d'en traiter mais de poursuivre la réflexion sur les spécificités du TRM à ce propos, en la mettant en perspective avec des éléments clés structurant l'évolution du secteur.

1. À PROPOS DES CONDUCTEURS ROUTIERS

1.1. Problèmes de chiffrage

On ne dispose pas de données permettant d'apprécier réellement l'effet spécifique de la RTT en termes de création d'emplois par rapport à un secteur qui, depuis plusieurs années, génère une croissance de l'emploi plus forte que dans le reste de l'économie²⁸.

²⁸ En 1999, la croissance de l'emploi s'est produite à un rythme plus soutenu dans le secteur du transport (+ 4,1 %) que dans l'ensemble de l'économie (+ 2,8 %). Avec une progression de 5,7 % du nombre de salariés, le TRM a joué un rôle déterminant, même si cette croissance est en recul de deux points par rapport à 1998. Au total près de 15 000 emplois ont été créés. Cette dynamique se retrouve au premier semestre 2000. « Bilan social du TRM en 1999 », Franck Piot, Notes de synthèses du SES, novembre-décembre 2000. Selon l'inspection du Travail des transports (voir annexe), les accords signés au 31/12/00 ont créé 4 100 emplois.

Traiter de la création d'emplois pour les conducteurs est encore plus complexe. En effet, les données statistiques de chiffrage de cette population ne sont pas homogènes. Selon les sources, en 1999, dans le TRM le nombre de conducteurs s'élève à 200 000 ou 252 000 (voir annexe).

Parmi les entreprises rencontrées, celles qui ont signé des accords « Aubry » ont dû chiffrer le nombre d'emplois créés par la RTT. En général, les embauches sont supérieures, sans qu'il soit possible de chiffrer avec précision la part respective de la RTT et celle liée au développement de l'activité. Et le problème est encore plus marqué dans les entreprises ayant signé des accords RTT ne quantifiant pas les embauches.

1.2. Une pénurie, oui, mais...

Les difficultés posées par la RTT dans une conjoncture où, malgré la relance économique, les entreprises ont des problèmes d'embauche, se retrouvent ailleurs que dans le TRM. Mais, dans ce secteur, c'est une dimension spécifique qui, comme toile de fond, existe au moins depuis trois ans. Le fait que dans de nombreux autres pays européens (Pays-Bas, Belgique, Allemagne, Angleterre) on parle également de pénurie de conducteurs, montre qu'il y a là une question de fond²⁹.

En France, un rapport du CNT soulignait dès 1999 le problème. Et s'il ne reprenait pas le nombre de 10 000 conducteurs manquants parfois avancé, il chiffrait à 25 000 le besoin moyen annuel en formation initiale de conducteurs routiers³⁰. Une des sources de la pénurie tient à la disparition du service obligatoire qui libérait annuellement environ 15 000 appelés titulaires du permis poids lourd acquis durant le service. Le manque à gagner est important, même si tous ne devenaient pas conducteur routier.

Plus généralement, le rapport souligne une transformation de « *l'image de marque de la profession* », notamment à cause de la perte d'indépendance du chauffeur (banalisation de l'activité, perte de liberté, suivi via les nouvelles technologies, etc.), par rapport au passé, alors que les divers mouvements sociaux ont fait apparaître les contraintes du métier et que le salaire, plus exactement le revenu, a tendance à se dégrader à cause du phénomène des frais de déplacement.

Au-delà d'une dimension conjoncturelle, cette pénurie renvoie donc à des transformations fondamentales touchant non seulement à l'évolution du métier de conducteur, mais également à la façon dont le rapport salarial s'est construit dans le TRM.

Toutes les entreprises rencontrées soulignent cette pénurie de chauffeurs. Toutefois, si certaines la présentent comme source de difficultés importantes dans la mise en place de la RTT, ce n'est pas le cas pour d'autres. Surtout, il existe une différence non négligeable entre la messagerie et le lot, car, dans ce dernier cas, aux effets de la pénurie s'ajoutent ceux de la transformation profonde du métier de conducteur dont nous venons de parler.

²⁹ Voir, par exemple, le dossier officiel des Transporteurs du 9 décembre 2000. Selon les chiffres fournis par diverses organisations professionnelles, 5 000 conducteurs seraient manquants aux Pays-Bas, 5 000 en Belgique, 2 000 en Autriche, plus de 10 000 en Allemagne, en France et au Royaume-Uni.

³⁰ « Rapport sur le recrutement de conducteurs routier », Conseil National des transports, 24 juin 1999, groupe de travail présidé par Pierre Muret-Labarthe. Voir également sur le site web du CNT (<http://www.cnt.fr>) « Pénurie de conducteurs routiers salariés : causes sociales ou sociétales ? », Bruno Rouy, Président de Promotrans, février 2001.

1.3. Transformation du métier, en particulier dans le lot

Une série de données communes générales pèse sur l'évolution des métiers de conducteurs dans la messagerie et le lot. Toutefois, dans ce dernier cas, des ruptures sont en cours qui permettent de parler d'une véritable crise d'identité professionnelle³¹. Au sens où l'ensemble des données économiques, sociales, culturelles, à travers lesquelles s'étaient construit le métier, est en crise.

C'est bien l'identité professionnelle de la catégorie de grand routier qui est en train de voler en éclat, alors que, dans le passé, elle jouait un rôle structurant dans le transport de lot et, en fait, dans une certaine vision plus générale de la profession. Nous avons déjà souligné certaines dimensions de cette crise, comme la disparition de l'image du chauffeur libre et nomade ou bien encore, plus concrètement, des pertes de revenus liés au frais de route.

Les effets s'en font également sentir à travers un processus de « re-segmentation » du métier. Une étude réalisée en 1998 sur l'impact du contrat de progrès, soulignait déjà comment la terminologie en usage pour l'organisation en relais est symptomatique de cette évolution³². On parle de « grand routier » pour désigner ceux qui continuent à assurer le transport de bout en bout. Les « techniques » effectuent le relais sur un segment ; les « jockeys » ou « volants » assurent la souplesse nécessaire à l'organisation du travail en « équipes » ou « pools ».

Le constat n'est pas seulement valable pour les relais. Ainsi les lotiers développent beaucoup le système de « grappe », consistant à, par exemple, affecter, six conducteurs à cinq véhicules, dont un remplaçant. Pour désigner ce dernier, on parle également de « jockeys », de « volants » ou encore de « trapézistes ». Cette logique, liée à la dissociation du couple conducteur/camion, se retrouve chez les lotiers dont l'activité dominante est régionale. Ainsi, une PME du Nord distingue « les chauffeurs routiers » des « chauffeurs poids lourd ». Chez les premiers, chacun dispose de « son » tracteur qui est toutefois utilisé par d'autres, lors des repos. Ce n'est pas le cas des seconds qui travaillent sur des tracteurs banalisés que l'exploitation fait « tourner ». Aujourd'hui, un tiers des camions sont banalisés et 30 conducteurs sur 60 sont des « chauffeurs poids lourds ». Avant 1995, il n'y avait que des « Chauffeurs routiers ».

L'exemple est intéressant car il montre que les effets du contrat de progrès se sont faits également sentir en courte distance. Au demeurant, les frontières entre courte et longue distance éclatent dans les entreprises, en lien avec les affectations différentes des chauffeurs et le développement d'activité de distribution régionale ou de lots partiels. Il semble bien que, dans un nombre significatif d'entreprises, certains chauffeurs restent dans la catégorie grand routier car elle permet plus de souplesse dans l'organisation du temps de travail.

³¹ Dans une étude sur l'évolution du métier de conducteur TRM, Jean-François Révah fait référence à la notion d'identité professionnelle, mais pour dire qu'elle est seulement « déstabilisée ». L'expression est trop faible, au moins pour le lot. « Demain les routiers », FNTR, Trans Formation, Groupe Bernard Brunhes, mars 2001.

³² Étude de l'impact du contrat progrès..., op. cit.

2. GESTION DU TEMPS ET RÉGULATION DU SECTEUR

2.1. Réorganisation du rapport salarial

Au-delà des transformations du métier de conducteur, la mise au centre de la gestion du temps dans l'exploitation restructure profondément le rapport salarial, en particulier dans le lot. La date symbolique est, une fois encore, celle du contrat de progrès qui introduit une logique nouvelle, en instaurant la transparence des temps et la rémunération sur la base des temps de travail. Ainsi, la part des frais de route dans le gain brut des conducteurs a baissé de quatre points entre 1998 et 1999. Toutefois, c'est toujours essentiellement grâce à eux que les conducteurs longs distance se trouvent au sommet de la hiérarchie des sommes perçues par l'ensemble des conducteurs routiers³³.

C'est là le signe persistant de ce que Patrick Hamelin appelle « *le compromis social implicite* » sur lequel s'était construit le système de transport routier, même s'il est entré en crise³⁴. Les conducteurs faisaient des heures rémunérées par les « frais de route », car cette pratique leur permettait d'avoir un niveau de vie que peu d'emplois ouvriers offraient, sauf à être très spécialisés. Par ailleurs, elle laissait une réelle autonomie au conducteur dans la réalisation de la prestation transport.

La réorganisation de cette dernière - via, entre autres, le développement des nouvelles technologies - appuyée sur la transparence des temps, ne va pas sans poser problème, d'autant qu'elle est liée à une perte de revenu. Dès le contrat de progrès, des tensions sont apparues à ce propos. Et il semble bien que cela se traduise par des formes de « résistances » à la RTT poussant à des manipulations du chrono tachygraphe, avec l'accord plus ou moins explicite d'exploitants ou de directions d'entreprises et/ou de filiales de groupe³⁵. C'est en tout cas ce qu'explique la CFDT.

Quoi qu'il en soit, si l'on met en relation ce mouvement de rémunération sur la base du temps de travail avec l'évolution du métier soulignée plus haut, on assiste bien, au moins dans le lot, à une réorganisation en profondeur du rapport salarial dont on sent mal encore toutes les conséquences. En effet, deux éléments clés qui, dans le passé, structuraient, tout à la fois, la hiérarchie des revenus et « l'échelle des valeurs », sont remis en cause : la distinction entre les « grands routiers » et le reste des conducteurs, un mode de rémunération largement forfaitisé.

2.2. ARTT et développement du dialogue social

Si la mise en place de l'ARTT suppose un travail important sur les organisations, elle est également un cadre à travers lequel se construit le dialogue social au sein de l'entreprise, entendu comme relations structurées entre sa direction et les syndicats ouvriers (et/ou les représentants du personnel). Nombreux sont les dirigeants d'entreprises à souligner cette dimension.

La remarque est somme toute logique, compte tenu des effets de l'ARTT, tant sur la production que sur le rapport salarial. Le constat est toutefois important, vu les traditions relativement récentes dans le TRM sur cette question. En fait, elles ont commencé à se développer à travers la signature du contrat de progrès, puis sa mise en place dans les entreprises.

³³ Franck Piot, « Bilan social du TRM en 1999 », op.cit.

³⁴ Patrick Hamelin, « La durée de travail des conducteurs professionnels », op. cit.

³⁵ Il faut bien comprendre que dans les firmes qui ont développé une informatisation de l'exploitation à travers laquelle le temps de travail (et ses différentes séquences) est « objectivé » à partir de la lecture automatique des disques, la fraude suppose que le conducteur manipule la chrono tachygraphe de façon à « oublier » certains temps.

La dynamique se poursuit, pour partie. Ainsi, des représentants des syndicats patronaux n'hésitent pas à faire remarquer que les difficultés rencontrées par certaines entreprises dans la signature d'accords ARTT renvoient parfois au manque de savoir de leur direction dans le dialogue social. Il semble bien que dans certains groupes ou firmes de taille intermédiaire, les directions se soient appuyées sur des accords centraux signés avec les syndicats ouvriers pour pousser à la modernisation, face à la résistance de certaines directions d'agences ou de filiales.

On pourrait ici parler de « modernisation partenariale ». Toutefois la CFDT³⁶, qui a joué un rôle important chez les syndicats ouvriers dans la mise en place d'une telle logique, se dit inquiète car, selon elle, cette dynamique ouverte par le contrat de progrès piétine. Le constat a sûrement quelques rapports avec les difficultés rencontrées dans le lot, en ce qui concerne le mouvement de RTT amorcé en 1995.

2.3. « Les 35 heures, c'est l'industrialisation du transport routier »

Citons à nouveau la formule d'un dirigeant d'une firme intermédiaire : « *Les 35 heures, c'est l'industrialisation du transport routier* ». Elle est bien sûr unilatérale si l'on oublie toute une série de facteurs qui ont poussé dans ce sens, en particulier l'intégration du transport dans des chaînes logistiques plus vastes qui induisent une série de contraintes dans la gestion de l'activité. L'exemple classique est le développement des « flux tendus » ou du « juste à temps » ou celui des systèmes de qualité qui obligent à formaliser les procédures ou les savoir-faire ou encore, plus généralement, le passage d'une « culture de l'oral » à une « culture de l'écrit ».

Toutefois, la formule est pertinente, tout au moins dans le lot. Tout au long de l'étude, nous en avons décrit les multiples facettes. Il reste un problème, et non des moindres : pour que la mise en place d'une RTT s'articule avec une dynamique d'industrialisation du transport, il faut que l'entreprise organise ses trafics en s'appuyant, au moins pour bonne partie, sur un parc de véhicules en propre...

La remarque peut sembler triviale, elle n'en est pas moins décisive. C'est le cas de celle du dirigeant dont nous citons la formule. Une des caractéristiques de l'évolution du transport de lot français dans la première moitié des années 1990 est d'avoir vu se développer des opérateurs (PME, firmes de taille intermédiaire, groupes) disposant de flotte intégrée, même si, par ailleurs, le recours à la sous-traitance était important et l'atomisation du secteur forte.

Mais nous avons également signalé que cette dynamique de structuration de marché du lot, portée par ces firmes, semblait s'être fortement ralentie. Le transport de lot, dans sa forme classique, a tendance à occuper une place moins importante, voire à se marginaliser. C'est là une question décisive, si l'on veut mettre en perspective la dynamique d'évolution du TRM avec la RTT.

³⁶ Par ailleurs pour la CFDT, une réelle transparence sur les temps, nécessaire à la RTT, n'est vraiment possible que si les syndicats possèdent une implantation suffisante pour procéder, avec la direction de l'entreprise, à un réel décompte des temps de travail, sur la base d'une lecture systématique des disques passés. Or, hormis, quelque rares cas, la présence de des syndicats n'est pas suffisante, selon la CFDT.

2.4. Le problème de l'harmonisation réglementaire en Europe

Outre la banalisation de l'activité dans un marché très concurrentiel et atomisé, les chefs d'entreprises expliquent ces difficultés par le développement de la concurrence européenne, alors que l'harmonisation réglementaire et les conditions de concurrence n'existent toujours pas.

Le sujet est vaste, et les discussions sur la réglementation du temps de travail dans l'Union européenne sont encore en cours (voir annexe). Ici, nous ne pouvons faire que trois remarques.

- On ne dispose pas d'outils d'analyse permettant de comparer les prix de revient réels (et non théoriques) des transporteurs des divers pays de l'Union européenne³⁷. On sait d'ailleurs que les organisations professionnelles des divers pays mettent en général en avant des conditions réglementaires et fiscales, qui les handicapent par rapport aux autres pays. Et tous soulignent la concurrence « déloyale » que représente le développement d'un transport s'appuyant sur des conducteurs, moins bien payés, issus des pays de l'Est. Ce problème, réel, est toutefois marginal du point de vue des flux.
- Quelle que soit l'incertitude dans l'analyse macro-économique, il est manifeste qu'au niveau micro-économique, du point de vue de la concurrence entre opérateurs, le contrat de progrès est globalement source de handicap pour les lotiers français, à cause de la définition du temps de travail (ensemble des temps de service), des contraintes d'exploitation et des coûts salariaux générés.
- Nous avons parlé de lotiers car on oublie trop souvent de remarquer que l'absence d'harmonisation européenne n'a pas d'effet direct sur les conditions de concurrence entre messagers. Un groupe étranger qui veut développer une activité de messagerie dans le marché domestique français doit disposer d'un réseau dans l'hexagone ; il est donc soumis aux mêmes conditions réglementaires et fiscales que son concurrent français. Par contre, un lotier étranger, non implanté en France, peut être concurrent d'un lotier français, dans le marché hexagonal comme dans le marché européen. Les différentiels entre pays et la réglementation européenne ont donc des effets directs.

3. DISTINGUER ENTRE LE LOT ET LA MESSAGERIE

3.1. Des conditions différentes de structuration des marchés

Lorsque les entreprises du TRM tirent un bilan concret de la mise en place de la RTT, on rencontre des points communs. Ainsi, en 2000, aux coûts engendrés par celle-ci se sont ajoutées des difficultés liées à la pénurie des chauffeurs et, surtout, les effets de la hausse du carburant³⁸, cela dans un secteur où les marges restent faibles. Encore que, toujours en 2000, les messagers ont pu procéder à des revalorisations tarifaires, qui d'ailleurs se sont poursuivies au premier trimestre 2001. Par contre, dans le lot, le mouvement a été moins perceptible et en tout cas très variable selon les entreprises.

³⁷ Patrice Salini, « Compétitivité du transport routier en Europe », 1988, DTT.

³⁸ Si le CNR parlait d'envolée des coûts du TRM entre janvier 1999 et juillet 2000, il expliquait toutefois que les coûts induits par la RTT étaient difficiles à chiffrer, d'autant qu'une entreprise pouvait donner plusieurs réponses alternatives au défi organisationnel posé par la RTT. Le renchérissement de la masse salariale au titre de l'embauche de personnel complémentaire était chiffré dans une fourchette allant de 1 % à 6 %.

Toutefois, lorsque l'on met en perspective les effets de la RTT sur l'évolution de ces deux segments, il est nécessaire de bien distinguer les deux catégories d'entreprises et pas seulement, comme on le dit parfois, parce que la messagerie est un marché largement dominé par des groupes qui ont une plus forte capacité à « digérer » une RTT que les PME. La question de la place différente occupée par la réglementation européenne du temps de travail pour ces deux activités montre bien que, au-delà de la taille des entreprises, on ait affaire à deux segments dont les formes de structuration et d'évolution sont déterminées par des facteurs très différents.

Dans les deux cas, nous l'avons souligné, l'ARTT a des effets directs sur la production de transport (exploitation). Toutefois, la structuration du marché de la messagerie ne passe pas d'abord par les conditions de production de la prestation transport, tout simplement parce que le métier du messenger consiste d'abord à optimiser la circulation des flux à travers un réseau de plates-formes.

Cela ne veut pas dire que l'organisation du transport soit négligeable ou que cette activité ne pèse pas en termes de coût. Toutefois le facteur de différenciation décisif entre messagers se situe ailleurs : dans la structuration de réseaux. C'est bien autour de cette question que se sont organisés les grands mouvements de restructuration/concentration de la messagerie européenne ces dernières années.

Par contre, dans le lot, les conditions de production du transport sont des facteurs décisifs de compétitivité et de différenciation entre opérateurs. Les effets de l'ARTT sur la production - et la capacité à pratiquer cette RTT tout en dégagant des gains de productivité - ont donc des conséquences immédiates, non seulement sur la structuration générale du secteur, mais également sur la politique concrète d'une firme et le profil choisi son développement. Ainsi, un lotier qui dispose d'une forte flotte intégrée en France peut décider de se développer comme commissionnaire de transport dans d'autres pays, en sous-traitant la traction. Un messenger français n'a pas ce choix : soit il dispose d'un réseau dans le pays en question, soit il n'a pas de présence dans le marché domestique.

3.2. Dans la messagerie : des effets conjoncturels

Pour les réseaux de messagerie, les effets de l'ARTT sont essentiellement conjoncturels. Cela ne veut pas dire qu'ils n'ont pas, comme tels, d'importance dans la conjoncture (ils peuvent même déstabiliser un réseau déjà « mal en point ») mais, à terme, ils ne pèseront pas fortement dans la structuration du secteur.

Concrètement, dans leur bilan 2000, les groupes de messagerie soulignent les effets de la RTT en termes de coûts (soit pour le transport en propre, soit pour la sous-traitance), s'ajoutant à ceux du carburant. Certains réseaux expliquent que le passage aux 35 heures a fortement pesé sur les résultats d'exploitation, malgré les revalorisations tarifaires. Tout en précisant - au moins pour une partie - que les organisations mises en place pour le passage aux « 35 heures » étant « *calées* », l'année 2001 s'annonce plus « *normale* ».

Ajoutons que, au-delà du coût des embauches chiffrées, une appréciation d'ensemble des effets du passage aux « 35 heures » sur le fonctionnement des réseaux est difficile. En effet, ces dernières années, la messagerie française a subi d'importantes transformations, non seulement en termes de rachat mais en termes de restructuration des réseaux. L'effet « désorganisateur » de ces restructurations sur certains d'entre eux est sans doute plus important que celui induit par la RTT.

En ce qui concerne le transport proprement dit, les effets de l'ARTT pourraient jouer à deux niveaux. Le premier concerne le renforcement de l'appel à la sous-traitance dans l'organisation des tournées³⁹. Cette pratique est variable selon les réseaux. Toutefois, lorsqu'elle existe, elle prend une forme particulière : non pas, naturellement, la sous-traitance au coup par coup, mais l'appel à des « louageurs », travaillant régulièrement avec l'entreprise. C'est là une question à suivre. Toutefois les réseaux que nous avons rencontrés ne s'orientent pas dans ce sens. Certains d'entre eux expliquent même qu'ils ont globalement tendance à remettre en cause ce type de sous-traitance, les coûts étant supérieurs à ceux générés par des véhicules et des chauffeurs en propre⁴⁰. Tous précisent que l'augmentation conjoncturelle possible de l'appel à des « louageurs » est due aux difficultés à trouver des chauffeurs.

Le second effet de la RTT pourrait concerner une transformation profonde de l'exploitation, en particulier par l'introduction d'une informatique similaire à celle de certains lotiers : planification des tournées sur écran, optimisation en temps réel, etc. Ici encore, c'est une question à suivre mais, pour l'instant, peu de choses vont dans ce sens.

Il est vrai que, même si certains produits existent, les outils nécessaires pour, par exemple, optimiser des tournées de messagerie via l'informatique sont plus complexes que ceux qui sont nécessaires dans le lot. Surtout, ils demandent des investissements lourds pour des gains de productivité qui ne sont sans doute pas aussi importants que chez les lotiers. Plus généralement, on retrouve les particularités de la messagerie. Pour que des investissements informatiques significatifs soient réalisés dans l'activité transport, il faudrait qu'elle soit source de différentiels pertinents entre opérateurs⁴¹.

3.3. Dans le lot : une évolution du profil des firmes

Dans le lot, le passage aux « 35 heures » apparaît comme une poursuite d'un processus amorcé avec le contrat de progrès. En traiter suppose en fait de revenir sur l'évolution du secteur durant la seconde moitié des années 1990⁴². Nous avons déjà souligné comment cette poursuite rencontrait des difficultés : tout se passe comme si de nombreux opérateurs avaient du mal, compte tenu de l'évolution d'un marché européen très concurrentiel et non harmonisé du point de vue réglementaire, à poursuivre la RTT tout en maintenant des gains de productivité suffisants.

Ici, nous voulons revenir sur l'évolution du profil de certains opérateurs qui, avant 1995, étaient des firmes centrées sur le transport de lot et porteuses d'un mouvement d'industrialisation du segment. L'exemple du groupe Giraud, dont nous avons déjà parlé, est caractéristique.

Non seulement le groupe a développé une activité logistique importante - plus de 30 % du chiffre d'affaires alors qu'elle était marginale en 1995 - mais la part de la sous-traitance dans le transport a fortement augmenté. En 2000, elle représente plus de 36 % du chiffre d'affaires transport alors qu'elle se situait aux environs de 14 % en 1994.

Cette augmentation est due essentiellement à la politique d'implantation du groupe hors de France qui s'est souvent fait, dans la seconde moitié des années 1990, à travers le rachat de commissionnaires de transport. En France, sa part est restée relativement stable (20 %) mais elle devrait augmenter à 30 %, toujours à cause du développement des trafics européens.

³⁹ Rappelons que nous traitons ici de la seule messagerie traditionnelle

⁴⁰ Il est significatif que, dans la messagerie, « l'informatique embarquée » se développe essentiellement autour du traçage des colis. En ce qui concerne l'optimisation des tournées, le problème se pose sans doute de façon différente dans certains segments de l'express, proches de la course.

⁴¹ Nous ne pouvons ici que renvoyer à l'étude du SES : « Le Transport de lot, une activité en pleine mutation », op.cit.

⁴² Nous ne pouvons ici que renvoyer à l'étude du SES : « Le transport de lot, une activité en pleine mutation », op. cit.

Non seulement le développement européen est essentiellement pensé en termes de sous-traitance de la traction mais, du point de vue stratégique, l'accent est mis sur groupage/distribution de lots partiels, plus rémunérateur que le lot complet.

Notre propos n'est pas de décrire le positionnement actuel de diverses firmes qui, en 1995, apparaissaient surtout comme des lotiers s'appuyant sur des flottes intégrées. Chez Norbert Dentressangle, la logistique a également pris une place importante et si l'accent est mis sur le groupage/distribution de lots partiels, la sous-traitance de la traction s'est peu développée. L'évolution du profil des PME et des firmes de taille intermédiaire, souvent marquées par un enracinement régional, est variée. On peut trouver quelques opérateurs qui sont restés centrés sur le lot complet. Toutefois globalement, la place du transport de lot, dans sa forme classique a, la plupart du temps, reculé dans l'activité de ces firmes. Depuis 1995 aucune d'entre elles n'a réalisé d'opération de croissance externe significative dans le lot marchandises générales. En fait, dans ce segment, la concentration, pourtant faible, n'a pas progressé depuis 1995 ; elle est même, sans doute, moins forte⁴³.

3.4. L'émergence d'un nouveau dualisme ?

Commentant en 1997 la logique profonde du contrat de progrès, un analyste du TRM expliquait que sa réussite passait par une remise en cause du phénomène de surcapacité qui, au-delà de la spécificité de l'activité transport, était lié au trop grand nombre d'opérateurs et à l'atomisation⁴⁴. C'était là une opinion largement répandue – même si pas toujours dite explicitement -, y compris dans les organisations professionnelles.

Réduire cette surcapacité de l'offre supposait, tout à la fois, un accroissement de la disparition d'entreprises de transport et une dynamique de concentration. Or, on n'a assisté ni à l'une, ni à l'autre. Le phénomène est d'autant plus frappant que, durant toute cette période, la concentration a été forte dans la messagerie et la logistique.

En fait, le transport de lot, en particulier de marchandises générales, est resté à l'écart du processus de restructuration qui s'est développé à l'échelle européenne ces dernières années. Tout se passe comme si les opérateurs dynamiques - groupes, firmes intermédiaires, certaines PME - se détournaient de ce marché pour se développer dans des activités porteuses de plus de valeur ajoutée : logistique, messagerie/express, lots partiels, etc.

⁴³ En 1995, le Chiffre d'Affaires lot (marchandises générales) cumulé des quatre opérateurs dépassant le milliard de Chiffre d'Affaires dans le marché (Dentressangle, Giraud, Transalliance, BM/Sceta) représentait un peu plus de 8 % du Chiffre d'Affaires du marché du lot de marchandises générales estimé à 13 720 millions d'euros (90 milliards de francs).

⁴⁴ Maurice Bernadet, « Le Transport routier de marchandise », op. cit. L'auteur ne fait pas référence au seul accord du 23 novembre 1994 mais aux réflexions plus générales sur les formes de régulation du TRM menées à l'époque.

L'objet ici n'est pas d'analyser un processus qui n'est pas analogue, comme on le dit parfois, au mouvement d'externalisation que connaît l'industrie⁴⁵ - ou du moins seulement partiellement. Ni d'ailleurs de discuter de la stratégie de telle ou telle firme. Mais globalement, du point de vue macro-économique, ce processus ne peut que freiner - voire faire régresser - le développement de l'industrialisation du transport de lot, qui suppose l'existence d'opérateurs significatifs disposant de flottes intégrées. Cela ne peut avoir que des conséquences sur les conditions de développement de la RTT.

Les enquêtes INRETS de 1983 et 1993 ne faisaient pas apparaître de différences dans les durées de travail des conducteurs entre les grandes et les petites entreprises. Par contre, celle de 1999 montre que la durée du temps de travail des conducteurs des entreprises de cent salariés est plus faible que celle des entreprises de moins de cent personnes. Cette différence n'est sans doute pas sans rapport avec l'émergence, durant la décennie passée, d'opérateurs qui, appuyés sur des flottes intégrées, ont eu les moyens de développer des synergies et d'améliorer les organisations.

Le dualisme n'a cessé d'exister tout au long des années 1990 dans le transport de lot. Mais il avait tendance à prendre la forme d'une polarisation entre, d'une part, un ensemble composé de groupes, des firmes de taille intermédiaire et de PME s'inscrivant dans une logique de modernisation et d'industrialisation du segment et, d'autre part, des micro-entreprises ou des PME plus « traditionnelles », centrées sur la seule sous-traitance de la traction.

Il est clair que si le premier ensemble tend à se retirer du transport de lot dans sa forme classique - ou maintient l'activité via l'appel à la sous-traitance -, alors c'est le profil général du secteur qui va se transformer. Il ne faut pas oublier que le lot reste l'activité largement dominante dans le TRM⁴⁶.

⁴⁵ Soit, par exemple, les récentes annonces d'externalisation de la production faites par le groupe Alcatel. Elles concernent des produits standard dont la fabrication sera prise en charge par des industriels de taille non négligeable qui sont spécialisés dans cette activité et peuvent donc réaliser des économies d'échelle, tout en ayant une activité diversifiée. Or la sous-traitance de la traction dans le lot par des firmes de transport ou de logistique ne fait pas, en général, appel à ce type de firme, mais à une population d'artisans ou de PME.

⁴⁶ Y compris en termes de chiffre d'affaires. Ainsi, en 1999, on peut estimer le seul marché du lot de marchandises générales à 16 milliards d'euros (105 milliards de francs), alors que celui de la messagerie express est seulement de l'ordre de 6 ou 7 milliards d'euros (40 ou 45 milliards de francs).

1. À propos de la spécificité du TRM

Même si l'enquête INRETS de 1999 montre que le temps de travail des conducteurs routiers de marchandises a connu, dans le transport public, certaines baisses depuis 1999, sa durée est bien plus longue que celle des salariés de la plupart des autres secteurs de l'économie. La loi 2000-37 du 19 janvier 2000 en prend d'ailleurs acte : le décret d'application pour le TRM du 27 janvier 2000 fixe des durées légales supérieures aux 35 heures, pour le transport de longue distance mais aussi de courte distance, et non pour la seule longue distance, comme initialement prévu.

Le transport entretient un rapport particulier avec le temps, puisque sa fonction première consiste à réduire l'espace par le temps. Toutefois, on ne peut s'en tenir à ce seul constat général pour analyser la spécificité du TRM. Il faut prendre en compte la logique d'exploitation particulière à travers laquelle s'est construit ce secteur durant les décennies passées. Réduire l'espace et le temps, c'est, dans le même mouvement, faire circuler le camion et son chauffeur. Optimiser le transport veut dire optimiser le chargement du véhicule, tout en « jouant » sur le temps de travail du conducteur.

Cette problématique d'exploitation s'est particulièrement développée dans le transport de lot. On la retrouve également dans la messagerie, mais de façon moindre car les plans de transport (tractions inter plates-formes, tournées) sont structurés par les impératifs d'organisation d'un réseau de plates-formes.

Dans ces conditions, une politique de RTT - même sous forme d'ARTT - a des conséquences directes sur la production. Même si, une fois encore, les effets sont moins importants dans la messagerie, où le transport proprement dit n'est qu'une des dimensions d'un système productif dans lequel l'optimisation de la circulation du fret au travers d'un réseau de plates-formes joue un rôle décisif.

2. Distinguer entre la messagerie et le lot

Si la quasi-totalité des accords signés dans le TRM sont des accords d'ARTT et non de simple RTT, ils sont toutefois de nature différente. En effet, le contrat de progrès, signé fin 1994 pour les conducteurs dits grands routiers, qui amorçait déjà un mouvement de RTT, ne concernait pas la messagerie. De nombreux messagers ont donc commencé à mettre en œuvre une politique de RTT en 1999, en référence à la loi « Aubry I ». Aujourd'hui, la plupart des principaux réseaux de messagerie ont signé des accords relatifs à la réduction du temps de travail pour l'ensemble de leur personnel.

Dans le lot, les accords signés sont en général présentés comme une poursuite du processus amorcé par le contrat de progrès. Toutefois, la situation est plus contrastée : peu de firmes ont passé des accords 35 heures pour l'ensemble du personnel et encore moins des accords faisant appel au système d'aides dit « Aubry-Gayssot », jugé trop contraignant.

On retrouve des thèmes communs à l'ensemble des entreprises de transport de TRM, lorsqu'elles tirent un premier bilan de la mise en place de la RTT. Outre la critique du caractère impératif de la loi des 35 heures, les responsables des entreprises soulignent que l'année 2000 a été marquée par une forte hausse des coûts, car la hausse des prix du carburant s'est ajoutée à ceux induits par l'ARTT, cela dans un secteur où les marges sont faibles et où, de plus, la pénurie de chauffeurs a posé certains problèmes.

Toutefois, si l'on veut entrer plus en détail dans le bilan et mettre en perspective l'ARTT avec la dynamique de développement du secteur, il faut distinguer entre la messagerie et le lot.

3. Dans la messagerie, des effets surtout conjoncturels

Dans la messagerie, la mise en place de l'ARTT a été plus ou moins bien maîtrisée selon les réseaux. Toutefois, globalement - en ce qui concerne les salariés roulants - elle s'est traduite souvent par un travail non négligeable de réorganisation des plans de transport (des tournées).

Si, durant la décennie passée, les messagers avaient réalisé des efforts importants sur l'organisation de la circulation des flux dans leur réseau (traitement des flux d'information, mécanisation des sites, etc.), il semble bien que, de façon générale, le travail sur l'organisation des tournées ait été moins développé. En particulier, la gestion serrée du temps des conducteurs n'était pas devenue un élément clé dans l'exploitation (la production de transport), à la façon dont cela s'était passé dans de nombreuses entreprises de lot, suite au contrat de progrès.

Les messagers ont donc dû introduire cette dimension de façon beaucoup plus systématique dans l'exploitation. Ils ont dû également embaucher de façon non négligeable car le caractère relativement figé des plans de transport fait sans doute apparaître plus clairement que dans le lot les besoins d'embauche sont liés à la RTT.

En ce qui concerne l'appel à la sous-traitance, la situation est différente des réseaux, certains faisant parfois appel à des « louageurs » (affrétés permanents). Cet appel a pu se renforcer face à la pénurie de main d'œuvre. Mais, selon tous nos interlocuteurs, il s'agit d'une réponse conjoncturelle. L'appel à la sous-traitance pour les tournées ne semble donc pas devoir se développer ; certains réseaux estimant même que, bilan fait, elle est plus coûteuse que le transport en propre.

4. Dans le lot, des effets structurels...

Dans le lot, la dynamique est différente car l'activité est tout entière centrée sur la production de transport. Déjà le contrat de progrès avait eu des conséquences importantes pour les entreprises. La nouvelle définition du temps de travail, le paiement du salaire sur la base du décompte des temps de service et l'amorce d'une RTT a obligé les firmes à faire de la gestion du temps un élément clé de la production et d'introduire de nouvelles logiques d'exploitation.

Les firmes, qui se sont alors engagées dans cette voie, ont apporté une double réponse, souvent articulée : la mise en place d'une informatique d'exploitation afin de mieux optimiser l'activité, tout en gérant les temps ; la réorganisation des plans de transport, avec une tendance à dissocier le couple chauffeur/véhicule, afin de faire tourner à l'optimum ce dernier, tout en respectant la réglementation sociale.

Ces nouvelles logiques d'exploitation ont permis de dégager des gains de productivité non négligeables. Mais tous les chefs d'entreprise expliquent qu'ils ne permettent pas de compenser l'évolution des coûts, compte tenu de la faible rémunération du transport de lot dans sa forme traditionnelle.

5.... et une évolution du profil des opérateurs

Le passage aux 35 heures dans le lot poursuit la problématique initiée par le contrat de progrès. Toutefois, il fait également apparaître les limites et les difficultés auxquelles se heurtent les firmes qui s'étaient engagées dans cette voie.

Au-delà de la diversité des situations, tout se passe comme si nombre de ces firmes avaient du mal à poursuivre les réorganisations afin de dégager les gains de productivité nécessaires pour franchir une nouvelle étape dans le développement d'une politique de RTT. Surtout, le profil de la plupart de ces firmes a fortement changé. Durant la première moitié des années 1990, elles s'étaient construites comme des lotiers, s'appuyant sur des flottes intégrées. C'est à travers cette construction que le secteur du transport de lot, tout en restant fortement atomisé, avait connu un premier processus d'industrialisation et de modernisation.

Par contre, dans la seconde moitié des années 1990, ces firmes ont mis l'accent sur le développement d'activités (logistique, lot partiel, etc.) plus rémunératrices que le transport de lot dans sa forme traditionnelle. Une telle approche pousse souvent à développer l'appel à la sous-traitance pour ce transport, en particulier dans les trafics européens.

Le mouvement de structuration qui avait marqué le secteur du lot semble stagner, voire régresser. Or la RTT est étroitement liée à la poursuite du processus d'industrialisation qu'a connu ce segment, à travers la construction d'opérateurs s'appuyant sur des flottes intégrées.

6. Pour les conducteurs, une dynamique contradictoire

Tout en stipulant souvent une modération salariale, les accords signés garantissent en général le maintien du salaire. Toutefois, en particulier dans la longue distance, il existe des baisses de revenu des roulants, liées à une diminution des frais de déplacement. Cette situation crée certaines tensions d'autant que, dans le lot, on assiste depuis plusieurs années à une profonde transformation du métier de conducteur.

Pour les roulants, le mouvement d'industrialisation prend dans ce secteur une forme contradictoire. D'une part, en assurant la rémunération du salaire sur la base des temps de service, en mettant au centre de l'exploitation la gestion du temps de travail, il normalise le rapport salarial, en le rendant plus transparent. D'autre part, l'industrialisation de l'activité (réorganisation des plans de transport, développement des nouvelles technologies, dissociation du couple conducteur/véhicule, etc.) remet en cause l'ancien métier de « grand routier ».

Cette situation pèse sans nul doute sur la façon dont la RTT est perçue par les conducteurs salariés. Elle éclaire également la pénurie de chauffeurs constatée depuis plusieurs années. En effet, au-delà de raisons conjoncturelles (disparition du service militaire obligatoire), le métier de conducteur routier se banalise, tout en n'offrant plus, pour certaines catégories comme les grands routiers, des perspectives de revenus plus élevés que la moyenne des salaires ouvriers.

MÉTHODOLOGIE

L'étude a été réalisée sur la base d'un travail de recherches documentaires, bibliographiques et d'entretiens.

Les entretiens

- **Responsables d'entreprises**

Alain Debergue, PDG de Tanslocad (59) ; Charles-Henri Renault, Directeur Ressources Humaines des Transports Nicolas ; Nicole Hamchaoui, Responsable Ressources Humaines Ile-de-France et Nord de Joyau ; Jean-Benoît Sangnier, secrétaire général de Mory Team, Marilyne Le Masle, Directeur Ressources Humaines de Mory Team ; Jean-Michel Pohnu, Directeur Ressources Humaines, Divisions Transports du Giraud ; Gérard Groffe, Directeur Ressources Humaines de Stef-TFE ; Christophe Cordier, Service Ressources Humaines de Venditelli Transports ; Serge Rambault, Directeur Général de Leroy Logistique ; Jean-Michel Arnaud, Directeur Ressources Humaines des Transports Graveleau ; Michel Chalot, PDG de Chalot Transports (67) ; Jean-Rémy Dumunier, Secrétaire Général de Multi-Transports.

- **Syndicats ouvriers**

Plutôt que de multiplier les rencontres rapides, nous avons choisi d'avoir des entretiens approfondis avec la branche Route de la FGTE CFDT : Joël Le Coq, secrétaire général ; Isabelle Le Goff, responsable juridique ; Patrick Vancraeyengst (Groupe Giraud et transport de lot) et Patrice Huart (Groupe Danzas et messagerie).

- **Syndicaux patronaux**

Jean-Benoît Sangnier, TLF ; Christine Di Constanzo, FNTR.

- **Autres**

Christian Proville, Inspection du Travail des Transports ; Patrick Hamelin, INRETS ; Patrice Salini, CNT ; Michel Hirou, Cédric Brun, André Mazeleix, CNR.

Bibliographie

Outre l'indispensable lecture de la presse professionnelle ou syndicale, l'étude renvoie en note à divers articles ou documents. Nous ne donnons ici que certains titres.

- **Ouvrages généraux**

Maurice Bernadet, *Le Transport Routier de Marchandise*, Économica, 1997. Antoine Artous, Patrice Salini, *Comprendre l'industrialisation du transport routier*, Éditions Liaisons, 1997. Claude Debons et Joël le Coq (sous la direction de), *Routiers, les raisons d'une colère*, Les Éditions de l'Atelier, 1997. Claude Vauclare, Jehane-Antide Carrard, *Étude de l'impact du Contrat de Progrès sur l'organisation des entreprises de transport routier de marchandises*, Ithaque, DTT-SES, juillet 1988. Antoine Artous, *Le transport de lot, une activité en pleine mutation*, Les Études du SES, mars 2001. Jean-François Révah, *Demain les routiers*, FNTR, Trans Formation, Groupe Bernard Bruhnes Consultants.

- **Temps de travail**

Patrick Hamelin, « Les Conditions temporelles de travail des conducteurs de poids lourds. Résumé des premiers résultats de l'enquête INRETS de 1999 », *Notes de Synthèse du SES*, juillet-août 2000 ; *La durée de travail des conducteurs professionnels comme enjeu de la flexibilité et de la compétitivité des transports routiers de marchandises et de voyageurs*, rapport d'introduction, TUTB-SALTA Conférence, Bruxelles, 25-27 septembre 2000 (site Internet du BTS : www.etuc.org/tutb/fr/conference200063.html). François Jeger et Franck Piot, « La mesure de la durée du travail des conducteurs routiers : une comparaison de l'enquête conjoncturelle du SES et des enquêtes de l'INRETS », *Notes de Synthèse du SES*, septembre-octobre 2000. CNR, « Enquête longue distance », *les Cahiers de l'Observatoire*, numéros de mars, avril et mai 2001. FNTR, « Temps de travail des conducteurs routiers du transport de marchandises », janvier 2001.

LE CONTRAT DE PROGRÈS

« Le groupe de travail Dobias »

La formule de « contrat de progrès » est issue du « groupe de travail Dobias », mis en place suite aux mobilisations de juin et juillet 1992, qui, indépendamment des réactions contre l'institution du permis à point, traduisaient un profond malaise dans le TRM, suite aux effets de la déréglementation.

En fait, deux groupes de travail ont existé. Le premier est un groupe de travail du Commissariat général du Plan, présidé par Georges Dobias. Mis en place à l'automne 1992, il rend un rapport en janvier 1993 qui, au-delà de mesures d'urgence, propose de réfléchir à la définition d'un « contrat de progrès ». Un nouveau groupe de travail est constitué. Il produit en mars 1994 un nouveau rapport intitulé « Contrat de progrès pour le transport routier de marchandises ».

Une préoccupation de régulation du TRM

Ces rapports s'inscrivent dans des réflexions et des discussions générales qui traversent alors le secteur du TRM. Schématiquement dit, elles tournent autour de deux questions.

- Le retour à l'économie du marché, via la déréglementation, n'est pas remis en cause. Par contre, se pose le problème de trouver des formes de régulation d'un secteur devenu très concurrentiel et en constant déséquilibre.
- La surcapacité - sinon créée, du moins fortement renforcée - par l'explosion de la création d'entreprise TRM et l'atomisation du secteur apparaît comme un des problèmes centraux à traiter.

L'accord du 23 novembre 1994

C'est dans ce contexte que des négociations, ouvertes à la fin du printemps 1994, aboutissent à un accord qui concerne les « conducteurs dont le contrat de travail ou le bulletin de salaire stipule qu'ils ont la qualité de « grands routiers » ou de conducteur « longue distance » ou qui, à défaut, et par référence donnée dans une circulaire du ministère chargé des Transports de 1983, sont amenés à prendre hors de leur domicile au moins six repos journaliers par mois »⁴⁷. L'accord est signé, d'une part, par la CFDT et FO et, d'autre part, par l'Union des Fédérations de Transports et l'Unotra qui engagent leurs adhérents.

- L'accord redéfinit la notion de temps de service, fixe des règles de rémunérations de ces temps, modifie le système des repos compensateurs et programme une RTT.

⁴⁷ Maurice Bernadet, « Le Transport routier de marchandise », op. cit., chapitre : Le Contrat de progrès, auquel nous renvoyons pour une présentation détaillée de cette période.

- L'ensemble des temps passés au service de l'employeur constitue le temps de service : les temps de conduite, les temps consacrés à d'autres travaux (chargement, déchargement, entretien du véhicule, formalités administratives) et les temps à disposition (surveillance du chargement ou du déchargement, temps d'attente). Ces temps sont décomptés par la manipulation du chrono tachygraphe et apparaissent sur le bulletin de salaire.
- Les durées maximales du temps de service sont, à partir du 1er octobre 1995, de 240 heures par mois (55 heures en moyenne hebdomadaire) et de 60 heures sur une semaine isolée. Au 1^{er} janvier 1997, elles seront de 230 heures par mois (53 heures par semaine) et de 56 heures sur une semaine isolée. Les entreprises considèrent que, compte tenu de la concurrence entre les transporteurs européens, de nouvelles avancées ne seront possibles « que si des règles communes sont mises en œuvre dans toutes les entreprises européennes ». Dans cette perspective, elles s'engagent à fixer comme objectif une durée maximale de 220 heures par mois en janvier 1998 et 220 heures en janvier 1999.

TEMPS DE TRAVAIL : LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Nous ne reprenons ici que les principaux éléments utiles par rapport à l'étude. Nous nous sommes appuyés sur la plaquette de la FNTR *Temps de travail des conducteurs routiers du transport de marchandises*.

Les textes applicables

- La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'applique pleinement depuis le 1^{er} février 2000 dans les entreprises de transport de plus de 20 salariés pour les personnels sédentaires : ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadre.
- Le décret du 27 janvier 2000 s'applique depuis le 1^{er} février 2000 aux conducteurs routiers, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Deux dispositions de celui-ci ont été annulées le 30 novembre 2001 par le Conseil d'État (cf. infra).

Les limites maximales de temps de service

- Conducteurs grands routiers : 56 heures par semaine, 50 heures en moyenne sur le mois, 220 heures par mois. Depuis le 30 novembre 2001, le temps de service ne peut excéder 39 heures + 13 heures, soit 52 heures.
- Conducteurs courte distance : 48 heures par semaine, 48 heures en moyenne, 208 heures par mois.

Décompte des temps de service

- La période « normale » de décompte des temps de service est la semaine civile, du lundi 0 h 00 au dimanche 24 h 00. Une période plus longue, un mois au maximum, peut être retenue sous condition.
- Pour appliquer un décompte sur une période plus longue que la semaine, l'entreprise doit, soit mettre en œuvre un accord collectif conclu dans le cadre de l'article L 212-8 du code du travail, soit demander l'autorisation de l'inspection du travail.

Les régimes de repos récupérateurs et compensateurs (annulés par le Conseil d'État le 30 novembre 2001)

- Le décret du 27 janvier 2000 détermine les repos applicables aux différentes catégories de conducteurs. Il officialise les repos récupérateurs créés par l'accord du 23 novembre 1994 et adapte, dans des proportions significatives, le repos compensateur légal.
- Les conducteurs grands routiers doivent bénéficier du régime le plus favorable entre repos récupérateurs et compensateurs en fonction des durées des temps de service effectués. Les conducteurs courte distance doivent bénéficier de repos compensateurs.

Annulation par le conseil d'État de deux dispositions du décret du 27 janvier 2000

Agissant sur requête de la Fédération Nationale des Transports Force Ouvrière et de Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT, le Conseil d'État a annulé, le vendredi 30 novembre 2001, deux dispositions du décret d'application, daté du 27 janvier 2000, de la loi sur les 35 heures au transport routier de marchandises. Le Conseil d'État est l'instance juridictionnelle suprême de l'administration française. Les pouvoirs publics doivent donc revoir ces dispositions.

Rappelons que, à l'époque, le projet de décret excluait de son champ d'application les conducteurs « courte distance » pour prendre en compte uniquement les conducteurs « longue distance ». Suite à un conflit avec les syndicats patronaux, les premiers ont été finalement intégrés au dispositif.

Pour les conducteurs « longue distance », le temps de service maxi est fixé à 56 heures par semaine, 50 heures en moyenne sur le mois et 220 heures par mois.

Pour les conducteurs « courte distance », le temps de service maxi est de 48 heures par semaine, 48 heures en moyenne et 208 heures par mois.

Validation des temps de service hebdomadaire

Le Conseil d'État a estimé que les temps de chargement et de déchargement des véhicules par d'autres salariés et les temps d'attente dans les files représentaient des « périodes » d'inaction. Il a donc jugé légale la fixation du temps de service à 39 heures par semaine pour les conducteurs « longue distance » et à 37 heures pour les autres personnels roulants.

Longue distance de 56 heures maximum à 52 heures

En revanche, le Conseil d'État a estimé que l'adaptation du temps de service ne pouvait aller au-delà de 13 heures, soit une durée maximale de 39 heures + 13 heures = 52 heures. En conséquence, il a annulé la disposition fixant à 56 heures la durée maximale hebdomadaire du temps de service des conducteurs « longue distance ».

Heures supplémentaires et repos compensateur

En ce qui concerne les heures supplémentaires et le repos compensateur, le Conseil d'État souligne que le décret « déroge au droit commun dans la mesure où il prévoit des taux de rémunération et de récupération inférieure à ce qui découle de l'application du Code du travail et qu'il ne prend pas en compte la taille de l'entreprise ». Le fait que « ces dispositions aient fait l'objet d'une négociation est, à cet égard, sans influence ». En conséquence, les dispositions du décret sont annulées.

Trois dispositifs d'aide à la RTT coexistent

Les deux premiers concernent les conducteurs. Ils sont soumis au contrôle de l'Inspection du Travail Transports qui peut déboucher sur une suspension ou suppression des aides, par décision du Préfet.

- La réduction dégressive des cotisations sociales concernant les entreprises occupant des conducteurs grands routiers et appliquant le décret du 27 janvier 2000.
- L'allègement de cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000 et adapté au secteur du transport de marchandises par une circulaire interministérielle du 19 juillet 2000 concernant les entreprises occupant des conducteurs grands routiers et/ou courte distance qui appliquent par accords des durées de temps de service maximales inférieures à celles prévues par le décret du 27 janvier, 208 heures au lieu de 220 heures pour les grands routiers, 160 heures au lieu de 208 heures pour la courte distance.
- L'allègement de cotisations sociales prévues par la loi du 19 janvier 2000 applicable aux personnels non-conducteurs des entreprises de transport dans les conditions fixées par le droit commun.

LA DURÉE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS ROUTIERS

ENQUÊTE INRETS DE 1999

Un conducteur sur deux revient chaque jour à domicile

- Dans les entreprises de transport, un conducteur sur deux revient chaque jour à son domicile, l'autre moitié découche une nuit ou plus par semaine. Les deux tiers de cette moitié s'absentent toute la semaine (absent au moins 4 jours par semaine).
- Dans le compte propre, la plupart des chauffeurs rentre chaque soir : seulement 11 % s'absentent au moins deux jours consécutifs.

Durée hebdomadaire 1999 pour le compte d'autrui

- Ensemble : 51,3 heures
- Retour chaque jour : 47 heures
- Absents au moins 1 nuit : 55,3 heures
- Absents de 1 à 3 nuits : 53,8 heures
- Absents au moins 4 nuits : 56,1 heures

Différences statistiquement significatives par rapport à 1993

- Pour l'ensemble : - 2,8 %
- Absents au moins 1 nuit : - 4,4 %
- Absents au moins 4 nuits : - 6,4 %

ENQUÊTE CONJONCTURELLE DU SES

Les chiffres ci-dessous de l'enquête trimestrielle SES sont ceux réajustés, suite aux comparaisons avec les résultats 1999 de l'enquête INRETS (*Notes de Synthèse du SES*, septembre-octobre 2000). Ils couvrent la période du premier trimestre 1998 au troisième trimestre 2000. Nous donnons, pour chaque catégorie, le maximum et le minimum hebdomadaire apparaissant durant cette période. Il n'existe pas d'évolution significative en 2000.

- Ensemble : entre 51,9 heures et 46,4 heures
- Grands routiers (absents 6 nuits ou plus par mois) : de 55,1 heures à 51,7 heures
- Autres (absents moins de 6 nuits par mois) : de 49,6 heures à 43,9 heures

ENQUÊTE LONGUE DISTANCE 2000 CNR

Réalisée au quatrième trimestre 2000, l'enquête du CNR concerne le transport long distance. Elle s'appuie sur les feuilles de salaires et non, comme celles de l'INRETS et du SES, sur une enquête auprès des conducteurs.

- Pour un mois de pleine activité, le temps de service moyen est de 207 heures. Pour les entreprises de 0 à 19 salariés, il est de 206,4 heures, pour celles de 20 à 49 salariés de 205,2 heures et pour celles de 50 salariés et plus de 208,5 heures.
- 47,2 % des conducteurs travaillent de 205 heures à 220 heures, 42,6 % de 190 heures à 204 heures, 6,1 % de 170 heures à 189 heures et 1 % moins de 170 heures. 3 % sont au-dessus de 220 heures (maximum autorisé).

DONNÉES FOURNIES PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL DES TRANSPORTS

Nous reprenons ici des données fournies par l'Inspection du travail des transports portant sur les accords RTT (quelle que soit leur nature) signés dans le TRM au 31 décembre 2000 et sur un premier bilan de l'application du décret du 27 janvier 2000.

LES ACCORDS SIGNÉS DANS LE TRM

Les accords au 31 décembre 2000

- 581 accords d'entreprises, dont 445 antérieurs à 2000 et 136 en 2000. La courbe est ascendante depuis août 2000.
- 70 % sont des accords signés dans le TRM « classique » (lot), 22 % dans la messagerie, 3 % dans le transport de fond (accord-cadre national), 4 % location et 2 % déménagement.
- 31% des entreprises ont bénéficié d'un appui conseil ; 72 % des accords prévoient le maintien des rémunérations (cela ne veut pas dire que 28 % prévoient une baisse).
- 32 % des accords sont signés par des salariés mandatés par des organisations syndicales. La CFDT signe et mandate plus souvent que les autres syndicats ouvriers qui, néanmoins, mandatent et signent.
- 65 000 salariés concernés et 4 100 emplois créés dont, en 2000, 22 772 salariés : 10 757 roulants, 1 037 sédentaires et 2 366 emplois créés ou préservés.
- 83 % des accords prévoient un aménagement du travail, 43 % prévoient une modulation sur l'année et 40 % demandent une dérogation administrative pour calculer la durée sur une période supérieure à la semaine, sans que cela dépasse le mois.

Durée des temps de service pour les roulants

- Pour la longue distance, 48 % des accords prévoient des temps entre 200 heures et 208 heures par mois (entre 47 heures et 48 heures par semaine), 31 % entre 160 heures et 180 heures, 10 % entre 180 heures et 190 heures, 7 % entre 190 heures et 200 heures, 4 % sont à 152 heures (35 heures strictes).
- Pour la courte distance : 38 % entre 169 et 180 heures, 23 % de 160 heures à 169 heures 39 % à 152 heures.

BILAN DE L'APPLICATION DU DÉCRET

L'Inspection du travail des transports a demandé à ses agents de faire remonter, dans le cadre de leurs activités normales, certaines informations sur l'état d'application du décret du 27 janvier 2000. L'échantillon n'est pas établi sur des bases scientifiques, mais il est important (14 339 semaines complètes, 3 677 mois/conducteur) et couvre la période du 1^{er} avril au 31 décembre 2000.

Longue distance

- Durée hebdomadaire : les trois quarts des semaines analysées sont inférieures à 56 heures (maximum autorisé). Sur les 25 % qui dépassent, 10 % de 57 heures à 59 heures, 7 % de 60 heures à 62 heures, 4 % de 63 heures à 65 heures et 4 % au-delà.
- Durée mensuelle : 70 % des mois analysés ne dépassent pas 220 heures (maximum autorisé) et 14 % se situent au-dessus de 240 heures qui était le maximum fixé par l'accord de 1994 qui a fait suite au Contrat de progrès.

Courte distance

- Durée hebdomadaire : 60 % ne dépassent pas le maximum de 48 heures. Sur les 40 % qui dépassent : 17 % de 49 heures à 52 heures, 10 % de 53 heures à 56 heures, 8 % de 57 heures à 61 heures, 3 % de 62 heures à 66 heures, 2 % au-delà de 66 heures.
- Durée mensuelle : 75 % ne dépassent pas le maximum de 208 heures. Sur les 25 % qui dépassent, 5 % sont au-delà de 240 heures.

Dérogation par rapport au calcul à la semaine

- Au 20 février 2001, 1 386 demandes de dérogation par rapport au calcul à la semaine. 84 % d'autorisation : 97 % sur le mois, 2 % sur 2 semaines, 1 % sur 4 semaines. Pour la majorité du personnel roulant, dérogation au mois. 31 500 conducteurs sont concernés, dont 70 % de grands routiers.
- Rapportées à la population globale des entreprises du TRM, les demandes de dérogation au mois représentent 5 %. Ce qui voudrait dire que les autres calculent à la semaine. Ce sont globalement les grandes entreprises qui déposent ces demandes.

GRANDS ROUTIERS : UNE ESTIMATION DIFFICILE

Il n'existe pas de donnée officielle permettant de chiffrer l'effectif des conducteurs grands routiers (au moins six repos journaliers par mois hors domicile). Dans la nomenclature des professions catégories sociales (PCS) sur laquelle s'appuient les comptes des transports de la nation, la totalité des conducteurs de véhicules PL (Poids Lourd, plus de 3,5 tonnes de PTAC) sont classés dans le code 6411 « grands routiers ».

On ne peut donc que procéder à des évaluations ; d'autant que le chiffrage de l'ensemble des conducteurs de poids lourds est variable. Nous le ferons à partir de trois sources : l'enquête 1999 de l'INRETS, l'enquête longue distance du CNR et la ventilation des conducteurs donnée par la caisse de retraite de la CARCEPT⁴⁸.

Effectifs des conducteurs routiers

- Transport public de marchandises : 223 000 personnes dont 153 000 conducteurs poids lourds
- Transport privé de marchandises : 260 000 personnes dont 80 000 conducteurs poids lourds.

Nous reprenons les chiffres fournis par le CNT dans son rapport de juin 1999 sur le recrutement des conducteurs routiers. En fait, pour le transport public, *Le Rapport social 2000* du CNT recense deux chiffres. Selon la commission des comptes des transports de la nation, environ 200 000 personnes exercent le métier de conducteur dans le TRM en 1999, soit 83 % des effectifs salariés du secteur (plus de 280 000 personnes). La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi évalue par contre à 252 000 le nombre de conducteurs en prenant en compte le sous-secteur des activités auxiliaires de transport qui emploie également des conducteurs.

Enquête INRETS 1999

- Selon l'enquête INRETS de 1999, 50 % des conducteurs du TRM public reviennent chez eux chaque jour et 50 % découchent une nuit ou plus par semaine, cette dernière moitié correspondant à la catégorie de grands routiers. Les deux tiers de cette dernière moitié s'absentent toute la semaine (absents au moins quatre nuits).
- L'estimation est approximative, mais il est possible de reporter ces pourcentages au chiffre de 252 000 conducteurs donné plus haut : entre 45 % et 50 % seraient donc des grands routiers.

La ventilation de la CARCEPT

La CARCEPT donne une analyse de l'emploi de ses entreprises adhérentes qui, pour le TRM, représente, en 1999, un effectif de 213 899 personnes. Toutefois, elles ne couvrent pas l'ensemble du TRM ; la commission des comptes des transports de la nation les évalue à plus de 280 000 personnes.

⁴⁸ Nous remercions Patrick Hamelin de l'INRETS et André Mazeleix du CNR de leurs aides.

- Si l'on cumule l'ensemble des effectifs de la CARCEPT compris dans les catégories conducteurs poids lourds (plus de 3,5 T), on arrive à 86 603 personnes, soit 31% de l'ensemble. On remarquera que la part est beaucoup moins importante que celle des Comptes de la Nation.
- Deux qualifications de la nomenclature des emplois de la convention collective correspondent à la catégorie de grands routiers, au sens où nous en parlons : 150 M, « conducteur hautement qualifié » et 150 + M « conducteur grand routier »⁴⁹. Dans la ventilation de la CARCEPT, elles représentent 13 544 personnes et 8 908 personnes.
- Mais il faut ajouter également une partie de la qualification 138 M, « conducteur de poids lourds de plus de 19 tonnes de PTAC », qui est la plus importante dans la ventilation de la CARCEPT : 52 792 personnes. En effet, un grand nombre de grands routiers, n'a pas, d'entrée de jeu, la qualification 150 M, en particulier dans les petites entreprises.
- Selon l'enquête INRETS 1999, qui recense la qualification des chauffeurs, quatre conducteurs sur dix de la qualification 138 M peuvent être considérés comme des grands routiers. Si l'on cumule les 150 M, les 150 + M et les 4/10 des 138 M, on arrive à 50 % de grands routiers. Et si l'on pondère le chiffre de 4/10 pour estimer que seulement un tiers des 138 M sont des grands routiers, on arrive à 46 %.
- Selon l'enquête longue distance du CNR la proportion des 138 M grands routiers est plus faible : 16,4 % en moyenne (mais 30,6 % dans les entreprises de 0 à 19 salariés). Si l'on cumule ce pourcentage des 138 M de la CARCEPT avec les 150 M et les 150 + M, on arrive seulement à 36 % de grands routiers.

Les grands routiers : des estimations divergentes

- Les estimations varient donc selon les enquêtes.
- Les différentes estimations réalisées à partir de l'enquête INRETS 1999 se recoupent : les grands routiers représentent autour de 45 % à 50 % des conducteurs poids lourds.
- Selon l'estimation réalisée à partir de l'enquête longue distance du CNR, le chiffre ne serait que de 36 %.

⁴⁹ Le recours aux qualifications pose toutefois un certain problème car, comme nous le soulignons dans l'étude, elles peuvent être en décalage par rapport à l'évolution des organisations dans les entreprises.

LES AIDES « AUBRY-GAYSSOT » : TÉMOIGNAGE D'UN CHEF D'ENTREPRISE

Nous reproduisons ci-dessous le témoignage écrit que nous a fourni Jean-Rémy Dumunier, secrétaire général du groupe auvergnat Multi Transports. Il souligne les difficultés à mettre en place « un accord 35 heures », s'appuyant sur le système d'aide dit « Aubry-Gayssot » (circulaire interministérielle du 19 juillet 2000).

Le groupe Multi Transports

L'entreprise (CA de 76 millions d'euros (500 millions de francs) réalise 80 % de son activité en longue distance (France), dans le transport à la demande de lots complets et de lots partiels, dans une proportion relativement faible.

Compte tenu des contraintes du transport à la demande, les systèmes de relais ou de navettes sont peu développées. Par contre, le groupe a été le premier transporteur de taille importante à équiper l'ensemble de son parc, 500 véhicules, d'une informatique embarquée permettant une communication avec la base.

Aujourd'hui, l'informatique d'exploitation permet une gestion en temps réel du transport. Non seulement les exploitants disposent des données sociales, transmises automatiquement depuis le véhicule, mais les conducteurs envoient à la base, toujours en temps réel, des messages afin de qualifier plus précisément le temps de travail : arrivée dans le lieu de chargement, début de chargement, fin de chargement, idem pour la livraison, etc.

L'entreprise gère donc de façon très précise les temps. « *Nous sommes capables d'avoir une vision fidèle - et en temps réel - de notre activité transport ramenée à la notion de temps* ». Par exemple, le chiffre d'affaires à l'heure par conducteur sur une période donnée, les rendements, conduites, etc., explique Jean-Rémy Dumunier.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un « accord 35 heures », elle a signé en février 2001, un accord se situant dans la poursuite du Contrat de Progrès. Les temps de service moyens mensuels de ses conducteurs se situent à 211 heures. Rappelons que pour les conducteurs grands routiers, le plafond du temps de travail est de 220 heures par mois. « *Le seuil maxi de 208 heures par mois* » auquel fait référence, ci-dessous, le secrétaire général de Multi Transports est le seuil fixé pour les grands routiers par la circulaire interministérielle du 19 juillet 2000 pour la signature d'un accord donnant droit à un système de type RTT.

« *Il nous semble difficile de bâtir une RTT sur le système d'aides* »

« *Le passage aux 35 heures de nos chargeurs, que ce soit dans l'industrie ou le bâtiment, s'est traduit dans la majorité des cas par une diminution du nombre de jours de chargement ou de déchargement des équipes caristes.*

Nous ne savons plus charger ou décharger au-delà du vendredi midi, d'où une baisse de l'utilisation de nos matériels. N'ayant pas d'approvisionnement le vendredi, la demande des chargeurs sur les livraisons le lundi matin à la première heure augmente, ce qui ne va pas sans poser de problèmes.

Le seuil maximum de 208 heures par mois ne serait pas trop pénalisant en soi. Toutefois, étant malgré tout très proches de ce seuil, nous avons une difficulté liée aux remarques faites ci-dessus. En effet, afin de maintenir les prestations clients et un ratio d'utilisation du matériel acceptable, nous sommes obligés de concentrer des temps de service à la journée. Et là, le seuil de temps de service de 12 heures journalier est très difficile à respecter ; 12 heures 30 seraient plus appropriées, tout en respectant le règlement CEE.

Le seuil de temps de service de 48 heures par semaine reste également très difficile à respecter de façon absolue toutes les semaines de l'année ; une modulation serait plus appropriée d'une semaine à l'autre. Compte tenu de la quasi-impossibilité de procéder à une rotation de conducteurs en semaine, nous avons des chances importantes de dépasser ces seuils par journée et par semaine.

D'autre part, nous courons en permanence un risque de dépassement, compte tenu des nombreux impondérables du métier (accidents, retards pour le chargement ou le déchargement chez les clients, difficultés à trouver des aires de stationnement le soir...).

Enfin, nous avons pu observer lors du dernier contrôle de l'inspection du travail - et après analyse des infractions relevées sur 10 conducteurs durant 6 mois - que la majorité des infractions sur le temps de service journalier (12 heures) se situait le jeudi et le vendredi. En effet - et cela est humain - même si son temps de service est en respect avec la limite hebdomadaire, un conducteur forcera son temps de travail ces jours-là pour être chez lui le vendredi soir, voire le vendredi après-midi de bonne heure, plutôt que d'effectuer une ou deux heures de conduite le samedi matin, afin de respecter la législation.

L'ensemble de ces facteurs expose n'importe quelle entreprise ayant une activité TRM, aussi vertueuse soit-elle. Le décret fixant les seuils n'ayant pas introduit une dose de modulation de temps de service au-delà de 152 heures par mois, il nous semble difficile de bâtir une RTT sur des aides qui ne seront forcément qu'hypothétiques, compte tenu de l'existence inévitable de dépassements, même si ceux-ci restent dans le domaine du raisonnable et de l'exceptionnel.

D'ailleurs, aujourd'hui, il est aisé de constater que les quelques entreprises qui ont mis en œuvre cette démarche sont des sociétés ayant une activité principale sur des liaisons régulières.

Après interrogation de notre Inspection du travail, un dépassement sur deux ou trois semaines isolées dans l'année pour un nombre très faible de conducteurs est à même, selon la loi, de générer une suppression d'aides, voire une demande de restitution ».

LA RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS ROUTIERS

Le Conseil des ministres des transports européens du 20 et 21 décembre 2000 a permis de débloquent les discussions sur l'harmonisation des temps de travail des conducteurs routiers au terme de deux ans de discussions. Le 23 mars 2001, le Conseil a arrêté une position commune.

Toutefois, un accord n'a pas pu être trouvé sur une des principales pierres d'achoppement du dossier : l'inclusion ou non des conducteurs indépendants dans le champ de l'application de la future directive. Les routiers indépendants, qui représentent environ un tiers des 3,5 millions des chauffeurs européens, ont été finalement exclus du champ d'application. La Commission européenne devra présenter un rapport sur les conséquences de cette exclusion deux ans après la date limite de transposition de cette nouvelle réglementation dans les droits nationaux.

En juin 2000, le Parlement européen a rejeté la proposition de loi, réclamant d'y inclure dans un délai précis les travailleurs indépendants. Un projet de directive du Conseil avait été déjà rejeté une première fois en 1999. Une commission de conciliation va s'efforcer de régler les divergences entre le Parlement et le Conseil des ministres d'ici fin 2001.

Une définition du temps de travail

Jusqu'à présent, il n'existait pas de définition européenne du temps de travail des conducteurs (« *travailleur mobile* », selon la formule européenne), fondement de tout projet d'harmonisation. La seule réglementation en vigueur faisait référence au temps de conduite et les dispositifs nationaux étaient très différents. Le projet de directive traduit une évolution notable, en introduisant une définition du temps de travail qui comble en partie l'écart constaté avec la définition française, tout en restant floue sur les temps de « disponibilité » exclus du temps de travail. Nous reprenons ci-dessous les formulations tirées de « l'Exposé des motifs du conseil » publié dans le *Journal officiel des Communautés européennes* du 15 mai 2001 et commentant la « position commune » arrêtée par le Conseil du 23 mars 2001.

- **Temps de travail**

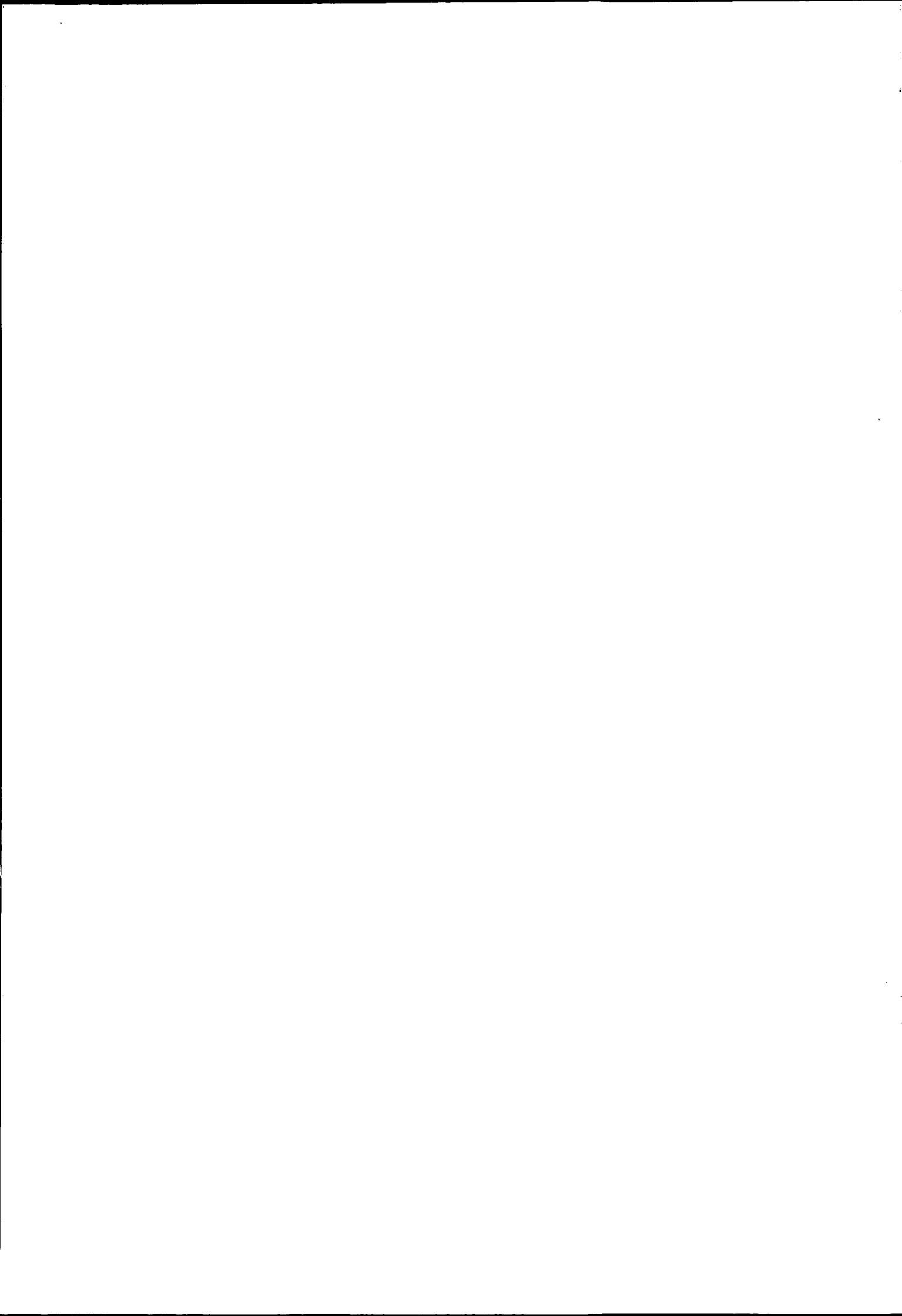
« La position commune inclut dans la définition du « temps de travail » les périodes durant lesquelles le travailleur mobile est tenu de rester à son poste de travail et ne peut, sur instruction de son employeur, disposer librement de son temps. Elle ajoute, à titre d'exemple, que les périodes passées en attente de chargement ou de déchargement sont considérées comme temps de travail lorsque leur durée n'est pas connue à l'avance et précise ce dernier critère ».

- **Temps de disponibilité**

« La position commune définit comme « temps de disponibilité » (...) les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos, durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux. Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le travailleur mobile (...). Ces périodes ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

Durée hebdomadaire du travail

La directive prévoit l'harmonisation de la durée hebdomadaire du travail des conducteurs. Cette durée est limitée à 48 heures, pouvant être portée à 60 heures (contre 78 heures dans la directive générale sur le temps de travail) à condition que la moyenne de 48 heures soit respectée sur une période de quatre mois. Le travail de nuit est limité à 10 heures. Une pause d'au moins 30 minutes est prévue après 6 heures de travail et d'au moins 45 minutes après 9 heures de travail.



Service économique
et statistique

Tour Pascal B
92055 La Défense
cedex
téléphone :
(33/0) 1 40 81 13
télécopie :
(33/0) 1 40 81 13
www.equipement.gouv.fr/statistique

