



# Etude des conditions de travail des conducteurs routiers de marchandises

## SYNTHESE

Etude produite dans le cadre des travaux de l'**Observatoire social des transports**, composante de l'**Observatoire Régional des Transports (ORT)** de Poitou-Charentes

- Etablir un point de la situation des conducteurs routiers au regard de la rémunération et du temps de travail au moment de la mise en œuvre des Lois Aubry de réduction du temps de travail et en analyser les premiers effets ;
- Initialiser un système de suivi de ces données à enrichir dans le cadre des missions d'inspection ,
- Amorcer un processus de transparence des conditions de travail des conducteurs routiers ,

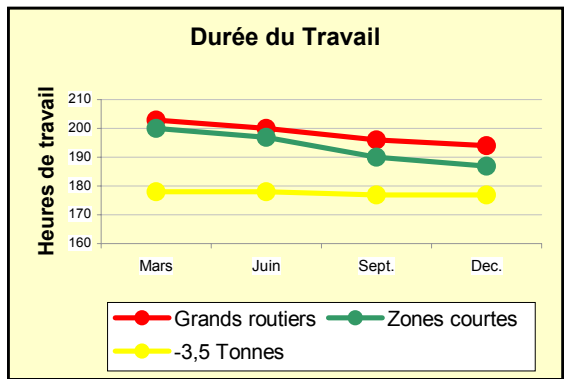
tels sont les objectifs poursuivis au titre de l'étude que la DRE Poitou-Charentes a confiée au bureau TRANSAUDIT, dans le cadre de l'observatoire social, dont une synthèse vous est ici présentée.

### METHODOLOGIE

- 44 entreprises interrogées (soit 5,4 % du total TRM) selon le type d'activité, la localisation, la taille et la zone d'activité
- Personnel roulant concerné :
  - grand routier (969)
  - zone courte (714)
  - moins de 3.5 tonnes (82)soit 1765 conducteurs au total
- Champs explorés :
  - rémunération
  - frais de déplacement
  - temps de travail
- Période : année 2000
- Entretiens semi-dirigés

# LES RESULTATS DE LA SYNTHÈSE QUANTITATIVE

- Une diminution sensible du temps de travail

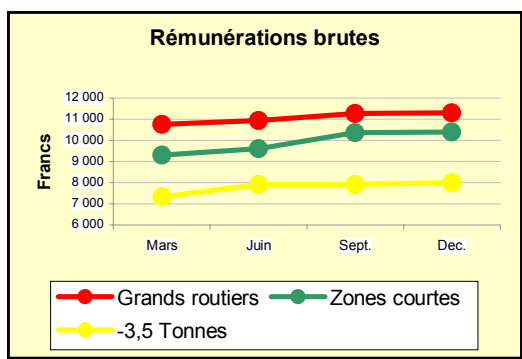


Le temps de travail des grands routiers a été réduit de 9 heures par mois sur l'ensemble de la période de 203 à 194 heures, tandis que celui des conducteurs de zone courte a enregistré une décroissance plus marquée passant de 200 à 187 heures par mois soit 13 heures de moins.

Ces réductions sont respectivement de 4,4 et 6,5%.

Dans le même temps, la durée du travail des conducteurs de véhicules de moins de 3,5 tonnes n'a quasiment pas bougé, accusant une baisse d'une seule heure de 178 à 177 heures, soit 0,6% de moins.

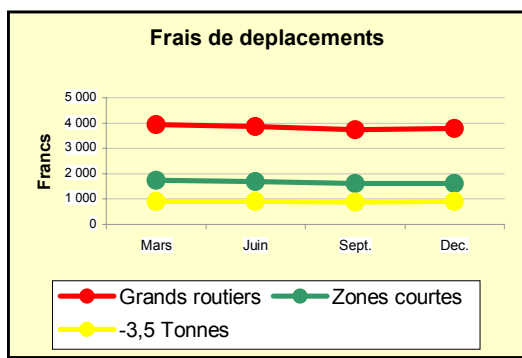
- Une hausse des rémunérations brutes comprise entre 5 et 12 %



Les rémunérations brutes mensuelles ont suivi une évolution positive pour toutes les catégories de conducteurs de l'échantillon. Elles sont cependant plus significatives pour les conducteurs de zone courte qui bénéficient d'un accroissement de 11,9% de leur paye mensuelle (1 106 F), que pour les conducteurs de véhicules de moins de 3,5 tonnes qui progressent de 9,4% (687 F).

Quant aux grands routiers, la hausse est plus limitée et atteint 5,2% (563 F).

- La décroissance des frais de déplacement



Les variations de frais de déplacements sont similaires à celles des heures travaillées pour les 3 catégories de personnel.

En effet, tandis que les grands routiers et les conducteurs de zone courte notaient une décroissance de respectivement 4,3% (170 F) et 6,9% (120 F), les conducteurs de véhicules de moins de 3,5 tonnes observaient une très légère baisse de leurs frais de déplacement de 1,2% (11 F).

## LES RESULTATS DE LA SYNTHÈSE QUALITATIVE

- **Un peu plus de 50 % des entreprises pratiquent les dérogations**

Le régime dérogatoire pour le calcul des heures supplémentaires est pratiqué par 55% des entreprises de l'échantillon. Cela va du calcul bimensuel au calcul au quadrimestre.

Les chefs d'entreprise évoquent majoritairement la saisonnalité pour justifier le régime dérogatoire.

La longueur et l'inégalité des trajets tiennent en second lieu de facteur explicatif de dérogation.

La facilité de gestion est également évoquée par les grosses structures. Le rassemblement des informations contenues sur les disques, bien que fortement simplifié par l'outil informatique, semble complexe lorsque le nombre de conducteurs est important.

- **Une défiance à l'égard du recours aux aides**

La majeure partie des entreprises n'a pas fait appel au système d'aides à l'application de l'ARTT, notamment par défaut de mise en place formelle.

Il existe une certaine défiance des chefs d'entreprise, principalement de PME vis-à-vis de l'avantage à tirer de toute aide, en particulier en ce qui concerne le temps passé à la procédure et les retours à attendre.

La méconnaissance de la réglementation sociale apparaît également comme un facteur restrictif, que ce soit dans l'application de l'ARTT ou dans une demande quelconque de soutien financier.

- **Une perception des lois ARTT en demi-teinte**

Les mesures ont été imposées. Elles ne correspondent pas au désir des responsables parce que cela complique, voire perturbe, le bon fonctionnement des entreprises. Le Contrat de progrès avait déjà introduit une première étape. Les personnels roulants, qui sont certainement à dissocier fortement des personnels sédentaires dans leur approche de l'ARTT, sont opposés à ces nouvelles règles. Les conducteurs préféreraient travailler plus et gagner plus.

La rationalisation du temps pousse désormais les conducteurs à être plus "efficaces". Ils ont le sentiment de devenir des machines.

L'ARTT avec son cortège de limitations ressenties par les responsables les amène à penser que la zone longue n'est plus envisageable.

Ceux qui font de l'international sont assez pessimistes sur leur capacité à résister face aux transporteurs étrangers, sauf quand ils exercent sur une niche.

- **Avec certains avantages**

Bien que les chefs d'entreprise expriment largement leurs inquiétudes et relayent le mécontentement de leurs salariés, certains soulignent les avancées sociales que représente l'ARTT.

La conjugaison entre réduction du temps passé sur la route, notamment en diminuant la conduite de nuit, et suivi renforcé des conducteurs entraîne un gain en terme de sécurité et de sérénité pour les conducteurs.

L'ARTT, si elle est bien appliquée et respectée, ne pourra qu'assainir le secteur. La concurrence en sera plus équitable.

L'ARTT a permis un certain retour au dialogue social et une remise à plat de l'organisation de manière à la rendre plus efficace.

- **Mais aussi des difficultés dans l'application des lois ARTT**

Il faut dissocier deux types d'entreprises. Après la signature du Contrat de progrès, certaines d'entre elles se sont engagées dans une réduction progressive mais marquée de leurs heures. L'ARTT s'est mise en place dans la continuité. Pour les autres, la marche de réduction des heures est devenue de plus en plus haute.

Il faut dissocier les PME des grosses structures. L'adaptation est plus complexe pour les premières dans lesquelles les dirigeants doivent tout faire, de l'organisation à la gestion en passant parfois par la conduite.

L'un des principaux soucis soulevés par les chefs d'entreprise, notamment de PME, est le renchérissement du coût du travail, d'autant plus que tous les transporteurs n'ont pas pu le répercuter sur leurs clients.

Les entreprises ont dû faire face également à la hausse du prix des carburants.

Les plages horaires des chargeurs ont été réduites par manque de personnel, notamment dans la grande distribution qui n'aurait pas embauché pour compenser la réduction du temps de travail de ses salariés. Les relations sont devenues plus complexes et tendues.

Pour beaucoup, la réduction du temps de travail serait acceptable si le taux d'utilisation des véhicules était plus élevé. Cependant, la mise en vigueur des lois ARTT est concomitante avec un phénomène pérenne de manque de conducteurs et le couple homme-camion est essentiel.

L'ambiance dans les sociétés aurait eu tendance à se dégrader, notamment dans le cadre de la mise en place de l'ARTT et de la chasse aux "petits temps improductifs".

Les transporteurs sont inquiets de la distorsion de concurrence avec les étrangers et les confrères qui ne respectent pas la nouvelle donne sur la réduction des heures de travail.

- **Des conséquences globalement favorables sur l'emploi**

L'ARTT en 2000 a demandé pour la plupart des entreprises consultées, soit une refonte réelle de l'organisation de l'entreprise soit une première réflexion dans l'aménagement du temps de travail.

Ces nouvelles mesures ont impliqué dans la plupart des cas un mouvement naturel à la baisse du nombre d'heures travaillées. Cependant, la pénurie de personnel roulant, évoquée de manière récurrente par les chefs d'entreprise, s'est imposée comme un handicap majeur dans la gestion de l'exploitation.

Dans le cas le plus favorable, les besoins en personnel ont pu être satisfaits et le remodelage n'a pas eu de conséquences négatives dans l'exploitation. Dans le cas le moins favorable, le manque de personnel disponible a eu des conséquences fâcheuses allant jusqu'à l'arrêt de véhicules.

Pour compenser cette période de pénurie, certaines entreprises se sont rapprochées de centres de formation. D'autres ont répondu par des formations internes.

Le personnel supplémentaire qu'avait impliqué le Contrat de progrès s'est parfois avéré suffisant.

- **La nécessité de revoir l'organisation du travail des conducteurs**

L'objectif clairement affiché dans les entreprises est de réduire le plus possible le nombre d'heures des personnels roulants. Les modifications dans l'organisation peuvent cependant ne pas être trop importantes notamment pour les entreprises qui avaient déjà fortement contracté leurs heures au moment du Contrat de progrès.

Les entreprises de transport ont subi un double effet concernant leurs heures supplémentaires. D'un côté, la diminution du nombre d'heures les plus chères a réduit le coût du transport. D'un autre côté, la croissance du coût unitaire des heures supplémentaires a eu tendance, non seulement de gommer le premier effet, mais également d'accroître le coût du transport.

L'ARTT implique donc une organisation plus fine, rationnelle et si possible plus souple.

Le but de certains chefs d'entreprise est de mettre en place des équipes qui permettent d'augmenter le taux d'utilisation des véhicules.

L'accroissement du coût du travail et/ou la réduction des heures travaillées par mois ont amené certaines sociétés à délaissier les trafics les moins rentables et/ou les plus consommateurs en temps, quitte à les sous-traiter et à se recentrer vers des trafics régionaux.

- **Un avenir qui inquiète les chefs d'entreprises**

Les transporteurs émettent de nombreuses craintes concernant l'avenir du secteur et de leur entreprise, notamment dans les PME. Les inquiétudes sont alimentées par la croissance des prix de revient et la concurrence avec les pays voisins.

Les chefs d'entreprise émettent un sentiment de défiance vis-à-vis des instances communautaires qui n'ont pas les moyens d'amener tous les pays vers le mieux-disant social dans lequel la France s'est engagée.

De nombreuses restructurations sont à prévoir.

**Contact : Chargée d'étude DRE : Michèle**

**Bonnet ☎ 05 49 55 65 81**

**Maître d'œuvre : Transaudit -Bordeaux**