

Analyse comparative du coût de personnel de conduite en Europe

Le CNR a confié au cabinet international Prognos une étude sur les conditions de concurrence et les rapports de compétitivité dans 8 pays de l'Union des 15. Cette étude a été réalisée de février 2002 à avril 2003. Le présent article restitue les enseignements de la partie de l'étude consacrée au coût de production du personnel de conduite dans le cas de conducteurs salariés par l'entreprise exploitante. Les données sont présentées aux conditions économiques du 4ème trimestre 2002. Compte tenu de la difficulté de l'exercice, des précautions s'imposent dans la lecture de données prises isolément. En revanche, les enseignements généraux tirés de l'étude peuvent être considérés comme validés.

Avertissement

L'analyse comparative des situations prévalant dans les différents pays est un exercice complexe qui nécessite que soit bien défini le champ d'étude et que soient fixés les objectifs pouvant être raisonnablement atteints sur une période de temps allouée. Il ne s'agit donc pas de prétendre traiter ici toutes les variantes de la composition du coût de conduite. Cette étude ne peut, par définition, que traiter certaines situations. Rappelons aussi que la difficulté de l'exercice poursuivi ne peut être exempte d'imprécisions. Précisons enfin que l'étude confiée au cabinet Prognos ne constitue que la première phase des travaux d'investigations entrepris par le CNR ; l'observation de l'évolution des rapports de compétitivité en Europe ayant été inscrit comme action permanente à son programme de travail.

Champ de l'étude

Champ géographique

Le champ d'observation porte sur les 8 pays suivants : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Royaume-Uni, Pays-Bas et Portugal. Les données collectées et analysées ont été rassemblées dans 8 rapports - un par pays - dont la trame est identique pour chacun d'entre eux. Le rapport de synthèse établi sous la signature de Prognos présente des tableaux comparatifs établis pour chaque point traité.

Les données relatives à la France ont pour source le CNR. Pour la Belgique, les valeurs présentées ont été redressées par le CNR, suite à des erreurs constatées dans la monographie établie par le co-traitant de Prognos en charge de ce pays.

Champ temporel

L'étude a été réalisée entre février 2002 et avril 2003. Les valeurs numériques relatives aux temps d'activité, aux rémunérations, aux charges sur salaires et aux indemnités de déplacement sont celles prévalant aux conditions économiques du second semestre 2002.

Définitions des profils de conducteurs

Pour chaque pays, l'étude porte sur les coûts de conducteurs salariés, employés à plein temps, ayant la nationalité du pays salariés non nationaux, ces derniers pouvant se trouver dans des conditions particulières d'emploi. Considéré et effectuant, à titre quasi exclusif, des transports internationaux. Sont exclus les artisans conducteurs ainsi que les

Deux profils de conducteurs ont été retenus :

- **Profil A** : le conducteur est réputé travailler au maximum des temps autorisés compte tenu des réglementations en vigueur et des dispositions conventionnelles applicables dans son pays pour le transport international.

En terme de rémunération, il est considéré comme rémunéré au minimum autorisé.

Ce profil est, en première approche, théorique. Il présente l'avantage de reposer sur des bases solides qui permettent de cadrer le potentiel maximal licite de productivité dans chaque pays. Le CNR considère que cette approche est la plus pertinente pour hiérarchiser les rapports de compétitivité sur la base du facteur social lorsque les règles nationales sont respectées.

- **Profil B** : le conducteur à l'international est décrit comme travaillant et étant rémunéré selon les standards de son pays. Ce profil est fondé sur la notion de situation moyenne et ne traite pas de la dispersion des situations (taille de l'entreprise, relations effectuées) pouvant exister par rapport à cette moyenne.

Peu de pays effectuant des études sur les conditions d'emploi et de rémunération des conducteurs, il a fallu se fonder sur des "dires d'experts" qu'il convient d'accepter avec les réserves d'usage. Par ailleurs, Prognos ayant fait appel à un cabinet co-traitant spécialisé par pays, la qualité des données traitées peut différer d'un pays à l'autre.

Paramétrage des profils de conducteurs

L'absence de statistiques disponibles a conduit Prognos, après concertation avec le CNR, à valoriser un certain nombre de paramètres considérés, par hypothèse simplificatrice, comme ayant une valeur identique dans l'ensemble des pays :

- **ratio conducteurs/véhicule** : pris comme égal à 1 de par l'impossibilité, en l'état actuel des investigations, de le différencier d'un pays à l'autre,
- **qualification** : en profil A, qualification minimale pour conduire un maxi-code en transport international,
- **ancienneté** : en profil A, à l'embauche ou minimum d'ancienneté requis compte tenu des dispositions réglementaires. En profil B, plus de 3 ans,
- **nombre de jours de travail par an** : calculé sur la base de 52 semaines de 5 jours minorés des congés annuels, des jours fériés et, dans le cas de la France et de l'Italie, des repos compensateurs compte tenu de la durée de travail prise en considération. Les autres jours d'absentéisme pour maladie, accidents du travail et jours exceptionnels ne sont pas pris en compte en profil A et valorisés à dire d'experts en profil B,
- **notion de temps de travail** : les temps de conduite, les autres travaux, le temps à disposition de l'entreprise lors des opérations de chargement ou de déchargement effectuées par des tiers sont qualifiés de temps de travail (de temps de service en France) dans tous les pays observés sauf en Belgique où les temps non directement productifs sont qualifiés de "temps de liaison". Dans les comparaisons, ces temps ont été requalifiés de temps de travail sans pour autant modifier leurs règles propres de rémunération,
- **temps de travail moyen journalier** : en profil A, il est calculé sur la base des maxima nationaux – lorsqu'ils existent – fixés pour la période de temps la plus longue ; les maxima sur périodes plus courtes n'étant pas retenus. Lorsqu'il n'existe pas réglementairement ou conventionnellement de maxima (Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark), un plafond de 120 heures sur deux semaines consécutives a été retenu à partir des témoignages collectés sur le terrain. On notera que cette limite est aussi cohérente avec celle qu'impose la directive européenne sur les temps de travail transposable avant août 2005. En profil B, le temps de travail est estimé par les experts locaux de Prognos,
- **temps de conduite** : en moyenne journalière, tant en profil A qu'en profil B, il est évalué sur la base du temps de travail retenu, tel que défini ci-dessus, minoré de 45 minutes au titre de l'interruption de conduite continue pour les pays où ce temps n'est pas assimilé à du repos et minoré de 2 heures au titre des temps de chargement ou de déchargement. Le temps de conduite annuel, pour chacun des deux profils, est alors égal au produit du temps moyen journalier par le nombre de jours de travail retenu,
- **rémunération des conducteurs** : calculée sur la base du taux horaire minimum, en profil A, au regard des conventions collectives nationales lorsqu'elles existent. Pour l'Espagne, a été retenue celle appliquée dans la province de Madrid, en Allemagne, celle du Land Rhénanie-du-Nord-Westphalie et en Angleterre, celle du Sud Yorkshire. En profil B, les taux de base horaires sont communiqués à dire d'experts. Les règles en vigueur pour la rémunération des heures, dites supplémentaires, ont été appliquées. Les primes ou indemnités ont été prises en compte en profil B,
- **charges sociales** : le décompte est spécifique à chaque pays. Lorsque certaines charges sont exprimées en valeurs absolues, elles ont été converties en pourcentages sur la base des rémunérations retenues afin de faciliter les comparaisons,
- **indemnités de déplacement** : ce sont celles en vigueur au terme d'accords nationaux ou régionaux. Il a été retenu, par hypothèse, qu'elles étaient équivalentes aux indemnités journalières pour un grand déplacement avec découcher multiplié par 60% du nombre de jours de travail,
- **cas particulier du Danemark** : en transport international, le conducteur danois se voit rémunérer toutes les heures depuis le départ du véhicule de l'entreprise jusqu'à son retour. Elles sont décomptées et rémunérées sur la base d'un taux horaire fixé en conséquence. Le conducteur bénéficie par ailleurs d'une rémunération kilométrique. Ces particularités font que dans les

représentations graphiques relatives aux temps et au taux horaire, le Danemark a été exclu. Un traitement spécifique des données a permis de calculer les coûts sur une base commune. Toutefois, le coût d'une heure de conduite apparaissant comme anormalement élevé, cette donnée n'est pas présentée dans le rapport, des vérifications s'avérant nécessaires,

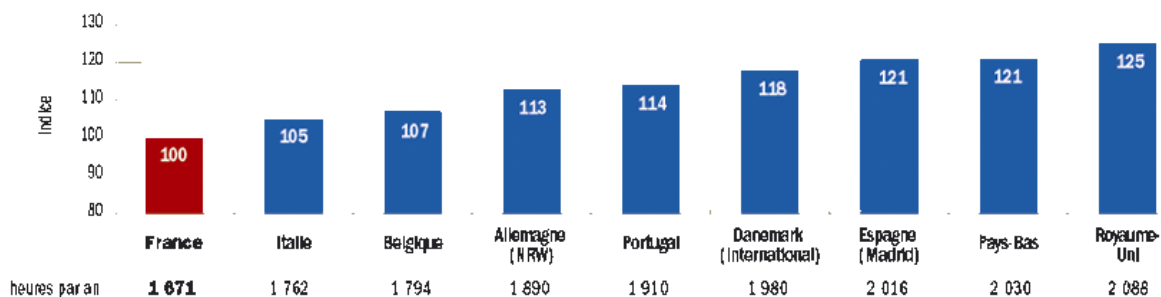
• **cas des données pour la France, hors du champ d'étude confié à Prognos** : en profil B, les données sont issues des résultats de l'enquête annuelle du CNR effectuée au cours du 4ème trimestre 2002. En profil A, les temps de service et de conduite ont été calculés par simulation sur la base du maximum de 220 heures de temps de service par mois et effet minorant du repos compensateur.

Un temps annuel de conduite le plus faible d'Europe

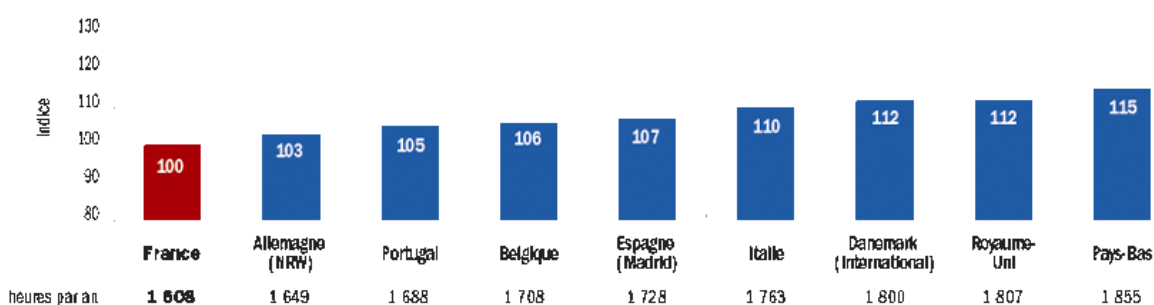
Le temps de travail est une notion extrêmement hétérogène en Europe. Au Royaume-Uni, par exemple, le temps de travail n'est défini ni qualitativement, ni quantitativement. Des accords régionaux existent mais ils ont tendance à régresser au profit d'accords d'entreprises. Beaucoup d'entreprises n'ont pas d'accord, surtout parmi les petites. Dans d'autres pays, le temps de travail n'est pas limité. Il en est ainsi au Danemark pour l'international, aux Pays-Bas si les accords sont validés par les syndicats et en Belgique pour les temps dits de liaisons.

En revanche, à l'échelon européen, le temps de conduite obéit à une définition commune (règlement 3820/85 CE). C'est donc la base de comparaison la plus solide qui servira de référence. C'est d'autant plus pertinent que le temps de conduite est le véritable temps de production en TRM.

Temps de conduite annuel maximum



Temps de conduite annuel standard



- La France est incontestablement le pays où le temps de conduite est le plus bas.
- L'écart entre les deux profils est faible : son potentiel d'heures est donc déjà très largement exploité et elle ne dispose que de très peu de réserve de capacité de production.
- Cette meilleure productivité kilométrique des conducteurs chez nos compétiteurs induit une meilleure répartition des charges fixes.

Une enveloppe de temps de travail tout aussi contrainte

La directive européenne sur le temps de travail devant être transposée pour 2005 dans les transports routiers, il n'existe pas de définition, ni de maxima communs, pour le temps de travail des conducteurs en Europe. Il n'y a que dans trois pays que la loi fixe les limites de temps de travail applicables aux conducteurs routiers : en Espagne, en France et en Italie. Dans ces trois pays, il y a toutefois un système dérogatoire au droit commun. Dans les six autres pays de l'étude, la durée du temps de travail est au mieux définie par les accords collectifs.

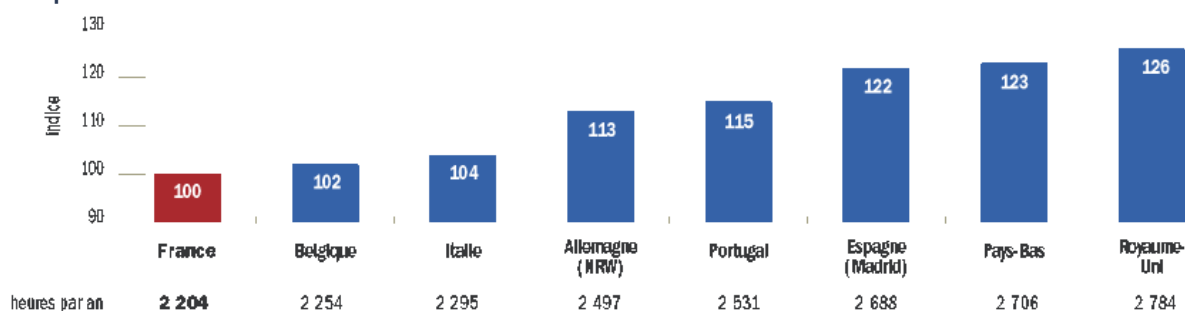
Les enveloppes de temps, présentées ici, concernent les temps rémunérés et s'entendent en respect des définitions et des dispositions nationales. Cela nuit naturellement à la comparaison de ces enveloppes entre elles, mais il demeure utile de connaître ces enveloppes de temps global pour apprécier, pays par pays, dans quel espace le temps de conduite est distribué. C'est une première façon d'aborder la flexibilité du travail.

Le décompte horaire danois à l'international est très particulier : sont comptées et payées toutes les heures depuis la sortie du véhicule de l'entreprise jusqu'à son retour. Cela inclut donc les pauses, les repas, les nuits de sommeil, etc. Naturellement, le taux horaire est adapté.

En Belgique, en France et en Italie, les interruptions obligatoires de conduite (liées au règlement 3820/85 CE) ne font pas partie du temps de travail.

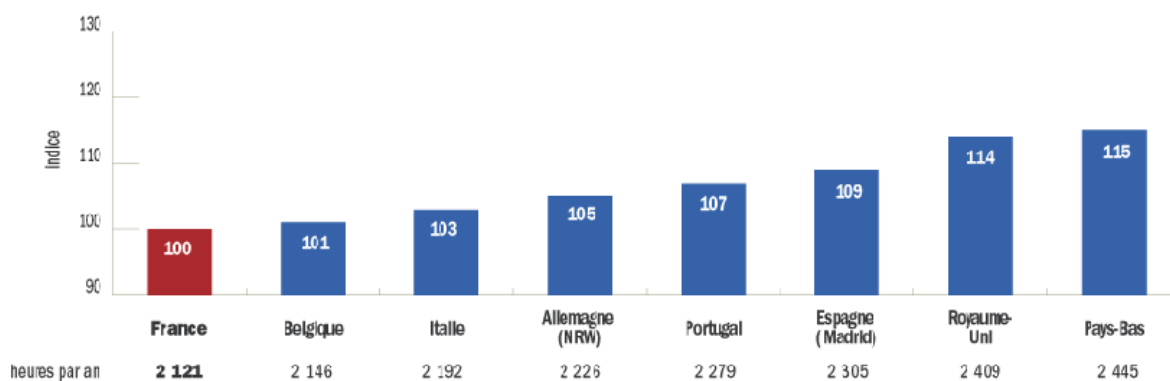
En Belgique, il existe une notion spécifique : les temps de liaison. Sont appelés ainsi toutes sortes de temps d'attentes et notamment les temps de chargement et de déchargement effectués par des tiers. Les temps de liaison sont rémunérés à hauteur de 90% du salaire de base. Ils ne sont quantitativement pas plafonnés et ils n'imputent pas les maxima d'heures de travail. Les résultats, présentés ici sous le nom de temps de travail, incluent les temps de travail stricts au sens belge ainsi que les temps de liaison. En respect des principes de modélisation retenus dans cette étude, ils ont été limités aux temps consommés dans des situations autres que de conduite. En réalité, l'enveloppe complète de disponibilité d'un conducteur peut aller bien au-delà.

Temps de travail annuel maximum



Note sur le Danemark : comptabilisé 24 heures sur 24, le temps de travail à l'international ne peut être comparé. Il atteindrait 6 120 heures par an pour le profil A.

Temps de travail annuel standard



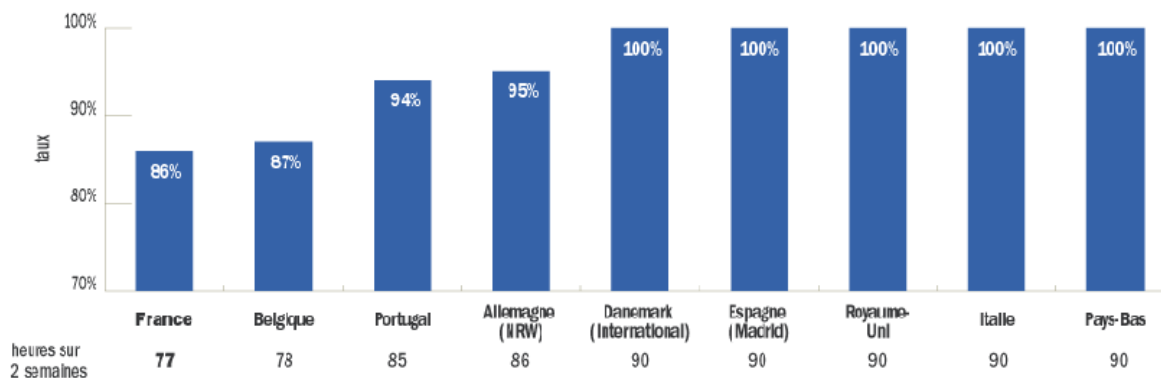
Note sur le Danemark : comptabilisé 24 heures sur 24, le temps de travail à l'international ne peut être comparé. Il atteindrait 5 000 heures par an pour le profil B.

• L'étude confirme ce que chacun sait en France : le temps de travail potentiel est le plus faible qui soit.

Un faible taux d'exploitation du règlement 3820/85 CE

Une autre mesure de la flexibilité est le taux d'exploitation du temps de conduite maximum autorisé par le règlement 3820/85 CE. Ce maximum, de 90 heures sur deux semaines, est naturellement identique pour tous les pays. Mais, en fonction des contraintes nationales sur le temps de travail et en considérant un certain nombre d'autres tâches incompressibles, il apparaît que, dans certains pays, il est impossible d'exploiter totalement cette enveloppe.

Exploitation maximum de l'enveloppe de conduite européenne (3820/85 CE)

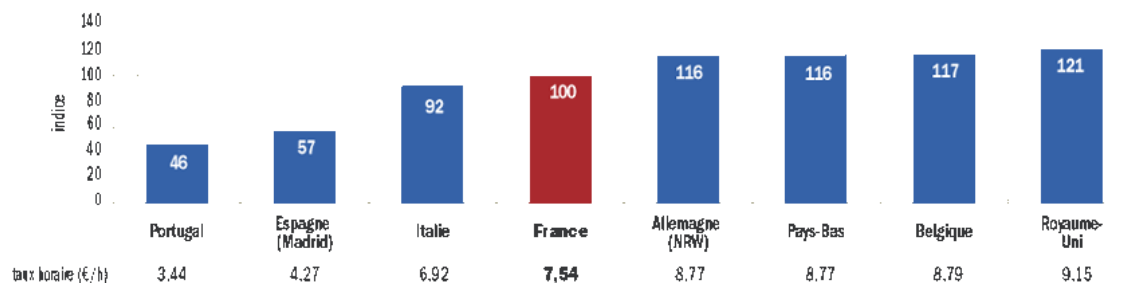


- Il n'y a que quatre pays dans lesquels il est impossible d'exploiter totalement les temps de conduite maxima autorisés par le 3820. C'est une conséquence du manque de flexibilité du temps de conduite rapporté au temps de travail démontré précédemment.
- On observe que l'Italie, quasiment aussi mal placée que la France en termes de volumes potentiels de temps de travail et de conduite, ressort ici avec un indicateur de flexibilité maximum. C'est une compensation dont la France ne dispose pas.
- Sur une aune européenne, il y donc un potentiel de productivité dont la France se prive. Ce handicap est extrêmement élevé : de l'ordre de 17%.

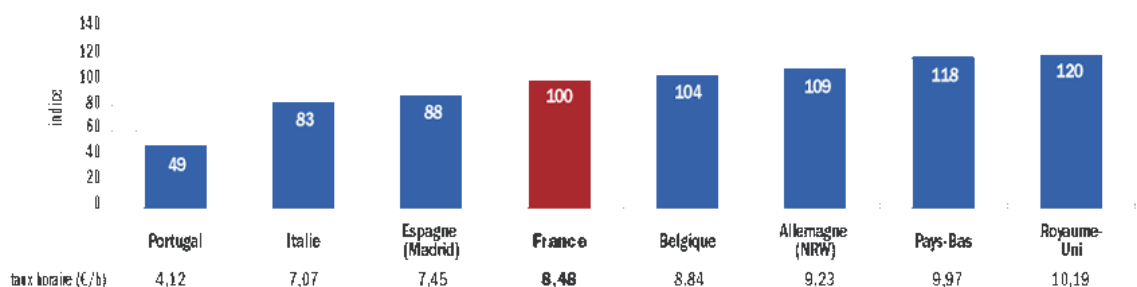
Des taux horaires moyens qui masquent des salaires relativement faibles

Le coût de la main-d'œuvre a pour première composante le salaire horaire des conducteurs. En termes de hiérarchie entre les pays observés, cette donnée élémentaire n'est toutefois pas déterminante dans les rapports des coûts complets entre la majeure partie des pays observés.

Taux horaire de salaire de base pour un conducteur de profil A



Taux horaire de salaire de base pour un conducteur de profil B

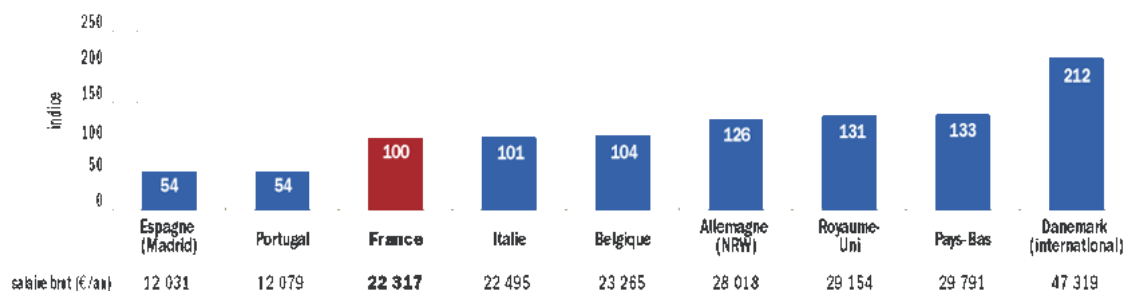


- Les taux de base de salaire horaire semblent respecter une distribution sud-nord traduisant les différences de niveau de vie.
- Les compétiteurs de la France situés plus au nord ont tous des taux de base plus élevés, ce qui appelle à réflexion compte tenu de leur compétitivité par rapport au pavillon français.
- Les coûts sociaux français apparaissent en fait à d'autres niveaux : ceux des heures supplémentaires et des charges patronales, voire des indemnités de déplacement.

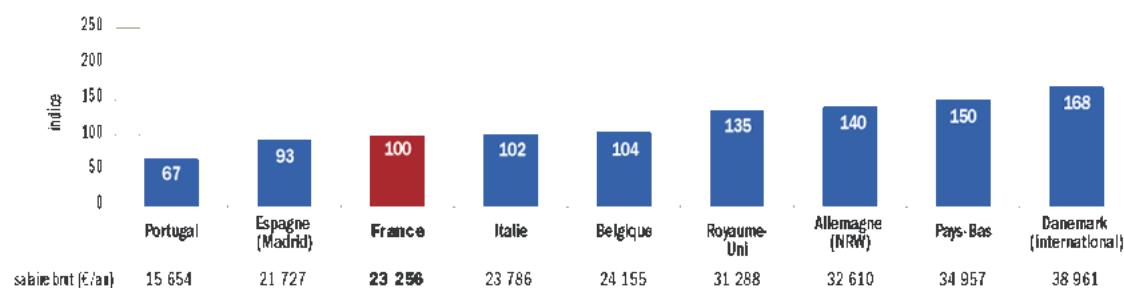
Salaires bruts annuels

La prise en compte du temps de travail, des congés payés et des primes amène à une hiérarchie quelque peu modifiée.

Salaires bruts annuels profil A



Salaires bruts annuels profil B



- Les taux horaires français moyens se situent dans la partie basse de l'éventail des taux.
- Il en est de même pour les salaires annuels du fait que les temps rémunérés, productifs ou non, sont les plus faibles (cf. supra).
- Il en résulte des difficultés de recrutement et, pour les plus professionnels d'entre eux, la tentation d'aller travailler de l'autre côté de la frontière.

Particularités nationales sur les salaires de référence

En **Allemagne**, les salaires de référence du secteur sont définis dans les accords collectifs étendus de chaque Land. La référence est horaire.

En **Belgique**, les salaires de référence du secteur sont définis dans un accord collectif national étendu. La référence est horaire. Un conducteur de véhicule de plus de 15 tonnes doit avoir au moins 5 ans d'expérience.

Au **Danemark**, le système de rémunération du secteur ne peut être comparé à ceux des autres pays. De l'ordre de 3 à 4 euros de l'heure en international, il porte sur l'ensemble des heures -de jour comme de nuit - pendant lesquelles le conducteur est en déplacement. Le salaire comporte de surcroît une composante kilométrique et un bonus pour chargement et déchargement. La composante kilométrique pourrait être considérée comme une prime au rendement, prime d'un type interdit par le règlement 3820/85 CE.

En **Espagne**, un salaire minimum est défini par décret royal pour toutes les professions. Des accords professionnels en définissent souvent d'autres qui sont supérieurs. Leurs champs d'applications peuvent être le pays, la province ou l'entreprise selon les métiers. Dans le TRM, les accords sont provinciaux. Les salaires de référence sont définis au mois ou à la journée selon les provinces. Dans les cas de Madrid et de Valence, collectés par Prognos, la référence est mensuelle.

En **Italie**, les salaires de référence du secteur sont définis dans un accord collectif national étendu. La référence salariale est mensuelle.

Au **Royaume-Uni**, le salaire minimum n'est pas applicable aux transports, donc au secteur TRM. Il existe des accords collectifs régionaux non obligatoires et Prognos en donne certains en exemples. Mais ces accords se raréfient pour laisser place à des négociations d'entreprises. Par exemple, Londres et le Southeast n'ont pas d'accord régional. Le taux retenu pour le profil A (minimum) est

celui observé dans l'accord régional du South Yorkshire. Le taux du profil B (moyen pour 3 ans d'ancienneté) est issu de statistiques nationales réalisées par la FTA (Freight Transport Association).

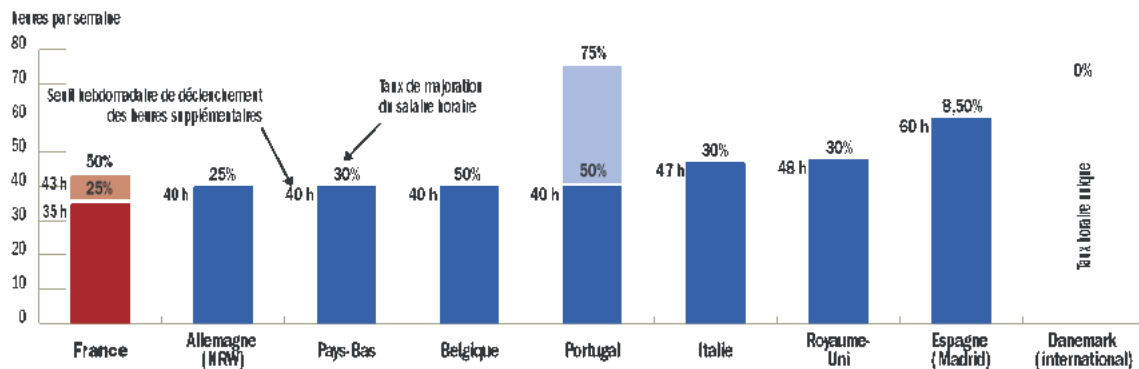
Aux **Pays-Bas**, les salaires de référence du secteur sont définis dans un accord collectif national étendu. Les salaires de référence sont donnés à l'heure, à la semaine, pour quatre semaines et au mois. Il n'y a pas d'horaire garanti.

Au **Portugal**, les salaires minimaux du secteur sont définis dans un accord collectif national. Il n'est pas précisé s'il est obligatoire dans les faits. Les salaires sont indiqués sur une base mensuelle.

Des heures plus vite "supplémentaires"

La notion d'heures supplémentaires, c'est-à-dire payées à un taux majoré, est loin d'être partagée dans les différents pays du champ d'étude.

Heures supplémentaires et taux de majoration



- En France, les heures supplémentaires se déclenchent très tôt. Le second palier, avec un taux de majoration de 50%, se situe parmi les plus élevés.
- Face à une telle équation, la réponse organisationnelle d'une entreprise française est de limiter les heures à taux majoré et d'avoir recours à plus de conducteurs, ce qui s'avère difficile au vu des rémunérations peu attractives. En cas de double équipage, la France est le seul pays du champ d'étude à rémunérer le conducteur au repos comme s'il conduisait.

Particularités nationales sur les heures supplémentaires

En **Belgique**, la limite de temps de travail strict sur un trimestre est de 39h/semaine en moyenne. Avec une organisation "parfaite", les entreprises de TRM peuvent, en théorie, exploiter totalement l'enveloppe de temps réglementaire maximum sans supporter aucun surcoût lié aux heures supplémentaires. S'il est vrai que cette enveloppe est très peu élevée (cf. chapitre page 15), les heures de liaisons sans plafond, payées à 90%, compensent largement cette contrainte.

Au **Danemark**, on a expliqué pourquoi il n'existait pas d'heures supplémentaires en transport international. A titre indicatif, les limites de temps en national fonctionnent ainsi : les accords collectifs généraux prévoient une durée maximale hebdomadaire de 37 heures par défaut. Il est possible de travailler jusqu'à 42 heures par semaine avec un accord d'entreprise simple. Au-delà de 42 heures, l'accord doit être validé par les syndicats, mais il n'y a plus de limite a priori.

En **Espagne**, un taux horaire majoré s'impose à la place du taux de base (8,08 euros/heure à Madrid). Il s'applique rarement compte tenu de modalités d'application complexes (souvent au-delà de 60 heures par semaine). La majoration en % retenue dans le diagramme présenté ci-dessus est recomposée.

En **Italie**, les heures supplémentaires sont contingentées à 250 heures par an. Après quoi, 17 heures compensables par mois peuvent être exploitées. Ces heures ne sont pas payées mais doivent donner lieu à repos compensateur (1 pour 1) dans le mois suivant.

Au **Royaume-Uni**, les rémunérations majorées proposées usuellement sont celles de l'accord collectif régional jugé le plus représentatif : le South Yorkshire. Mais il y a en fait une extrême diversité de pratiques. A titre d'exemple, dans l'accord East Midland, les heures supplémentaires démarrent à 40 heures par semaine et sont majorées de 50%, mais c'est pour compenser un taux de base très faible. Globalement, les accords ne prévoient pas de maximum, il faut donc considérer qu'il n'y a pas de limite de temps de travail et que les heures à taux majoré sont l'exception.

Le **Portugal** rejoint la France avec un système prévoyant deux niveaux d'heures supplémentaires mais la référence y est quotidienne, ce qui ne permet pas de lisser. Toutefois, le second seuil à 50% de majoration est rarement atteint, puisqu'il faut dépasser 12 heures de travail sur une journée.

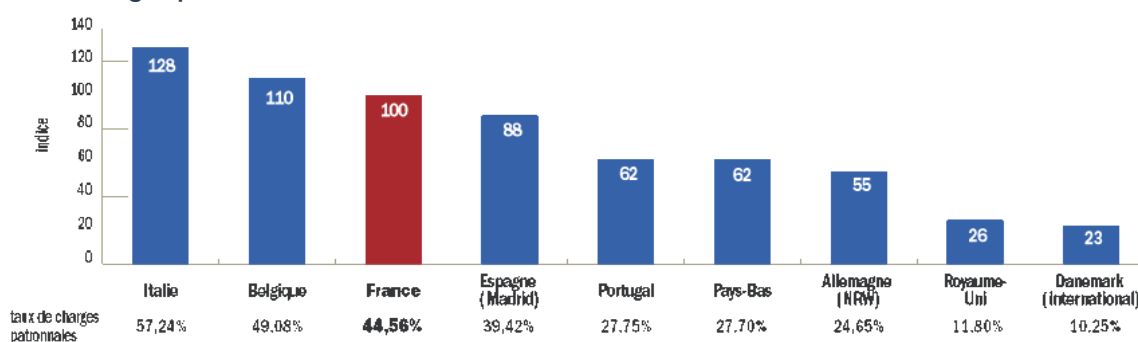
Des charges patronales élevées

Les charges patronales alourdissent le coût du travail plus ou moins sensiblement. Leur poids relatif est fortement dispersé. Le rapport entre le taux danois et le taux italien est de 1 à 5.

Des mécanismes et des contenus différents peuvent exister sous le label charges patronales. Ce qui est présenté ici a été rendu comparable. Par exemple, en Belgique, le taux habituellement affiché s'applique sur 108% du salaire brut. Il est exprimé ici pour 100% de salaire. Au Danemark, il s'agit d'un taux reconstitué indicatif, car la plupart des charges sont forfaitaires.

Toutefois, certaines particularités ne peuvent être intégrées sous forme d'un taux général. Au Royaume-Uni les charges indiquées ne sont pas dues sur les 141,5 premiers euros par semaine. Au Portugal, les charges ne sont payées que sur le salaire de base fois 14 mois (les heures supplémentaires, les suppléments d'ancienneté et les bonus d'entreprise ainsi que toutes sortes de primes sont exclus).

Taux de charges patronales



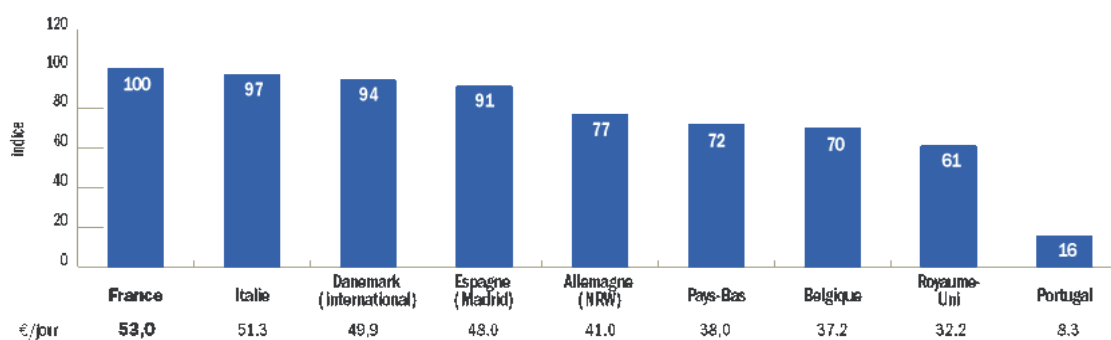
- En terme de charges patronales, la France ne détient pas le record mais fait indéniablement partie des pays où les charges sont les plus élevées.
- Seule l'Italie et la Belgique se positionnent au-dessus. On notera toutefois qu'un fort taux de charges sociales n'implique pas automatiquement une bonne protection. En l'état actuel du système de retraites italien, les spécialistes estiment que les jeunes actifs d'aujourd'hui auront des difficultés sérieuses à partir en retraite.

Des frais de déplacements élevés

Les frais de déplacements sont une spécificité du TRM. Exempts de charges sociales jusqu'à un plafond, ils peuvent constituer des compléments non négligeables de rémunération.

Au Royaume-Uni, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, il a été retenu une valeur moyenne à dire d'experts. Ailleurs, il s'agit d'un découcher et de l'ensemble des repas considérés comme étant pris sur une période de 24 heures.

Indemnité de grand déplacement par 24 heures

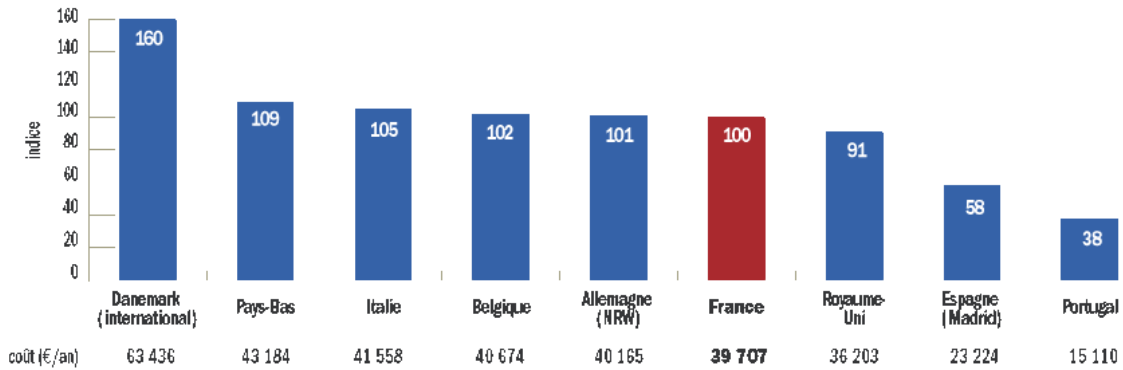


- La France détient un record de plus.

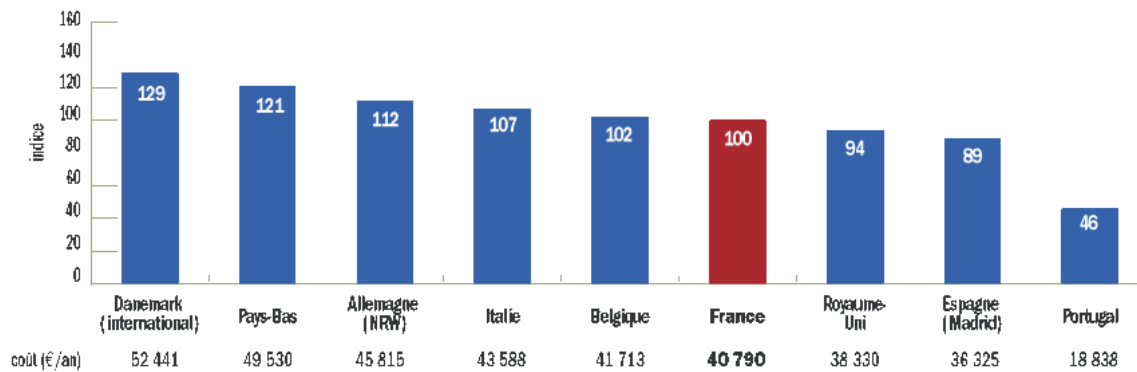
Un coût total annuel modéré

Le coût total d'un conducteur retient ici le salaire, les diverses primes versées, les charges patronales et les indemnités de déplacement.

Coût d'une heure de conduite pour un conducteur de profil A



Coût d'une heure de conduite pour un conducteur de profil B



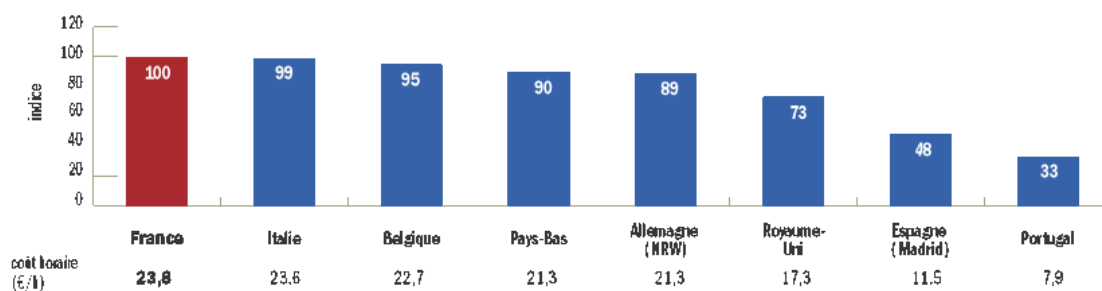
- On observe que, du profil A au profil B, la hiérarchie reste plutôt stable.
- Le coût total faible au Royaume-Uni surprend puisque le taux horaire est le plus élevé. La France connaît un coût total de conducteur modéré mais le nombre d'heures productives est encore plus faible.

Un coût unitaire de temps de conduite défavorable

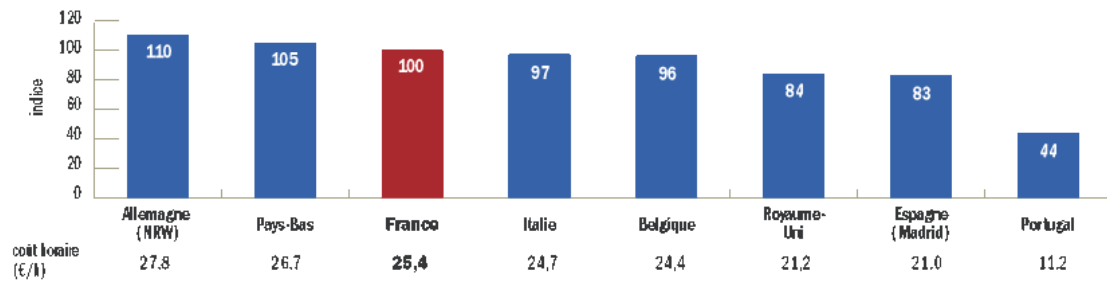
La synthèse des coûts et du volume de production tient dans le ratio suivant : celui du coût d'une heure de personnel de conduite. Naturellement, à ce niveau d'agrégation, les incertitudes de chacun des facteurs s'additionnent. Cela doit amener à appréhender les résultats avec plus de souplesse et à se rappeler que le profil A, bien que plus théorique, est plus solide que le profil B.

Le Danemark a été exclu de la comparaison, son coût unitaire apparaissant anormalement élevé.

Coût total annuel d'un conducteur profil A



Coût total annuel d'un conducteur profil B

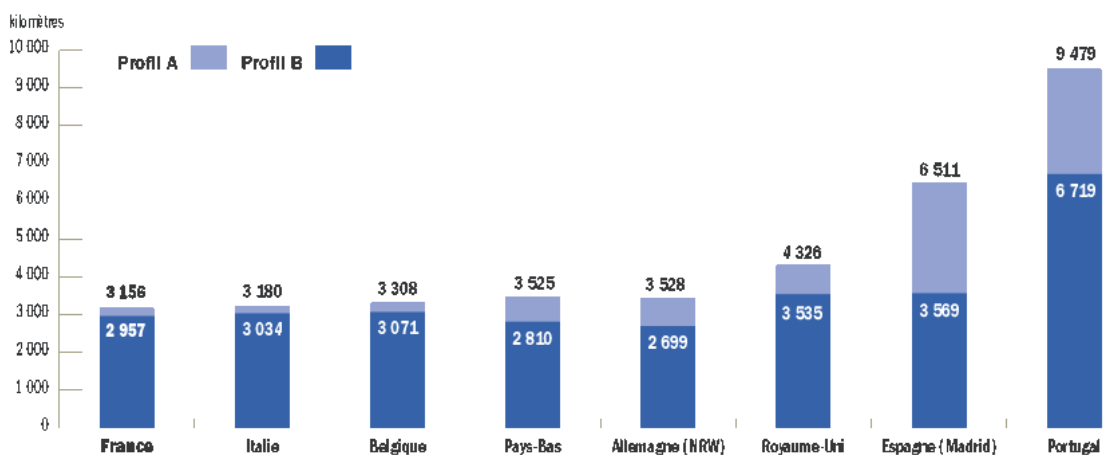


- Le coût unitaire de conduite, en profil A, est le plus élevé.
- En profil B, les pays les plus mal placés se situent dans un écart modéré avec la France. En revanche, trois pays affichent des coûts significativement plus bas : le Royaume-Uni, l'Espagne et le Portugal.

Productivité kilométrique d'un conducteur à l'international

Sur la base d'une vitesse moyenne identique pour l'ensemble des conducteurs (hypothèse retenue : 75 km par heure), la productivité kilométrique par pavillon, pour 1 000 euros dépensés en coût de personnel de conduite (rémunération + charges sociales + indemnités de déplacement), ressort comme suit :

Production kilométrique pour 1 000 euros dépensés avec un conducteur international



Synthèse

En termes comparatifs, la composante sociale du TRM français présente les caractéristiques suivantes :

- le temps de conduite le plus bas,
- le temps de conduite le plus rigide,
- un gisement de productivité sur le temps de conduite UE d'environ 17% qui est aujourd'hui figé,
- des salaires mensuels faibles car bornés par des maxima de temps de travail,
- des heures plus vite "supplémentaires" et chères, constituant un frein de plus à la flexibilité du temps de travail,
- des charges patronales très élevées,
- des indemnités de déplacement au plus haut,
- au final : le plus fort coût unitaire de temps de conduite,
- ce différentiel de compétitivité observé sur le seul coût de personnel de conduite se trouve amplifié par une répartition des coûts fixes sur le volume de temps de production le plus bas.

Conclusion et limites de l'étude

Mesurer l'ampleur du différentiel de compétitivité lié au facteur social était l'objectif de cette étude. Elle y a répondu en quantifiant l'essentiel des facteurs élémentaires. Les réponses apportées sont sans ambiguïté, notamment en termes hiérarchiques : le pavillon français court avec le plus lourd handicap.

Naturellement, cette étude laisse entières un grand nombre de questions corollaires.

- N'est traité que le cas d'un conducteur salarié. Le recours à des conducteurs indépendants, soumis au seul 3820, supportant un coût de couverture sociale réduit et limitant ses frais de déplacement est moins coûteux. On rappellera qu'il existe 119 100 non-salariés dans le transport routier en Espagne et 143 600 en Italie. La donne se trouve significativement modifiée.

- L'emploi de conducteurs étrangers (UE ou PECO) se développe. Ceux-ci peuvent trouver encore avantageux de venir travailler en acceptant les minima sociaux. En Espagne, l'écart de coût entre le profil A (très bas) et le profil B (moyen) donne une idée du potentiel de productivité dont peuvent disposer certains compétiteurs. En Italie, un accord a été conclu avec la Roumanie pour employer des conducteurs roumains dans des conditions qui méritent d'être éclaircies. Au Portugal, pays où le coût de conduite est le plus faible, les entreprises de transport recrutent des chauffeurs de Biélorussie, de Bulgarie et même de leurs anciennes colonies.

- L'affrètement d'entreprises de l'UE, aux coûts sociaux moins élevés, et, de plus en plus de petites entreprises des PECO, détenant plus ou moins les autorisations de transport nécessaires, est aussi générateur de différentiels de compétitivité. Les parts de pavillons s'en trouvent affectées.

- Les données relatives au profil A supposent que les règles et conventions existantes soient respectées. En profil B, les "dires d'experts" ne consignent pas tout par écrit. En cas de non respect des règles, ils se limitent à verbaliser certains comportements mais ne se risquent pas à tenter de les quantifier. Ces enjeux de l'informel peuvent-ils être intégrés dans une évaluation ? Il sera toujours périlleux de prétendre avoir une vue représentative du non avoué.

L'apport des travaux accomplis par le cabinet Prognos a permis au CNR de constituer une base initiale de connaissances sur le transport international. Ce travail est en cours d'approfondissement, tant sur le facteur social, source première mais pas unique d'explication des rapports de compétitivité entre pavillons, que sur les autres facteurs explicatifs de la dégradation des transports sous pavillon national.

Alexis Giret