

Bilan social du transport routier de voyageurs

Observatoire social des transports



Ce document est le troisième bilan social du transport routier de voyageurs. Il a été réalisé par Agnès d'Autume, du service économique et statistique de la DAEI du ministère de l'Équipement, des Transports, de l'Aménagement du Territoire, du Tourisme et de la Mer. Il concerne essentiellement les informations disponibles au 1er mars 2003 sur "les transports routiers réguliers de voyageurs" et "les autres transports routiers de voyageurs" à l'exclusion des transports urbains de voyageurs et des transports par taxis.

L'observatoire social des transports publie également le bilan social du transport routier de marchandises (annuel) et le bulletin de la conjoncture sociale du transport routier de marchandises (trimestriel).

SOMMAIRE

Les principaux résultats	7
1. La situation économique du secteur	8
2. L'emploi	11
3. La durée du travail des conducteurs routiers	15
4. Les revenus des salariés du transport routier de voyageurs	21
5. La formation	28
6. Les accidents du travail du transport routier de voyageurs	31
<i>Bibliographie</i>	36
<i>Sigles et abréviations</i>	37

LE BILAN SOCIAL DU TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS EN 2000

En 2000, près de 3 000 entreprises de transport routier de voyageurs (TRV) emploient 58 000 personnes, en équivalent plein temps, et réalisent un chiffre d'affaires net de 3,5 milliards d'euros.

Ces 58 000 personnes, dont 2 % seulement ne sont pas salariées, se répartissent en 77 % dans le transport régulier de voyageurs et en 23 % dans le transport occasionnel. Les salariés sont plus âgés et moins mobiles que dans le transport routier de marchandises (TRM). La féminisation se développe, en particulier parmi les conducteurs.

La durée de travail hebdomadaire des conducteurs de car est, en moyenne, de 44,6 heures. Elle est nettement inférieure à celle des conducteurs du TRM. Si la durée hebdomadaire de travail des conducteurs a baissé depuis 1993, de 3,6 heures, la part du temps de conduite a augmenté, passant de 67 % à 70 %.

Le salaire net mensuel moyen d'un travailleur à temps complet dans le TRV s'élève à 1 464 euros, en 2000. Les salaires sont très proches de ceux du TRM. La différence de gain entre ces deux secteurs provient essentiellement des frais de route qui sont beaucoup plus faibles dans le TRV. Une étude menée sur l'analyse des écarts de salaire entre conducteurs et conductrices à la fin des années quatre vingts montre que la moitié de ces écarts est due aux différences importantes de temps de travail.

Le niveau de formation des salariés des transports de voyageurs tend à s'élever du fait de l'augmentation du nombre de titulaires d'un diplôme de formation initiale et de l'incidence de la formation professionnelle. Il augmente avec les nouvelles générations et ne diffère pas selon le sexe. Les formations professionnelles se mettent progressivement en place selon le même modèle que dans le TRM.

En matière d'accidents de travail, le transport de voyageurs est une activité près de trois fois moins risquée que le transport de marchandises. Le nombre d'accidents de la route impliquant au moins un véhicule de transport en commun baisse en longue période. En 2000, on enregistre néanmoins 1 734 accidents corporels ayant provoqué la mort de 136 personnes.

LA SITUATION ECONOMIQUE DU SECTEUR

En 2000, près de 3 000 entreprises de transport routier de voyageurs emploient environ 58 000 personnes, dont 98 % de salariés, et réalisent un chiffre d'affaires net de plus de 3,5 milliards d'euros.

Les entreprises du TRV et leurs moyens de production

Le transport collectif routier de voyageurs se compose de deux grands secteurs : les transports collectifs urbains (TCU) et les transports collectifs non urbains, dénommés dans ce document «transports routiers de voyageurs» (TRV), relevant de la convention collective nationale des transport routiers.

Le TRV couvre ainsi les "transports routiers réguliers de voyageurs" et les "autres transports routiers de voyageurs" (respectivement 602B et 602G dans la nomenclature d'activités française).

En 2000, l'enquête annuelle d'entreprises (EAE) évalue à plus de 2 900 le nombre d'entreprises de TRV actives dans les secteurs du transport régulier ou occasionnel. Elles emploient 58 000 personnes environ (en équivalent temps plein), dont 98 % de salariés, et affichent un chiffre d'affaires d'un peu plus de 3,5 milliards d'euros.

Une caractéristique du TRV est le très grand nombre de petites entreprises (moins de 6 salariés). Elles sont majoritaires dans le transport occasionnel. Le transport régulier comprend 1 721 entreprises, 43 744 salariés et réalise un chiffre d'affaires atteignant 2 645 millions d'euros. Ce secteur est beau-

TABEAU 1.1
Répartition du nombre d'entreprises, des effectifs salariés et du chiffre d'affaires en 2000 .

Effectif salarié de l'entreprise	Entreprises	Effectif salarié	Chiffre d'affaires net (HT) millions d'euros
de 0 à 5 salariés	45%	4%	4%
de 6 à 49 salariés	43%	31%	31%
50 salariés et plus	12%	66%	64%
TRV régulier	1 721	43 744	2 645
de 0 à 5 salariés	53%	10%	12%
de 6 à 49 salariés	44%	69%	66%
50 salariés et plus	3%	21%	22%
TRV occasionnel	1 192	12 625	883
de 0 à 5 salariés	48%	5%	6%
de 6 à 49 salariés	43%	39%	40%
50 salariés et plus	8%	55%	54%
TRV *	2 913	56 369	3 529

*régulier ou occasionnel

Source: DAEI/SES-EAE

coup plus important que celui du transport occasionnel, quels que soient les indicateurs de comparaison. Le transport régulier représente plus de la moitié des entreprises, les trois quarts des salariés et du chiffre d'affaires du TRV.

Le transport occasionnel comprend un assez grand

nombre d'entreprises (1 192) pour un chiffre d'affaires et un effectif trois fois moins importants que ceux du transport régulier.

Si le TRV se caractérise par une proportion très élevée de petites entreprises de moins de 6 salariés (48%), la part des entreprises de taille moyenne (de 6 à 49 salariés) s'élève encore à 43 % tandis que la part des entreprises de 50 salariés et plus tombe à 8 %. Cette répartition est l'inverse de celle du chiffre d'affaires dont 54 % est réalisé dans les grandes entreprises et seulement 6 % dans les plus petites.

La taille moyenne des entreprises diffère selon le secteur du TRV. Si elle est, en moyenne, de 19 salariés, elle passe de 25 salariés pour le transport régulier à 11 pour le transport occasionnel.

Répartition des prestations et du chiffre d'affaires du TRV selon les types de service

Le TRV recouvre divers types de transports : les services réguliers interurbains, les transports scolaires, les transports de personnel, les transports occasionnels interurbains (excursions d'une journée et voyages de plus d'une journée) et les autres transports occasionnels (transport périscolaire et de clientèle). La plupart des entreprises assurent deux ou trois types de ces services.

TABEAU 1.2
Répartition du chiffre d'affaires des entreprises du TRV, selon l'activité principale et la nature de service, en 2000. (%)

Nature de service	Transports routiers réguliers de voyageurs (602B)	Autres transports routiers de voyageurs (602G)	Ensemble
Transports routiers réguliers de voyageurs	80%	27%	66%
Services réguliers ordinaires	44%	7%	34%
Service à titre principal pour les scolaires	28%	16%	25%
Transport de personnel	6%	4%	6%
Services réguliers internationaux	2%	0%	1%
Autres transports routiers de voyageurs	20%	73%	34%
Services occasionnels interurbains et autres services occasionnels	15%	56%	26%
Services périscolaires	3%	9%	4%
Services occasionnels	1%	8%	3%

Source: DAEI/SES-EAE

D'après les résultats de l'enquête annuelle d'entreprises 2000, les services réguliers ordinaires représentent un tiers du chiffre d'affaires de l'ensemble du TRV, les transports occasionnels interurbains et les transports scolaires en représentent environ un quart chacun ; les prestations de transport de personnel sont relativement faibles ainsi que les services en transports internationaux. La répartition varie, bien entendu, selon l'activité principale des entreprises.

Les entreprises ayant pour activité principale les transports routiers réguliers de voyageurs réalisent par définition leur chiffre d'affaires principalement en services réguliers (80 %). Celui-ci se décompose en services réguliers ordinaires (44 %), en transports scolaires et de personnel (34 %) et en services internationaux (2 %); les autres 20 % se répartissent essentiellement en transports occasionnels interurbains (15 %), et en services péri-scolaires (3 %).

Les entreprises ayant pour activité principale les "autres transports routiers de voyageurs" réalisent 73 % de leur chiffre d'affaires en transports occasionnels et 27 % en transport routier régulier dont 16 % pour les scolaires.

Plus de la moitié du chiffre d'affaires du TRV est réalisée dans les entreprises de 50 salariés et plus et seulement 6 % dans les entreprises de moins de 6 salariés. Cette répartition se retrouve pour le transport routier régulier ; pour le transport routier occasionnel, les deux tiers du chiffre d'affaires sont réalisés dans la tranche médiane (6 à 49 salariés) (tableau 1.1).

La recette moyenne

En 2000, d'après l'EAE, les entreprises de TRV (602B et 602G) ont réalisé un chiffre d'affaires hors sous-traitance de 3 529 millions d'euros, dont les trois quarts dans le transport régulier de voyageurs. Si l'on rapporte ce montant au kilométrage parcouru, la recette moyenne ressort à 1,53 euro par kilomètre, tous services confondus. Les services qui dégagent la plus forte recette kilométrique sont les services réguliers ordinaires (1,64 euro). Les services occasionnels ont une recette au kilomètre plus faible (1,39 euro, en moyenne).

Transport par autocar

Selon l'EAE, en 2000 le parc d'autocars de plus de neuf places (10 places assises y compris celle du conducteur) est de 43 074 véhicules dont 32 533 pour les entreprises de transports réguliers de voyageurs et 10 541 pour les transports occasionnels.

Investissement

En 2000, le taux d'investissement (rapport entre l'investissement total et la valeur ajoutée brute aux coûts des facteurs) s'élève à 20 %.

Après avoir baissé pendant dix années de 1986 à 1996, passant ainsi de 27,2 % à 20 %, le taux d'investissement se retrouve en 2000 au même niveau qu'en 1996. Ce taux d'investissement est d'une part légèrement plus élevé dans le transport régulier que dans le transport occasionnel, et, d'autre part, globalement plus élevé dans les petites entreprises (moins de 6 salariés) et dans les grandes (50 salariés et plus) que dans les entreprises de taille moyenne (6 à 49 salariés).

TABLEAU 1.3 : Taux d'investissement par secteur d'activité selon la taille des entreprises, en 2000. (%)

	Transport régulier	Autre transport	Ensemble
0 à 5 salariés	26	13	21
de 6 à 49 salariés	15	19	17
50 salariés et plus	22	18	22
TOTAL	20	18	20

Source: DAEI/SES-EAE

La sous-traitance* : une pratique encore réduite dans le TRV

Le recours à la sous-traitance, quoique marginal, a augmenté sur la période 1986 à 2000. Le taux de sous-traitance (rapport entre la sous-traitance* et le chiffre d'affaires) est de 6,7 % en 2000, après avoir atteint des taux plus élevés les deux années précédentes (7,2 % en 1998 et 8,0 % en 1999). Cependant, il est deux fois plus faible que celui observé dans le TRM, qui atteint 14 % en 2000.

On observe peu de différence entre le taux de sous-traitance du transport régulier et celui du transport occasionnel (respectivement 6,9 % et 6,2 %).

* sous-traitance transport et autre sous-traitance

Chapitre 2

L'EMPLOI DANS LE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

En 2000, le transport routier de voyageurs emploie 58 000 personnes, en équivalent temps plein, salariés et non salariés. Ce secteur se caractérise par une population plus âgée et moins mobile que dans le transport routier de marchandises. La féminisation s'y développe et augmente légèrement parmi les conducteurs.

Une baisse des entreprises et des effectifs depuis 1996

En 2000, selon l'EAE, les 2 900 entreprises dans le transport routier de voyageurs emploient près de 58 000 personnes en équivalent temps plein, dont 98 % de salariés. Les emplois se répartissent pour 77 % dans le transport régulier de voyageurs et pour 23 % dans le transport occasionnel.

TABLEAU 2.1
Répartition des entreprises et des effectifs du TRV selon la taille des entreprises en 2000. (%)

Année 2000	Entreprises	Effectif	Salariés	Non salariés
Moins de 10 salariés	62%	12%	10%	84%
De 10 à 19 salariés	13%	9%	9%	9%
De 20 à 49 salariés	17%	25%	25%	6%
50 salariés et plus	8%	54%	55%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : DAEI/SES-EAE

Si le TRV se caractérise par un très grand nombre de petites entreprises, celles-ci ne concernent que peu d'emplois. On constate, en effet, que 62 % des entreprises de moins de 10 salariés n'emploient que 12 % des effectifs. A l'autre extrémité de la répartition, 8 % des entreprises de 50 salariés et plus emploient 54 % des effectifs.

Cette pré-éminence des petites entreprises est plus marquée dans le transport occasionnel que dans le transport régulier. Ainsi, 45 % des entreprises de transports réguliers de moins de 6 salariés emploient 4 % des salariés et 53 % des entreprises des transports occasionnels de même taille emploient 10 % des salariés. A l'opposé, l'essentiel des emplois du transport régulier (87 %) est concentré dans des entreprises de 20 salariés et plus, mais seulement 59 % des emplois le sont dans le transport occasionnel.

TABLEAU 2.2
Répartition des entreprises et des effectifs salariés du TRV par activité principale, en 2000. (%)

Année 2000	Transports réguliers		Transports occasionnels	
	Entreprises	Effectif salarié	Entreprises	Effectif salarié
de 0 à 5 salariés	45%	4%	53%	10%
de 6 à 9 salariés	14%	4%	14%	11%
de 10 à 19 salariés	10%	5%	16%	21%
20 salariés et plus	31%	87%	16%	59%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Source : DAEI/SES-EAE

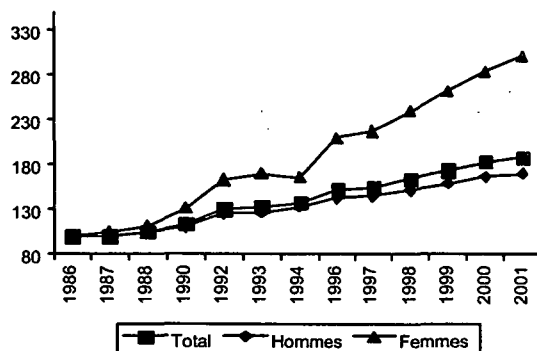
Une féminisation croissante

Le secteur du transport routier de voyageurs est peu féminisé par rapport à la situation dans l'ensemble de l'économie.

En 2000, les femmes représentent moins du quart des salariés de l'ensemble du TRV (et seulement 11 % dans l'ensemble du TRM). Cependant, entre 1986 et 2000, sur le champ des établissements affiliés à l'UNEDIC, les effectifs salariés féminins du TRV ont été multipliés par trois. La part des femmes a augmenté ainsi de 8,3 points, passant de 13,7 % à 22,0 %. Cette féminisation du TRV se poursuit à un rythme soutenu en fin de période, plus de 10 %

GRAPHIQUE 2.1

Evolution des effectifs salariés dans le TRV selon le sexe entre 1986 et 2000 (base 100 en 1986)



Source : UNEDIC

par an depuis 1994.

La représentation féminine n'est pas très différente selon le caractère régulier ou non du transport de voyageurs ; toutefois, elle augmente davantage dans le transport occasionnel.

Pour les conducteurs d'autocars du secteur du transport routier de voyageurs, les enquêtes de l'Inrets de 1993 et 1999/2000 montrent que la proportion de conducteurs femmes a peu augmenté, passant de 11,8 % à 13,1 %. Leurs conditions de travail restent différentes de celle des hommes : elles sont deux fois plus nombreuses à travailler à temps partiel, elles occupent deux fois plus souvent des postes mixtes (à la fois régulier et occasionnel) que des postes

spécialisés (régulier ou occasionnel) et deux fois plus souvent des postes organisés en deux phases (deux périodes de travail séparées de plus de six heures) que des postes en une phase..

Près de trois salariés sur quatre exercent le métier de conducteur

En 2000, d'après l'EAE, la proportion de conducteurs est, toutes tailles d'entreprises confondues, de même importance au sein de l'ensemble des salariés des activités de transports réguliers ou de transports occasionnels de voyageurs. Elle se situe aux environs de 74 %. Elle varie selon la taille des entreprises et l'activité principale. Elle est plus faible pour les plus petites entreprises et pour les grandes entreprises.

TABLEAU 2.3

Part des conducteurs dans l'ensemble des salariés selon le type de transport en 2000. (%)

	% de conducteurs
moins de 6 salariés	68%
de 6 à 49 salariés	75%
50 salariés et +	74%
TRV régulier	74%
moins de 6 salariés	80%
de 6 à 49 salariés	76%
50 salariés et +	71%
TRV occasionnel	75%
moins de 6 salariés	73%
de 6 à 49 salariés	76%
50 salariés et +	74%
TRV	74%

Source : DAEI/SES-EAE

Les métiers de conducteurs de TRV

Les métiers de conducteurs, dans le secteur du transport routier de voyageurs, sont assez différenciés et hiérarchisés.

Dans la convention collective du TRV, les emplois de conducteurs sont définis de la façon suivante :

-1- conducteur de car : titulaire du permis de conduire « transports en commun », il est chargé de la conduite et du dépannage de son véhicule ; il aide aux tâches liées à la messagerie.

-2- conducteur-receveur de car : titulaire du permis « transports en commun », il est chargé de la conduite et du dépannage du car, de la perception des recettes voyageurs (y compris sur les bagages) et de messagerie ; il est également responsable de la manutention et de la surveillance des colis et de la messagerie.

-3- conducteur de tourisme : en sus des tâches définies précédemment, le conducteur de tourisme doit avoir au moins deux ans d'expérience de conduite et posséder des compétences dans le domaine des services touristiques, tant du point de vue technique (documents douaniers, change, contrôle des prestations hôtelières), que du point de vue de l'accueil de la clientèle (présentation, connaissance des langues, éventuellement informations succinctes sur le site visité). Le conducteur de tourisme effectue des services d'une durée de trois jours au moins. Il est considéré comme spécialisé en transport touristique si le nombre de repos journaliers pris en dehors du domicile, au cours de ses déplacements, est d'au moins trente par an.

-4- conducteur de grand tourisme: il assure les mêmes services que le conducteur de tourisme, mais il effectue des circuits dits "de grand tourisme", d'une durée d'au moins cinq jours et dans un car d'au moins 32 places de catégorie grand luxe. Il est considéré comme conducteur de grand tourisme si le nombre de repos journaliers pris en dehors du domicile, au cours de ses déplacements, est d'au moins soixante-cinq par an.

En général, les conducteurs-receveurs effectuent des services réguliers (lignes interurbaines ou lignes internationales).

Les «conducteurs de cars» sont les conducteurs qui assurent le transport scolaire ou de personnel et ceux qui assurent les transports à la demande. C'est dans cette catégorie que l'on trouve les conducteurs les moins qualifiés, les débutants et les conducteurs à temps partiel.

Pyramide des âges

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) fournissent une répartition par âge des salariés dans les différents secteurs des transports en 2000. Cette répartition met en évidence la proportion plus importante des salariés âgés de 50 ans et plus dans le TRV que dans le TRM (27 % contre 15 %). Cette proportion n'était que de 17 % dans le TRV en 1995.

TABLEAU 2.4
Pyramide des âges des salariés dans différents secteurs des transports en 2000. (%)

	moins de 25 ans	de 25 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Transport ferroviaire	9%	33%	41%	17%	100%
Transport urbain	7%	36%	33%	23%	100%
TRV*	5%	36%	31%	27%	100%
TRM**	10%	49%	26%	15%	100%
Transport fluvial & marit.	15%	43%	27%	14%	100%
Transport air	10%	52%	23%	15%	100%
Services auxiliaires	15%	48%	23%	14%	100%
Ensemble	11%	45%	28%	16%	100%

*602B et 602G

**602L et 602M

Source : Insee/DADS 2000

En ce qui concerne les conducteurs et selon les données de la CARCEPT*, on constate que :

- la proportion des conducteurs du TRV âgés de 50 ans et plus est passée de 21 % à 23 % entre 1996 et 1999,
- l'âge moyen des conducteurs de car dans le transport routier de voyageurs (44,5 ans) est de près de six années de plus que celui des conducteurs du TRM (38,6 ans).
- les hommes conducteurs de car ont, en moyenne, 3 ans de plus que les conductrices.

*CARCEPT : caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport

L'ancienneté

Selon la CARCEPT, entre 1996 et 1999, l'ancienneté, appréciée par le nombre d'années de cotisations à cette caisse, a augmenté de près d'un an dans le TRV. Elle est restée stable dans le TRM. L'ancienneté de l'ensemble des salariés du TRV est de 12,4 années, soit en moyenne près de deux ans de plus que celle des salariés du TRM. On retrouve cette différence entre les conducteurs de car et ceux de poids lourd. Les conducteurs de car ont une ancienneté moyenne de 11,6 ans alors que les conducteurs de poids lourd ont une ancienneté de seulement 9,2 ans. De plus, à l'intérieur même de la catégorie des conducteurs du TRV, l'ancienneté varie sensiblement entre les conducteurs de car-receveur et les conducteurs de car, soit 11,6 ans et 14,6 ans. Enfin, les hommes ont une ancienneté moyenne de 12,8 ans et les femmes 10,1 ans.

La mobilité professionnelle

L'enquête de l'Inrets de 1999/2000 fournit des informations sur la mobilité professionnelle, c'est-à-dire l'itinéraire professionnel des autocaristes entre le moment où ils entrent dans la profession et le moment de l'enquête. La mobilité professionnelle comprend à la fois la mobilité vers un autre métier et la mobilité comme autocariste dans une autre entreprise.

Pour la conduite, il existe une très nette distinction entre les conducteurs de car et de poids lourd. Les premiers sont beaucoup moins mobiles professionnellement que les seconds. Ainsi, seulement quatre autocaristes interrogés sur dix ont déjà changé d'entreprise, pour plus de huit sur dix pour les conducteurs de poids lourds. Dans 13,5 % des cas, c'est une mobilité vers un autre métier et dans 28 % des cas, c'est une mobilité vers une autre entreprise comme autocariste.

TABLEAU 2.5
Mobilité professionnelle des conducteurs de transport en commun en 2000. (%)

	Autre métier	Conducteur dans une autre entreprise	Pas de mobilité	Ensemble
Transport régulier	11%	30%	60%	100%
Transport occasionnel	21%	25%	55%	100%
Transport mixte	14%	27%	59%	100%
Hommes	14%	28%	58%	100%
Femmes	8%	27%	65%	100%
Ensemble des conducteurs d'autocars	14%	28%	59%	100%

Source: Inrets 1999/2000

Toujours selon l'Inrets, il semblerait que la mobilité soit restée stable entre 1993 et 2000 pour l'ensemble des conducteurs à temps plein. Toutefois, des différences sont observées selon le type de transport : la mobilité est passée de 29 % à 40 % pour les conducteurs "en régulier" mais s'est un peu réduite (de 56 % à 45 %) pour les conducteurs "en occasionnel" ; enfin, elle a peu changé pour les conducteurs "mixtes". La mobilité des conducteurs à temps partiel s'est accrue, notamment la mobilité vers une autre entreprise comme autocariste, qui est passée de 20 % à 29 %.

Les femmes sont moins mobiles que les hommes. La mobilité des femmes vers d'autres métiers qu'autocaristes s'est presque réduite de moitié, passant de 14 % à 8 % entre 1993 et 1999/2000. Mais elles changent plus fréquemment d'entreprise comme autocaristes. Au total, leur taux global de mobilité reste à peu près stable.

Chapitre 3

LA DUREE DU TRAVAIL DES CONDUCTEURS DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

D'après l'enquête de l'Inrets , les conducteurs d'autocars à temps plein travaillent, en moyenne, 44,6 heures par semaine en 2000, soit 3,6 heures de moins qu'en 1993, et conduisent une heure de moins. Cette baisse se retrouve aussi bien dans le transport régulier qu'occasionnel ou mixte. La durée hebdomadaire du travail est identique pour les hommes et les femmes, mais la répartition entre les différentes tâches n'est pas la même : le temps de conduite est plus élevé pour les femmes, compensant ainsi des temps d'attente et des temps d'entretien plus faibles.

Plus d'un salarié sur quatre à temps partiel

Le transport routier de voyageurs (TRV) se caractérise par une forte présence de salariés recrutés sur des contrats de travail à temps partiel. En 2000, selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS), près de 28 % des salariés travaillent sur un contrat à temps partiel, alors que cette proportion n'est que de 6 % dans le transport routier de marchandises (TRM).

Par ailleurs, parmi les salariés du TRV, 43 % des femmes sont à temps partiel et près de 24 % des hommes.

Tableau 3. 1 Part des salariés à temps partiel selon le secteur en 2000. (%)

	TRV	TRM
Hommes	23,7%	4,6%
Femmes	43,2%	20,9%
Ensemble	27,6%	6,1%

Source : INSEE-DADS 2000

En ce qui concerne les conducteurs de car, les informations proviennent des résultats des enquêtes de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets) réalisées successivement en 1993 et en 1999/2000. Sur cette période, la proportion des conducteurs effectuant un travail à

temps partiel est passée de 20 % à 24 %.

Le travail à temps partiel reste une caractéristique du travail des femmes : 44 % des conductrices d'autocar occupent des postes à temps partiel contre 20 % pour les conducteurs hommes selon l'enquête Inrets 1999/2000.

L'importance du temps partiel varie avec la taille de l'établissement

Globalement, la proportion de salariés du TRV à temps partiel ne varie pas de façon sensible selon le caractère occasionnel ou régulier du transport routier de voyageurs. En effet, d'après les DADS, cette proportion est de 27,8 % dans le transport régulier de voyageurs et de 27,0 % dans le transport occasionnel.

En revanche, la taille de l'établissement est un facteur discriminant. Quel que soit le type d'activité, le taux de présence sur des contrats de travail à temps partiel varie avec la taille des entreprises. Pour l'ensemble du TRV, la part du travail à temps partiel diminue au fur à mesure que la taille augmente, les entreprises de moins de 5 salariés faisant exception. Elle est maximale dans les entreprises dont le nombre de salariés est compris entre 5 et 9 salariés (38%).

TABLEAU 3. 2
Proportion des salariés à temps partiel dans le transport routier de voyageurs en 2000 selon la taille de l'établissement. (%)

Pourcentage des salariés à temps partiel en 2000	
Transport régulier de voyageurs	27,8
moins de 5 salariés	32,0
de 5 à 9 salariés	41,4
de 10 à 19 salariés	37,6
de 20 à 49 salariés	31,5
50 salariés et plus	21,7
Transport occasionnel de voyageurs	27,0
moins de 5 salariés	30,6
de 5 à 9 salariés	32,7
de 10 à 19 salariés	32,0
de 20 à 49 salariés	25,9
50 salariés et plus	17,8
Transport routier de voyageurs	27,6
moins de 5 salariés	31,5
de 5 à 9 salariés	37,9
de 10 à 19 salariés	35,6
de 20 à 49 salariés	29,8
50 salariés et plus	21,4

Source : INSEE-DADS 2000

Les services et les postes de travail des conducteurs d'autocars

Une des principales caractéristiques de l'évolution des situations de travail est l'augmentation des postes "mixtes", c'est-à-dire non spécialisés dans les services occasionnels ou dans des services réguliers. Ainsi, selon l'Inrets, la proportion des conducteurs à temps plein assurant des postes "mixtes" est passée de 55 % à 63 % entre les enquêtes de 1993 et de 1999/2000.

Une autre caractéristique de l'évolution des situations de travail est la très forte augmentation des postes en deux phases (ou deux amplitudes* séparées par une durée de repos de six heures et plus, un même jour). Leur part passe de 24 % à 41 % entre 1993 et 2000.

*: amplitude au sens de l'Inrets

Des temps de travail plus courts pour les conducteurs du TRV que pour ceux du TRM

Selon les enquêtes de l'Inrets, la durée de travail hebdomadaire moyenne des conducteurs d'autocar employés à temps plein a baissé de 3,6 heures. Elle est passée de 48,2 heures, en 1993, à 44,6 heures, en 2000. Si on la compare à la durée de travail dans le transport de marchandises, elle est beaucoup moins élevée que celle des conducteurs salariés du secteur transport du TRM (51,3 heures)**.

Néanmoins des écarts importants marquent les distributions des conducteurs à temps complet, selon la durée hebdomadaire du travail : le quart des conducteurs d'autocar travaille au plus 36,8 heures et un autre quart au moins 51,8 heures.

La durée de travail est identique pour les conducteurs et les conductrices employés à temps plein, en 1993 comme en 2000.

Enfin, les différences entre les durées de travail des postes "en une phase" et celles des postes "en deux phases" sont restées stables d'une enquête à l'autre.

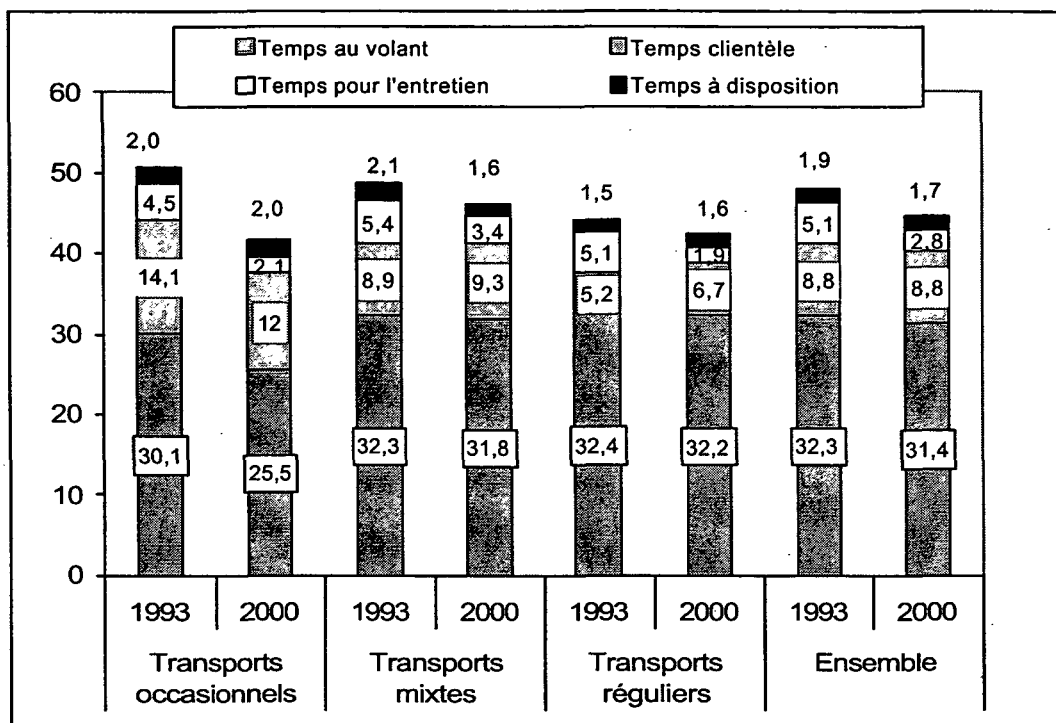
TABLEAU 3. 3. Durée hebdomadaire de travail des conducteurs d'autocar. (heures)

	Enquête 1993	Enquête 1999/00
Service régulier	44,2	42,4
Service occasionnel	50,7	41,6
Service mixte	49,4	46,1
Hommes	48,3	44,6
Femmes	48,2	44,6
Service en 1 phase	48,9	45,6
Service en 2 phases	45,2	42,4
Ensemble	48,2	44,6

Sources : Inrets 1993 et 1999/2000

** :selon l'enquête Inrets auprès des conducteurs de poids lourds 1999

Graphique 3.1
Durée hebdomadaire de travail des conducteurs à temps plein selon le type de transport en 1993 et 2000. (heures)



Source : Enquêtes Inrets 1993 et 1999/2000

Baisse de la durée du travail dans tous les postes

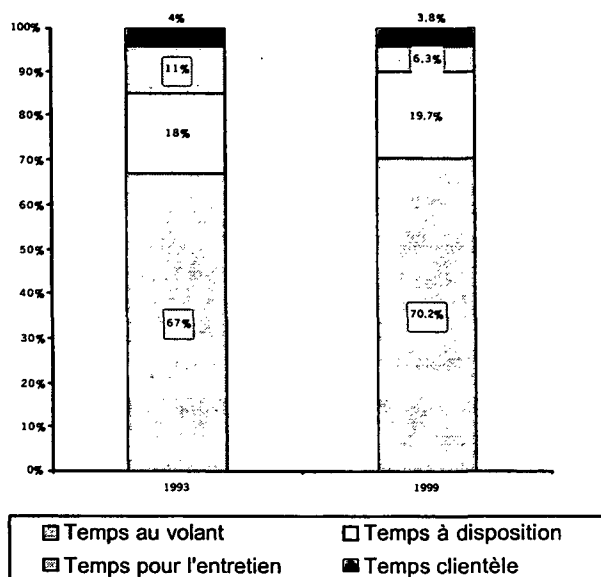
La baisse hebdomadaire de la durée du travail des conducteurs à temps plein est constatée pour tous les types de poste entre 1993 et 2000, mais dans des proportions différentes. La durée du travail a beaucoup diminué dans le transport occasionnel (- 9,1 heures). Elle passe ainsi de 50,7 heures à 41,6 heures. Par contre, dans le transport régulier, la durée ne diminue que de deux heures. Enfin, dans le transport "mixte" elle a baissé de 3,3 heures.

De façon plus précise, la durée de travail varie selon les services effectués : les conducteurs affectés à des services réguliers ont les durées de travail les plus faibles (43,2 heures pour les lignes en urbain

et 45,0 heures pour les lignes en inter-urbain). Viennent, ensuite, les conducteurs assurant le transport péri-scolaire en service occasionnel. Ils travaillent 45,0 heures par semaine, en 2000.

Les conducteurs à temps plein qui effectuent le ramassage scolaire travaillent, en moyenne, 45,5 heures par semaine, contre 48,0 heures en 1993. Aux services occasionnels «secs» (dont la prestation se réduit au seul transport) ou grande distance correspondent des durées moyennes hebdomadaires de travail proches : 45,2 heures et 46,6 heures respectivement. Les durées correspondantes, en 1993, étaient de 49 heures.

Graphique 3.2
Répartition de la durée du travail hebdomadaire des conducteurs à temps plein selon les différentes activités, en 1993 et en 2000. (%)



Source : Enquêtes Inrets 1993 et 1999/2000

Enfin, les conducteurs assurant régulièrement ou souvent d'autres types de services occasionnels (tourisme et transport sec) ont des durées de travail de l'ordre de 46 heures par semaine. Ceux qui effectuent le ramassage ouvrier travaillent 47,5 heures. Enfin, les conducteurs affectés aux lignes régulières internationales ont les durées les plus élevées, et en augmentation (50 heures contre 47,5 heures en 1993).

Ces disparités de temps de travail vont de pair avec de fortes disparités dans les amplitudes journalières de travail : pour les conducteurs à temps plein, une amplitude de travail sur deux est supérieure à 11,8 heures et une sur dix supérieure à 13,8 heures.

Moindre diminution du temps de conduite

La diminution du temps de travail hebdomadaire s'accompagne d'une baisse du temps de conduite. En effet, le temps de travail diminue, en moyenne, de 3,6 heures entre 1993 et 2000 et le temps de conduite de 0,9 heure.

C'est "au volant" que les conducteurs passent le plus de temps, soit 31,4 heures, en moyenne, par semaine contre 32,3 heures en 1993.

Les "autres temps", c'est-à-dire ceux consacrés à la clientèle et à l'entretien des véhicules, ont aussi diminué de deux heures et demie. En revanche, le temps à disposition ou le temps d'attente est resté stable et se maintient à 8,8 heures.

En termes de répartition des temps affectés aux différentes activités, la part de temps au volant a augmenté, passant de 67% à 70,2% entre 1993 et 2000. Par contre, le temps affecté à l'entretien du véhicule a fortement diminué (11% en 1993 contre 6,3% en 2000).

Le temps de travail des conducteurs à temps plein passé aux différentes activités dépend fortement des types de service.

Par exemple, les conducteurs spécialisés dans les services "occasionnels" voient baisser le temps affecté à chacune des activités (- 4,6 heures à l'arrêt et - 4,5 heures en conduite). La structure du temps de travail reste stable entre 1993 et 2000, en dépit de la forte baisse globale. En revanche, les conducteurs spécialisés dans les services "réguliers" conduisent le même temps qu'en 1993 mais avec un peu plus de temps à disposition (+1,5 heures). Ils passent moins de temps aux "autres travaux" (- 3,1 heures) alors que la part de conduite augmente.

Les différents temps des conducteurs "mixtes" diminuent à l'exception du temps à disposition qui augmente. La structure du temps de travail a légèrement évolué en faveur des temps d'attente et de conduite qui sont plus élevés.

Sur la même période, si le temps de conduite a diminué, le nombre de kilomètres parcourus par jour par les conducteurs est resté stable (200 kilomètres) (tableau 3.4).

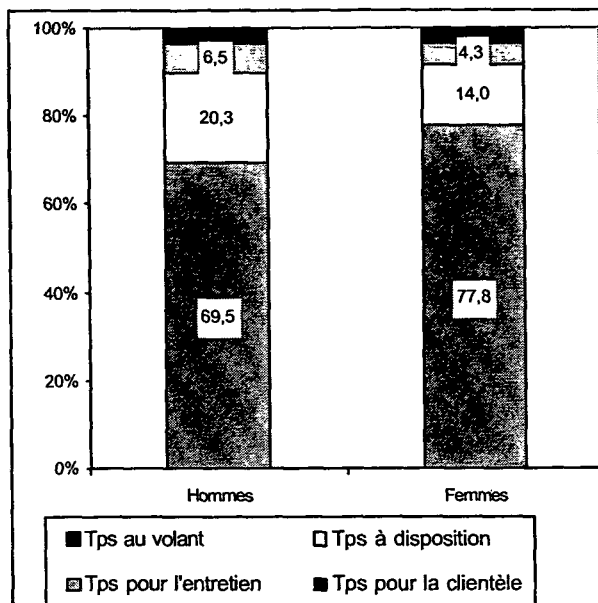
La répartition du temps de travail est différente pour les hommes et pour les femmes

Si la durée de travail hebdomadaire des conductrices à temps plein est identique à celle des hommes, soit 44,6 heures, l'organisation du travail selon les activités diffère, en particulier en ce qui concerne le temps "au volant" et le temps à disposition. Les femmes conduisent 34,7 heures de leur temps de travail hebdomadaire et les hommes 31 heures. Par contre, elles ont un temps d'attente (à disposition) moins élevé que celui des hommes (6 heures contre 9 heures pour les hommes). Enfin, elles passent une heure de moins à l'entretien de leur véhicule.

En termes relatifs, le temps de conduite représente 77,8% de la durée hebdomadaire du travail des femmes et seulement 69,5% de celle des hommes pour un nombre de kilomètres très proche.

En termes d'amplitude de travail journalière, il n'y a pas de différence entre celle des hommes et celle des femmes : elle s'élève à 11 heures.

GRAPHIQUE 3.3
Répartition de la durée de travail hebdomadaire des conducteurs selon le sexe, en 2000. (%)



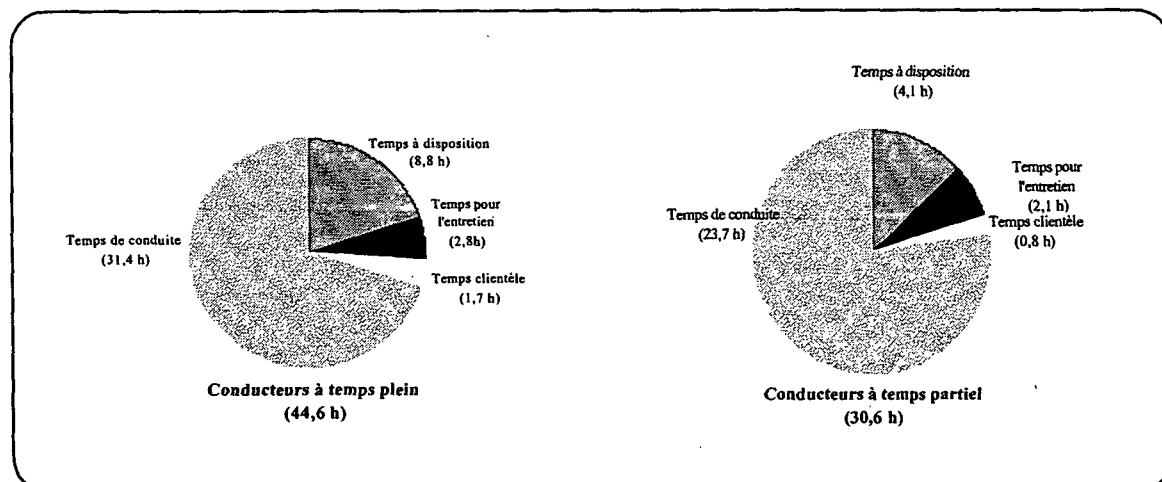
Temps de conduite plus important pour les conducteurs à temps partiel

Une autre caractéristique de l'évolution des conditions de travail des conducteurs d'autocars entre 1993 et 2000 est l'augmentation des emplois à temps partiel, dont la proportion est passée de 20 % à 24 %. Ils concernent 44 % des conductrices et 20 % des conducteurs, en 2000.

Entre 1993 et 2000, la durée moyenne hebdomadaire du travail à temps partiel a augmenté ; elle est

GRAPHIQUE 3.4

Répartition du temps de travail moyen des conducteurs d'autocar selon le temps plein ou le temps partiel, en 1999/2000



Source : Enquête INRETS 1999/2000

* au sens de l'Inrets

passée de 28,7 heures à 30,6 heures. L'essentiel du temps est consacré à la conduite, les activités sédentaires étant plus marginales. La part de la conduite atteint 77,4 % du temps de travail alors qu'elle ne représente que 70,3 % pour les conducteurs à temps plein. La part des temps à disposition (ou d'attente) est plus faible (19,7 % à plein temps contre 13,3 % à temps partiel). Les "autres temps", c'est-à-dire les temps pour l'entretien et la clientèle, sont relativement peu différenciés selon que le conducteur travaille à temps partiel ou à temps plein.

Les conducteurs travaillant à temps partiel parcourent, en moyenne, 146 kilomètres par jour. Les conducteurs qui effectuent un service régulier roulent, en moyenne, 209 kilomètres par jour contre 123 kilomètres en service occasionnel. Les conducteurs qui travaillent en continu parcourent en moyenne 177 kilomètres, et 137 kilomètres s'ils travaillent en deux phases.

Amplitude de travail

L'amplitude* de travail journalière est la séquence de temps comprise entre deux repos d'au moins six heures chacun. Toutefois, pour les conducteurs travaillant en deux phases dans une journée, même séparées par une coupure de plus de six heures, l'amplitude a été définie comme le temps écoulé entre la prise du premier service et la fin du dernier service. L'amplitude moyenne journalière de travail des conducteurs travaillant à plein temps est très proche de celle des conducteurs travaillant à temps partiel, respectivement 11 heures et 10,5 heures.

TABLEAU 3.4
Kilométrage moyen journalier des conducteurs d'autocars (temps plein), en 1993 et 2000. (km)

	1993	2000
Service occasionnel	249	188
Service régulier	173	235
Service mixte	206	204
Hommes	198	203
Femmes	205	197
Service en 1 phase	204	204
Service en 2 phases	209	199
Ensemble	205	202

Source : Enquêtes Inrets 1993 et 1999/2000

L'amplitude varie peu selon les types de services : services réguliers (10,5 heures) ou services mixtes (11,3 heures).

Parmi les conducteurs à temps plein, un sur deux a une amplitude de travail supérieure à 11,8 heures, un sur quatre dépasse 13,0 heures.

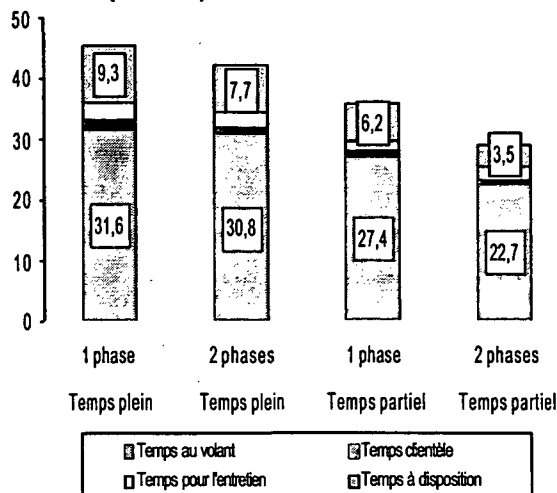
Phases de travail

Un travail est en deux phases lorsque dans la même journée il est séparé par une période de repos de six heures ou plus. La proportion de travail organisé en deux phases distinctes a fortement crû entre 1993 et 2000. Elle est passée de 27 % à 41% de l'ensemble des conducteurs à plein temps.

Pour les conducteurs à temps plein, le mode de fonctionnement, en une phase continue de travail ou en deux phases, influe peu sur la durée hebdomadaire de travail (45,6 heures contre 42,4 heures pour les bi-phases) ; en particulier les temps de conduite sont très proches, l'écart porte principalement sur les temps à disposition.

Au contraire, pour les conducteurs à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail est significativement plus courte pour les conducteurs travaillant en deux phases journalières (29,2 heures) que pour ceux travaillant en continu (35,8 heures). Le temps de conduite chute également, environ de 5 heures, entre le mode de fonctionnement en une phase et celui en deux phases. De plus, on observe un temps à "disposition" presque deux fois plus faible pour les conducteurs dont le travail est organisé en deux phases.

GRAPHIQUE 3.5
Temps de conduite et des autres activités selon le nombre de phases de travail dans la journée, en 2000. (heures)



Source : Enquête Inrets 1999/2000

Temps de travail selon la taille des entreprises

Si la durée de travail hebdomadaire est, en moyenne, de 44,6 heures, elle varie en fonction inverse de la taille des entreprises au delà de 50 salariés. Ce sont dans les très grosses entreprises (500 salariés et plus) que les conducteurs travaillent le moins longtemps : la durée de travail hebdomadaire passe de 47,3 heures par semaine dans les entreprises dont le nombre de salariés est compris entre 50 et 99 à 41,6 heures par semaine dans les entreprises de 500 salariés et plus.

TABLEAU 3.5
Durée de travail hebdomadaire selon la taille de l'entreprise en 2000. (heures)

	Durée de travail hebdomadaire (heures)
moins de 50 salariés	46,3
de 50 à 99 salariés	47,3
de 100 à 199 salariés	46,3
de 200 à 499 salariés	43,8
500 salariés et plus	41,6
Ensemble	44,6

Source : Enquête Inrets 1999/2000

Chapitre 4

LES REVENUS DES SALARIES DU TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

En 2000, le niveau et la hiérarchie des salaires dans le transport routier de voyageurs (TRV) sont très proches de ceux du transport routier de marchandises (TRM). La différence de gain entre les deux secteurs provient essentiellement des frais de route, qui sont beaucoup plus faibles dans le TRV. Le niveau des rémunérations des conducteurs d'autocars est variable selon le sexe, l'ancienneté dans le métier et la taille des entreprises. Il est aussi plus élevé dans le transport occasionnel. La moitié des écarts de salaire entre les conducteurs et les conductrices s'explique par les différences de temps de travail.

Les salaires conventionnels

Les rémunérations mensuelles globales garanties par la convention collective du transport de voyageurs aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté passent de 1 114 euros au premier novembre 1997 à 1 239 euros au premier décembre 2002, soit une progression nominale moyenne de 2,1 % par an, sous l'effet d'une augmentation des minima sociaux et de l'indice général des prix.

Répartition des salaires selon les catégories socio-professionnelles dans le TRV

Les déclarations annuelles des données sociales (DADS) fournissent les salaires du transport routier de voyageurs (TRV) selon les catégories socio-professionnelles. En 2000, le salaire net moyen par mois d'un salarié à temps complet, ayant travaillé toute l'année, est de 1 464 euros.

Si on compare la hiérarchie des salaires dans le TRV et le transport routier de marchandises (TRM), on constate que les niveaux de salaires dans les deux secteurs sont très proches, à l'exception des cadres qui sont mieux rémunérés dans le TRV que dans le TRM.

En 2000, le salaire moyen mensuel net des conducteurs du TRV s'élève à 1 346 euros, soit 3,2 % de plus que celui des conducteurs du TRM.

Dans le TRV, les agents de maîtrise ont des salaires supérieurs de 35 % à ceux des conducteurs et ceux des cadres sont près de deux fois et demie supérieurs à ceux des conducteurs. Les catégories aux salaires les plus faibles sont les employés et les ouvriers non qualifiés.

Les ouvriers qualifiés de type industriel et artisanal dans le TRV ont respectivement un salaire net moyen de 1 368 et 1 329 euros.

TABLEAU 4.1
Salaire mensuel moyen net par catégorie socio-professionnelle dans le TRM et le TRV, en 2000. (euros)

Catégories socioprofessionnelles	TRM*	TRV**
Cadres administratifs commerciaux	2865	3172
Professions intermédiaires	1768	1885
Techniciens	1625	1746
Contremaîtres et agents de maîtrise	1679	1819
Employés administratifs d'entreprise	1220	1270
Ouvriers qualifiés type industriel	1339	1368
Ouvriers qualifiés type artisanal	1269	1329
Conducteurs	1307	1346
Ouvriers qualifiés manutention des transports	1233	1447
Ouvriers non qualifiés type industriel	1126	1285
Ouvriers non qualifiés type artisanal	1035	1085
Ensemble	1390	1464

* TRM : 602B et 602G

** TRV : 602L et 602M

Source : DADS 2000

Hiérarchie des salaires bruts moyens (CARCEPT) et facteurs de variation

La CARCEPT* permet de connaître les salaires des salariés affiliés à la caisse, qui travaillent à temps complet et qui sont présents du premier janvier au 31 décembre, dans un même emploi et une même entreprise. Ainsi, le salaire brut moyen annuel de l'ensemble des salariés permanents du TRV en 1999 est de 18 124 euros. Il est proche de celui de l'ensemble des salariés du TRM (18 140 euros) mais il est de 22 % inférieur à celui des salariés du transport urbain de voyageurs. Sur la période 1993-1999, il a progressé de 2,0 % par an en moyenne soit à un rythme annuel moindre que celui du salaire brut dans le transport de marchandises (2,4 %).

TABLEAU 4.2
Montant du salaire brut annuel des salariés permanents à temps complet dans le secteur des transports de 1993 à 1999. (euros)

	1993	1996	1999
Transport de voyageurs	16 056	16 890	18 124
Transport urbain	20 531	21 842	23 094
Transport de marchandises	15 692	16 616	18 140

Source : CARCEPT

En ce qui concerne les différentes catégories de conducteurs, on constate que le salaire brut annuel des conducteurs de car (16 909 euros) est inférieur de 7,7 % à celui des conducteurs-receveurs (18 208). Si on le compare aux salaires du TRM, il est inférieur de 12,0 % à celui des grands routiers (19 212 euros) et de 9,2 % à celui des conducteurs de véhicule de plus de 19 tonnes (18 641 euros). (tableau 4.2).

TABLEAU 4.3
Salaires brut annuel selon les différentes catégories de conducteurs permanents à temps complet de 1993 à 1999. (euros)

	1993	1996	1999
Conducteur de car (ensemble)	16 102	16 761	17 732
Conducteur receveur de car	17 463	18 212	18 208
Conducteur de car	14 552	15 126	16 909
Conducteur de véhicule de plus de 19 tonnes	16 296	17 147	18 641
Conducteur grand routier	16 489	17 526	19 212

Source : CARCEPT

* CARCEPT: Caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport.

Les différences de salaire selon le sexe sont très marquées : les conducteurs de car à temps complet gagnent 28 % de plus que les conductrices et les conducteurs receveurs de car, 15 % de plus que les conductrices receveuses de car. Ces différences sont encore plus importantes si l'on considère l'ensemble des conducteurs. (voir encadré pages 23 à 25).

L'âge des salariés est un facteur relativement peu discriminant quant au niveau des salaires : l'écart entre les salariés âgés de 25 à 29 ans et ceux âgés de 45-49 ans à temps complet est d'environ 11%, pour l'ensemble des salariés du transport des voyageurs.

TABLEAU 4.4
Montant du salaire brut annuel des conducteurs à temps complet selon le sexe en 1999. (euros)

	hommes	femmes	ensemble
Conducteur receveur de car	18 411	16 052	18 208
Conducteur de car	17 023	13 389	16 909
Conducteur de véhicule de plus de 19 tonnes	18 651	16 662	18 461
Conducteur grand routier	19 223	17 199	19 212

Source : CARCEPT

Cependant, le salaire moyen évolue de façon marquée en fonction de l'ancienneté dans le secteur. Le salaire brut par tête des conducteurs à temps complet ayant moins de 5 ans d'ancienneté de cotisations à la CARCEPT est de 26 % inférieur à celui des conducteurs de car ayant entre 25 et 29 ans d'ancienneté. Ce constat vaut également pour les conducteurs-receveurs, mais avec une intensité moindre : le salaire brut moyen diffère de plus de 12,5 % entre ceux qui ont moins de cinq ans d'ancienneté et ceux qui ont entre 25 à 29 ans d'ancienneté.

Salaires des conducteurs selon le type de services et le statut

L'enquête de l'Inrets, réalisée en 1999/2000, donne des indications sur les salaires des conducteurs d'autocar. Elle confirme la proximité entre les salaires moyens mensuels nets des conducteurs de TRV (1 219 euros) et ceux des conducteurs de TRM (1 248 euros). Toutefois, des différences apparaissent dans le TRV entre les services. Les salaires nets mensuels les plus élevés se retrouvent chez les conducteurs de lignes régulières internationales et du tourisme à grande distance (1 290 euros), puis du tourisme à moyenne distance (1 260). Viennent ensuite le ramassage ouvrier (1 240 euros) et le péri-scolaire ou l'urbain (1 210 euros environ) puis le transport scolaire (1 200 euros).

Frais de route : 10 % des gains

Au salaire net mensuel, il faut ajouter les frais de route du TRV. Ils sont près de deux fois moins élevés que ceux du TRM (139 euros contre 224 euros), les autocaristes s'absentant de chez eux plus rarement que les conducteurs de TRM, sauf pour les transports touristiques et les lignes régulières internationales. Les frais de route diffèrent

TABLEAU 4.5
Gain net mensuel des salariés à temps complet, selon le type de service de transport effectué, en 2000. (euros)

	Salaire moyen	Frais de route	Gain mensuel	Part des frais de route
Urbain	1218	123	1341	9,1%
Inter-urbain	1209	128	1337	9,6%
Ramassage scolaire	1198	135	1333	10,1%
Ramassage ouvrier	1240	143	1383	10,3%
Lignes régulières internationales	1282	211	1493	14,1%
Péri-scolaire	1221	133	1354	9,8%
Sec moyenne distance*	1238	147	1385	10,6%
Sec grande distance*	1276	177	1452	12,2%
Tourisme moyenne distance	1261	147	1409	10,5%
Tourisme grande distance	1290	162	1451	11,1%

* transport "sec" dont la prestation se réduit au seul transport

Source : Enquête Inrets 1999/2000

également suivant le nombre de nuits passées hors du domicile. S'ils représentent, en moyenne 10,3 % du gain mensuel, ils varient dans une fourchette allant de 9 % à 14 %. Ainsi, ce sont les conducteurs des lignes régulières internationales qui perçoivent les salaires et les frais de route les plus élevés ; ceux-ci représentant 14 % de leur gain mensuel. Viennent ensuite les conducteurs des services de grande distance, "sec" ou tourisme, dont les frais de route représentent respectivement 12,2 % et 11,1 % de leur gain mensuel. Enfin les frais de route des conducteurs des services de transport urbain ne représentent que 9,1 % des revenus mensuels.

Conducteurs : les hommes mieux payés que les femmes

Les conducteurs hommes gagnent en moyenne davantage que les conducteurs femmes. Elles perçoivent, en effet, un salaire net moyen de 1 018

TABLEAU 4.6
Gain net mensuel des salariés à temps complet, selon les postes occupés et selon le sexe, en 2000. (euros)

	Salaire moyen	Frais de route	Gain mensuel	Part des frais de route
Régulier	1189	129	1319	9,8%
Occasionnel	1379	209	1587	13,1%
Mixte	1212	135	1347	10,0%
Hommes	1241	139	1381	10,1%
Femmes	1018	123	1140	10,7%
Ensemble	1219	139	1358	10,3%

Source : Enquête Inrets 1999/2000

euros, soit 21 % de moins que les hommes pour une durée de travail identique (44,6 heures par semaine pour les salariés à temps complet). Les écarts sur les frais de route sont moindres (-12 %) mais leur importance ne remet pas en cause la hiérarchie des gains mensuels nets entre hommes et femmes. On constate enfin peu de différence entre la part des frais de route des hommes dans le gain mensuel et celle des femmes (respectivement 10,1 % et 10,7%).

En ce qui concerne l'influence du nombre de phases dans la journée, les conducteurs ont un salaire net mensuel de 5,3 % supérieur lorsqu'ils effectuent leur travail en une seule phase par rapport à ceux qui exercent leur travail en deux phases.

Les rémunérations des conducteurs diffèrent selon les postes de travail qu'ils occupent : spécialisés, soit en régulier soit en occasionnel, ou non spécialisés. Les conducteurs "spécialisés en occasionnel" sont mieux payés que ceux dont les postes sont "spécialisés en régulier" (+ 16 %) ou mixtes (+ 14 %), ce qui peut s'expliquer par la prise en compte de l'irrégularité des services (primes). De plus, la part des frais de route des conducteurs "spécialisés en occasionnel" représente 13, % des gains mensuels et seulement 10 % pour les conducteurs "spécialisés en régulier".

TABLEAU 4.7

Durée hebdomadaire du travail, salaire et gain mensuels nets des conducteurs masculins à temps plein selon la taille de l'entreprise, en 2000. (heures)

Nombre de salariés de l'entreprise	moins de 50 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 199 salariés	de 200 à 499 salariés	500 salariés et plus
Durée de travail hebdomadaire	46,3	47,3	46,3	43,8	41,6
Taux de volant	0,66	0,73	0,67	0,71	0,76
Salaire mensuel	1217	1247	1241	1284	1230
Gain mensuel	1334	1363	1416	1441	1371

Source : Enquête INRETS 1999/2000.

Le salaire et la taille de l'entreprise

Presque les deux tiers des conducteurs d'autocar sont salariés d'entreprises de plus de cent salariés, alors qu'un tiers au plus des conducteurs de poids lourds sont dans des entreprises aussi grandes. Cette structure de production favorise globalement le niveau des rémunérations. Mais elle n'est pas vérifiée pour toutes les catégories de conducteurs. Le salaire net mensuel et surtout le gain mensuel augmentent avec la taille des entreprises, les frais de route y sont plus sensibles que le salaire. Le gain mensuel des conducteurs masculins à temps plein augmente régulièrement avec la taille des entreprises mais diminue jusqu'à 500 salariés. Ainsi, pour les conducteurs masculins ayant des emplois à plein temps, les salaires s'établissent à 1 217 euros par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 1 284 euros dans les entreprises ayant entre 200 et 499 salariés. Cependant, dans les entreprises de 500 salariés et plus, le salaire net moyen est un peu plus faible : 1 230 euros (4 % de moins, mais pour une durée de travail inférieure de 5 %).

En définitive, les conducteurs travaillant à plein temps, compte tenu des durées de travail, en valeur relative ou ramenée à l'heure travaillée, ont des salaires plus élevés dans les grandes entreprises (plus de 200 salariés).

Les différences de rémunération entre hommes et femmes conducteurs dans le secteur des transports urbains et interurbains de voyageurs (1).

Les entreprises de transports urbains et interurbains sont l'un des secteurs économiques où le taux de féminisation est parmi les plus faibles de l'économie française. Or, les emplois propres à cette branche – essentiellement le poste de conducteur/conductrice qui en constitue le cœur du métier – sont tout à fait accessibles aux femmes : les contraintes de force physique sont réduites, les contraintes horaires peu différentes de celles de secteurs très féminisés comme les emplois dans la santé, l'exigence de diplômes à l'entrée faible puisque la formation peut être acquise une fois recruté. A cette sous-représentation féminine s'ajoutent des écarts de rémunération importants, analysés dans cette étude.

Pour chiffrer ces éléments, nous prenons comme base de données les enquêtes-emploi INSEE de 1994 à 2002 (2) qui fournissent des informations détaillées sur les individus. Toutefois, comme le nombre de femmes salariées dans les branches retenues est trop limité pour une étude statistique, nous avons choisi « d'empiler » ces enquêtes, c'est à dire de constituer une base unique composée de l'ensemble des salariés des huit années retenues.

Sur l'échantillon total de 3536 individus (dont 1963 conducteurs), la part des femmes est estimée à respectivement 13,5% pour les conducteurs et à 25% pour les non conducteurs, soit une part globale de 19%.

Selon ce même échantillon, les conducteurs des transports routiers de voyageurs représentent 53% de l'ensemble des salariés. Les non-conducteurs sont composés majoritairement d'ouvriers autres que conducteurs de transports en commun (36%), d'employés (24%), de professions intermédiaires (25%), les cadres étant minoritaires (15%). Le taux de féminisation est variable d'une catégorie à l'autre : très faible pour les ouvriers autres que conducteurs (8%), élevé pour les employés (57%), et plutôt bas pour les professions intermédiaires (18%) et les cadres (25%). Il est intéressant de souligner que cette proportion est, pour les employés, profession traditionnellement féminisée, relativement moins élevée que dans l'ensemble de l'économie. Il est probable que cela soit la conséquence de pratiques de reclassements des conducteurs de ces entreprises dans des emplois sédentaires, lorsqu'ils ne peuvent plus poursuivre leur métier initial.

Le taux de féminisation croît au fil du temps chez les conducteurs, comme dans l'ensemble des salariés. Il passe ainsi aux alentours de 12% pour les années 1994/1995, à 19% en 2002. Cette tendance est confirmée par l'évolution constatée dans les statistiques de l'Unedic (voir chapitre 2 : une féminisation croissante p. 10). En revanche chez les non-conducteurs, la proportion de femmes oscille entre 22% pour le point le plus bas (1998) et 30% pour le point le plus haut (2001), sans que se dégage une tendance à la féminisation.

(1) par Dominique MEURS (ERMES (UMR CNRS 7017) et Annick VIGNES (ERMES (UMR CNRS 7017)). Ce texte est issu d'un contrat de recherche actuellement en cours, financé par le ministère du travail (service du droit des femmes) et le Fonds Social Européen (« Des femmes conducteurs dans le secteur des transports voyageurs » (étude n°79)

(2) 1994 correspond à l'introduction dans l'enquête emploi de la nouvelle nomenclature d'activités française ; 2002 est la dernière année disponible. Les activités retenues sont les transports urbains de voyageurs (602A), les transports routiers réguliers de voyageurs (602B) et les autres transports routiers de voyageurs (602G). Les conducteurs de véhicules routiers de transport en commun y sont repérés par le code profession P=6412.

Nous poursuivons par l'analyse des éléments constitutifs de l'écart salarial entre les conducteurs et les conductrices. Sur l'ensemble de la période, les femmes n'ont gagné en moyenne que 60% de la rémunération des conducteurs (tableau 1).

Cet écart (de - 40%) peut provenir de différents éléments, dont notamment :

- *Les différences des horaires.* Peu de conducteurs sont à temps partiel, contrairement aux conductrices. L'horaire hebdomadaire moyen déclaré est de 36,3 heures pour les hommes (médiane : 39 heures), de 30,3 pour les femmes (médiane 32 heures). La moitié des conducteurs masculins effectuent entre 35 et 39 heures par semaine, alors que pour les femmes la dispersion des horaires pratiqués est beaucoup plus étendue : la moitié d'entre elles effectuent entre 22 heures et 37 heures.

- *Les caractéristiques personnelles.* Il est possible que les femmes conductrices aient accumulé moins d'ancienneté dans le métier, soit parce qu'elles sont entrées plus récemment dans ce type d'emploi, soit parce qu'elles interrompent leur carrière. Effectivement sur l'échantillon, les femmes conductrices sont en moyenne plus jeunes (respectivement 39,5 ans contre 42,5 ans), l'âge médian des conducteurs étant de 43 ans contre 39 ans pour les conductrices. Ces différences d'âge, qui reflètent en partie les différences d'expérience professionnelle, peuvent expliquer une partie de l'écart de rémunération en raison de l'existence des primes d'ancienneté.

- *Les différences liées aux conditions de rémunération entre les différentes branches regroupées ici, et, à l'intérieur des branches, entre les différentes entreprises.* Les femmes sont en effet

TABLEAU 1
Rémunérations mensuelles des conducteurs et conductrices (en « euros 2002 »*)

	Effectifs	Moyenne	Médiane	1er quartile	3e quartile
Conducteurs	1403	1409	1334	1076	1528
Conductrices	243	843	755	448	1214

Champ : Ensemble des conducteurs/trices ayant déclaré une durée hebdomadaire de travail

Source : Enquêtes Emploi, 1994-2002

(*) L'indice INSEE des prix à la consommation (tabac inclus) en mars de chaque année a été utilisé comme déflateur pour le calcul des 'euros 2002' (les déclarations de rémunération des ménages portant sur le mois de mars)

relativement plus nombreuses dans la branche « transports interurbains » que dans la branche « transports urbains ».

Pour analyser les écarts de rémunérations en tenant compte de ces effets de structure, il est usuel de recourir à l'estimation d'équations de gains. Nous cherchons à expliquer les variations des rémunérations individuelles (en logarithmes) en fonction des différentes caractéristiques personnelles, à savoir le nombre d'heures hebdomadaires travaillées, l'âge, le niveau des diplômes, l'existence d'horaires atypiques, la branche dont relève l'entreprise, la localisation géographique. Ces estimations sont résumées dans le tableau 2 ci-après.

Le modèle 1, de référence, tient compte des années d'enquête, mais d'aucune caractéristique individuelle : l'écart annuel moyen de salaire entre hommes et femmes est de - 39%. Le deuxième modèle incorpore les seules différences d'horaires : l'écart de rémunération est alors réduit à - 21 %, les horaires des conducteurs étant supérieurs à ceux des conductrices, le désavantage salarial à durée du travail comparable diminue donc de moitié. Dans les 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} modèles, l'introduction de variables comme l'âge, les diplômes, les horaires atypiques ne modifie que légèrement le désavantage salarial féminin, qui reste de l'ordre de - 20% à - 23%. Enfin, lorsque l'on tient compte de la branche qui emploie le conducteur (modèle 6), l'écart salarial à l'encontre des femmes se réduit à - 16% : le transport interurbain, plus féminisé, est moins rémunérateur que le transport urbain.

Comment expliquer ces - 16% résiduels, correspondant à un écart salarial « toutes choses égales par ailleurs »?

Il est possible que les femmes soient employées plus fréquemment dans les entreprises les moins « généreuses », ou dans les activités les moins « rémunératrices ». Par exemple, les femmes pourraient être davantage dans les transports scolaires et beaucoup moins souvent dans les transports « tourisme », pour lesquels les coefficients dans la classification hiérarchique des emplois sont plus élevés ; ceci est cohérent avec le fait que les femmes sont souvent employées à temps partiel. Mais les données ne sont pas disponibles dans le cadre de cette étude qui sera enrichie par une enquête qualitative sur le terrain.

TABLEAU 2

Résultats des différentes estimations d'écart de salaire entre conducteurs et conductrices

Modèle :	1	2	3	4	5	6
Ecart résiduel de rémunération (femmes/hommes, en %)						
	- 39%	- 21%	- 23%	- 23%	- 20%	- 16%
Années 1994 à 2002	oui (1)	oui	oui	oui	oui	oui
Heures travaillées		oui	oui	oui	oui	oui
Age, âge au carré			oui	oui	oui	oui
Diplômes				oui	oui	oui
Nuit, samedi, dimanche					oui	oui
Branches						oui
Paris/Province						oui
<i>R-squared (2)</i>	0.13	0.56	0.58	0.58	0.62	0.73

(1) Le « oui » dans les colonnes signifie que les variables citées ont été introduites dans l'estimation correspondante de l'équation de gains.

(2) Relations estimées sur 1643 observations (ensemble des salariés pour lesquels toutes les variables étaient renseignées).

Source : enquêtes-emploi 1994-2002

LA FORMATION

Le niveau moyen de formation des salariés des transports routiers de voyageurs reste encore limité par rapport à ce qui prévaut dans l'ensemble du secteur transport, mais il ne cesse de s'élever du fait de l'augmentation du nombre de titulaires d'un diplôme de formation initiale et de l'incidence de la formation professionnelle. En effet, le pourcentage de conducteurs ayant passé un CAP ou un BEP est passé de 39 % à 44 % entre 1993 et 2000. Le niveau de formation augmente avec les nouvelles générations, il ne diffère pas selon le sexe.

Les formations obligatoires des autocaristes se mettent progressivement en oeuvre, comme cela s'est fait pour les conducteurs du transport de marchandises.

Comme dans le transport routier de marchandises, le niveau moyen de formation des salariés du TRV, bien qu'encore faible, s'est élevé grâce à une meilleure formation initiale et à des programmes de formation professionnelle mis en place par les pouvoirs publics.

La formation initiale

Pour l'ensemble du secteur des transports de voyageurs, l'enquête-emploi de mars 2000 fournit la répartition des salariés selon les diplômes qu'ils ont obtenus. On constate que la proportion des salariés du TRV ayant poursuivi leurs études au moins jusqu'au baccalauréat s'élève à 14,9%. Ce pourcentage est inférieur à celui du TRM (23,9 %) et près de deux fois plus faible que celui de l'ensemble des transports, tous modes confondus (28,8 %). A l'opposé, la proportion des non-diplômés est plus élevée dans le transport de voyageurs que dans

l'ensemble du secteur transport (33,4 % contre 26,0 %). On observe également une proportion relativement importante de salariés titulaires du CAP ou du BEP dans le TRV (44,6 %). Dans l'ensemble, les salariés du transport de voyageurs sont un peu moins diplômés que ceux du transport de marchandises. Cette situation est imputable en grande partie à l'importance du pourcentage des ouvriers parmi les salariés du TRV, soit 76 % alors qu'il n'est que de 64 % pour l'ensemble des transports. Les ouvriers du transport routier de voyageurs ne sont ni plus ni moins formés que ceux du transport routier de marchandises : un salarié sur trois n'a aucun diplôme.

Les diplômes des conducteurs de car

En ce qui concerne le niveau scolaire atteint par les conducteurs d'autocar, les informations proviennent

TABLEAU 5.1 : Répartition des salariés des transports selon le diplôme en 2000. (%)

	Transport routier de voyageurs*	Transport routier de marchandises**	Ensemble des transports***
BAC et plus	6,4	10	14,5
BAC	8,5	13,9	14,3
CAP/BEP	44,6	48,1	36,8
BEPC	7,1	4,5	8,4
aucun	33,4	23,5	26,0
Total	100	100	100

Source : enquête emploi de mars 2000

TABLEAU 5.2 : Répartition des ouvriers et des conducteurs selon le diplôme en 2000.

	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Conducteur du TRM	Conducteur du TRV
Bac ou plus	8,7	8,2	4,2	7,2
CAP/BEP	47,4	26,2	50,1	43,7
BEPC	5,0	6,3	7,9	9,0
pas de diplô	37,9	53,9	37,9	39,6
Autres	0,9	5,4		0,6
Total	100	100	100	100

Source : Inrets 1999/2000

des enquêtes Inrets de 1993 et 1999/2000. Le niveau scolaire des autocaristes s'est amélioré. En effet, entre 1993 et 2000, le taux de diplômés d'un CAP ou d'un BEP est passé de 38,9 % à 43,7 % et celui des titulaires du baccalauréat est passé de 3,4 % à 7,2 %.

Habituellement, les conducteurs d'autocar sont classés dans la catégorie des ouvriers qualifiés, comme les conducteurs de poids lourds. Il est donc intéressant de comparer la formation des autocaristes à celle de l'ensemble des ouvriers qualifiés. On constate ainsi qu'elles sont assez proches avec cependant des différences.

TABLEAU 5.3
Répartition des conducteurs selon le diplôme et le sexe en 2000. (%)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Bac ou plus	7,3	6,1	7,2
CAP/BEP	33,7	42,4	34,9
CAP/BEP mécanique	9,9	1,5	8,8
BEPC	8,7	10,6	9,0
CEP	18,3	19,7	18,5
aucun	21,3	19,7	21,1
Autres	0,7	0,0	0,7
Total	100	100	100

Source : Inrets 1999/2000

La proportion des titulaires du CAP ou du BEP (y compris ceux du CAP ou BEP de mécanique) est plus importante parmi les conducteurs du TRV (43,7 %) que dans l'ensemble des ouvriers qualifiés. Les bacheliers sont relativement moins représentés dans le TRV (7,2 %) que chez les ouvriers qualifiés contrairement aux titulaires du BEPC (9 % contre 5 %). (tableau 5.2)

Enfin, seulement 8,8 % des conducteurs du TRV ont acquis un CAP ou un BEP en mécanique contre 15,2 % des conducteurs de poids lourds.

Les hommes et les femmes du secteur ne se distinguent pas selon le diplôme scolaire obtenu. Toutefois, la proportion des conductrices titulaires du CAP et du BEP autre que la mécanique est supérieure à celle des conducteurs (42,4 % contre 33,7 %). Très peu de conductrices obtiennent un CAP de mécanique (1,5 %). Pour les autres diplômes, les différences sont peu marquées.

Le niveau de formation initiale augmente avec les

nouvelles générations mais ne diffère pas selon qu'il s'agit de conducteurs hommes ou femmes.

Les conducteurs âgés de moins de 40 ans possèdent un niveau d'études supérieur à celui de leurs aînés : en effet, la proportion des bacheliers est de 10,2 % chez les conducteurs de moins de 40 ans et de 5,7 % chez les plus de 40 ans. Les titulaires d'un CAP ou BEP représentent 43,3 % chez les moins de 40 ans et seulement 28,3 % chez les plus de 40 ans.

La situation est différente pour les conducteurs à temps partiel. La proportion des bacheliers y est plus élevée que pour les conducteurs à temps plein (8,5 % contre 6,8 %). Les moins de 40 ans sont plus diplômés que les plus de 40 ans (13,5 % contre 6,2 %).

La formation en alternance* comprend des contrats de qualification et des contrats d'adaptation. Elle s'était fortement développée dans les transports depuis 1996, a connu un recul sensible en 2000 (- 18 % par rapport à 1999). Les chiffres dont on dispose proviennent de la Commission Nationale Paritaire Professionnelle. Ils concernent tous les conducteurs de véhicules, marchandises et voyageurs. A titre d'information, on peut souligner que les contrats de qualification (qui représentent 81 % des opérations de formation) ont diminué de 19 % et les contrats d'adaptation de 13 % entre 1993 et 2000.

La formation professionnelle

Cette formation, centrée sur la formation des conducteurs de transport routier de marchandises, s'est étendue aux conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs. Les dispositions de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs salariés du transport routier interurbain de voyageurs ont été confirmées par le décret du 2 mai 2002.

D'après l'Inrets, la proportion des conducteurs d'autocar ayant eu une formation professionnelle est plus élevée chez les conducteurs occasionnels (44 %) que chez les conducteurs spécialisés en régulier (25 %). Elle reste cependant inférieure à celle des conducteurs de poids lourd.

* Les contrats de qualification sont des contrats de travail à durée déterminée destinés à favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par des jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou ayant une qualification inadaptée à l'emploi, ou encore en attente d'emploi depuis longtemps. Les contrats d'adaptation sont des contrats de travail particuliers qui s'adressent à des jeunes demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve qu'une formation complémentaire leur soit apportée.

TABEAU 5.4
Taux de formation professionnelle des conducteurs de car, en 1993 et 2000. (%)

Taux de formation professionnelle des conducteurs d'autocars	1993	2000
Temps partiel	21,2%	42,4%
Temps complet	30,2%	38,0%
Spécialisé en régulier	22,6%	25,4%
Spécialisé en occasionnel ou mixte	30,9%	44,4%
Ensemble des autocaristes	28,4%	39,0%

Source : Enquêtes INRETS 1993 et 1999/2000

- La formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

La formation initiale obligatoire (FIMO) des conducteurs routiers de voyageurs, d'une durée de quatre semaines, soit 140 heures, doit être suivie par tout salarié avant toute affectation à un poste de conducteur. Elle se généralisera à tous les conducteurs non titulaires d'un diplôme quel que soit leur âge. Elle répond aux objectifs de perfectionnement de la conduite, de prévention des accidents de circulation et de travail, et de sécurité dans le transport scolaire. En 2001, on compte 558 attestations délivrées par les centres de formation habilités (1).

- La formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

D'une durée de trois jours, tous les cinq ans d'activité professionnelle, cette formation doit permettre au conducteur d'actualiser régulièrement ses connaissances et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de respect de la réglementation professionnelle. La formation se mettra progressivement en oeuvre selon un calendrier bien établi avant le premier septembre 2003 pour certaines catégories et se généralisera à compter du premier septembre 2005 à tout conducteur routier. En 2001, le nombre d'attestations délivrées par les centres agréés au titre de la FCOS pour le transport de voyageurs est de 3 087(1).

(1) : Les premières données ne sont disponibles qu'à partir de 2001.

- Les autres formations

D'après l'Inrets, les conducteurs de voyageurs interrogés, en 2000, ont suivi, en moyenne, au cours de leur carrière, un peu plus de trois formations, que ce soit pour les conducteurs spécialisés en régulier ou en occasionnel, alors que le chiffre était de 1,3 en 1993. Les formations les plus fréquemment citées sont celles ayant trait aux relations avec la clientèle et à la gestion des conflits avec ou entre les passagers. Elles concernent respectivement 14 % et 12 % des conducteurs de car. Les stages de prévention à la sécurité routière arrivent en troisième position et sont suivis par 12 % des conducteurs, mais davantage par les conducteurs occasionnels que par les conducteurs réguliers.

Dans un dernier groupe de formations, on trouve les formations au transport de personnes à mobilité réduite (4,4 %), à la mécanique (5,6 %), à la conduite sur glace (2,4%) et à la conduite et à la manutention. Enfin, seulement 1,2 % des conducteurs de car ont suivi une formation de secourisme.

TABEAU 5.5
Nombre d'attestations délivrées par les organismes de formation en 2001

	Nombre d'attestations
FIMO *	
Stages suivis	616
Attestations délivrées	558
Attestations délivrées au titre du CFP	1 217
Attestations délivrées au titre des CAP-BEP	40
Total des attestations FIMO délivrées	1 815
FCOS**	
Total des attestations FCOS délivrées	3 087

* FIMO : formation initiale minimale obligatoire

**FCOS : formation continue obligatoire de sécurité

Source : DTT
 ensemble des centres agréés

LES ACCIDENTS DU TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

En 2000, le transport routier de voyageurs est une activité où le risque d'accident de travail avec arrêt est plus de deux fois plus faible que dans le transport de marchandises (3,4% contre 9,1%); cependant, un peu plus de 2 000 salariés ont été victimes d'accidents du travail avec arrêt.

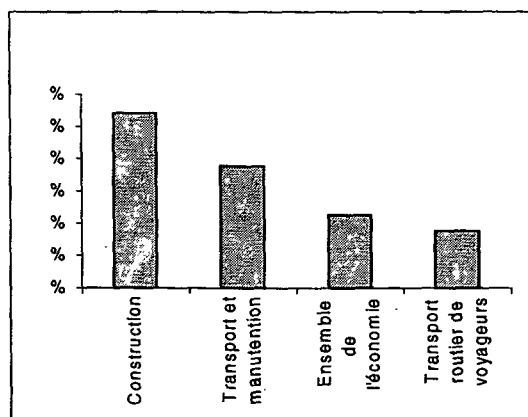
Les risques d'accident du travail diminuent avec l'âge du salarié mais leur gravité s'accroît.

Le nombre des accidents de la route impliquant au moins un bus ou un car baisse sur longue période. On enregistre néanmoins 1 734 accidents corporels qui ont fait 136 tués, en 2000, dont 19 dans les autobus et autocars, parmi lesquels 4 conducteurs.

Accidents du travail : des activités moins risquées que dans le TRM

En 2000, la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) a estimé à 2 136 le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans le transport de voyageurs, pour un effectif de l'ordre de 62 000 salariés concernés.

GRAPHIQUE 6.1
Taux de risque d'accidents du travail avec arrêt, en 2000. (%)



Source : CNAMTS

* voir encadré page suivante

Le "taux de risque" d'accidents du travail avec arrêt est défini par le rapport entre le nombre d'accidents avec arrêt et le nombre de salariés. Il s'élève à 3,4 % dans le TRV. Ce taux place le secteur du TRV parmi les moins accidentogènes. Il est plus de deux fois plus faible que celui des transports routiers de marchandises (9,1 %) et inférieur à celui de l'ensemble de l'économie (4,5 %). En ce qui concerne le taux d'accidents avec incapacité permanente, il s'élève à 0,3 % dans le TRV alors qu'il atteint 0,7 % dans le TRM. Enfin, 7 salariés du TRV sont morts dans des accidents du travail en 2000.

Parmi les victimes des accidents de travail, 19 % sont des femmes en 2000, alors qu'elles représentent environ le quart des salariés du secteur.

Les risques d'accident diminuent avec l'âge mais leur gravité s'accroît

Selon les données détaillées disponibles relatives à l'année 2000, les risques d'accident du travail varient légèrement selon l'âge des salariés, mais de manière différente de ce qui se passe dans le TRM. Le risque d'accidents avec arrêt est plus élevé que la moyenne pour les salariés du TRV de moins de 40 ans et plus faible que la moyenne pour ceux de plus de 40 ans. Plus précisément le nombre d'accidents rapporté au nombre de salariés est plus élevé dans la tranche des

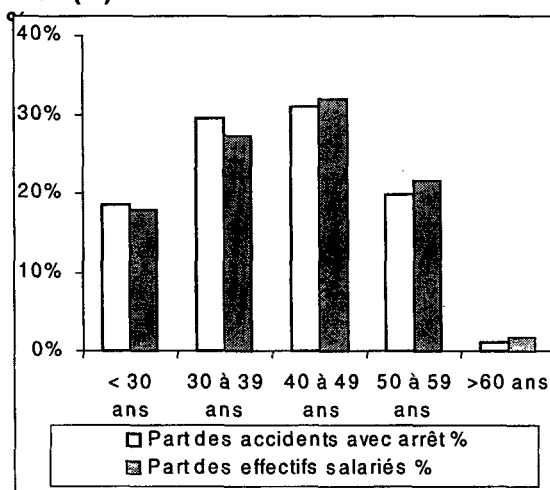
Les statistiques de la caisse nationale d'assurance maladie

Les statistiques de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) constituent la source principale d'information sur les accidents du travail. Elles donnent, d'une part, le nombre et la fréquence des accidents du travail et, d'autre part, la répartition des accidents suivant différents critères tels que l'âge du salarié, sa qualification professionnelle ou encore le lieu de l'accident.

Les accidents du travail retenus ici sont les accidents ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins vingt quatre heures (accidents avec arrêt), les accidents ayant entraîné une incapacité permanente (IP) et ceux ayant entraîné un décès.

L'étude des risques est réalisée par groupements d'activités restreints et homogènes du point de vue technique. Les résultats concernant les sièges sociaux et les bureaux ne sont pas présentés par secteur, ce qui rend difficile le rapprochement des effectifs recensés par la CNAMTS, pour une activité donnée, avec les effectifs totaux du secteur. Afin d'obtenir des résultats aussi pertinents que possible en termes de risques, on ne retient que les activités spécifiques au transport routier de voyageurs. Dans la nouvelle nomenclature, on retient donc l'activité de transport routier de voyageurs (code 602BA) dont l'effectif s'élève à 62 000 salariés. Elle regroupe le transport régulier de voyageurs, le ramassage scolaire, le transport de personnel, la navette d'aéroports, et les autres transports routiers de voyageurs (excursions et circuits en autocars).

GRAPHIQUE 6.2
Répartition des accidents avec arrêt et des effectifs par classe d'âge, dans le TRV, en 2000. (%)

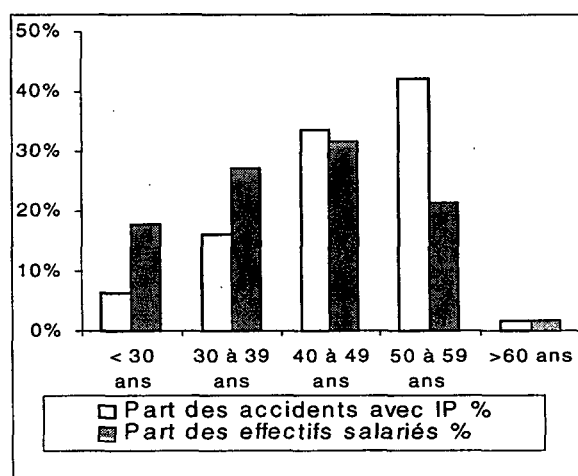


Source : CNAMTS

salariés âgés de 30 à 39 ans (4,1 %), puis il diminue progressivement au delà de cette tranche passant ainsi de 3,7 % pour la tranche des salariés âgés de 50 à 60 ans à 2,5 % pour ceux âgés de plus de 60 ans.

Si l'on tient compte de la gravité, en ne considérant que les statistiques d'accidents avec incapacité permanente (IP), la situation est différente : ce type d'accidents augmente avec l'âge et atteint un maximum pour les salariés de 50 à 59 ans. Ainsi, le taux de gravité des accidents, mesuré par le risque d'avoir une incapacité permanente, est, en moyenne, de 3 pour 1000 salariés. Il passe de 1 pour 1000 pour les salariés de moins de 30 ans à 6 pour 1000 pour les salariés dont l'âge est compris entre 50 et 60 ans.

GRAPHIQUE 6.3
Répartition des accidents avec arrêt ayant entraîné une incapacité permanente (IP), et des effectifs par classe d'âge, dans le TRV, en 2000. (%)



Source : CNAMTS

90 % des accidents ont lieu à l'arrêt

Selon la CNAMTS, en 2000, près de 90 % des accidents avec arrêt se sont produits en un lieu fixe, parking, atelier ou chantier. Les accidents de véhicule ne représentent que 10 % des accidents. Les autres accidents ont eu lieu à cause d'un obstacle fixe (23 %), d'une chute avec dénivellation (16 %) ou en manipulant des objets (15 %). Les lésions constatées consistent principalement en contusions (29 %), lumbagos (16 %), entorses (16 %) et fractures (7 %). Sur l'ensemble des accidents du travail avec arrêt, 0,4 % ont provoqué la mort.

Sur la route : baisse continue des accidents depuis 1986

(Texte partiellement effacé)

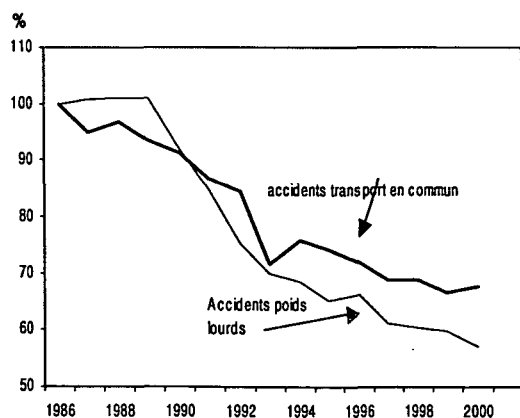
L'observatoire national interministériel de sécurité routière (ONISR) fournit des statistiques sur les accidents corporels de la route ayant impliqué au moins un véhicule de transport en commun. Il s'agit donc des autobus et des cars qui circulent en zone urbaine ou en rase campagne. Ces statistiques permettent de suivre les évolutions et d'établir des comparaisons avec les accidents routiers impliquant au moins un poids lourd.

En 2000, le nombre d'accidents corporels impliquant au moins un véhicule de transport en commun enregistre une légère augmentation de 1,6% par rapport à 1999 et s'élève à 1 734. Mais ce résultat intervient après l'année 1999 qui avait enregistré une forte baisse de -3,2%. A titre de comparaison, le nombre d'accidents impliquant au moins un poids lourd est près de quatre fois plus élevé.

Ce résultat s'inscrit dans un processus de baisse quasi-continue depuis 1986, le nombre d'accidents de véhicules de transport en commun ayant baissé de -34%. Pendant la même période, la baisse des accidents de poids lourds a été encore plus forte (-45%).

GRAPHIQUE 6.4

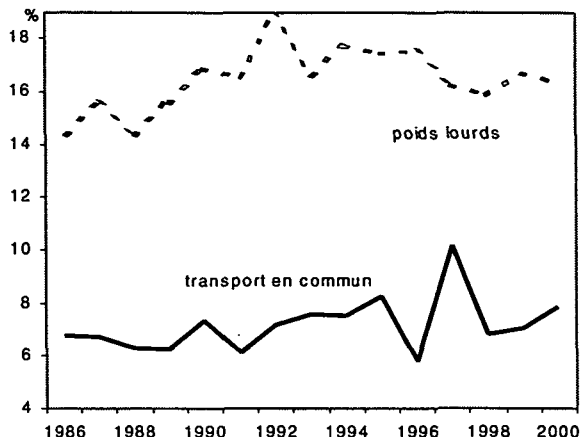
Accidents corporels de la route impliquant au moins un véhicule de transport en commun ou un poids lourd de 1986 à 2000 (indice : 1986=100).



Source : ONISR/DSCR

GRAPHIQUE 6.5

Les taux de gravité des accidents en transport en commun et de poids lourds de 1986 à 2000. (%)



Source : ONISR/DSCR

En 2000, le taux de gravité des accidents corporels impliquant au moins un véhicule de transport en commun s'élève à 7,8 tués pour 100 accidents. Depuis 1986, il oscille autour d'une moyenne de 7,2, avec deux années atypiques en 1996 et 1997.

Ajoutons que, tout au long de la période considérée, le taux de gravité des accidents impliquant un car ou un bus est demeuré en moyenne environ deux fois plus faible que le taux correspondant pour les poids lourds.

En 2000, 1 734 accidents corporels routiers ont impliqué au moins un véhicule de transport en commun, ce qui concerne 1,4% du parc. Dans ces accidents, 136 personnes ont été tuées dont 19 dans les autocars et autobus parmi lesquels 4 conducteurs, 291 ont été gravement blessées dont 45 dans les autocars ou autobus parmi lesquels 6 conducteurs et 2 432 personnes légèrement blessées dont 123 conducteurs. Les données correspondantes pour l'ensemble des victimes dans des accidents impliquant au moins un poids lourd sont respectivement de 1005, 1668 et 5722 pour un nombre d'accidents de 6 039.

TABLEAU 6.1

Nombre de victimes dans des accidents impliquant au moins un véhicule de transport en commun en 2000.

	1986	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tués	173	157	106	179	120	120	136
<i>dt conducteurs</i>	4	3	3	7	1	6	4
Blessés graves	783	547	438	445	383	353	291
<i>dt conducteurs</i>	21	21	13	13	23	19	6
Blessés légers	3053	2615	2477	2294	2448	2283	2432
<i>dt conducteurs</i>	101	117	139	97	108	113	123

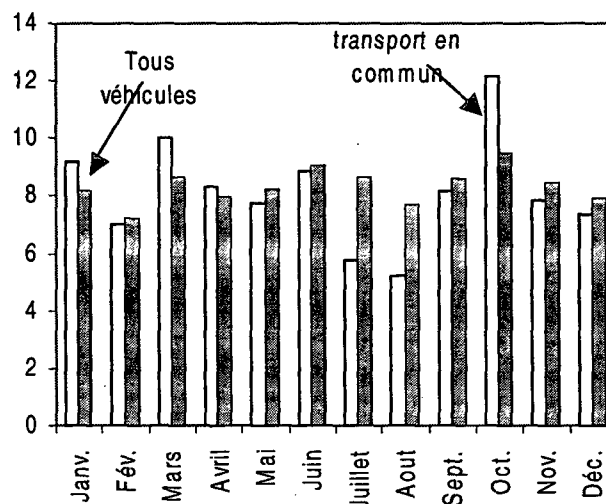
Source : ONISR/DSCR

Les accidents corporels de bus ou de car se produisent dans 83 % des cas en milieu urbain*. Il s'agit d'accidents dont le taux de gravité est de 3,5%. Par contre, en rase campagne, les accidents impliquant un véhicule de transport en commun sont peu nombreux mais six fois plus meurtriers.

Les données concernant la répartition des accidents par types de réseaux montrent notamment que les accidents de bus ou cars se produisent dans 16 % des cas sur le réseau national dont seulement 2 % sur les autoroutes et dans 84 % des cas sur le reste du réseau. Le taux de gravité des accidents diffère selon les réseaux : il est aussi élevé sur les autoroutes que sur les routes nationales (15%), moins sur le réseau départemental (11 %) et encore moins sur le réseau local (3 %) où les accidents sont les plus nombreux.

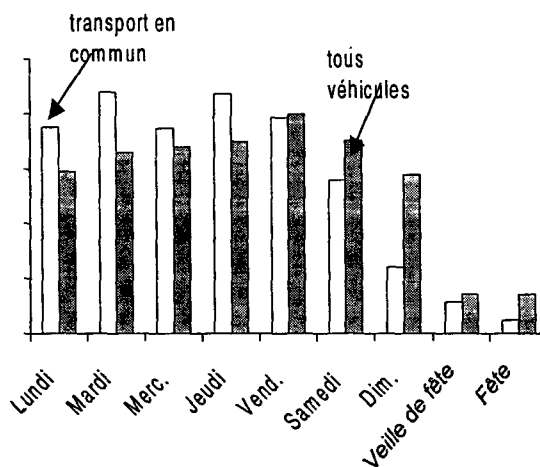
GRAPHIQUE 6.6

Répartition du nombre d'accidents de véhicules de transport en commun selon le mois de l'année en 2000 (en %)



GRAPHIQUE 6.7

Répartition du nombre d'accidents de véhicules de transport en commun selon le jour de la semaine en 2000 (en %)



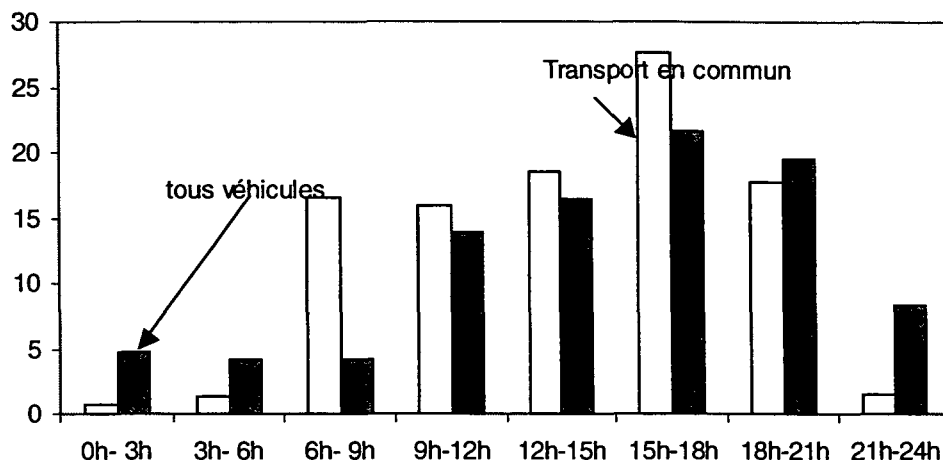
Source : ONISR/DSCR

* Milieu urbain : ensemble des réseaux situés à l'intérieur d'une agglomération définie au sens du code de la route comme étant la partie de la route située entre deux panneaux d'entrée et de fin d'agglomération, quelle qu'en soit la taille.

GRAPHIQUE 6.8

Répartition du nombre d'accidents de véhicules de transport en commun selon l'heure en 2000.

(%)



Source : ONISR/DSCR

Les graphiques 6.6 à 6.8 mettent en évidence la répartition du nombre d'accidents de cars ou bus selon le mois de l'année, le jour de la semaine, l'heure de la journée.

On constate en particulier que :

- la part des accidents de transport en commun est proportionnellement plus faible que la moyenne en juillet et août (respectivement 5,8 % et 5,2 % de l'ensemble).
- la part des accidents en bus et cars est proportionnellement plus élevée les jours ouvrables de la semaine que les samedi et dimanche. Cette proportion est de 11 % le samedi et descend à 5 % le dimanche. Cette situation est liée à la circulation de ce type de véhicule.
- plus d'un accident corporel sur quatre impliquant un transport en commun est intervenu entre 15 heures et 18 heures,

Les risques et la prévention des accidents

LES RISQUES ET LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS

Les risques auxquels les conducteurs sont les plus exposés sont l'endormissement et la somnolence. A la question posée aux conducteurs de car dans l'enquête de l'Inrets concernant leur expérience d'endormissement au volant, un quart répond avoir subi ce type d'épreuve durant leur carrière. Ce taux est beaucoup plus faible pour les conducteurs à temps partiel (12 %) et pour ceux qui sont spécialisés en transport régulier (20 %).

Pour lutter contre la perte de vigilance, les conducteurs de car adoptent des stratégies différentes dont l'une est la consommation de tabac. Le taux de conducteurs fumant plus de 10 cigarettes par jour est de 28 % pour les conducteurs de car en 2000 (47 % pour les conducteurs de poids lourds).

Pour lutter contre le risque d'éjection du conducteur en cas de choc, des ceintures de sécurité sont installées dans 31 % des cars. Toutefois, seulement 2 % des conducteurs utilisent leurs ceintures* selon l'enquête de l'Inrets de 1999/2000.

TABLEAU 6.8

Taux d'équipement en ceintures de sécurité et pourcentage de conducteurs les attachant, en 2000. (%)

	Spécialisé en régulier	Spécialisé en occasionnel	Poste mixte	Ensemble des conducteurs de car
Cars équipés	%	%	%	%
Ceintures utilisées	%	%	%	%

Source : Inrets 1999/2000

note* : Depuis 2003, le port de la ceinture de sécurité est obligatoire pour les conducteurs et occupants de poids lourds (décret du 14 mai 2003) ainsi que pour les conducteurs et passagers des autobus et autocars (décret du 9 juillet 2003)

BIBLIOGRAPHIE

Économie générale

- "Comptes et indicateurs économiques", INSEE (rapport sur les comptes de la nation), 2001

- "Enquête sur l'emploi de mars 2000", INSEE Résultats n°177-178, août 2001

- "Les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés ou plus", INSEE Résultats n°171, janvier 2001

Économie des transports

- "Les transports en 2000, 38^{ème} rapport de la commission des comptes des transports de la nation", INSEE- SES

- "Les transports en 2001, 39^{ème} rapport de la commission des comptes des transports de la nation", INSEE- SES

- "Les transports en 2000", Insee Première n° 802, septembre 2001

- "Les transports en 2001", Insee Première n° 878, septembre 2001

- "Les entreprises de transport - Enquête annuelle d'entreprise - année 2000 et année 2001" - Données détaillées du SES,

- "Mémento de statistiques de transports. Résultats 2000", SES

- "Mémento de statistiques des transports. Résultats 2001", SES

- "La productivité dans les transports" - DAEI-SES CEPII, novembre 2001

- "Enquête auprès des conducteurs d'autocars. Résultats de L'enquête menée à l'automne 1999 et au printemps 2000. P.Hamelin et Maire Lebaudy. Rapport final 2002.

- "Statistiques financières et technologiques des accidents du travail", CNAMTS, annuel

- "Bilan annuel - statistiques et commentaires", Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR), annuel

Sites internet à consulter :

- Ministère de l'Équipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer : www.equipement.gouv.fr

- INSEE : www.insee.fr

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DARES) : www.travail.gouv.fr/etudes/etudes

- CNT : www.cnt.fr

Emploi, rémunérations, conditions de travail, formation

- "Rapport sur l'évolution sociale dans les transports terrestre, maritime et aérien - 2000", CNT, au 1^{er} trimestre 2002

- "Estimations 1999 et prévisions 2000 en matière d'emploi et de formation continue dans les entreprises", Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, janvier 2001

SIGLES

AFT : association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports

AFPA : association nationale pour la formation professionnelle des adultes

ANPE : agence nationale pour l'emploi

ASSEDIC : association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

BIT : bureau international du travail

CARCEPT : caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport routier voyageurs et marchandises

CCTN : commission des comptes de transport de la nation

CEREQ : centre d'études et de recherche sur les qualifications

CNAMTS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés

CNIS : conseil national de l'information statistique

CNPE : commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

CNR : comité national routier

CNT : conseil national des transports

DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DSCR : direction de la sécurité et de la circulation routières

DTT : direction des transports terrestres

INRETS : institut national de recherche en économie des transports et sécurité

INSEE : institut national de la statistique et des études économiques

ONISR : observatoire national interministériel de la sécurité routière

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

PROMOTRANS : association pour la promotion sociale et la formation professionnelle dans les transports routiers

RATP : régie autonome des transports parisiens

SES : service économique et statistique

SETRA : service d'études techniques des routes et autoroutes

SNCF : société nationale des chemins de fer français

UNEDIC : union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

ABREVIATIONS

ACEMO : enquête sur l'activité, les conditions d'emploi et la mobilité (Dares)

APE : activité principale exercée (attribuée par l'Insee aux établissements et entreprises)

BAC : baccalauréat

BEP : brevet d'études professionnelles

BEPC : brevet d'études du premier cycle

BTS : brevet de technicien supérieur

CA : chiffre d'affaires

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CFP : certificat de formation professionnelle

CI : consommations intermédiaires

CVS : corrigé des variations saisonnières

DADS : déclarations annuelles de données sociales

DMMO : déclarations de mouvements de main-d'oeuvre

DUT : diplôme universitaire technologique

EAE : enquête annuelle d'entreprise

EBE : excédent brut d'exploitation

EMMO : enquête Mouvements de main-d'oeuvre

FBCF : formation brute de capital fixe

FCOS : formation continue obligatoire de sécurité

FIMO : formation initiale minimale obligatoire

IC : ingénieurs et cadres

M : millions

NAF : nomenclature d'activités française

NAP : nomenclature d'activités et de produits

OQ : ouvriers qualifiés

ONQ : ouvriers non qualifiés

PCS : professions et catégories sociales

TAM : techniciens et agents de maîtrise

TRM : transport routier de marchandises

TRO : tarification routière obligatoire

TVA : taxe sur la valeur ajoutée

VA : valeur ajoutée

VUL : véhicule utilitaire léger

