

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
Contremaitres 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

Hierarchie 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
Salaire 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 25 à 27).

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".

TABEAU 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

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 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)

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>	<i>0.13</i>	<i>0.56</i>	<i>0.58</i>	<i>0.58</i>	<i>0.62</i>	<i>0.73</i>

(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