

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 4 juin 2020**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050674M

IDCC : 16

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**CNM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

*(rappel des grands principes et des objectifs)*

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous et nécessite l'implication de tous les acteurs de la branche. La promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de la vie économique et sociale : recrutement, rémunération, formation professionnelle et accès aux stages, affectation et déroulement de carrière ou de parcours professionnel notamment.

Le plan sectoriel mixité transports signé le 16 juillet 2014 par la branche transports routiers marque l'engagement de la profession et sa volonté de progresser vers la mixité, de la développer au sein des métiers et de poursuivre ses efforts en la matière. Dans certaines régions, les partenaires sociaux se sont également engagés via des accords-cadres visant à favoriser l'accès des métiers des transports routiers au public féminin, promouvoir la mixité des métiers, sensibiliser les acteurs de l'éducation et de l'orientation, œuvrer pour l'élargissement des choix professionnels et accompagner les acteurs des entreprises.

Les femmes sont traditionnellement peu présentes dans les métiers couverts par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport, notamment dans les métiers de la conduite, bien que les taux de présence soient en progression (+ 38 % sur 16 ans) : il s'avère en effet que la branche transports routiers est composée de plus de 80 % de salariés masculins.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche transports routiers souhaitent inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la négociation collective, afin de souligner que l'égalité professionnelle constitue tant une priorité de la branche que des entreprises et que l'égalité d'accès est un des grands principes à souligner.

Le présent accord constitue une première étape permettant d'établir un constat partagé sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi dans la branche, via un diagnostic élaboré à partir de données chiffrées dont dispose la profession.

À partir des éléments de ce diagnostic, dans le prolongement du plan sectoriel mixité transports et des actions menées régionalement, les partenaires sociaux conviennent d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle via les dispositions suivantes :

- poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche ;
- développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

## **Article 1<sup>er</sup> | État des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (cf. en annexe le diagnostic effectué en 2018)**

### **■ Diagnostic**

Les partenaires sociaux s'entendent sur le diagnostic partagé suivant : le bilan de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche transports routiers est globalement positif, au regard du diagnostic paritaire constaté en 2019.

Il ressort ainsi de l'état des lieux que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est mieux respecté dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) que dans l'ensemble de l'économie et que le recours au temps partiel, par exemple, y est structurel et non pas corrélé au sexe du salarié.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les points positifs doivent être consolidés et que, la branche transports routiers étant composée à 80 % de salariés masculins, un plus grand équilibre doit être recherché. Des efforts restent ainsi à faire, notamment en matière d'attractivité et d'accès aux métiers des transports routiers ainsi qu'en matière d'accès à la formation.

### **■ Suivi de la situation**

Dans le but d'affiner le diagnostic initial et de permettre l'étude périodique de l'évolution de la situation de manière fiable, les parties signataires décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Elles souhaitent également les enrichir afin d'avoir une vision plus complète de la situation.

## ■ Ajout d'indicateurs dans le rapport OPTL

Les partenaires sociaux de la branche décident d'engager les démarches nécessaires afin de compléter le rapport annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications transport et logistique (OPTL) par la mise en place des indicateurs suivants :

- rémunération :
  - salaire moyen par sexe, par catégorie professionnelle et ancienneté ;
  - salaire moyen par sexe, par métier et ancienneté (le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à coefficient égal) ;
- formation :
  - répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
  - taux de placement, par formation et par sexe.

Ces données seront mises à jour annuellement et donneront lieu à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Ce rapport fera également l'objet d'ajout d'indicateurs génériques comparatifs permettant de situer la branche transports routiers par rapport aux autres branches et/ou à l'économie nationale.

## ■ Étude qualitative

Les parties signataires souhaitent également l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des femmes et des hommes.

Cette étude, élaborée par l'OPTL, sera pilotée par la CPPNI de la branche.

Cette dernière sera chargée de l'élaboration du cahier des charges visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Sur la base de ces rapports, les partenaires sociaux examineront les mesures correctives susceptibles d'être mises en place afin de remédier aux inégalités constatées dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires.

## ■ Recueil de bonnes pratiques

Parallèlement, afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la suppression des inégalités, les parties signataires chargent la formation « Emploi-formation » de la CPPNI de mettre en place un dispositif de recueil d'informations sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la branche en la matière.

Ce recueil permettra la constitution d'une « boîte à outils » dont l'accès sera facilité par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la profession et notamment le site de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

## ■ Rapport annuel d'activité de la branche

Les partenaires sociaux rappellent également que la branche établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de son rapport annuel d'activité.

## **Article 2 | *Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination***

### ■ Rappel du cadre légal, réglementaire et conventionnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- prendre en considération le sexe ou l'état de grossesse pour prendre des mesures en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Dans le strict respect de ce principe général de non-discrimination, il est rappelé d'une part que les dispositions de la CCNTR s'appliquent sans distinction de sexe et d'autre part que, dans ce cadre, des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes) sont possibles.

### ■ Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou travail de valeur égale.

Il est souligné que, selon la définition retenue par le code du travail, la rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, la différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Les partenaires sociaux soulignent que la définition des différents niveaux de classification de la CCNTR se doit d'être conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prend chaque année en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Afin de remédier aux éventuels écarts de rémunération, les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a instauré, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (communément dit « Index égalité femmes hommes »).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant la suppression des éventuels écarts de salaires et permettre leur diffusion à l'ensemble des employeurs et salariés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, les solutions identifiées et recueillies grâce au dispositif mis en place par le présent accord (cf. art. 1<sup>er</sup> ci-dessus) seront analysées afin de construire un document d'aide à la réduction des éventuels écarts, à destination des employeurs de la branche.

### ■ Élaboration d'une plaquette d'information

Dans un esprit pédagogique, les parties signataires s'engagent à élaborer, dans le cadre de la formation « Emploi-formation » de la CPPNI, un document d'information sur les dispositions

légales et conventionnelles en matière d'égalité femmes/hommes, à destination des entreprises et des salariés.

Il sera accessible à tous, via des sites Internet tels que ceux des organisations patronales et syndicales et de l'OPTL notamment.

Ce document invitera par ailleurs à la remontée d'informations sur les dispositifs mis en place par les entreprises, afin d'en faciliter le partage.

### **Article 3 | Conditions d'accès aux métiers des transports routiers**

#### **■ Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises des transports routiers dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale notamment joue un rôle central dans la mixité des métiers. Les partenaires sociaux soulignent qu'une attention particulière doit être attachée à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des jeunes des deux sexes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

#### **■ Politique de communication**

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication visant à promouvoir la mixité dans les métiers qui apparaissent à fort déséquilibre, et notamment sur les axes suivants :

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'Éducation nationale ;
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

#### **■ Politique de sensibilisation**

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche, organisations patronales comme organisations syndicales, tendent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs délégations afin de lutter concrètement contre les stéréotypes et d'encourager à la mixité des emplois.

De plus, ils diffuseront des informations portant sur la mixité (études, événements, etc.) publiées par des organismes ou associations faisant référence.

#### **■ Politique de recrutement neutralisée**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les qualifications des candidats et leurs compétences (y compris l'expérience professionnelle) et incitent les entreprises à varier autant que possible leurs canaux et moyens de recrutement ainsi qu'à sensibiliser leurs différents partenaires en matière d'emploi.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

À cet égard, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs d'utiliser une des formulations suivantes :

- mentionner les deux genres (exemple : « conducteur/conductrice »), lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination aux masculin et féminin ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : « Agent (H/F) »), lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin ;
- utiliser des mots neutres (exemple : « personne chargée de... ») pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

## **Article 4 | Conditions d'accès à la formation**

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est essentielle, permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications (sur la conciliation vie privée et accès à la formation, se référer à l'article 6 du présent accord).

### **■ Égalité d'accès aux actions de formation**

Les partenaires sociaux rappellent le principe de l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, en lien étroit avec la politique formation de la branche.

### **■ Promotion de l'égalité quantitative et qualitative**

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que l'égalité d'accès aux actions de formation s'entend tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux des formations dispensées).

Les partenaires sociaux rappellent ainsi aux entreprises qu'elles doivent s'assurer de l'égalité d'accès en leur sein aux différents dispositifs de formation (plan de développement des compétences, congé de formation, compte personnel de formation...).

Les parties signataires chargent la formation « Emploi-formation » de la CPPNI de la branche d'examiner annuellement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

## **Article 5 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle**

Les parties signataires réaffirment la nécessité de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe pour refuser d'accorder une promotion.

### **■ Faciliter l'évolution des parcours professionnels**

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

### ■ Situation spécifique de l'encadrement

Les partenaires sociaux de la branche soulignent la bonne représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement par rapport à leur représentation totale dans la branche.

Ils tiennent toutefois à rappeler que les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Afin de permettre que l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité se poursuive, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les partenaires sociaux veilleront également au suivi de cet indicateur au niveau de la branche, grâce à l'analyse des données en leur possession.

## Article 6 | *Conditions de travail et d'emploi*

### ■ Rappel des principes généraux permettant de concilier vie privée/vie professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai.

Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux rappellent que la salariée enceinte peut être affectée temporairement, sans que cela n'entraîne de diminution de rémunération, dans un autre emploi :

- à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- à l'initiative de l'employeur, lorsque la salariée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire.

De manière générale, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail ; une attention particulière sera accordée aux salariés en situation monoparentale.

### ■ Maintien du lien professionnel

Les congés liés à la naissance, l'adoption ou l'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, femmes et hommes.

En conséquence, dans le respect du droit à la déconnexion, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'employeur communiquera au salarié en congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, qui en



aura fait expressément la demande, des informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier.

Dans le même esprit, afin de faciliter sa reprise d'activité, l'employeur pourra mettre à sa disposition des informations sur la marche de l'entreprise qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

### ■ Entretien professionnel

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Ils incitent par ailleurs les entreprises à mettre en place un entretien avant le départ en congé afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

### ■ Évolution salariale

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce, à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

### ■ Conciliation vie privée et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence considérées comme du temps de travail effectif sont à prendre en compte pour le calcul des droits à formation.

Ils invitent par ailleurs les entreprises à demander aux prestataires de formation que leurs offres de formation prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes des salariés liées par des charges d'enfants en bas âge.

Par ailleurs, ils les invitent également à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires facilitent la conciliation entre le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Ils soulignent dans ce cadre l'intérêt que peuvent constituer les formations ouvertes à distance.

### ■ Congés payés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption sont considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Il est également rappelé que les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil et d'adoption de l'enfant ont droit, à l'issue de ce dernier, à leurs congés payés annuels.

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à donner aux salariés parents d'enfants scolarisés qui le souhaitent leurs congés pendant les vacances scolaires. Une attention particulière est accordée dans l'octroi des congés aux contraintes particulières des familles monoparentales ou divorcées.



## ■ Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

## ■ Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que le salarié, dont l'enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence parentale pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## ■ Congé pour enfant malade

Il est par ailleurs rappelé que le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré maximum de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée maximum de 3 jours par an est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

## Article 7 | *Situation particulière des salariés à temps partiel*

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Il est également rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas être un obstacle à la promotion à un poste de responsabilités.

Concernant le temps partiel choisi, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel présentées par les salariés, en fonction des emplois disponibles correspondants.

Il est souligné que les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de la carrière du salarié et doivent s'efforcer

de faire en sorte que, dans la mesure du possible, il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale.

Il est enfin rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

#### **Article 8 | Engagements futurs**

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre l'évolution de la situation comparée femmes/hommes sur la période 2019-2022, notamment via les travaux de la CPPNI.

Ils s'engagent également à mettre à jour, à la fin de cette période, les actions tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les éventuelles mesures de correction et de rattrapage nécessaires, notamment au regard des données objectives complémentaires qu'apporteront les nouveaux outils pertinents (nouveaux indicateurs notamment) ainsi qu'au regard des différentes expériences menées sur le terrain (exemple notamment de l'initiative Itinéraire égalité/les enjeux de la mixité et de l'égalité dans le transport).

#### **Article 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

À l'exception des dispositions légales et réglementaires relatives à l'index égalité femmes-hommes détaillées à l'article 2 du présent accord, qui ne visent que les entreprises d'au moins 50 salariés, les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 10 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de la date de sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir sur le thème de l'égalité professionnelle dans les 3 ans suivant la signature de cet accord afin de tirer les conséquences de l'évolution de la situation, notamment au regard des différents rapports qui seront élaborés sur l'égalité femmes-hommes dans les métiers des transports routiers et activités auxiliaires.

#### **Article 11 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)



**RAPPORT 2018  
DE LA SITUATION COMPAREE  
DES FEMMES ET DES HOMMES**

**BRANCHE TRANSPORT ROUTIER  
ET ACTIVITES AUXILIAIRES**

**Sources :**

- AFT
- AFTRAL ET PROMOTRANS
- DARES
- INSEE
- OPTL

## INTRODUCTION

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations liées par une convention de branche se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Afin de favoriser le partage d'un constat sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche Transport Routier et Activités Auxiliaires du Transport, le présent rapport repose sur des indicateurs pertinents et des éléments chiffrés pour chaque secteur d'activité composant la branche, présentés via des commentaires objectifs.

A noter : selon les sources utilisées, les périodes de références diffèrent.

# SOMMAIRE

<b>I.COMPOSITION GLOBALE DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER .....</b>	<b>4</b>
Répartition globale par sexe des effectifs de la Branche Transport Routier.....	4
Répartition globale par sexe et par âge des effectifs de la Branche Transport Routier.....	5
Répartition des effectifs par secteur d'activité de la Branche Transport Routier.....	6
Répartition des effectifs féminins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier .....	7
Répartition des effectifs masculins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier .....	8
Répartition par catégories socioprofessionnelles des salariés de la Branche Transport Routier.....	9
Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs féminins de la Branche Transport Routier....	10
Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs masculins de la Branche Transport Routier..	10
Répartition des effectifs féminins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier .....	11
Répartition des effectifs masculins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier .....	11
<b>II.CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER .....</b>	<b>16</b>
Typologie des contrats utilisés de la Branche Transport Routier .....	16
Répartition des salariés par sexe selon la typologie des contrats de travail et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier .....	17
Répartition tout salarié confondu selon le temps de travail (tous types de contrats) de la Branche Transport Routier.....	20
Répartition par sexe du temps de travail de la Branche Transport Routier .....	21
Nombre de contrats par durée de travail de la Branche Transport Routier .....	22
Répartition par sexe et par secteur des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier .....	22
Répartition par sexe et par CSP des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier .....	23
<b>III.FORMATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER.....</b>	<b>24</b>
Répartition des femmes et des hommes en apprentissage par diplôme .....	24
Insertion des femmes et des hommes à 6 mois après la sortie de l'apprentissage dans la Branche Transport Routier .....	26
<b>IV.RÉMUNÉRATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER .....</b>	<b>27</b>
Comparaison femmes / hommes des salaires de la Branche Transport Routier .....	27
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>28</b>

## I. COMPOSITION GLOBALE DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

### ✓ Répartition globale par sexe des effectifs de la Branche Transport Routier

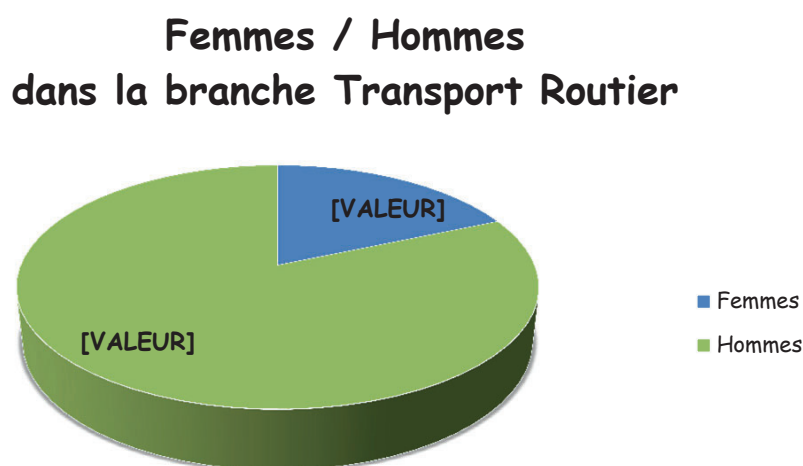
Au 31 décembre 2016, la branche Transport Routier se compose de **686 100 salariés** :

- **126 937 femmes**
- 559 162 hommes

Ce qui se traduit par la répartition suivante :

- 18,5 % de femmes
- 81,5 % d'hommes.

Pour comparaison, au niveau national, les femmes représentent 48,3% des personnes en emploi (toutes branches, tous secteurs et métiers confondus).



**Constat** : en comparaison avec le marché du travail global, il y a peu de femmes dans la branche Transport Routier.

Les femmes représentent 1 actif sur 5 au niveau de la branche contre près de 1 actif sur 2 au niveau national.

#### Mise en perspective :

Les effectifs féminins sont en augmentation constante.

Ils n'ont toutefois statistiquement pas augmenté en 2016 dans la Branche du Transport Routier. Cela s'explique essentiellement par le fait que le nombre des emplois occupés par des hommes s'est accru plus rapidement que celui des postes occupés par des femmes.

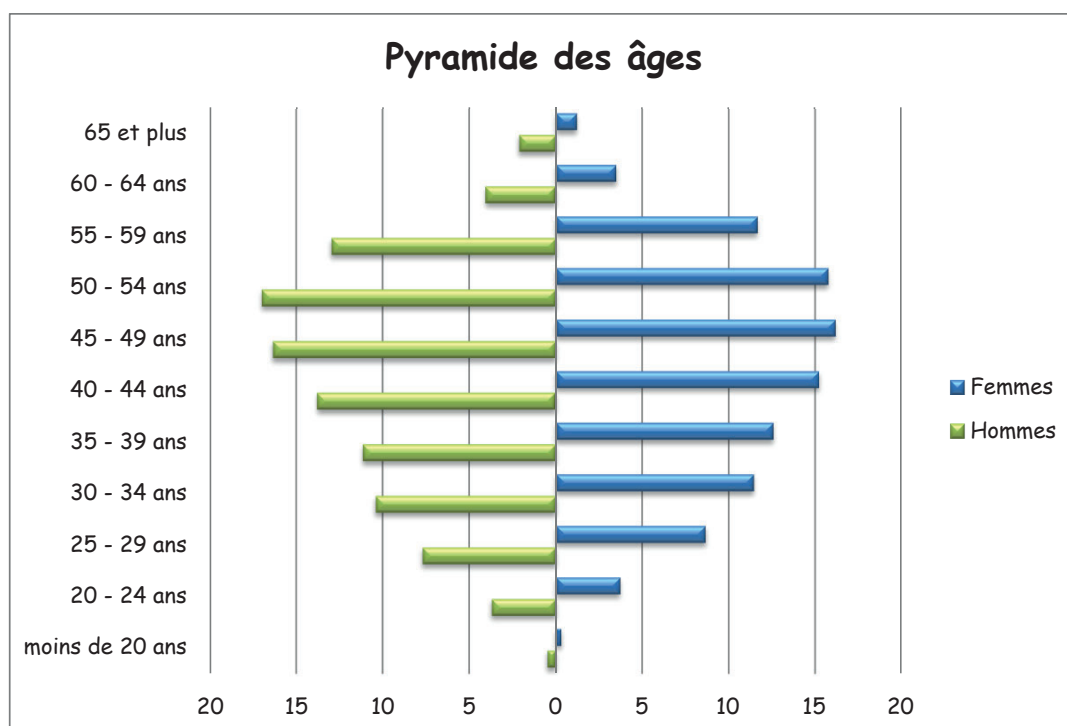
Les effectifs étaient les suivants :

	31 décembre 2000	31 décembre 2005	31 décembre 2010	31 décembre 2016
Femmes	91 854	102 644	121 000	126 937
Hommes	450 321	486 595	518 327	559 162

→ Soit un nombre de femmes en **progression de 38 % sur 16 ans**  
(35 046 femmes supplémentaires).

→ Soit un nombre d'hommes en **progression de 24 % sur 16 ans**  
(108 879 hommes supplémentaires).

✓ Répartition globale par sexe et par âge des effectifs de la Branche Transport Routier





Au 31 décembre 2016, l'âge moyen dans la branche était le suivant :

- 43 ans et 3 mois pour les femmes,
- 44 ans et 2 mois pour les hommes,
- 44 ans, tous sexes confondus.

À titre de comparaison, fin 2011, l'âge moyen des salariés de l'ensemble du secteur privé était de 39 ans et 5 mois.

**Rappel** : le faible nombre de jeunes dans la branche Transport Routier s'explique en partie par le cadre réglementaire (conditions d'âge pour l'obtention des permis).

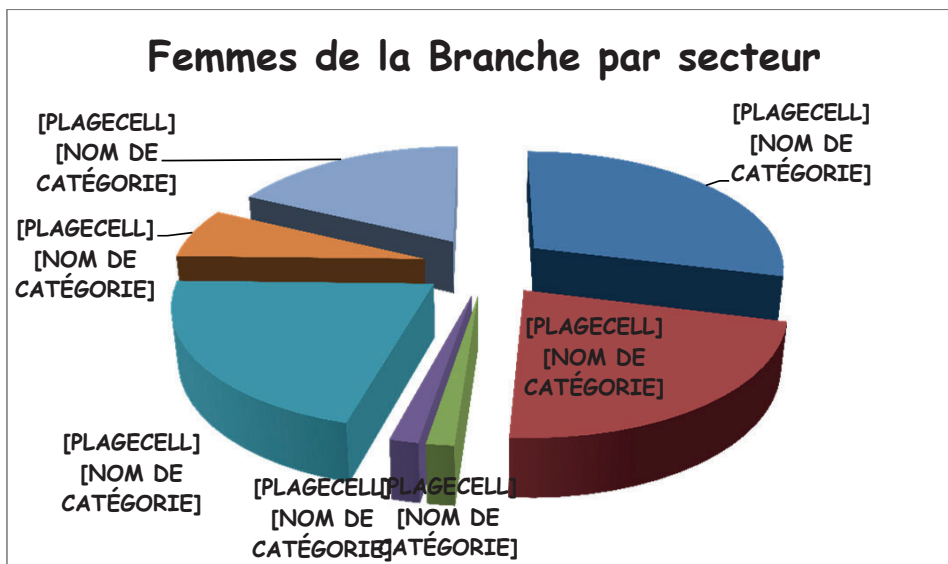
### ✓ Répartition des effectifs par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

La composition de chaque secteur d'activité de la Branche est la suivante :

	FEMMES		HOMMES		TOTAL DU SECTEUR
TRM	36 694	10,61 %	309 298	89,39 %	345 992
TRV	28 200	28,01 %	72 477	71,99 %	100 677
DEM	1 884	16,62 %	9 450	83,38 %	11 334
LOC	1 960	8,39 %	21 397	91,61 %	23 357
AUX	26 960	26,52 %	74 697	73,48 %	101 657
PRL	8 653	19,09 %	36 677	80,91 %	45 330
TRS	22 586	39,11 %	35 165	60,89 %	57 751

✓ Répartition des effectifs féminins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

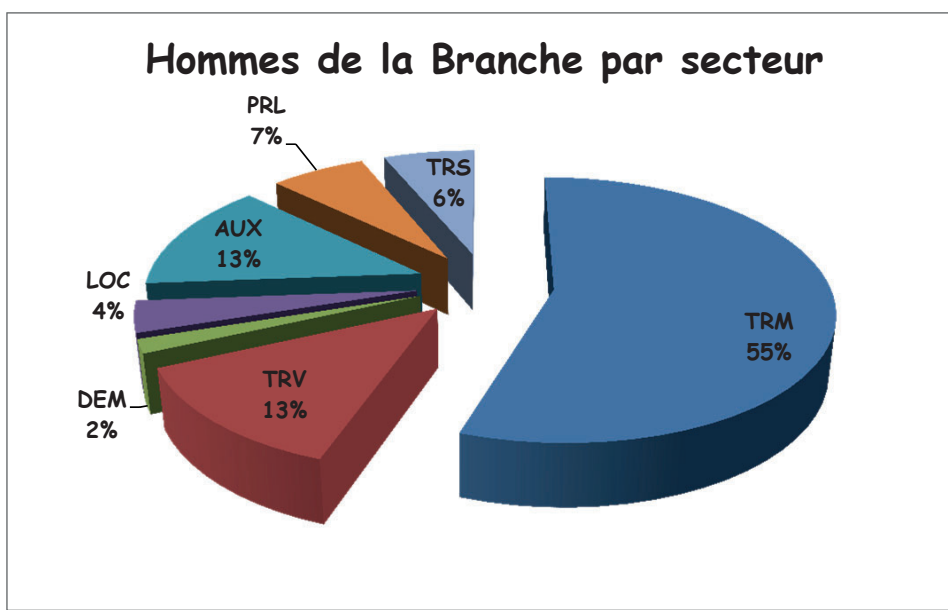
La répartition des femmes de la Branche du Transport Routier par secteur est la suivante :



	Nombre de femmes	Ventilation des femmes par secteur
TRM	36 694	28,91 %
TRV	28 200	22,22 %
DEM	1 884	1,48 %
LOC	1 960	1,54 %
AUX	26 960	21,24 %
PRL	8 653	6,82 %
TRS	22 586	17,79 %
TOTAL	126 937	100 %

✓ Répartition des effectifs masculins par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

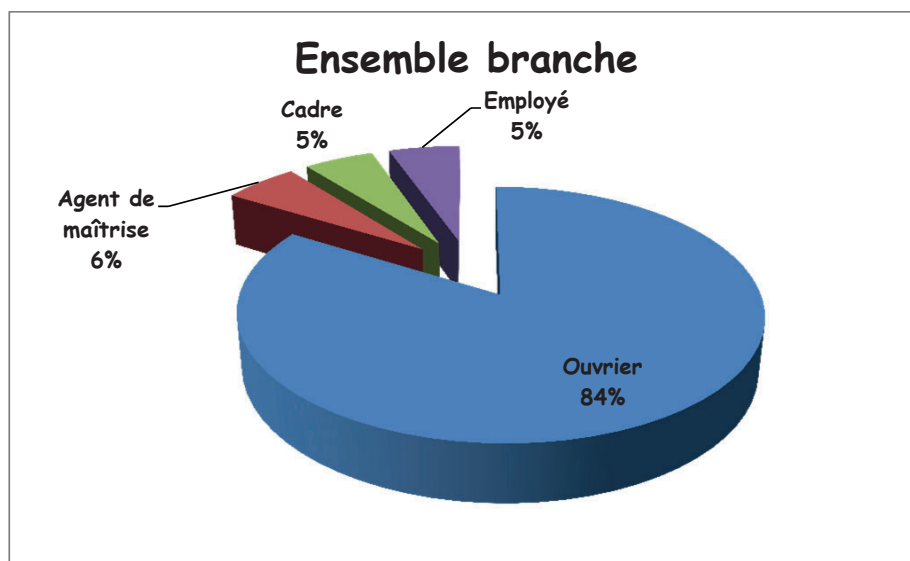
La répartition des hommes de la Branche du Transport Routier par secteur est la suivante :



	Nombre d'hommes	Ventilation des hommes par secteurs
TRM	309 298	55,31 %
TRV	72 477	12,96 %
DEM	9 450	1,69 %
LOC	21 397	3,83 %
AUX	74 697	13,36 %
PRL	36 677	6,56 %
TRS	35 165	6,29 %
TOTAL	559 162	100 %

**Constat** : la répartition sectorielle des femmes est plus équilibrée que celle des hommes, qui est davantage concentrée sur le TRM.

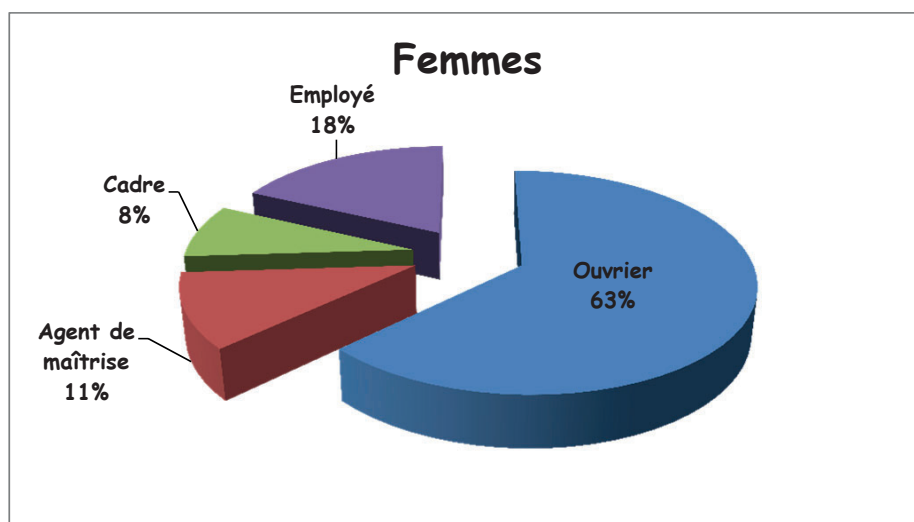
✓ Répartition par catégories socioprofessionnelles des salariés de la Branche Transport Routier



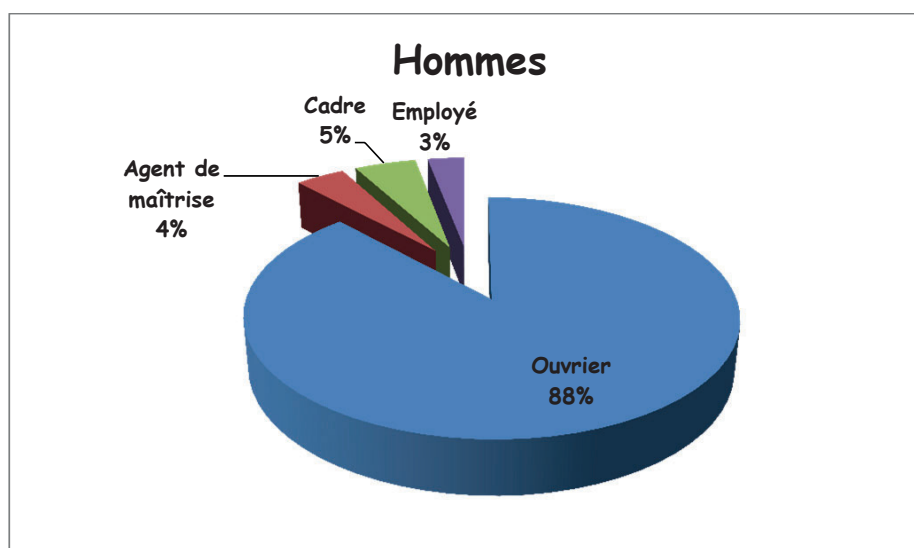
Au niveau national (toutes branches, tous secteurs et métiers confondus), la répartition des salariés par sexe selon leur catégorie socioprofessionnelle est la suivante :

	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	0,9 %	2,3 %	1,6 %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	4,1 %	8,7 %	6,5 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15,2 %	20,6 %	18,0 %
Professions intermédiaires	28,0 %	23,5 %	25,7 %
Employés	42,9 %	12,6 %	27,2 %
Ouvriers	8,6 %	32,1 %	20,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

- ✓ Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs féminins de la Branche Transport Routier



- ✓ Répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs masculins de la Branche Transport Routier



✓ **Répartition des effectifs féminins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier**

La répartition en nombre des femmes selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité est la suivante :

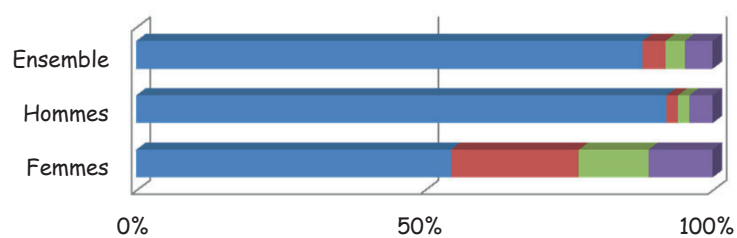
	Ouvriers	Employés	Maîtrise	Cadres	Total
TRM	19 959	8 149	4 397	4 189	36 694
TRV	23 030	2 406	1 720	1 044	28 200
DEM	957	577	130	221	1 884
LOC	1 091	408	154	307	1 960
AUX	9 163	8 077	6 503	3 217	26 960
PRL	5 538	1 483	1 106	526	8 653
TRS	19 989	1 218	178	1 201	22 586
Total	79 729	22 317	14 188	10 704	126 937

✓ **Répartition des effectifs masculins selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier**

La répartition en nombre des hommes selon les catégories socioprofessionnelles et par secteur est la suivante :

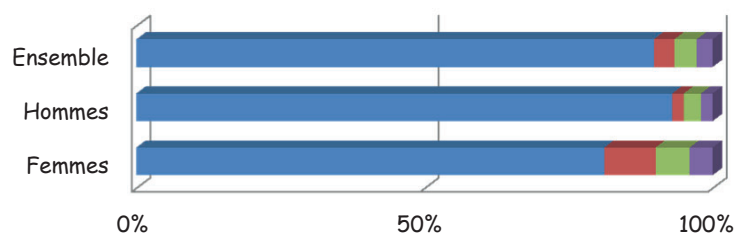
	Ouvriers	Employés	Maîtrise	Cadres	Total
TRM	283 982	5 636	7 345	12 336	309 298
TRV	67 373	1 171	2 211	1 723	72 477
DEM	8 064	215	253	919	9 450
LOC	19 955	343	397	702	21 397
AUX	54 037	4 997	8 020	7 643	74 697
PRL	28 282	3 461	3 531	1 404	36 677
TRS	33 325	254	165	1 421	35 165
Total	495 018	16 076	21 921	26 147	559 162

## Focus TRM



	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	54,00%	92,00%	87,83%
■ Employé	22,00%	2,00%	3,99%
■ Agent de maîtrise	12,00%	2,00%	3,40%
■ Cadre	11,00%	4,00%	4,78%

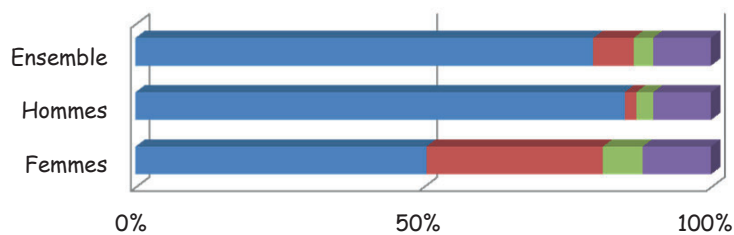
## Focus TRV



	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	82,00%	93,00%	89,79%
■ Employé	9,00%	2,00%	3,55%
■ Agent de maîtrise	6,00%	3,00%	3,90%
■ Cadre	4,00%	2,00%	2,75%

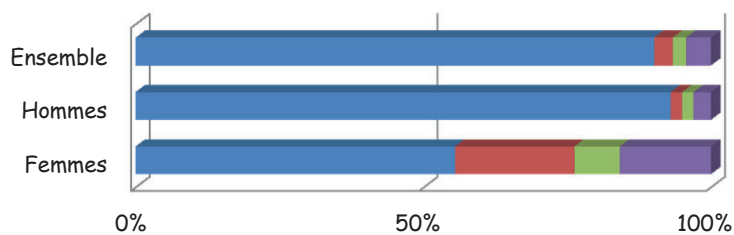


## Focus DEM



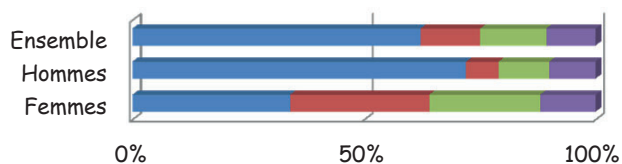
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	51,00%	85,00%	79,58%
■ Employé	31,00%	2,00%	6,99%
■ Agent de maîtrise	7,00%	3,00%	3,38%
■ Cadre	12,00%	10,00%	10,06%

## Focus LOC



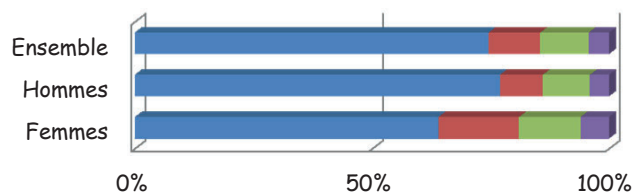
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	56,00%	93,00%	90,11%
■ Employé	21,00%	2,00%	3,22%
■ Agent de maîtrise	8,00%	2,00%	2,36%
■ Cadre	16,00%	3,00%	4,32%

## Focus AUX



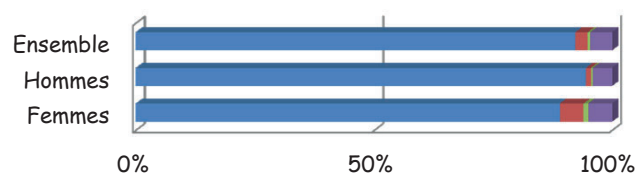
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	34,00%	72,00%	62,17%
■ Employé	30,00%	7,00%	12,86%
■ Agent de maîtrise	24,00%	11,00%	14,29%
■ Cadre	12,00%	10,00%	10,68%

## Focus PRL



	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	64,00%	77,00%	74,61%
■ Employé	17,00%	9,00%	10,91%
■ Agent de maîtrise	13,00%	10,00%	10,23%
■ Cadre	6,00%	4,00%	4,26%

## Focus TRS



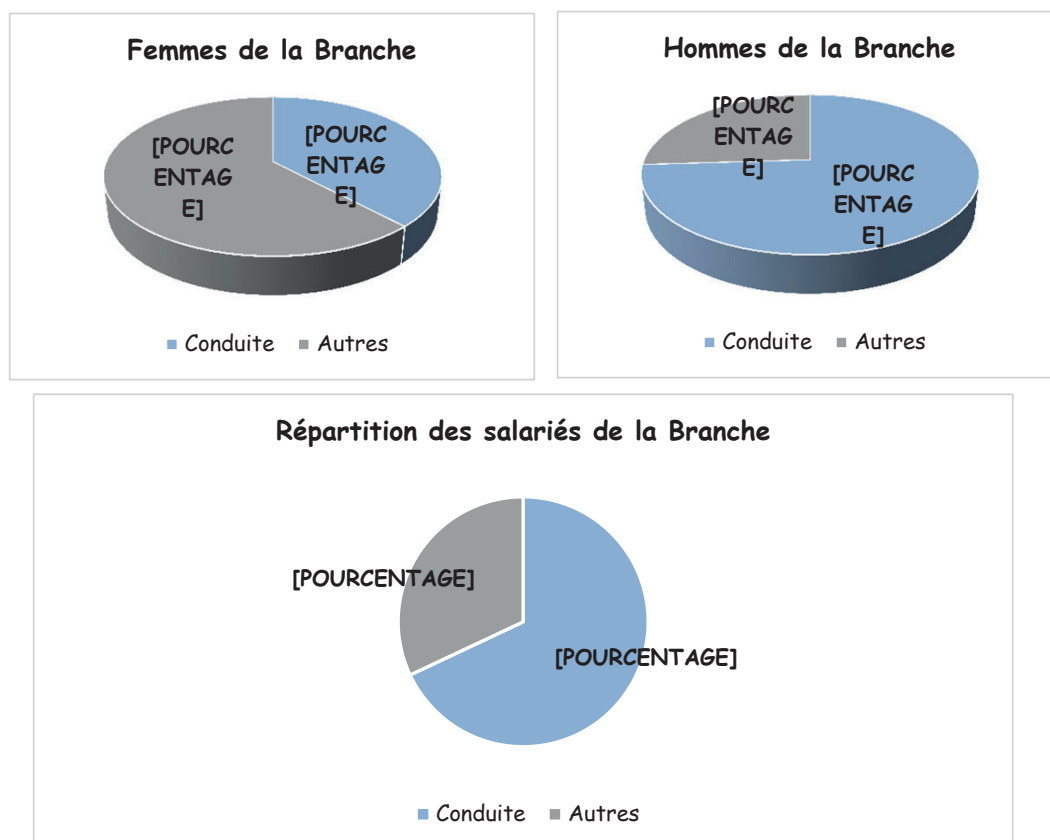
	Femmes	Hommes	Ensemble
■ Ouvrier	89,00%	95,00%	92,32%
■ Employé	5,00%	1,00%	2,55%
■ Agent de maîtrise	1,00%	0,47%	0,59%
■ Cadre	5,00%	4,00%	4,54%

### Focus métier de conduite

47 800 des 126 937 femmes salariées de la branche Transport Routier exercent un emploi de conduite (soit 38 % des femmes de la Branche, contre 74 % des hommes).

Elles se répartissent de la façon suivante :

- le Transport Routier de marchandises regroupe 17 % des femmes occupant un poste de conduite (soit 8 300 femmes à ce poste)
- le Transport Routier de personnes concentre plus de 80% des 47 800 conductrices de la branche (soit 39 500 femmes) :
  - **21 100 conductrices** dans le Transport Routier de voyageurs (soit 25 % des effectifs du secteur).
  - **18 400 conductrices** dans le Transport Routier sanitaire (soit 36 % des effectifs du secteur).



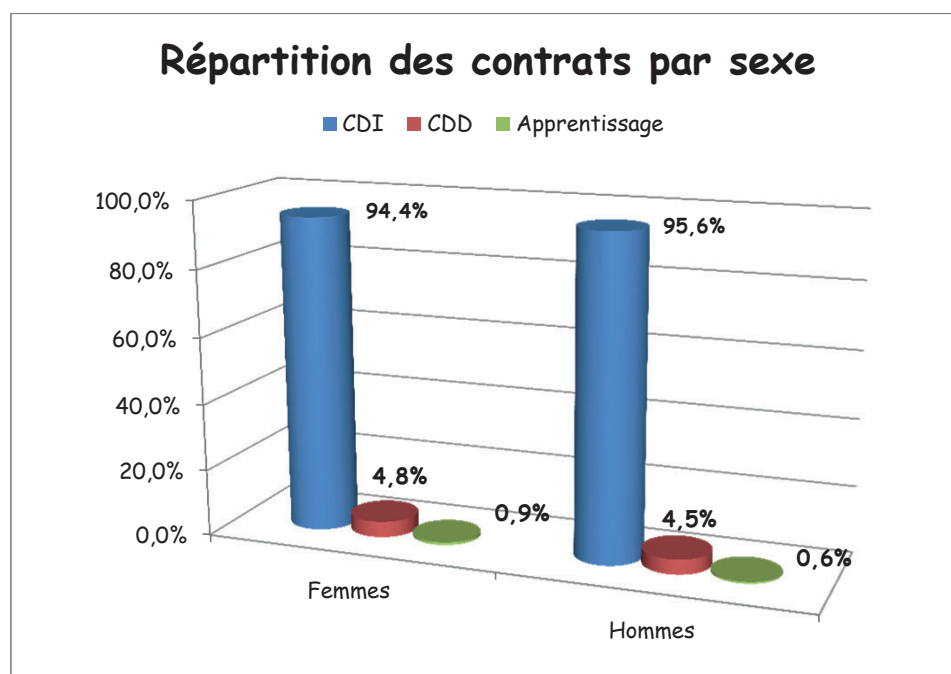
#### Constat :

- ✓ La répartition par catégorie socioprofessionnelle est assez atypique par rapport aux moyennes nationales
- ✓ La répartition est plus sexuée en Transport Routier de Marchandise, de Déménagement et Location
- ✓ Statistiquement, les femmes occupent davantage les postes Agent de maîtrise/cadre que les hommes
- ✓ Si les métiers de la conduite sont prépondérants, plus d'un homme sur quatre exerce un autre métier

## II. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DE LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

### ✓ Typologie des contrats utilisés de la Branche Transport Routier

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDI	119 822	530 952	650 774
CDD	6 035	25 085	31 120
Apprentissage	1 080	3 125	4 205
TOTAL	126 937	559 162	686 100



650 774 des 686 100 salariés de la branche sont **en CDI**.

→ Soit **95 %** des effectifs de la branche

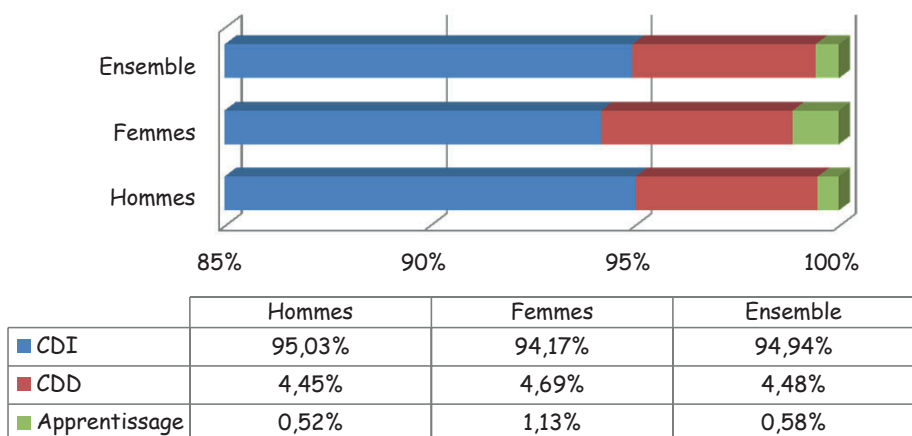
- Soit **94,4 %** des femmes
- Soit **95,6 %** des hommes

Pour comparaison, au niveau national, 85,3 % des salariés sont en CDI (*toutes branches ; tous secteurs et métiers confondus*)

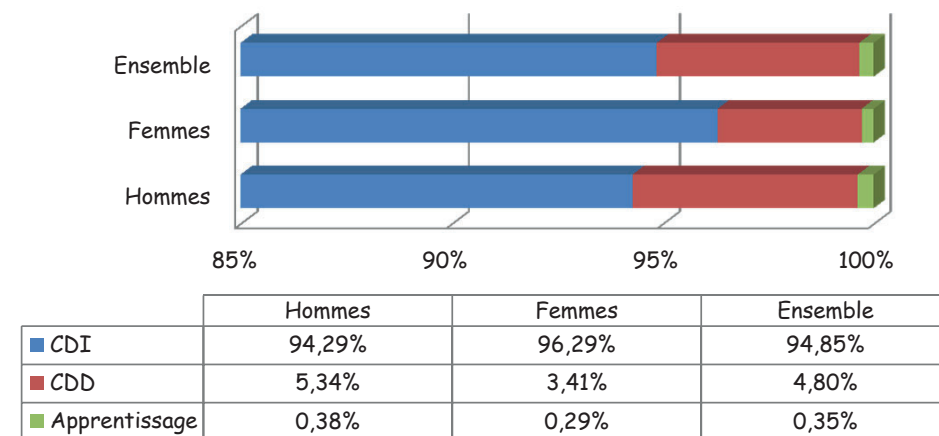
- 85,1 % des femmes sont en CDI
- 85,4 % des hommes sont en CDI

- ✓ Répartition des salariés par sexe selon la typologie des contrats de travail et par secteur d'activité de la Branche Transport Routier

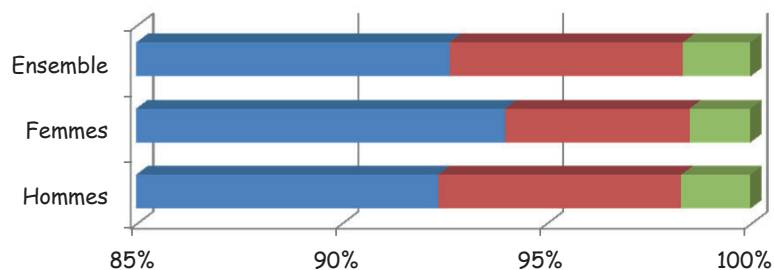
### Focus TRM



### Focus TRV

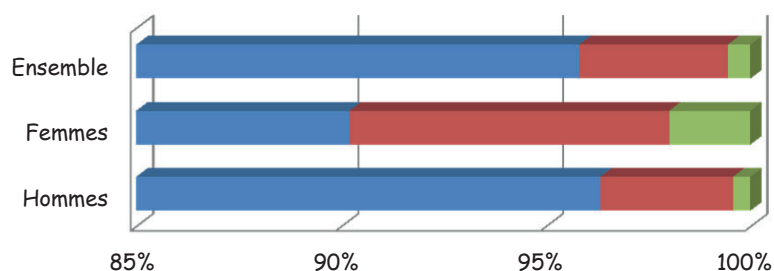


## Focus DEM



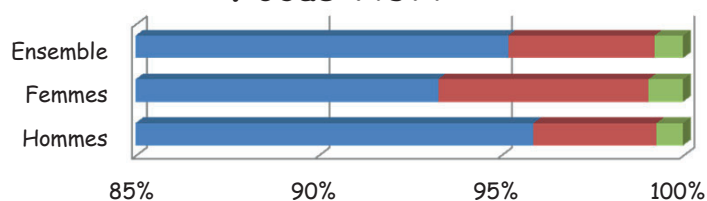
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	92,36%	94,00%	92,63%
■ CDD	5,94%	4,51%	5,70%
■ Apprentissage	1,69%	1,49%	1,66%

## Focus LOC



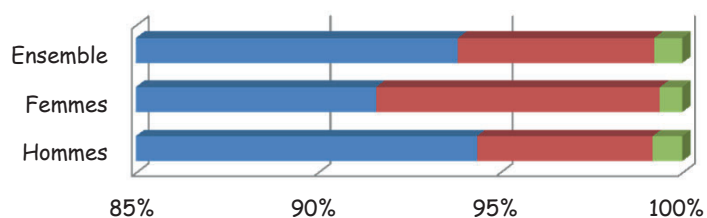
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	96,33%	90,20%	95,82%
■ CDD	3,24%	7,81%	3,63%
■ Apprentissage	0,43%	1,99%	0,56%

### Focus AUX



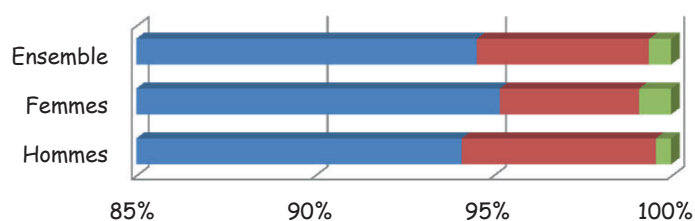
	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	95,90%	93,28%	95,21%
■ CDD	3,37%	5,77%	4,01%
■ Apprentissage	0,73%	0,95%	0,79%

### Focus PRL



	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	94,37%	91,60%	93,84%
■ CDD	4,82%	7,79%	5,38%
■ Apprentissage	0,81%	0,61%	0,77%

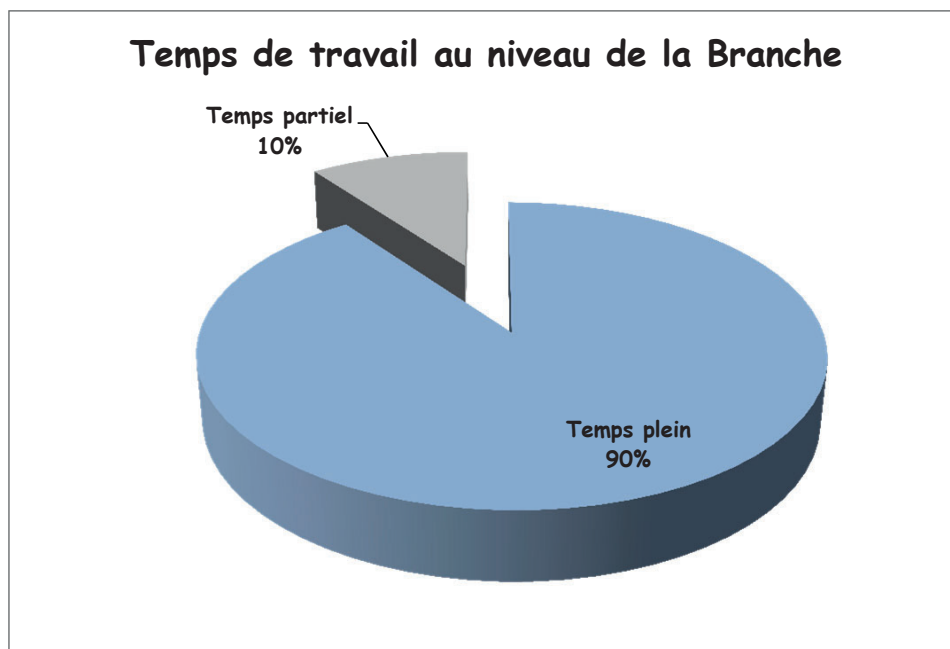
### Focus TRS



	Hommes	Femmes	Ensemble
■ CDI	94,12%	95,18%	94,54%
■ CDD	5,45%	3,91%	4,84%
■ Apprentissage	0,44%	0,91%	0,62%



- ✓ Répartition tout salarié confondu selon le temps de travail (tous types de contrats) de la Branche Transport Routier

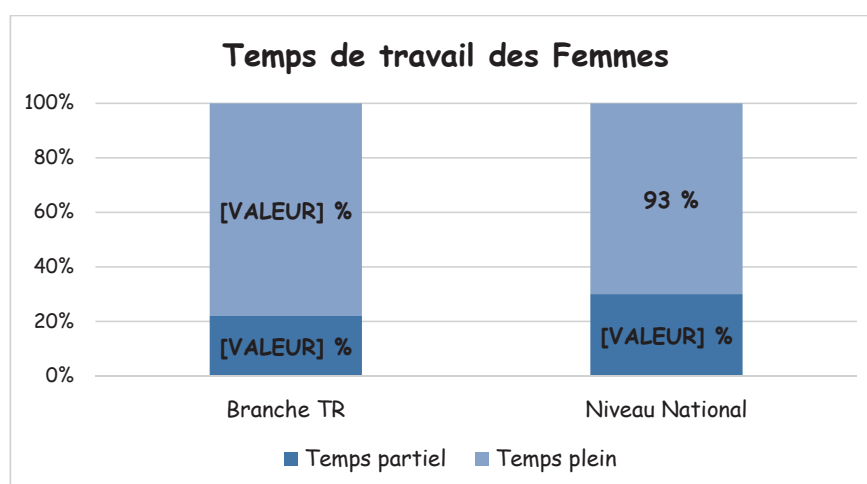
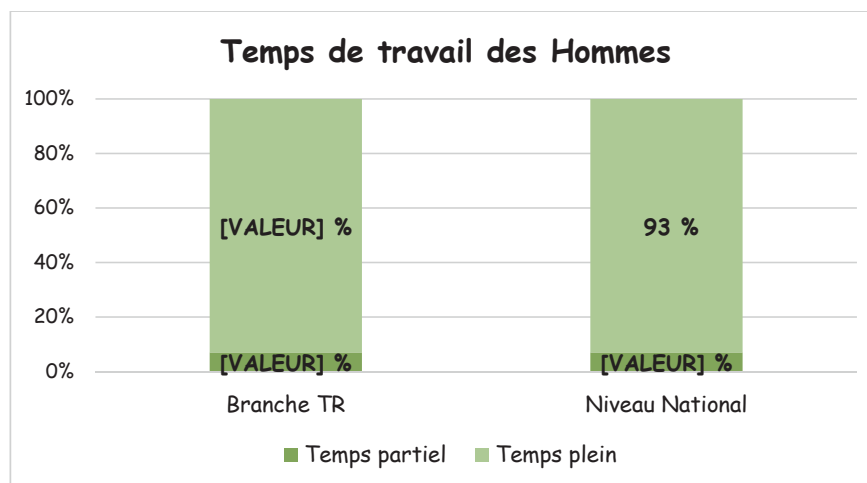


→ Sur l'ensemble des effectifs de la branche au 31 décembre 2016 :

- ✓ 90 % des salariés ont un contrat à temps plein  
*(Soit 617 604 des salariés de la branche).*
- ✓ 10 % des salariés ont un contrat à temps partiel  
*(Soit 68 500 des salariés de la branche).*

Pour comparaison, au niveau national, **81 % des salariés sont à temps plein et 19 % à temps partiel** (toutes branches, tous secteurs et métiers confondus)

✓ Répartition par sexe du temps de travail de la Branche Transport Routier



✓ **Nombre de contrats par durée de travail de la Branche Transport Routier**

	Temps plein	Temps partiel	TOTAL
Femmes	98 536	28 402	126 937
Hommes	519 065	40 098	559 162
Ensemble	617 604	68 500	686 100

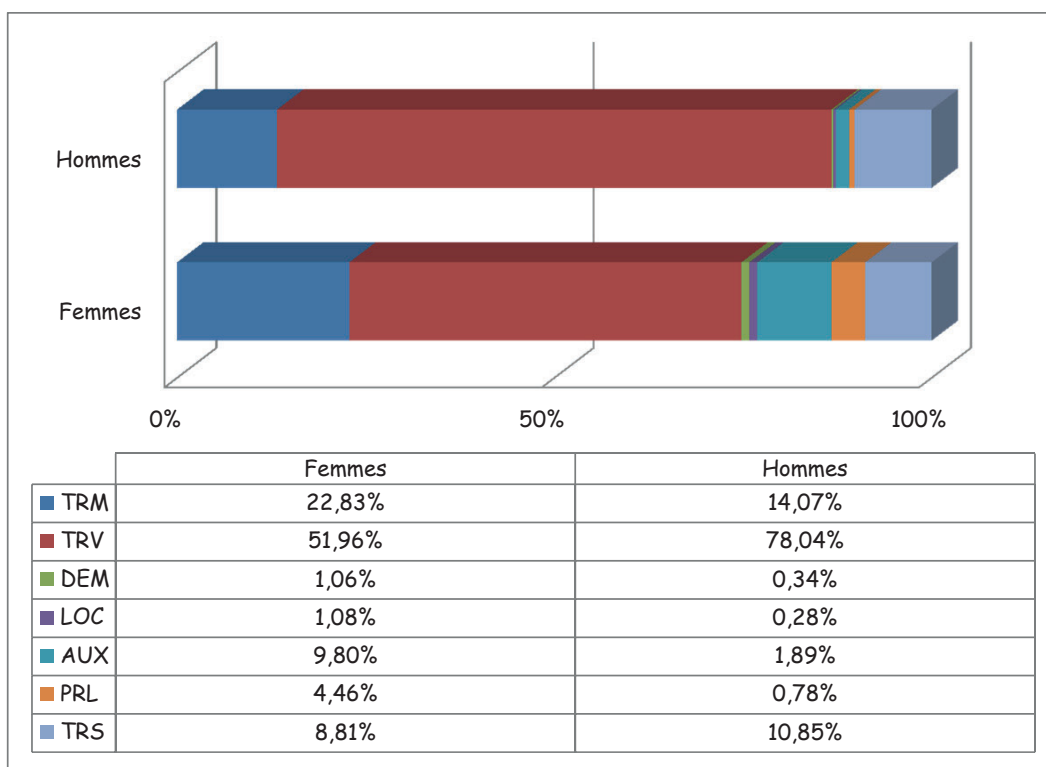
Au 31 décembre 2016 :

- **93 %** des hommes avaient un travail à **temps plein**  
(Soit 519 065 contrats à temps plein sur 559 162).
- **78 %** des femmes avaient un travail à **temps plein**  
(Soit 98 536 contrats à temps plein sur 126 937).

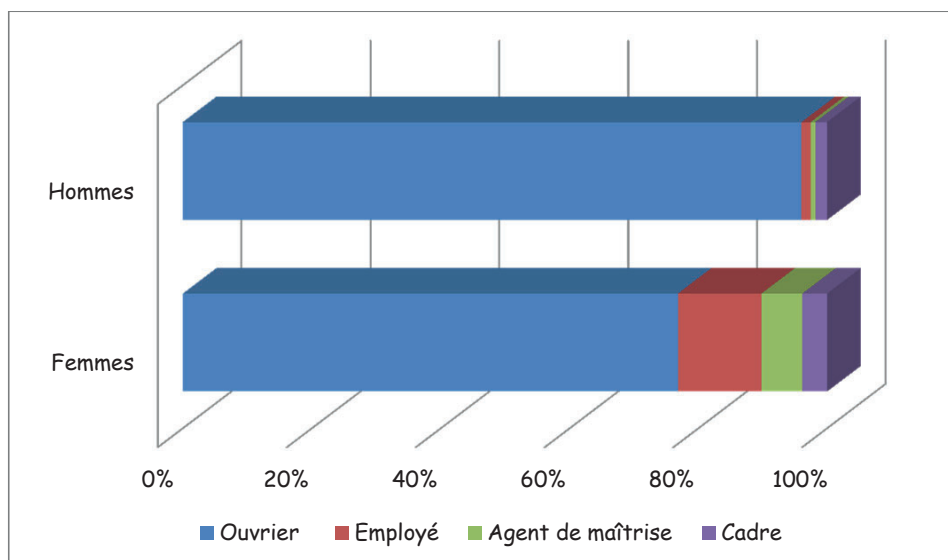
Pour comparaison avec le national :

- Si **93 %** des hommes sont à **temps plein** dans la **Branche** comme au niveau national
- les femmes sont **78 %** à travailler à **temps plein** dans la **Branche** contre 70 % au niveau national.

✓ **Répartition par sexe et par secteur des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier**



✓ Répartition par sexe et par CSP des contrats à temps partiel de la Branche Transport Routier



**Constat :**

- ✓ Le modèle de contrat est le CDI à temps plein
- ✓ En pourcentage de recours au CDI :
  - la situation de la branche est homogène
  - et au-dessus des données nationales.
- ✓ En pourcentage de recours au travail en temps partiel :
  - La branche a essentiellement recours au travail à temps plein et se situe au-dessus des données nationales,
  - il y a autant d'hommes (en pourcentage) à temps plein dans la branche qu'au niveau national
  - comme au national, plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel dans la branche. Toutefois, les femmes travaillent plus à temps plein dans la branche que dans le reste de l'activité nationale.
- ✓ Recours au temps partiel par secteur différencié :
  - les secteurs sont non homogènes, mettant en lumière des différences structurelles,
  - plus de deux hommes sur trois à temps partiel travaillent en TRV (et près d'une femme sur deux),
  - des secteurs n'ont que peu recours au temps partiel (déménagement, location, prestations logistiques).

### III. FORMATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

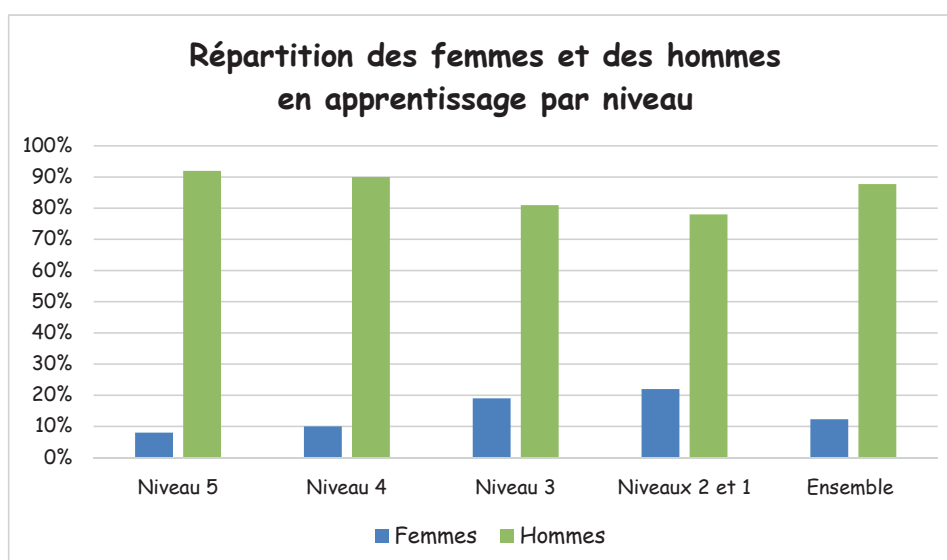
En 2017 :

- 273 372 salariés de la Branche du Transport routier ont été formés, soit 25,5 % de l'ensemble des salariés de la Branche
- 77 863 de ses salariés formés étaient des femmes, soit 28,48 % des salariés formés de la Branche

✓ Répartition des femmes et des hommes en apprentissage par diplôme

	DIPLÔME	FEMMES		HOMMES		EFFECTIF
Niveau V	CAP Agent D'accueil Voyageurs	0	0 %	13	100 %	13
	CAP Conducteur Routier Marchandises	26	4 %	617	96 %	643
	CAP Conducteur Routier Marchandises 1an	24	4 %	533	96 %	557
	CAP Déménageur sur VUL	0	0 %	70	100 %	70
	CAP Déménageur sur VUL en 1an	0	0 %	7	100 %	7
	CAP Maintenance Véhicules TR	1	2 %	40	98 %	41
	CAP Operateur Logistique	6	5 %	122	95 %	128
	CAP Operateur Logistique 1an	2	13 %	13	87 %	15
	Diplôme d'Etat D'ambulancier	76	38 %	126	62 %	202
	TP Conducteur Livreur Vul	6	20 %	24	80 %	30
	TP Préparateur De Commandes	0	0 %	7	100 %	7
	TP Agent Magasinier	0	0 %	11	100 %	11
	Total / Moyenne	141	8 %	1583	92 %	1724
Niveau IV	Bac Pro Logistique	83	10 %	748	90 %	831
	Bac Pro Conducteur TRM	2	5 %	38	95 %	40
	Bac Pro Maintenance Véhicules TR	1	1 %	83	99 %	84
	Bac Professionnel Transport Routier	2	13 %	14	88 %	16
	TP Techn Expl Transp Terrestre March	5	100 %	0	0 %	5
	TP Techn Logistique Entreposage	1	20 %	4	80 %	5
	Total / Moyenne	94	10 %	887	90 %	981
Niveau III	BTS Maintenance Véhicules Tr	0	0 %	15	100 %	15
	BTS Transport Routier Et Prestations Logistiques	55	20 %	217	80 %	272
	Dut Gestion Logistique Et Transport Routier	19	38 %	31	62 %	50
	Techn Supérieur Méthodes Exploitation Log	79	14 %	495	86 %	574
	Techn Supérieur Transport Routiers Personnes	3	33 %	6	67 %	9
	Techn Supérieur Transport Routier Terrestre M	31	28 %	80	72 %	111
	Vendeur Conseil Tourisme	14	70 %	6	30 %	20
	Total / Moyenne	201	19 %	850	81 %	1051

	DIPLOMES	FEMMES		HOMMES		EFFECTIF
Niveaux II et I	Licence Pro Transport Routier Voyageurs	3	30 %	7	70 %	10
	Manager Transport Routiers et Logistique	17	22 %	60	78 %	77
	Manager Transport Routier Logistique et Commerce International	6	30 %	14	70 %	20
	Responsable en Logistique	27	21 %	102	79 %	129
	Responsable Production Transport Routier Logistique	1	10 %	9	90 %	10
	Responsable Production Transport Routiers de Personnes	3	25 %	9	75 %	12
	Total / Moyenne	57	22 %	201	78 %	258
TOTAL		493	12,28 %	3 521	87,72%	4 014



✓ Insertion des femmes et des hommes à 6 mois après la sortie de l'apprentissage dans la Branche Transport Routier

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Emploi en CDI	32,4 %	41 %	40 %
Emploi en CDD	7,6 %	14,9 %	14,1 %
Emploi en intérim	8,2 %	8 %	8 %
Emploi autre situation	1,2 %	0,1 %	0,2 %
Recherche d'emploi	15,3 %	13,8 %	14 %
Poursuite d'une formation en alternance en transport logistique ou maintenance	25,9 %	17,8 %	18,7 %
Poursuite d'une formation en alternance dans une autre filière	3,5 %	1,3 %	1,6 %
Poursuite d'étude à temps plein	1,8 %	1 %	1,1 %
Inactivité ou autre situation	3,5 %	1,1 %	1,4 %
Redoublement	0,6 %	0,9 %	0,9 %

**Constat :**

- Les femmes sont peu présentes sur les formations purement transport routier
- Plus le niveau des diplômes augmente, plus les femmes sont présentes
- En 2017, 83 % des apprentis diplômés sont en situation d'emploi

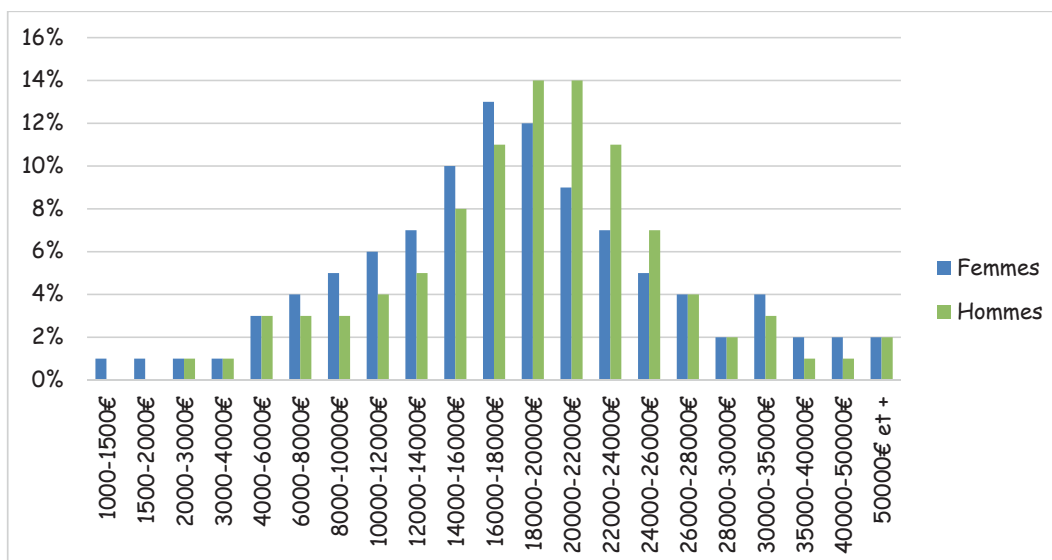


## IV. RÉMUNÉRATION DANS LA BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

### ✓ Comparaison femmes / hommes des salaires de la Branche Transport Routier

Au 31 décembre 2015, l'écart femmes/ hommes de la Branche pour le salaire mensuel net moyen était de **moins de 6%**.

Au niveau national, l'écart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen était de **18,5 %** (tous secteurs et métiers confondus). Il l'était de 17 % en 2009.



#### Constat :

- ✓ Un écart dans la Branche plus faible que l'écart national : moins de 6 % contre 18,5 % au niveau national pour le salaire mensuel net moyen entre les femmes et les hommes.
- ✓ Plus les rémunérations augmentent, plus l'écart entre les femmes et les hommes se réduit.
- ✓ Ces données étant bâties à partir de la rémunération nette annuelle, la différence de salaires peut s'expliquer partiellement par des différences structurelles liées au temps de travail.

## CONCLUSION

Le bilan de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche Transport Routier est globalement positif, au sens que le principe d'égalité semble respecté.

Il ressort en effet de l'état des lieux que le principe d'égalité entre les femmes et hommes est mieux respecté en Transport Routier que dans l'ensemble de l'économie. Par exemple, le recours au temps partiel est plus structurel que sexué.

Les femmes sont présentes dans les formations et réussissent.

La branche étant composée à 80% de salariés masculins et 20 % de salariés féminins, des efforts sont toutefois à poursuivre, notamment en matière d'attractivité, d'accès au métier du Transport Routier et à la formation.