

Coûts de personnel de conduite en 2026

Les coûts de personnel de conduite comprenant la rémunération et les cotisations employeurs constituent le premier poste d'exploitation du transport routier de voyageurs (TRV). En décembre 2025, ils représentent ainsi 32,4 % du coût de revient d'un autocar standard en transport scolaire. La dérive de cette composante reste donc une préoccupation majeure des entreprises de transport.

La loi n° 2025-199 de financement de la sécurité sociale pour 2025 réforme à compter du 1^{er} janvier 2026 les différents dispositifs de réductions générales de cotisations employeurs¹ dont bénéficient les entreprises, pour les rassembler au sein d'une nouvelle réduction générale dégressive unique (RGDU). D'autres paramètres sociaux évoluent en début d'année 2026 et ont une incidence sur les coûts sociaux des entreprises de TRV. L'accord social du 27 novembre 2025 revalorise ainsi les rémunérations conventionnelles de 1,3 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les coûts de personnel de conduite TRV scolaire et régulier (salaires et charges) enregistrent une inflation moyenne annuelle importante en ce début d'année 2026 : + 3,7 % en mars 2026.

Cette inflation a un impact important sur le coût de revient total d'un véhicule : de l'ordre de + 1,2 % sur 12 mois pour un autocar standard en TRV scolaire, du seul fait de ce facteur.

Dans cette note technique, le Comité national routier fait le point sur trois composantes de calcul du coût de personnel de conduite du TRV évoluant en 2026 : taux de cotisations employeurs, réduction générale de cotisations patronales et rémunération d'un conducteur.

SOMMAIRE

1. Cotisations employeurs TRV en 2026	2
2. Réduction générale dégressive unique de cotisations patronales applicable au TRV en 2026 ...	4
3. Accord salarial du 27 novembre 2025	5

¹ A l'exception de régimes spécifiques, les entreprises bénéficiaient jusqu'au 1^{er} janvier 2026 de trois dispositifs généraux d'allègements de cotisations patronales :

- La réduction générale cotisations patronales (RGCP), appelée couramment « *allègement Fillon* », instaurée par la loi Fillon du 17 janvier 2003.
- Le taux réduit de cotisations d'allocations familiales (appelé « *bandeau famille* »), mis en œuvre depuis avril 2016 en application du 2^{ème} volet du *Pacte de responsabilité et de solidarité*.
- Le taux réduit de cotisations d'assurance maladie (appelé « *bandeau maladie* ») accompagnant la transformation du CICE en allègements de charges en janvier 2019.

Ces trois dispositifs sont fondus en une réduction générale dégressive unique à compter du 1^{er} janvier 2026.

1. Cotisations employeurs TRV en 2026

Décompte des cotisations employeurs payées par les entreprises de TRV en 2026 pour un **conducteur employé en CDI et à plein temps** (cas général national, non cadre, hors spécificités régionales).

• Assiette et plafond de la Sécurité sociale (PSS) pour 2026

L'assiette des cotisations est la base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions. Elle correspond au montant global des rémunérations et des avantages en nature. Selon le type de cotisation ou contribution, le calcul porte sur la totalité des rémunérations (c'est le cas par exemple pour la contribution de solidarité autonomie) ou sur des tranches (par exemple, la cotisation retraite complémentaire).

Le plafond de la Sécurité sociale est le montant maximum en euros des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations. Chaque année, ce plafond est actualisé conformément aux règles prévues dans l'article D242-17 du Code de la Sécurité sociale. Les plafonds de la Sécurité sociale applicables en 2026 ont été fixés par un arrêté du 22 décembre 2025 publié au Journal Officiel du 23 décembre 2025. A compter du 1^{er} janvier 2026, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé à 4 005 euros par mois, soit une augmentation de + 2 % par rapport à 2025.

Plafonds de salaires par périodicité de paie (€)

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure ⁽¹⁾
48 060	12 015	4 005	2 003	924	220	30

⁽¹⁾ Pour une durée de travail inférieure à 5 heures

• Taux de cotisations employeurs pour 2026

Cotisations	Taux employeurs	Assiette *
Maladie-maternité-invalidité-décès Cas général	13 %	RT
Assurance vieillesse plafonnée déplafonnée	8,55 % 2,11 %	T1 RT
Contribution solidarité autonomie	0,3 %	RT
Allocations familiales Cas général	5,25 %	RT
Accidents du travail	Variable	RT
Assurance chômage (sans modulation)	4 %	4 PSS
Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,25 %	4 PSS

* RT : Rémunération totale

PSS : Plafond de la sécurité sociale (par mois : 4 005 € en 2026)

T1 : Rémunération dans la limite de 1 x PSS (par mois : jusqu'à 4 005 €/mois)

T2 : Part de la rémunération comprise entre le PSS et 8 x PSS (par mois : de 4 005 à 32 040 €/mois)

Cotisations	Taux employeurs	Assiette ⁽¹⁾
Retraite complémentaire - CARCEPT - <i>non cadres</i>	3,94 % 10,80 %	T1 T2
Retraite complémentaire - Contribution d'équilibre technique Pour les rémunérations excédant le plafond annuel de sécurité sociale	0,21 %	T1 + T2
Retraite complémentaire - Contribution d'équilibre général	1,29 % 1,62 %	T1 T2
Prévoyance (incluant la contribution ALD AVC / Cancer)	0,65 %	3 PMSS
Inaptitude à la conduite (IPRIAC)	0,21 %	3 PSS
AGECFA Voyageurs	0,87 %	RT
Fonds national d'aide au logement (FNAL) Pour les entreprises de moins de 50 salariés Pour les entreprises de 50 salariés et plus	0,1 % 0,5 %	T1 RT
Participation à l'effort de construction Pour les entreprises de 50 salariés et plus	0,45 %	RT
Financement du dialogue social (AGFPN)	0,016 %	RT
Financement du dialogue social (AGEDITRA)	0,025 %	3 PSS
Taxe d'apprentissage	0,68 %	RT
Formation professionnelle Pour les entreprises de moins de 11 salariés Pour les entreprises de 11 salariés et plus	0,55 % 1 %	RT RT

* RT : Rémunération totale

PSS : Plafond de la sécurité sociale (par mois : 4 005 € en 2026)

T1 : Rémunération dans la limite de 1 x PSS (par mois : jusqu'à 4 005 €/mois)

T2 : Part de la rémunération comprise entre le PSS et 8 x PSS (par mois : de 4 005 à 32 040 €/mois)

Aux prélèvements mentionnés dans le tableau s'ajoutent :

- Le **versement mobilité**, contribution patronale pour les entreprises qui emploient au moins 11 salariés dans une zone géographique où a été institué un tel versement (taux variables en fonction des zones). Un versement mobilité régional peut être mis en place à l'échelle régionale, dans la limite d'un taux correspondant à 0,15 % des salaires.
- Le **forfait social**, qui concerne les éléments de rémunération soumis à la CSG mais exonérés de cotisations de sécurité sociale ; ou d'autres éléments de rémunération assujettis par la loi.
- La **couverture complémentaire santé**, rendue obligatoire par l'accord du 24 mai 2011 dans le secteur du transport routier de voyageurs.
- La **contribution supplémentaire à l'apprentissage**, due par les entreprises de 250 salariés et plus sous certaines conditions. Le taux de cotisation employeur est variable selon la taille de l'entreprise et la part d'*alternants* dans son effectif.

2. Réduction générale dégressive unique de cotisations patronales applicable au TRV en 2026

A partir du 1er janvier 2026, les taux réduits de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales et les « allègements Fillon » sont rassemblés dans une réduction générale dégressive unique (RGDU). Le décret 2025-1446 publié le 1^{er} janvier 2026 définit les paramètres de la formule de calcul de ce nouvel allègement.

Formule de calcul de la nouvelle réduction générale dégressive unique (RGDU) applicable dans le TRV en 2026 :

Le taux de réduction est calculé comme suit pour 2026 :

$$\text{Taux RGDU} = T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [0,5 \times (3 \times \frac{\text{SMIC calculé pour un an}^{(1)}}{\text{Rémunération annuelle brute}^{(2)}} - 1)]^{1,75})$$

(1) 1 820 heures / an x SMIC horaire (valeur 2026 = 12,02 €/heure). La valeur du SMIC peut être majorée afin de tenir compte des temps de coupures rémunérées et des temps d'amplitude au-delà de 12 heures. La rémunération de ces temps doit être convertie en heures.

(2) La rémunération annuelle brute comprend tous les gains du salarié soumis aux cotisations de sécurité sociale (salaires, primes et indemnités, etc.). Les primes de partage de la valeur (PPV) sont intégrées dans l'assiette de calcul et dans le calcul du coefficient.

Paramètres de la formule de la RGDU en 2026 :

Pour un conducteur TRV type en CDI, hors spécificités régionales

	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus
$T_{\min}$: Taux RGDU minimum ($T_{\min}$)	2 %	2 %
T_{delta} = Taux RGDU maximum - $T_{\min}$	37,03 %	37,43 %
Taux RGDU maximum	39,03 %	39,43 %
Maladie, maternité, invalidité, décès	13	13
Contribution Solidarité Autonomie	0,3	0,3
Vieillesse déplafonnée + plafonnée	10,66	10,66
Allocations familiales	5,25	5,25
FNAL	0,1	0,5
Fraction cotisation AT/MP	0,49	0,49
Assurance chômage	4	4
Retraite complémentaire - CARCEPT	3,94	3,94
Contribution d'équilibre général	1,29	1,29

Comment lire la formule :

- Pour une rémunération égale au SMIC : la réduction est maximale. La valeur maximale du coefficient de réduction correspond à la somme des cotisations et contributions à la charge de l'employeur.
- Pour les rémunérations supérieures au SMIC et inférieures à 3 x SMIC (point de sortie de la RGDU) : le taux de réduction est dégressif entre ses valeurs maximales et 2 %, taux minimum fixé dans le décret.
- Pour les rémunérations supérieures ou égales à 3 x SMIC (point de sortie) : la réduction devient nulle.

3. Accord salarial du 27 novembre 2025

Les organisations professionnelles FNTR, FNTV et OTRE et les organisations syndicales CFTC, CGT, FGTE-CFDT ont signé l'avenant du 27 novembre 2025 revalorisant les barèmes des rémunérations conventionnelles des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (avenant 120). Les salaires minimaux conventionnels sont relevés de + 1,3 % *en linéaire* par rapport au précédent accord salarial pour l'ensemble des catégories ouvriers, employés agents de maîtrise et cadres des entreprises de TRV décrites dans les grilles.

Les nouveaux taux s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises membres des organisations professionnelles signataires de l'accord. Cet accord a été étendu à toutes les entreprises du secteur par l'arrêté du 7 avril 2026 paru dans le Journal Officiel du 10 avril 2026.

- Taux horaires des personnels ouvriers des entreprises de TRV**

Personnels ouvriers - A compter du 1^{er} janvier 2026

Coefficients	Taux horaire ⁽¹⁾ (€/heure)
137 V	12,7647
138 V	13,1197
140 V	13,2156
142 V	13,3478
145 V	13,4890
150 V	13,8167
155 V	14,5091

⁽¹⁾ Les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires conventionnels à l'embauche

- Salaires mensuels garantis des personnels ouvriers des entreprises de TRV**

Personnels ouvriers - Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois
A compter du 1^{er} janvier 2026

Coefficients	Ancienneté							
	A l'embauche	Après 1 an	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans	Après 25 ans	Après 30 ans
137 V	1936,02	1974,74	2052,18	2090,90	2129,62	2207,06	2265,14	2323,22
138 V	1989,86	2029,66	2109,25	2149,05	2188,85	2268,44	2328,14	2387,83
140 V	2004,41	2044,50	2124,67	2164,76	2204,85	2285,03	2345,16	2405,29
142 V	2024,46	2064,95	2145,93	2186,42	2226,91	2307,88	2368,62	2429,35
145 V	2045,88	2086,80	2168,63	2209,55	2250,46	2332,30	2393,68	2455,06
150 V	2095,58	2137,49	2221,31	2263,23	2305,14	2388,96	2451,83	2514,70
155 V	2200,60	2244,61	2332,64	2376,65	2420,66	2508,68	2574,70	2640,72