

II - Le conducteur et la prévention

La formation professionnelle constitue une obligation nationale ; elle est aussi une obligation des chefs d'entreprise en vue d'assurer la sécurité des travailleurs.

D'ordre public, le permis de conduire qui ne saurait d'ailleurs sanctionner qu'une partie des aptitudes, constitue l'autorisation nécessaire ; elle ne peut être considérée comme suffisante pour répondre aux contraintes particulières à l'exposition au risque routier dans le cadre des missions confiées par un employeur.

L'exposition à ce risque est spécifique à certaines situations de travail ; c'est pourquoi il faut renforcer la formation des salariés concernés, au-delà du permis de conduire qui, dans sa forme, ne peut agir sur les comportements pour la plupart en cause dans les accidents de circulation routière. Même renforcé à l'avenir dans ses conditions de délivrance, il ne répond pas à ce qu'on doit attendre d'une conduite professionnelle, ni même au niveau moyen des exigences dans l'union européenne.

Cette mesure de renforcement, qui doit donc se traduire par une formation professionnelle à la conduite en sécurité devrait naturellement intervenir en conformité aux dispositions d'un futur article du code du travail.

Préconisée dans notre pays et souvent imposée en Europe, l'idée selon laquelle le permis de conduire n'est que le commencement de l'apprentissage (cf. permis probatoire) commande la mise en place de compléments pour l'ensemble des conducteurs ; pour les professionnels cette exigence prend encore plus de poids.

Des formations ont d'ores et déjà été mises en œuvre en vue d'assurer la sécurité de la circulation routière dans le cadre de l'ordonnance du 23 décembre 1958 pour « la conduite et l'exploitation de tous véhicules de transport routier de voyageurs ou de marchandises, publics ou privés » qui prévoit « la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs ». C'est sur ce fondement qu'ont été créées la Formation Initiale Minimum Obligatoire (FIMO) et la Formation Continue Obligatoire de Sécurité (FCOS).

La première, qui dure 156 heures est destinée aux salariés affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de Poids Total Autorisé en Charge (PTAC). La seconde, d'une durée de 24 heures sur trois jours est destinée, tous les cinq ans, aux salariés affectés à la conduite d'un véhicule dont le PTAC est supérieur à 3,5 tonnes ou dont le volume est supérieur à 14 m³.

Ce dispositif de formation a largement fait ses preuves depuis 1997 et constitue maintenant une référence, y compris au niveau de l'union européenne dont une directive dans le même sens devrait intervenir prochainement. Mais sa transposition directe au bénéfice des conducteurs visés par le présent rapport répondrait imparfaitement au souci de simplicité, de souplesse et d'adhésion qui devrait caractériser la méthode à recommander. Elle reste cependant concevable si les professions concernées, comme d'autres l'ont déjà fait dans le cadre de leur convention collective, souhaitent l'adopter.

Il apparaît donc nécessaire de prévoir et de mettre au point une formule de formation spécifique en faveur des salariés qui exercent une activité régulière de conduite dans le cadre de leur emploi, largement concertée dans des conditions permettant une incitation certaine assortie du minimum de contrainte. Il faut d'ailleurs noter que nombre d'entreprises ont déjà de leur propre mouvement, et dans beaucoup d'activités, notamment celle des visiteurs médicaux, organisé les formations utiles.

Les membres du groupe ont considéré que cette formation devait viser :

- les salariés exerçant une activité de conduite sur véhicule utilitaire léger (V U L : moins de 3,5 tonnes) ou sur un véhicule qui leur est spécialement affecté.
- les salariés exerçant une activité *régulière* de conduite, qui peut être caractérisée par des critères de distance ou de temps. Le groupe de travail a estimé que ces notions pouvaient concerner des salariés exerçant annuellement une activité de conduite pendant le tiers de leur temps de travail ou parcourant plus de 10.000 km au même titre. Ces critères constituent un ordre d'idée naturellement susceptible d'être affiné par les partenaires sociaux.

Le principe pourrait être retenu, et la disposition codifiée, que toute personne salariée appelée à conduire dans le cadre de son activité professionnelle et conformément aux instructions reçues de son employeur doit en avoir la compétence.

Celle-ci serait attestée par :

- la détention du permis de conduire afférent à la classe du véhicule,
- une aptitude médicale délivrée par le médecin du travail et comportant mention de cette activité,
- un certificat de compétences sanctionnant la formation spécifique relative au (ou aux) véhicule(s) concerné(s).

La formation spécifique a pour objet de vérifier et de développer les compétences professionnelles du salarié ; elle lui est personnelle ; il est dans ces conditions normal de considérer que la reconnaissance de cette compétence lui reste acquise en cas de départ de l'entreprise.

Les référentiels de formation dont dépend son efficacité doivent être en même temps simples, complets et justement calibrés pour répondre à leur destination et à la diversité des situations et des professions. Il est capital que leur définition associe les partenaires professionnels et les organismes publics compétents. Ces référentiels doivent donc être élaborés par les partenaires sociaux, et pourraient être finalisés dans le cadre des comités techniques nationaux (C.T.N) de la CNAMTS, en étroite concertation avec les ministères concernés, ministère de l'emploi et de la solidarité et ministère de l'équipement, des transports et du logement.

Dans cet esprit le comité de pilotage national pour la prévention du risque routier encouru par les salariés, créé par un arrêté du 29 mars 2001, organe consultatif et de proposition, auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAMTS et de la DSCR, est, conformément à sa mission, le cadre naturel des tâches de réflexion, d'évaluation et de conseil, susceptible de donner des bases solides à cette concertation (cf. annexe III).

Il est à noter que la présence du Ministère de l'emploi et de la solidarité, *ès qualités*, au sein de ce comité soulignerait la pleine participation de ce département au travail en cause.

Cette formation initiale, organisée pour développer les connaissances professionnelles du salarié, devrait être évaluée et validée dans les mêmes conditions que les formations post-permis mises en œuvre par les pouvoirs publics, auxquelles elle devrait être reconnue équivalente.

L'évaluation, acte important pour la crédibilité du dispositif, devrait être opérée dans des conditions déterminées permettant d'en assurer l'indépendance.

La compétence ainsi reconnue au salarié, lui resterait acquise quel que soit l'employeur, sauf à prévoir, à la diligence des partenaires sociaux, un recyclage dans le cadre d'une formation continue à la sécurité.

A cet égard, il conviendrait de recommander l'examen attentif d'une formule de formation continue qui permette, à la fois de vérifier le maintien des compétences et de les mettre à jour, si nécessaire, à un rythme d'ordre quinquennal par exemple ; il est sûr, en effet, que ce que l'on sait un jour, on ne le sait pas toujours, et que ce que l'on sait faire un jour, on ne sait pas le faire toujours, d'autant que les situations, les outils, les règles, évoluent.

Naturellement, les dispositions utiles devraient être prises, en accord avec le ministère chargé de l'Education Nationale, pour que les certificats de compétence puissent être acquis à la faveur de la formation au métier.

Le certificat de compétence devrait être complété par une autorisation de conduite pour certaines activités de conduite dans des conditions et des délais à définir de manière concertée avec les professions concernées. Elle devrait constater la bonne connaissance des véhicules utilisés, des conditions dans lesquelles les missions doivent être accomplies au plan de la sécurité, et des particularités qui leur sont propres.

Délivrée par l'employeur et correspondant au risque particulier inhérent à l'entreprise elle complèterait utilement ce dispositif en prenant en compte l'évaluation des risques et le cas échéant, le plan de prévention. Cette action répondrait notamment, à la différence des professionnels de la conduite, pour qui elle est implicite et condition d'embauchage après essai, au cas de salariés dont la conduite n'est pas forcément l'activité principale mais pour qui elle constitue, dans l'évolution de l'emploi, une activité importante.

A cet égard un délai pourrait être ménagé pour vérifier l'effet du nouveau dispositif de certificat de compétence, qui constitue une formation initiale minimale, et en tirer les conclusions utiles avant la généralisation de cette mesure à toutes les activités de conduite professionnelle.

Un point important réside dans l'articulation entre, d'une part, le certificat de compétence et, d'autre part, la FIMO, et, d'une façon générale, avec le dispositif de formation prévu pour les conducteurs de poids lourds ; en effet, nombre d'entreprises emploient sur des véhicules d'un tonnage inférieur à 3,5 tonnes des conducteurs qui peuvent être appelés à conduire des véhicules plus lourds. Il faut donc ménager une passerelle en leur faveur. La solution serait sans doute que le certificat de compétence puisse constituer l'un des éléments de la FIMO. On aura noté qu'une discontinuité apparaîtrait entre le certificat de compétence (moins de 3,5 tonnes) et la FIMO (plus de 7,5 tonnes) mais le projet de Directive du Conseil adopté par le parlement européen au début de cette année devrait précisément abaisser à 3,5 tonnes le seuil au-delà duquel une formation initiale minimale est obligatoire pour les conducteurs. Ainsi le dispositif de formation sera continu et homogène quel que soit le type de permis et de véhicule.

La voie la plus propre à la mise en œuvre de cette formation initiale minimale est celle d'un processus volontaire, appuyé sur une concertation professionnelle et technique approfondie, de préférence à une modalité réglementaire. L'attitude générale des entreprises et la conscience du risque qu'elles ont montrée, illustrées par les interventions réalistes de leurs représentants lors du colloque du 26 octobre 2001 soulignent à la fois les avantages et les chances d'une telle approche.

La forme appropriée, pour mettre en œuvre et conjuguer création volontaire, élaboration concertée et forte incitation, est celle de la Recommandation, qui donnerait d'ailleurs les meilleures garanties de souplesse, de consensus, et d'efficacité.

C'est pourquoi je propose que les principes directeurs de la formation ainsi proposée, et notamment les référentiels de formation, soient définis par les partenaires sociaux dans le cadre des comités techniques nationaux de la CNAMTS sous forme de recommandation de la caisse nationale, en étroite concertation avec les départements ministériels concernés.

La formation, destinée à agir sur le comportement par l'acquisition de compétences, serait à coup sûr impuissante si elle ne s'intégrait dans un environnement propice, dans une ambiance et une organisation susceptibles d'offrir les moyens de se déployer et d'atteindre sa pleine efficacité ; c'est ce qu'on peut attendre d'un plan de prévention du risque routier. Il est donc essentiel d'inciter les entreprises à intégrer ce risque dans leur plan de prévention ou à en élaborer s'il y a lieu.

Les salariés sont en fait bien plus exposés aux risques routiers qu'à l'ensemble des dangers relatifs à l'exercice spécifique de leur fonction (manipulation des machines, des outils, des produits...). L'augmentation du trafic sur les routes, associée à la croissance des parcs automobiles des entreprises, pose la question de leur confrontation aux divers dangers de la route. Cette question doit être prise en compte de manière efficace par les dirigeants d'entreprises, non seulement à la faveur des formations, mais aussi de l'organisation et des orientations qui peuvent les mettre en valeur.

En effet, si l'entreprise est de plus en plus performante dans le domaine de la réduction du nombre et de la gravité des accidents du travail survenus intra muros, ceux qui sont liés à la circulation, parce qu'ils se produisent la plupart du temps à l'extérieur, et sont considérés comme occasionnés par des conducteurs dotés d'une autonomie et échappant au contrôle de l'employeur, sont encore loin d'être suffisamment pris en compte.

La réduction du risque routier réclame donc une attention particulière et suppose une large mobilisation au sein d'organisations ou d'organismes auxquels beaucoup d'entreprises ont encore du mal à adhérer faute d'avoir bien appréhendé l'intérêt de cette prévention, ou par manque de méthodes et de moyens pour la mettre en œuvre.

C'est pourquoi elles doivent investir dans cette voie et il faut les y aider.

Aujourd'hui trop peu d'entreprises s'engagent dans la mise en œuvre de plans de prévention adaptés au risque routier parce qu'elles estiment que ce type de risque n'entre pas, ou n'entre que marginalement, dans leur champ de compétences. Leurs dirigeants considèrent souvent que l'insécurité routière, phénomène banalisé, résulte en grande partie de la fatalité et que la circulation automobile est, avant tout, un phénomène de société qui relève de la seule responsabilité de l'Etat. Dans ces conditions, la conduite, loin d'être regardée comme un acte de travail à part entière, est reléguée au rang des actes individuels autonomes : il paraît plus aisé d'accroître la sécurité d'une machine que de modifier sensiblement et durablement le comportement des collaborateurs sur ce plan.

Enfin, on méconnaît souvent le coût réel des accidents, notamment indirect en même temps que l'intérêt de cet investissement en matière aussi bien de charges que de fonctionnement.

Si en France le coût global des accidents de circulation en 2000, s'est élevé, selon l'Observatoire National Interministériel de la Sécurité Routière, à 28,45 milliards d'euros, pour les entreprises, leurs effets peuvent être chiffrés en termes de coûts directs (primes d'assurance et cotisations d'accidents du travail) et de coûts induits (coûts matériels et financiers, coûts de production), les seconds pouvant représenter le double ou le triple des premiers.

Sur les 6,25 milliards d'euros versés chaque année à la sécurité sociale au titre des cotisations « accident du travail, maladies professionnelles », 600 à 700 millions sont directement imputables aux accidents de trajet et de mission.

Au titre de l'assurance des véhicules, les cotisations perçues au titre des contrats « flottes automobiles » d'entreprises sont de l'ordre du milliard d'euros.

Enfin, il convient de rappeler qu'au terme d'une jurisprudence d'une grande fermeté, la responsabilité des dirigeants d'entreprise peut être recherchée et engagée si l'organisation des déplacements professionnels engendre des comportements et des pratiques dangereux.

La réduction de l'insécurité routière contribue à l'allègement des postes de charges de l'entreprise, à la restauration de sa compétitivité et à l'amélioration de ses performances alors que la prise en compte de la sécurité des déplacements professionnels optimise la performance en termes de qualité de produits et de services. La prévention est donc un outil essentiel d'efficacité et se conjugue parfaitement avec les nouvelles techniques de gestion, soit qu'elles visent à parfaire la qualité ; soit qu'elles appellent des « flux tendus », ce qui, dans l'un et l'autre cas, suppose que la sécurité des déplacements des personnes (comme ceux des marchandises) soit totalement maîtrisée.

Le programme de prévention du risque routier d'une entreprise doit être intégré dans sa politique globale de prévention, d'hygiène et de sécurité et assise sur une implication permanente des dirigeants. Sa réussite doit constituer une approche beaucoup plus large du fonctionnement global de l'entreprise et suppose l'observation des étapes suivantes :

- le diagnostic / évaluation préalable du risque routier.

Son objectif est de caractériser le risque routier et de dégager les voies et moyens pour le réduire. Il doit permettre d'identifier les dysfonctionnements dans les pratiques internes sur lesquelles il convient d'agir, de déterminer les conséquences de ce risque et de dégager des propositions d'actions pour les réduire.

- le programme d'action.

Il découle directement du diagnostic/évaluation, décrit la nature et la chronologie des actions correctives à mettre en œuvre ; il fixe pour chaque année des objectifs de prévention concernant ce risque, réduction du nombre et de la gravité des accidents de la circulation.

- le suivi et l'évaluation du programme.

Un système de suivi des indicateurs mis en place permet en permanence d'apprécier l'évolution du risque et de mesurer la pertinence des actions engagées.

Chacune des ces étapes réclame des compétences techniques spécifiques que l'entreprise peut rechercher soit en interne, le cas échéant après une formation du chef de projet, soit auprès de consultants et de bureaux d'études spécialisés. On peut rappeler, dans le cadre de la nécessaire sensibilisation des chefs d'entreprise et des cadres, l'intérêt de structures spécialement chargées, à leur intention, de l'information et de la formation utiles.

La constitution d'un plan de prévention ne présente pas de difficulté insurmontable pour une entreprise de taille moyenne dotée d'un C H S C T, qui prendra part à cette élaboration, saura la stimuler et l'expliquer.

Il n'en va pas de même dans les plus petites unités, parfois désemparées devant une tâche assez éloignée de leurs objectifs et de leur fonctionnement habituel.

C'est pourquoi, il importe de leur offrir les moyens de fédérer leurs préoccupations et leurs intentions à un niveau qui sache leur répondre, c'est à dire au plus près, géographiquement et professionnellement. Naturellement les chambres consulaires, de même que les fédérations et syndicats professionnels, sont des acteurs tout désignés. Reste que l'efficacité commande à cet endroit une implication de toutes les capacités privées et publiques. Tout organisme qui au niveau régional ou local peut réunir à la fois les professionnels, les partenaires sociaux, les capacités d'expertise privée et les acteurs publics, à commencer par les directions régionales du travail et les CRAM, répond à cette nécessité.

Bien entendu l'encouragement à l'élaboration d'un plan de prévention devrait aussi être de nature financière.

La CNAMTS, pour sa part, pourrait examiner la possibilité de soutien à ces plans dans le cadre de la politique active d'incitations financières qu'elle s'est engagée à mener.

A cet égard, plusieurs voies sont ouvertes. Je propose que la CNAMTS poursuive l'étude d'une réforme et examine en priorité une extension des ristournes actuellement applicables aux accidents de trajet, qu'elle en définisse mieux les critères, et qu'elle les module. Elle devrait inciter plus clairement les entreprises à mettre en œuvre un plan de prévention du risque routier. Accordée à une entreprise qui s'engagerait à mettre en œuvre un tel plan, cette ristourne ne serait reconduite qu'à certaines conditions : lancement et achèvement du plan, communication des résultats par exemple.

De leur côté, les Conventions Nationales d'Objectifs (CNO) et les contrats de prévention constituent un excellent cadre pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises de moins de 200 personnes. Il serait particulièrement bienvenu que les CRAM poursuivent leurs efforts d'incitation des entreprises identifiées comme exposées au risque routier à viser et à réaliser des actions de prévention dans ce domaine. La CNAMTS a récemment décidé d'intégrer le risque routier dans les CNO nouvellement signées, ce qui devrait se traduire par une augmentation sensible des contrats de prévention incluant des objectifs de prévention du risque routier.

Les sociétés d'assurance, qui gagneraient pour leur part aux effets bénéfiques d'un plan de prévention du risque routier, devraient en tirer les conclusions au plan des primes mais surtout pourraient être appelées à développer leurs actions dans ce domaine.

Dans un allongement de la durée courante de leurs contrats, elles pourraient trouver la certitude de ne pas être frustrées du bénéfice qu'elles pouvaient attendre de leur effort pour encourager des plans de prévention.

Pour sa part, le renouvellement souhaitable de la convention du 1er juillet 1998 entre le ministère de l'équipement, des transports et du logement et le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie d'une part, la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances d'autre part, devrait être mis à profit pour souligner la volonté commune et concrète des partenaires de concentrer leur attention et leurs efforts sur « les salariés d'entreprise utilisant professionnellement un véhicule », domaine où, on l'a vu, les résultats sont bien plus décevants que pour le risque routier en général, et par conséquent exigent une priorité, d'autant plus que, lorsqu'elles sont menées, ces actions de prévention sont d'une efficacité mesurable et reconnue.

Il serait sur ce plan très positif que les partenaires de cette convention prévoient d'un commun accord que toute société d'assurance automobile, présente sur le marché des entreprises, affecte au risque routier en entreprise et aux plans de prévention qu'il appelle, des ressources significatives en rapport avec le chiffre d'affaires ainsi engendré.

A cet égard les affectations de leur budget conventionnel de prévention devraient être définies de façon à prendre en compte avec souplesse les dépenses justifiées qu'elles exposent pour la prévention de ce risque particulier (Prestations par des équipes internes afin de mettre en place les opérations de prévention chez les assurés, notamment).

Bien sûr, enfin, si des évolutions se produisent prochainement dans l'activité de l'assurance, en particulier dans le domaine des flottes d'entreprise, il faudrait saisir cette occasion pour développer un système plus incitatif vis à vis de la prévention.

C'est à cet ensemble de moyens et de soutiens que les entreprises, surtout de taille modeste, devraient pouvoir faire appel pour constituer et faire vivre leur plan de prévention du risque routier. Il faut qu'elles les connaissent, qu'elles les reconnaissent et qu'elles les utilisent. C'est l'intérêt de tous.