

PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER

Lors des interventions sociales à domicile



 **L'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION :

Carsat Régional
& Santé
au travail
Normandie

Vous êtes concerné par ce guide :

Services d'action sociale :

assistants sociaux, conseillers en économie sociale et familiale, etc

Services intervenants dans le cadre de mesures d'accompagnement judiciaire : tutelle/curatelle, etc.

Services de soins et d'aides à la personne :

services de soins infirmiers à domicile et services d'aides à domicile.

L'intervention sociale à domicile recouvre un très grand nombre d'activités très dépendantes de la situation économique, familiale, ou de l'état de santé physique et mentale des bénéficiaires. La grande variabilité de ces situations, associée aux moyens limités attribués au secteur social, génèrent des contraintes importantes pour les salariés.

Pourtant, le souhait de rendre un service de qualité aux bénéficiaires est une priorité pour les professionnels qui les conduit parfois à reléguer au second plan leur conditions de travail, notamment en ce qui concerne les déplacements professionnels qui sont pourtant fortement impactés par l'organisation du travail et les aléas du quotidien.

Les accidents de la route dans le domaine de l'aide sociale à la personne : des accidents peu fréquents mais graves !

ils constituent
11 %
des décès

11%

Si les accidents de la route représentent **2%** du total des accidents du travail

2%

En 2017 près de **1900 accidents** de la route sont survenus en Normandie et 2 salariés sont décédés

2
décès

5
étapes

Pour prévenir vos risques routiers, nous vous proposons une méthodologie à suivre en 5 étapes.

1. Définir des indicateurs

Vous devez vous interroger sur l'opportunité d'engager une démarche de prévention du risque routier. Cette réflexion doit être menée en impliquant fortement les salariés, notamment dans le cadre des réunions du CSE.

Vous pouvez mener cette réflexion en répondant à ces questions :

Les déplacements routiers sont-ils identifiés comme partie intégrante de l'activité professionnelle ?

Le risque routier a-t-il été identifié dans le cadre de l'évaluation des risques (Document Unique) ?

La structure a-t-elle été confrontée durant les 5 dernières années à :

- Des sinistres routiers déclarés à l'assurance ?
- Des accidents de travail survenus dans le cadre des déplacements professionnels ou des déplacements domicile/travail ?
- Des recommandations et/ou remarques des organismes extérieurs (Inspection du Travail, CARSAT, Service de Santé au Travail, assureur, etc..) en lien avec l'activité routière ?
- Des demandes ou remarques des salariés (ou de leurs représentants au sein des instances représentatives du personnel) relatives aux déplacements professionnels ?

Si la réponse à l'une de ces questions est positive, il faut alors mener une analyse détaillée des déplacements.

MÉTHODOLOGIE POUR PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER

2. Désigner une structure de pilotage

La mise en place d'une structure de pilotage est préconisée pour mener une démarche de prévention du risque routier, c'est-à-dire pour :

- Piloter la démarche de prévention
- Définir les objectifs à atteindre et assurer leur suivi
- Choisir les personnes compétentes pour réaliser le diagnostic
- Associer l'ensemble du personnel

Cette structure peut être constituée sous l'égide du CSE et comprendre à minima :

- Un membre de la direction
- Des représentants du personnel au CSE
- Les acteurs de la sécurité au travail (infirmière et/ou médecin du travail, animateur sécurité...)
- Des salariés volontaires représentatifs des différents secteurs de l'entreprise.

Il pourra être fait appel ponctuellement à toute personne dont la contribution sera jugée nécessaire.

3. Réaliser un état des lieux

L'état des lieux permet d'identifier les différentes catégories de personnel réalisant des déplacements. Ex : Agents de direction, responsables de secteurs, intervenants à domicile, etc...

Consulter le modèle d'état des lieux dans la pochette.

Pour réaliser cet état des lieux, vous pouvez vous appuyer sur les informations proposées dans ce guide. Sa restitution est effectuée auprès CSE

A l'issue de ce travail, celui-ci proposera les populations pour lesquelles la réalisation d'un diagnostic détaillé et la mise en place d'un plan d'action de prévention du risque routier doivent être engagées prioritairement. Les critères de choix peuvent être liés au nombre de salariés se déplaçant, au kilométrage parcouru, à la sinistralité (matérielle ou corporelle), etc.

Une analyse détaillée de l'activité doit alors être réalisée pour chacune des populations retenues.

4. Effectuer une analyse détaillée

Cette analyse doit permettre d'identifier les facteurs impactant l'activité de conduite.

Ces facteurs peuvent être liés à l'organisation du travail, à l'environnement, aux véhicules, ou aux salariés.

L'analyse détaillée est réalisée au moyen de :

- Entretiens avec les salariés en charge de l'organisation de l'activité (responsable de secteur par exemple),
- Entretiens avec le personnel roulant,
- Observation de l'activité (en accompagnant un salarié durant une journée de travail par exemple).
- Examen des documents de planification et de suivi de l'activité : plannings, relevés d'horaires, cahiers de transmissions de consignes, etc.
- Examen des véhicules et des documents liés (papiers du véhicule, carnet d'entretien)
- Déclaration de sinistres à l'assurance ou rapport d'analyse d'accidents du travail routier, etc.

Consulter la fiche d'aide au diagnostic dans la pochette.

5. Elaborer et suivre du plan d'action

Les salariés devront être très étroitement associés au choix et à la définition des modalités de mise en œuvre des mesures de prévention inscrites au plan d'action.

Consultez la fiche : Mesure de prévention à mettre en place.

Ce plan d'action sera ensuite validé par la direction et suivi par la structure de pilotage de la démarche

Ce plan d'action devra faire l'objet d'une planification précisant :

- La mesure de prévention à mettre en œuvre
- L'objectif à atteindre
- La (les) personne(s) chargée(s) de cette mise en œuvre
- La date de mise en œuvre planifiée
- Les indicateurs d'avancement de cette mise en œuvre.

Métier :
Nature de l'activité :
Nature (motifs) et fréquence des déplacements - - - -
Nombre d'agences :
Nombre de salariés :
Véhicules utilisés : Véhicule de service /Véhicule de fonction/Véhicule personnel Type de véhicule : Véhicule Utilitaire/ Véhicule Léger / 2 Roues Motorisés /Vélo/ Transport en commun
Kilométrage annuel parcouru (moyen mini/maxi) :
Nombre de sinistres véhicules déclarés à l'assurance (durant les 5 dernières années)
Nombre d'accidents durant les 5 dernières années De trajet (domicile/travail, lieu de restauration/travail) : De mission :

Pour réaliser un diagnostic, vous pouvez vous aider de cette grille de question

1. L'organisation du travail

Quelles sont les grandes règles d'organisation de l'activité des salariés ?

Les principaux points à dégager dans cette première phase d'analyse sont les suivants :

- L'activité des salariés est-elle organisée par secteur géographique ou par type d'activité (spécialité) ?
- Les salariés interviennent-ils toujours chez les mêmes bénéficiaires ou changent-ils fréquemment ?
- Les salariés doivent-ils effectuer certaines tâches dans les locaux de la structure ? Si oui, lesquelles ?
- Les salariés doivent-ils partir et revenir dans la structure après leurs visites à l'extérieur ?
- Les déplacements sont-ils organisés en tournées ou en déplacements ponctuels depuis les locaux de la structure ?

Quels sont les principaux types de déplacement et leur proportion ?

Les principaux types de déplacement sont le plus souvent :

- Déplacements aller/retour domicile / bureau
- Déplacement aller/retour bureau / bénéficiaire
- Déplacement bénéficiaire / bénéficiaire
- Déplacement aller/retour bénéficiaire / domicile
- Déplacements pour réunions

Il est intéressant d'évaluer la part de chacun de ces types de déplacement (en distance ou en temps) dans l'activité globale afin de se concentrer plus particulièrement sur les plus importants.

Il faut ensuite s'attacher à identifier les possibilités de réduction de chacun d'eux.

Les salariés sont-ils amenés à transporter les bénéficiaires ?

Si les salariés sont amenés à transporter les bénéficiaires, leur responsabilité civile ou pénale et celle de leur employeur se trouvent engagées en cas d'accident. Il appartient donc à l'employeur d'attacher une importance toute particulière à :

- La validité du permis de conduire du salarié
- La couverture assurantielle
- L'état général du véhicule (même s'il appartient au salarié).
- Aptitude médicale du salarié

Qui planifie l'activité des salariés ?

Il s'agit de déterminer ici quelles sont les marges d'autonomie du salarié qui se déplace :

Deux typologies différentes de salariés peuvent être identifiées :

- Les salariés à haut niveau d'autonomie qui planifient eux-mêmes leur activité et leurs déplacements (cas de figure fréquent des assistants sociaux).
- Les salariés à faible niveau d'autonomie qui sont totalement tributaires d'un planning établi par une tierce personne avec des horaires précis de rendez-vous (cas des aides à domicile dont le planning est établi par un responsable de secteur).

Selon ces deux cas de figures (même si une multitude de situations intermédiaires est envisageable), les actions à mettre en place doivent être orientées vers les salariés eux-mêmes ou vers le planificateur.

Dans le premier cas, le travail d'analyse consiste à identifier les « bonnes pratiques » et à les faire partager entre les salariés, par exemple dans le cadre de réunions d'échange des pratiques professionnelles.

Dans le second cas, l'analyse doit mettre en évidence les éventuels écarts observés entre les temps de déplacement prévus (planning) et les temps réels, puis proposer des pistes visant à réduire ces écarts.

Comment sont planifiés l'activité et les déplacements des salariés ?

La personne effectuant l'analyse recense les paramètres pris en compte lors de l'organisation des déplacements :

- Affectation nominative des bénéficiaires aux salariés (portefeuille)
- Disponibilité des salariés/bénéficiaires à des créneaux horaires précis.
- Proximité géographique des lieux d'intervention
- Optimisation des déplacements (notamment dans un objectif de réduction du nombre de kilomètre parcouru)
- Lieu d'habitation du salarié
- Contraintes extra-professionnelles,
-

Cette analyse permet alors d'évaluer la complexité de la planification et sa pertinence au regard de l'organisation des déplacements.

Quelles sont les modalités de modifications des plannings ?

Une modification très fréquente (dans certains cas, plusieurs fois par jour) peut être source de risque routier. Les causes à l'origine des modifications de planning doivent être identifiées et leur fréquence évaluée afin d'en mesurer l'impact sur le risque routier.

Des modifications fréquentes peuvent être le signe d'une inadéquation des outils de planification ou d'une trop grande variabilité des données d'entrées.

Comment les temps de déplacements sont-ils intégrés dans le temps de travail ?

Conduire est un acte de travail. Il convient de s'interroger sur les durées maximales de la journée de travail, sur leurs amplitudes et sur les temps de repos, en identifiant les durées de travail et en incluant tous les déplacements (domicile/travail compris).

A partir de l'identification des principaux types de déplacement, les salariés doivent être interrogés sur la nécessité ou pas d'effectuer ces déplacements à partir des questions suivantes :

- Le déplacement peut-il être supprimé ?
- La tâche ayant conduit au déplacement peut-elle être effectuée à distance (appel téléphonique, Visio ou audioconférence) ?
- Le moment de l'intervention peut-il être modifié pour être regroupé avec une autre intervention au même lieu ou à proximité immédiate ?

Ces déplacements sont-ils effectués sous contrainte de temps ?

Si tel est le cas, il faudra pouvoir vérifier les points suivants :

- Les heures de rendez-vous et temps de parcours alloués sont-ils calculés de façon à pouvoir être effectués en toute sécurité ?
- Quels outils sont utilisés pour calculer ces temps de parcours et intègrent-ils des marges de sécurité permettant de faire face à des aléas normalement prévisibles ?
- Comment sont gérés les éventuels retards (qui alerter, avec quels moyens, comment sont rattrapés les retards, ...)

Le lieu d'habitation des salariés est-il intégré dans l'affectation des secteurs d'intervention ?

La prise en compte de ce point permet de réduire les déplacements domicile / travail.

2. L'environnement

Les interventions sont-elles effectuées dans un secteur urbain ou rural ?

Ce distinguo est absolument essentiel : un même métier, réalisé dans une même structure, mais dans un secteur rural ou urbain a des caractéristiques totalement différentes, par exemple en ce qui concerne :

- La facilité de localisation des lieux d'intervention,
- Les possibilités de recours aux transports en commun,
- Les facilités d'accès à une place de parking,
- La variabilité des temps de parcours (embouteillages...)

Des moyens de transport en commun peuvent-ils être utilisés ?

Ces moyens de transport, plus sûrs que les déplacements en voiture ou en deux roues, doivent être privilégiés. Il faut néanmoins que leur utilisation soit compatible avec les temps de déplacements alloués et que leur utilisation soit prise en charge par l'employeur.

Les déplacements doivent-ils être réalisés quelques soient les conditions climatiques ?

Avant de répondre à cette question il est nécessaire de relever les déplacements qui ont un caractère :

- Urgent : doivent être effectués sans retard
- Indispensable : ne peuvent être annulés, mais peuvent subir un léger retard
- Important : ne peuvent être annulés mais peuvent être reportés à une date ultérieure,
- Non important : peuvent être annulés ou reporté sine die.

Cette analyse permet de déterminer ensuite la part des déplacements devant être maintenus et les conditions dans lesquelles ils sont réalisés.

Les lieux d'intervention et leur itinéraire d'accès sont-ils connus des salariés ?

Cette question est d'autant plus pertinente que les lieux d'intervention sont nombreux et changeants. Elle se pose également de façon aiguë pour les salariés nouvellement embauchés.

Il faut ensuite s'enquérir des moyens mis à disposition des salariés pour préparer leurs itinéraires.

3. Les véhicules

Les déplacements sont-ils effectués avec des véhicules personnels ou de la structure ?

Pour des activités identiques, des structures optent pour des stratégies totalement différentes en matière de flotte de véhicule. Ceci n'est pas sans effet sur l'activité routière.

Il convient d'identifier si la structure est sur une logique de véhicules affectés à un salarié ou sur une logique de « parc de véhicule » où chacun peut utiliser n'importe quel véhicule.

Ces deux stratégies modifient les modalités de suivi et d'entretien des véhicules. De la même façon, il est intéressant de noter si les salariés peuvent utiliser ces véhicules pour leur retour à domicile, cette solution permettant de supprimer des trajets domicile / travail.

L'acquisition et l'entretien de véhicule peut constituer une charge financière importante pour certaines populations de salariés. Ceci peut entraîner l'usage de véhicules anciens et sous-équipés. De plus, la panne de ce véhicule peut générer, en l'absence de solution de remplacement ponctuel, l'impossibilité pour le salarié de se déplacer vers les lieux d'intervention.

Quelles vérifications périodiques sont effectuées sur les véhicules ? A quelle fréquence ?

Outre les modalités d'entretien général prévu par le carnet d'entretien des véhicules, il est important de s'assurer que les contrôles de premier niveau (pression et état des pneumatiques, fonctionnement des organes d'éclairage et signalisation, état des balais d'essuie-glace, etc..) sont effectués régulièrement.

Nota : la seule mention dans un contrat de travail selon laquelle un salarié est responsable de la

vérification du bon état du véhicule qu'il utilise, ne peut suffire. L'employeur ne peut se dédouaner de ce point dans le cas d'utilisation de voitures personnelles par les salariés.

Comment est assuré l'entretien des véhicules ?

Il s'agit de vérifier si une personne et/ou un prestataire est désigné dans la structure pour assurer l'entretien des véhicules et si leurs utilisateurs peuvent aisément le contacter en cas d'anomalie.

Il peut également être intéressant de repérer ce qui est prévu pour des mesures d'entretien de premier niveau tel que le gonflage des pneumatiques ou le nettoyage du véhicule.

Les vérifications et l'entretien du véhicule font-ils l'objet d'enregistrements et d'une traçabilité ?

L'enregistrement, qui doit être mis en place par l'employeur, permet de s'assurer que l'état de fonctionnement du véhicule a été vérifié périodiquement et que les anomalies identifiées ont fait l'objet d'une correction.

D'autres moyens de transport que la voiture individuelle sont-ils utilisés ?

Il est important de repérer l'usage de moyens de transports alternatifs à la voiture.

Si l'usage des transports en commun peut constituer une mesure de réduction du risque d'accident, à contrario l'usage du vélo ou surtout des 2 roues motorisés (cyclomoteurs, moto) constitue un facteur aggravant.

Comment sont choisis les véhicules de la structure ?

Un cahier des charges intégrant des éléments de sécurité, de confort et d'accessibilité a-t-il été élaboré ? Des équipements d'aide à la conduite (régulateur limiteur ; GPS, caméra ou radar de recul, etc...) ont-ils été intégrés ?

4. Les salariés

Les déplacements sont-ils ressentis comme une contrainte par les salariés ?

Il est important de bien évaluer ce point. En effet pour certaines activités où les horaires de déplacements sont extrêmement contraints, ces déplacements peuvent contribuer à augmenter la charge mentale et le stress du salarié.

A contrario pour certaines activités pour lesquelles les charges physiques ou émotionnelles liées à l'intervention auprès du bénéficiaire sont très importantes, ces temps déplacements sont perçus par le salarié comme un moment de respiration permettant de recouvrer ses moyens entre deux interventions.

L'aptitude médicale à la conduite des salariés est-elle prise en compte dans l'aptitude au poste de travail ?

Dans de nombreux cas, l'aptitude médicale des salariés est examinée au regard de leur activité principale et les éventuelles contre-indications à l'activité de conduite ne sont pas repérées.

Il est nécessaire que l'employeur identifie clairement l'activité de conduite comme l'une des activités importantes du salarié afin que le médecin du travail puisse prendre cette donnée en compte. Cette nécessité est d'autant plus aiguë que le salarié est amené à transporter des bénéficiaires.

Les salariés ont-ils des besoins ou attentes en matière de formation ?

Les modules de formation au risque routier sont très rarement intégrés au cursus de formation initiale ou continue des salariés.

Il est important d'identifier les besoins en la matière au regard de leur ancienneté (permis de conduire obtenu depuis de nombreuses années), des caractéristiques de leur mission (conduite rurale ou urbaine, nécessité de déplacement en situation dégradée, ...) et des résultats du diagnostic réalisé (vérification des véhicules, contraintes horaires importantes sur les déplacements).

Le cahier des charges en matière de formation devra être rédigé après le diagnostic.

Les mesures de prévention présentées ci-après ne constituent que quelques exemples d'actions de prévention. Au regard du diagnostic, chaque structure définira les mesures de prévention les plus adaptées à son activité.

1. Mesure de prévention concernant l'organisation du travail

Les mesures de prévention liées à l'organisation du travail doivent porter sur trois axes de prévention.

La suppression des déplacements

- ▶ Partir directement de son lieu d'habitation pour se rendre au domicile du bénéficiaire, sans passer dans les locaux du service.
- ▶ Identifier et mettre en place des moyens de travail permettant d'effectuer certaines tâches (saisies administratives, consultation de planning et de dossiers, etc... à distance) en dehors du bureau.
- ▶ Favoriser (quand cela est possible et n'altère pas la qualité de l'aide apportée au bénéficiaire) les interventions téléphoniques ou proposer le déplacement du bénéficiaire vers les locaux de la structure.
- ▶ Organiser des tournées de visite à la journée, sans nécessité de revenir au service (qui générera moins de déplacement vers le service que dans le cas de tournées à la ½ journée).

La réduction des déplacements :

- ▶ Favoriser le rapprochement des lieux d'habitation, des lieux de travail des salariés (aide à la recherche de logement à proximité et affectation d'un secteur d'activité à proximité du domicile, ...).
- ▶ Mettre en place des antennes délocalisées sur différents points géographiques de la zone d'activité de la structure.
- ▶ Organiser l'activité des salariés par secteurs géographiques les plus restreints possibles.

Nota : l'organisation de l'activité des intervenants par spécialité (par exemple par type de bénéficiaires) plutôt que par secteur géographique (un salarié intervient pour toutes les catégories de bénéficiaires sur un secteur géographique donné) va mécaniquement générer un accroissement des distances entre lieux d'intervention et accroître les temps de déplacement au détriment des temps d'intervention.

- ▶ Organiser des visites en tournées, cohérentes géographiquement en intégrant les visites dans l'ordre logique des déplacements du salarié.
- ▶ Autoriser le départ/retour à domicile, dans le cadre d'utilisation de véhicule de service.

La réduction des contraintes pesant sur les déplacements :

- ▶ Mettre à disposition des planificateurs des outils d'aides à la planification intégrant :
 - Les besoins des bénéficiaires.
 - Les contraintes des salariés.
 - Les temps de déplacement.
- ▶ Valider avec les salariés les modalités de planification en évaluant avec eux les temps inter-intervention. Ces temps devront intégrer le temps de déplacement en véhicule mais aussi les temps « cachés » : recherche d'une place de parking, déplacement entre le véhicule et le domicile, etc...
- ▶ Définir des règles partagées de modification de la planification, intégrant un délai minimal de prévenance, et des modalités de remplacement.
- ▶ Indiquer aux bénéficiaires des plages horaires d'intervention et non pas d'horaires précis, intégrant des aléas normalement prévisibles (ralentissements, aléas des interventions précédentes, ...)

- ▶ Mettre en place une modulation horaire avec des plages variables permettant aux salariés de concilier au mieux leurs contraintes horaires familiales et personnelles avec celle du travail.
- ▶ Limiter l'amplitude des journées de travail en prenant en compte les temps de déplacement. Pour rappel, le Code du Travail indique un temps de travail maximal de 10h par jour avec une amplitude maximale de 12h et un temps de repos entre 2 journées de 11h minimum.

2. Mesure de prévention concernant l'environnement

- ▶ Favoriser chaque fois que cela est possible le recours au transport en commun (notamment en secteur urbain). Ceci nécessite de s'assurer que l'usage de ces moyens de transport est compatible avec les contraintes horaires liées aux interventions (horaires, équipements, etc).
- ▶ Communiquer aux salariés des plans d'accès détaillés des lieux d'intervention (lieux d'intervention récurrents).
- ▶ Définir clairement des règles applicables en cas d'intempéries :
 - Quels déplacements peuvent être supprimés.
 - Quels déplacements peuvent être reportés.
 - Qui prend ces décisions.
 - Comment est organisée l'activité en mode dégradé en cas d'intempéries (organisation à prévoir chaque année avant la période hivernale).
 - Qui avertir en cas de problème rencontré lors d'un déplacement.

Ces informations pourront être intégrées dans un « livret conducteur ».

- ▶ Informer les salariés des conditions climatiques et de circulation des jours suivants. (Accès à sites internet, bulletin météo affiché...).

3. Mesure de prévention concernant les véhicules

- ▶ Elaborer un cahier des charges avant d'effectuer le renouvellement des véhicules. Ce cahier des charges devra prendre en compte les points suivants :
 - Adaptation au réseau routier emprunté majoritairement (véhicule urbain ou pour déplacements ruraux).
 - Accessibilité du véhicule (notamment dans les cas du transport de bénéficiaires à mobilité réduite).
 - Adaptation au matériel à transporter : arrimage des charges, séparation du compartiment conduite et matériel, etc...
 - Adaptation aux salariés (taille, boîte automatique, etc...)
 - Equipements de sécurité : airbags, ESP, ABS, feux antibrouillard...
 - Equipements d'aide à la conduite : régulateur limiteur de vitesse, radar de recul, etc...
 - Eléments de confort : niveau sonore, climatisation, etc...
 - Equipement des véhicules ou mise à disposition des salariés des dispositifs GPS (lieux d'interventions ponctuelles).
 - Equipement et incitation des salariés à équiper les véhicules de pneus « contact » en période hivernale.
 - Equipement des véhicules devant se déplacer en toute circonstance, de chaînes à neige.
- ▶ Définir des modalités de vérifications périodiques des véhicules de la structure. L'entreprise devra définir deux niveaux de vérifications et de suivi des véhicules :
 - Les vérifications périodiques générales prévues par le livret d'entretien : une personne de l'entreprise (un gestionnaire de parc) sera chargée de s'assurer du suivi de la réalisation de cet entretien. Dans le cas d'un véhicule affecté à un salarié, cette tâche pourra être assurée par le salarié.

- Les contrôles hebdomadaires devant être effectués par les utilisateurs du véhicule : pression et état des pneumatiques, niveau des lave-glaces, état des dispositifs d'éclairage et de signalisation. Les natures, périodicités et modalités d'enregistrement de ces vérifications seront précisées dans le « livret conducteur », ainsi que les coordonnées de la personne en charge du suivi des véhicules.

Afin de garantir la conservation en bon état du véhicule et la bonne réalisation des vérifications, la structure privilégiera l'affectation de véhicules à chaque salarié.

- ▶ Assurer la traçabilité des vérifications et interventions.

Mettre en place :

- Une fiche de vérification des véhicules qui sera renseignée une fois par mois par les utilisateurs. Cette fiche pourra être élaborée en s'inspirant des exemples proposés par la brochure INRS ED 6055.
- Un dossier de suivi des véhicules contenant les fiches de vérifications renseignées par les utilisateurs et l'enregistrement de toutes les interventions effectuées sur le véhicule.
- ▶ Aider les salariés à acquérir des véhicules récents et bien équipés. Ces mesures pourront porter sur :
 - Une offre de crédit à taux préférentiel pour l'acquisition d'un véhicule.
 - La négociation auprès de vendeurs de véhicules de tarifs préférentiels pour les salariés de la structure.
- ▶ Définir des modalités de suivi et d'entretien des véhicules personnels des salariés.

La structure doit s'assurer que le véhicule personnel du salarié utilisé dans le cadre du travail est en bon état, d'autant plus s'il est amené à transporter des bénéficiaires. L'entreprise pourra donc :

- Demander au salarié de communiquer les copies cartes grises, attestations d'assurance et rapport de contrôle technique automobile.

- Organiser des opérations ponctuelles (par exemple lors de réunion de services regroupant l'ensemble des salariés) de vérification des véhicules (réglage des phares, état des pneumatiques).
- Négocier des tarifs préférentiels d'entretien des véhicules et de services associés (véhicule de prêt...) auprès de garagistes.

- ▶ Prévenir les risques liés à l'utilisation de 2 roues motorisés.

L'entreprise doit clairement indiquer la possibilité ou non d'utiliser des mobylettes, scooters ou motos.

Pour rappel :

- Le risque d'accident mortel d'utilisateurs de cyclomoteurs (< 50cm³) est trois fois supérieur à celui des utilisateurs de véhicules légers.
- Le risque d'accident mortel d'utilisateurs de motocyclettes (> 50cm³) est huit fois supérieur à celui des utilisateurs de véhicules légers.

4. Mesure de prévention concernant les salariés

- ▶ Prendre en compte l'aptitude médicale des salariés à la conduite.
 - Préciser au médecin du travail que le salarié est amené à se déplacer dans le cadre de son travail (dans l'hypothèse où cela n'est pas implicite) en précisant s'il est amené à transporter des bénéficiaires afin que le médecin intègre cette activité dans la délivrance de son avis d'aptitude.
 - Informer, en lien avec le médecin du travail, les salariés sur les risques associés à l'usage des substances psycho-actives (médicaments, stupéfiants, alcool,...).
- ▶ Définir et informer les salariés des dispositions à appliquer en cas de retard.

L'entreprise doit clairement définir comment gérer ces retards en :

- Montrant aux salariés que le temps gagné en roulant plus vite et en prenant plus de risques sera infime.
- Indiquant les dispositions à prendre face à ces retards : retard au-delà duquel il est obligatoire de prévenir la structure et numéro à appeler.
- Ces informations devront être indiquées dans le « livret conducteur ».

▶ Etablir un « livret conducteur »

Ce livret, remis à chaque salarié, devra être présenté et commenté dans le cadre de la procédure d'accueil des nouveaux salariés. Il précisera notamment :

- Les grandes règles et bonnes pratiques d'organisation des déplacements dans la structure.
- Les consignes relatives à la vérification des véhicules, les modalités de signalement des anomalies et les coordonnées de la personne en charge de l'entretien des véhicules.
- La conduite à tenir en cas de difficultés ou aléas (intempéries, pannes, accident, etc...) en précisant à chaque fois les coordonnées des personnes ou prestataires à contacter.
- La conduite à tenir en cas de retard.
- Les règles relatives à l'usage du téléphone au volant : cet usage doit être proscrit quelque soit le dispositif utilisé (kit main libre, bluetooth...)

▶ Dispenser aux salariés des formations relatives au risque routier.

Ces formations devront impérativement être adaptées aux problématiques spécifiques de la structure et de la population visée.

Un cahier des charges devra être établi avant consultation auprès d'organismes de formation. Il devra impérativement définir les grands thèmes à aborder en précisant la part d'informations théoriques et d'exercices pratiques prévus.

Le module de formation pourra par exemple aborder :

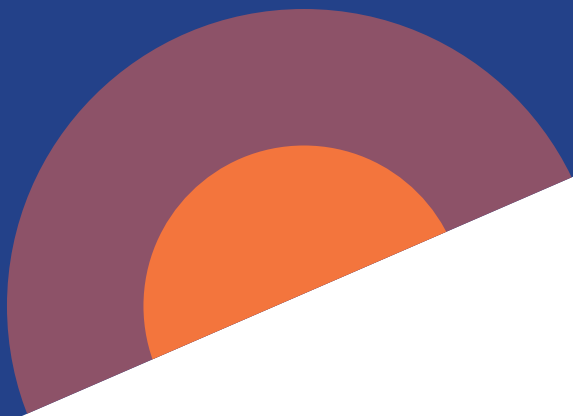
- Les vérifications à faire avant de partir (état et pression des pneumatiques, fonctionnement des feux de signalisation, etc...)
- L'installation au poste de conduite.
- La conduite en s'adaptant à l'ancienneté des salariés et aux typologies de routes empruntées.
- La conduite en situation dégradée pour les salariés devant se déplacer en toutes circonstances (avec éventuellement exercices de mise en place de chaînes).
- Les bonnes règles d'organisation des déplacements.
- Le rapport risque/bénéfice de l'augmentation de la vitesse.
- Les risques liés aux objets se trouvant dans l'habitacle.
- La « conduite apaisée ».
- ...

Ces formations devront être intégrées dans les programmes annuels de formations à la sécurité des salariés.

Dans le cas d'utilisation de 2 roues motorisées ou de vélos, des formations spécifiques pourront également être proposées.

Nota : Le Code de la Route a maintenant défini des formations obligatoires pour la conduite du cyclomoteur (< 50 cm³) ou voiturettes :

- - Jeunes atteignant 14 ans (cyclomoteur) ou 16 ans (voiturettes) après le 19-01-2013 : La détention d'un permis de conduire avec la catégorie AM est obligatoire.
- - Né(e)s après 1987 : être titulaires soit du permis de conduire, soit du BSR.
- - Né(e)s avant le 31 décembre 1987 : possibilité de conduire un cyclomoteur de 50 cm³ ou une voiturette sans formalité particulière.



La Carsat Normandie appartient au régime général de la Sécurité sociale.

Elle intervient dans les domaines de la santé et de la retraite auprès des salariés,
des retraités et des entreprises de Normandie.

CARSAT NORMANDIE

ASSURER LA RETRAITE, PROTEGER LA SANTE

www.carsat-normandie.fr