

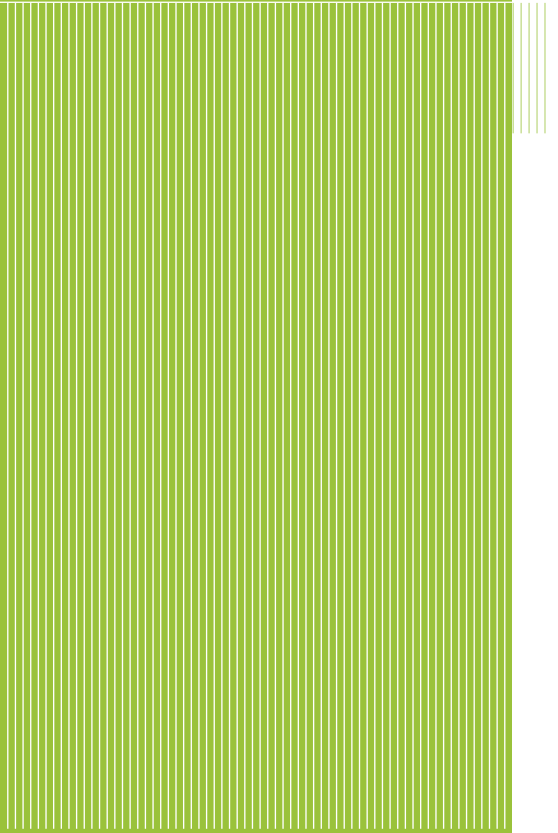
Comité de pilotage pour la prévention
du risque routier professionnel

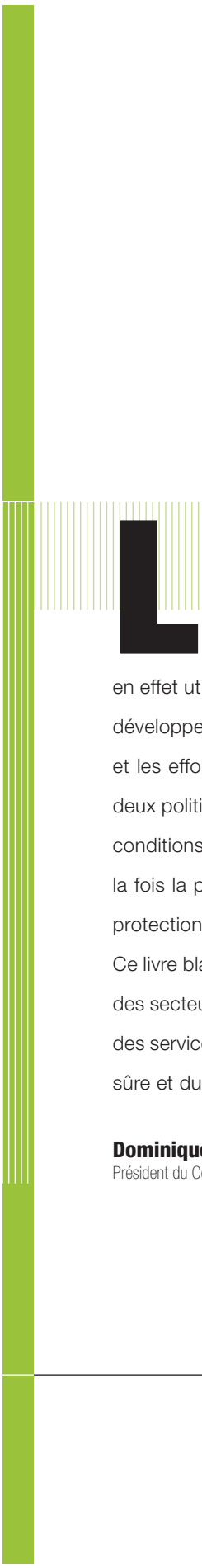
LIVRE BLANC

Prévenir le risque trajet domicile-travail



Février 2012
12
propositions





Le risque routier sur le trajet domicile-travail reste un grand pourvoyeur d'accidents. Ce risque ne diminue que trop lentement, malgré les efforts de prévention consentis. Il est indispensable aujourd'hui d'aller plus loin dans une double perspective de sécurité et de développement durable. Il apparaît en effet utile de rapprocher les politiques publiques de prévention du risque routier et de développement durable pour combiner et potentialiser les démarches des acteurs publics et les efforts demandés aux agents privés que sont les entreprises et les salariés. Ces deux politiques sont réunies par un même projet : sécuriser les trajets en agissant sur les conditions de transport. Moins et mieux se déplacer, quand cela est possible, favorise à la fois la protection de notre environnement en réduisant les sources de pollution, et la protection de la santé en limitant les risques d'accidents.

Ce livre blanc est le produit d'une large concertation entre acteurs publics et privés issus des secteurs de la protection sociale et de la protection environnementale, du commerce, des services et de l'industrie. Il propose une série d'actions concrètes visant une mobilité sûre et durable.

Dominique Martin

Président du Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel. Directeur des risques professionnels (Cnamts)



■ LA PRÉVENTION DU RISQUE TRAJET : UN ENJEU DE SANTÉ AU TRAVAIL ET DE MOBILITÉ DURABLE

L'ÉTAT DES LIEUX

Le Régime général de la Sécurité sociale comptabilise chaque année plus de 350 accidents mortels liés aux déplacements domicile-travail et près de 100 000 accidents avec arrêt de travail. Les accidents routiers de trajet, souvent graves et handicapants, diminuent moins rapidement que les accidents de la circulation en général. Les accidents mortels de deux-roues motorisés entre le domicile et le travail sont en hausse continue depuis plusieurs années. Pour beaucoup de salariés, le temps et les conditions du trajet ont également un impact sur la qualité de vie au travail.

Les études de l'INSEE montrent que la distance entre le lieu d'habitation et le lieu de travail s'accroît régulièrement. Lié à l'allongement des trajets, l'usage de la voiture (et du deux-roues motorisé) pour les déplacements domicile-travail n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Cette évolution induit pour les salariés une augmentation mécanique de l'exposition au risque.

La mobilité croissante des salariés est la conséquence de l'étalement urbain, de la séparation croissante entre zones résidentielles et zones d'activité économique, d'une offre de transports collectifs inégalement répartie sur les territoires. Des choix faits dans le passé en matière d'urbanisme et de transport déterminent largement les déplacements d'aujourd'hui entre le domicile et le lieu de travail.

Mais cette mobilité résulte également de changements dans le monde du travail. Le développement des emplois précaires (CDD, intérim, stages) induit des déplacements plus nombreux, des changements plus fréquents de lieu de travail. En outre, les salariés en emploi précaire ont, plus fréquemment que les autres, des horaires variables. Or, les horaires atypiques (journées morcelées, temps partiel, travail de nuit) contraignent souvent les salariés à se déplacer avec leur propre véhicule. Le type d'emploi et l'organisation de la journée de travail expliquent sans doute pourquoi certaines professions – notamment dans le domaine de l'alimentation et du service par exemple – ont un taux de fréquence d'accidents de trajet plus élevé que dans d'autres activités.

UN ENJEU DE MOBILITÉ DURABLE

Les déplacements domicile-travail ont un impact à la fois sur la santé au travail (trajets plus longs et plus pénibles, risque d'accident de la route plus élevé) et sur l'environnement (production de CO₂ et de polluants, encombrement de l'espace urbain). Maîtriser cette mobilité pour réduire son impact environnemental est un enjeu essentiel des politiques d'urbanisme et de transport mises en place par l'État et les collectivités territoriales. La manière de concevoir les villes conditionne les déplacements quotidiens vers le travail. Les nouvelles règles d'urbanisme, et leur application dans les Plans locaux d'urbanisme (PLU) et les Schémas de cohérence territoriale (SCOT) visent à infléchir la tendance à des déplacements domicile-travail toujours plus longs. La cohérence nécessaire entre urbanisation résidentielle, activités économiques et infrastructures de transport doit être prise en compte dans le cadre des Plans de déplacements urbains (PDU). En encourageant des modes de transport alternatifs à la voiture « en solo », la politique de mobilité durable permet de réduire le risque routier. Elle favorise également des objectifs de santé publique en encourageant l'activité physique (marche, vélo).

PLAN DE DÉPLACEMENT D'ENTREPRISE ET PRÉVENTION DU RISQUE TRAJET

Le Plan de déplacement d'entreprise (PDE), lorsqu'il existe, offre l'opportunité d'une démarche organisée pour repenser au sein de l'entreprise les habitudes des déplacements des salariés et rechercher des solutions alternatives à la voiture individuelle, en concertation avec toutes les parties prenantes.

Ces mesures environnementales, *a priori* bénéfiques pour la sécurité, ne doivent pas cependant induire des effets négatifs non voulus, tels que des transferts vers des modes de déplacement plus accidentogènes (le deux-roues motorisé par exemple), ou pénaliser des salariés contraints de se déplacer avec un moyen de transport individuel. Il est essentiel que les politiques et les dispositifs qui visent des objectifs de mobilité durable favorisent également la sécurité des déplacements vers le travail.

La recherche d'une convergence entre la politique publique de mobilité durable et la politique de prévention du risque routier professionnel au niveau national est aujourd'hui nécessaire. Au niveau local, les collectivités territoriales, en charge des politiques d'urbanisme et de transport, doivent intégrer la question de la sécurité des déplacements des salariés sur leur territoire, dans le cadre d'une politique de mobilité sûre et durable.

UN ENJEU POUR LES EMPLOYEURS, PRIVÉS ET PUBLICS

Sur le plan juridique, il n'y a pas de lien de subordination entre l'employeur et le salarié lors d'un trajet domicile-travail. Contrairement au risque mission, les chefs d'entreprise n'ont donc pas d'obligation légale d'inscrire le risque trajet dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels. Pourtant, la question de la mobilité domicile-travail est un enjeu pour les employeurs à plusieurs titres, qu'ils soient employeurs privés ou publics (services de l'État, établissements publics, collectivités territoriales ou hospitalières...).

Un problème d'accessibilité comme l'implantation dans une zone mal desservie par les transports publics impliquant des trajets difficiles, a des effets négatifs sur le recrutement, l'absentéisme, la motivation au travail. Les accidents de trajet ont un coût social et économique non négligeable. Une entreprise ou un service public ne peut rester indifférent à l'impact environnemental de son activité : les déplacements routiers quotidiens de ses salariés en font partie. Pour les entreprises et les collectivités, l'enjeu des déplacements domicile-travail est à la fois économique, social et environnemental.

AGIR ENSEMBLE SUR L'ORGANISATION DES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

Les conditions de trajet, la mobilité vers l'emploi, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'offre de service autour du travail, sont des questions qui concernent aujourd'hui les employeurs et les salariés, mais auxquelles ils ne peuvent répondre seuls. La prévention du risque trajet est un élément d'une question plus large : celle de la mobilité domicile-travail sur un territoire. Trouver des réponses spécifiques à ces questions, adaptées à chaque contexte, suppose que les employeurs engagent une concertation avec les partenaires sociaux dans l'entreprise et avec les acteurs publics en charge du territoire.

La prévention du risque trajet ne peut relever de la seule responsabilité du conducteur. Prévenir les accidents de trajet nécessite d'agir sur l'organisation des déplacements domicile-travail, action qui doit impliquer les pouvoirs publics, les entreprises et les salariés. Agir avec succès sur l'organisation des déplacements domicile-travail suppose au niveau local une coopération réussie entre collectivités territoriales et entreprises, entre des niveaux territoriaux et des services administratifs différents, une implication des assureurs sociaux et des chambres consulaires, et une participation active des salariés.

LE « CODE DE BONNES PRATIQUES POUR LA PRÉVENTION DU RISQUE TRAJET »

Élaboré par le Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel puis adopté en 2004 par les partenaires sociaux du Régime général de la Sécurité sociale, le « code de bonnes pratiques pour la prévention du risque trajet » a été mis en œuvre sur le terrain par de nombreuses entreprises et collectivités territoriales et hospitalières. Ce texte définit une approche méthodologique s'inspirant des principes généraux de prévention :

1. Réduire l'exposition au risque trajet en limitant les déplacements des salariés.
2. Préférer les moyens de transport collectifs aux moyens de transport individuels.
3. Aménager les accès à l'entreprise et faciliter le stationnement des véhicules des salariés.
4. Inciter les salariés à veiller au bon état de leur véhicule.
5. Apporter une aide aux salariés pour qu'ils puissent prendre la route dans des conditions aussi sûres que possible.
6. Informer et sensibiliser les salariés.

Cette approche est un support et un cadre de réflexion pour les acteurs de terrain concernés, la prévention de ce risque dépendant essentiellement de la volonté d'« agir ensemble » au niveau local.

■ POURQUOI CE LIVRE BLANC ?

Ce livre blanc s'inscrit dans cette approche. Il reprend certaines propositions du code de bonnes pratiques et en formule de nouvelles, pour que la prévention du risque trajet devienne un élément clé d'une politique de mobilité sûre et durable.

Il réaffirme l'importance d'inscrire la prévention de ce risque dans le champ de la concertation, entre employeurs et salariés bien sûr, mais en y intégrant également tous les acteurs du territoire. Cette réflexion peut être menée dans le cadre de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Elle favorise le développement d'actions de prévention dans un cadre collectif répondant aux problématiques des zones d'activité économique, en s'assurant de mener des actions spécifiques pour les salariés les plus exposés au risque du fait de leur statut ou de leur activité.



12 propositions pour prévenir le risque trajet domicile-travail

1. Concertation	P. 10
2. Plan de déplacement d'entreprise	P. 12
3. Organisation du travail	P. 14
4. Services à disposition des salariés	P. 16
5. Logement	P. 18
6. Organisation des trajets	P. 20
7. Deux-roues motorisés	P. 22
8. Covoiturage	P. 24
9. Vélo	P. 26
10. Approche territoriale	P. 28
11. Horaires atypiques	P. 30
12. Salariés à statut précaire	P. 32



■ Développer la concertation entre toutes les parties prenantes pour mieux prévenir le risque trajet

ÉTAT DES LIEUX

Contrairement au risque mission, il n'y a pas dans le Code du travail d'obligation pour la prévention du risque trajet. Néanmoins, les employeurs ont intérêt à engager avec les partenaires sociaux une action dans ce domaine. Sujet consensuel, la prévention du risque trajet peut être un moyen de favoriser le dialogue social dans l'entreprise.

LA PROPOSITION

- Développer la concertation entre employeurs et salariés sur les conditions de déplacements domicile-travail et l'exposition au risque trajet.

- Élargir cette concertation aux acteurs du territoire, et à toutes les parties prenantes, dans le cadre d'un dialogue social territorial.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

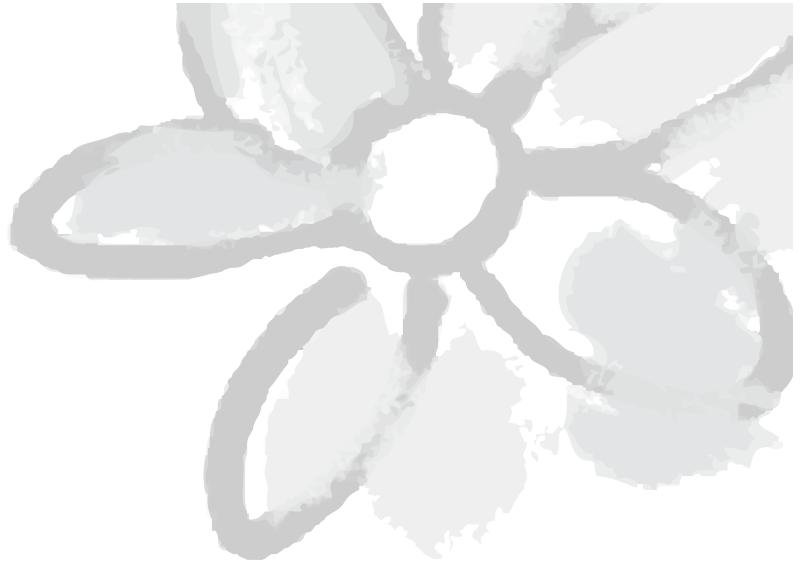
- L'implication des représentants des salariés sur cette question pour analyser les accidents de trajet et

mettre en place un plan de prévention du risque routier et un Plan de déplacement d'entreprise (PDE), rechercher des solutions adaptées pour toutes les populations exposées (stagiaires, CDD, intérimaires...), apprécier l'impact sur les déplacements domicile-travail d'un changement d'implantation...

La question des déplacements domicile-travail doit devenir un enjeu collectif au sein de l'entreprise. Cela suppose un engagement fort de la direction sur le sujet et une mobilisation de l'ensemble des salariés.

DIFFICULTÉS/FREINS

- L'absence d'obligation légale d'inscrire le risque trajet dans le Document unique d'évaluation des risques peut être un handicap. Il existe cependant pour l'employeur un risque de coresponsabilité pénale, si aucune mesure de prévention n'a été prise pour éviter un risque flagrant d'accident de trajet en lien avec le travail.



• Les employeurs et les salariés ne souhaitent pas toujours dialoguer sur des questions souvent considérées d'ordre privé.

MISE EN ŒUVRE

- Sensibilisation des entreprises, des organisations professionnelles, des syndicats de salariés sur l'importance de cet enjeu dans le cadre du dialogue social et communication sur les solutions à mettre en œuvre.
- Soutien à la mise en place d'un dialogue social territorial impliquant les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions touchant à la mobilité domicile-travail et à la prévention du risque trajet.

Risque trajet, déplacement domicile-travail : un enjeu de responsabilité sociétale pour les entreprises

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est définie comme la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. Dans le cadre d'une politique RSE, le risque trajet est une question qui s'intègre dans une stratégie d'ensemble, prenant en compte à la fois l'enjeu économique, environnemental et social des déplacements domicile-travail. Dans ce cadre, l'entreprise qui veut améliorer l'accessibilité de son site, réduire son impact carbone ou limiter le risque d'accident pour ses salariés doit engager une concertation non seulement en interne mais également avec les autres acteurs sur le territoire : collectivités territoriales, autorités organisatrices de transports, entreprises voisines, représentants des riverains...

■ Intégrer systématiquement les objectifs de sécurité et de santé au travail dans les Plans de déplacement d'entreprise

ÉTAT DES LIEUX

Le Plan de déplacement d'entreprise (PDE) offre l'opportunité d'une démarche organisée pour repenser les habitudes de déplacements des salariés mais aussi des autres usagers du site : clients, visiteurs, livreurs, stagiaires... Sur de nombreux aspects, cette démarche rejoint les préoccupations de prévention du risque trajet. Les actions mises en place dans le cadre du PDE, en particulier le report modal vers les transports collectifs, réduisent le risque routier. La démarche PDE est proche de celle préconisée pour la prévention du risque routier (sensibilisation, diagnostic auprès des salariés, plan d'actions, évaluation).

Néanmoins, dans les PDE, c'est plus l'enjeu environnemental qui est pris en compte que la sécurité des déplacements des salariés.

Pourtant l'expérience montre que poursuivre ce double objectif facilite la mobilisation des entreprises.

LA PROPOSITION

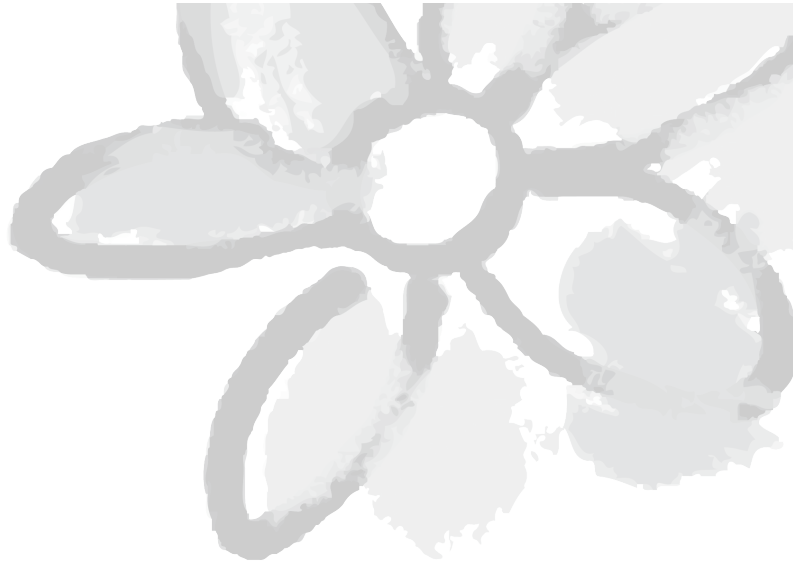
• Intégrer systématiquement les objectifs de sécurité et de santé au travail dans les PDE.

• Inciter les entreprises à mettre en place une démarche cohérente et coordonnée pour un double objectif : réduire l'impact environnemental et réduire le risque d'accident.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

Améliorer la sécurité des déplacements domicile-travail doit être un enjeu du PDE, au même titre que la réduction de l'usage de la voiture individuelle. L'objectif de prévention du risque d'accident doit être intégré à toutes les étapes de la démarche. Il suppose :

- Un engagement de la direction générale et une implication de l'encadrement sur cet objectif,
- La prise en compte des indicateurs de sinistralité dans le tableau de bord,
- L'intégration du risque trajet dans les missions du référent PDE,
- L'implication des représentants du personnel et du médecin du travail dans la démarche,
- L'analyse des accidents de trajet et des contraintes de déplacements,
- L'identification des risques par une enquête auprès des salariés incluant la perception du risque routier, les difficultés rencontrées lors des déplacements,



- La consultation des salariés, mais également des sous-traitants, des intérimaires, des entreprises intervenantes sur le site...
- La mise en place d'un plan d'actions et d'indicateurs de suivi sur ce double objectif.

Le PDE doit non seulement permettre de trouver des alternatives à la voiture individuelle, mais également tenir compte des risques pour les salariés qui doivent continuer à utiliser un véhicule individuel.

Il faut une attention particulière pour les risques liés aux reports modaux vers les deux-roues motorisés et vélos.

Il faut parfois agir sur l'organisation du travail pour faciliter l'organisation des déplacements domicile-travail.

DIFFICULTÉS/FREINS

- Les PDE privilégient souvent l'enjeu environnemental, l'enjeu sécurité est secondaire.
- Les représentants du personnel ne sont pas toujours consultés sur la démarche.
- Intégrer la prévention du risque routier professionnel dans le plan

de mobilité suppose un rapprochement entre des fonctions souvent distinctes au sein de l'entreprise (ressources humaines, sécurité, développement durable, gestion du parc...).

- Sur le plan institutionnel, une convergence des politiques publiques et un rapprochement des acteurs de la santé au travail et de la mobilité durable sont souhaitables. Ce rapprochement, qui existe dans certaines régions, doit encore se développer au niveau national.

- Il y a encore une faible implication des bureaux d'études en mobilité durable sur les enjeux du risque routier professionnel.

MISE EN ŒUVRE

- Accord politique (charte, convention) entre institutions en charge des deux politiques (Cnamts / Sécurité routière/ADEME).
- Rapprochement des méthodologies (PDE et prévention du risque routier).
- Rapprochement des réseaux : conseils en mobilité, préventeurs.
- Sensibilisation des bureaux d'études en mobilité durable sur les enjeux du risque routier professionnel.

■ Aménager l'organisation du travail pour réduire les déplacements et les contraintes horaires

ÉTAT DES LIEUX

Réduire, lorsque c'est possible, la nécessité de se déplacer jusqu'à son lieu de travail est la première mesure de prévention à envisager.

Le télétravail, régulier ou occasionnel, à domicile ou dans un lieu intermédiaire (télécentre), réduit la nécessité des trajets quotidiens.

Le télétravail est encore peu développé en France par rapport aux autres pays européens. À l'avenir, un grand nombre de salariés pourrait être concerné.

Sa mise en œuvre, bénéfique sur le plan environnemental et sur le plan de la sécurité, doit néanmoins être encadrée sur le plan social.

Donner aux salariés une plus grande souplesse horaire pour la prise de poste réduit la contrainte, et donc

le risque d'accident. La nécessité d'arriver à une heure précise sur le lieu de travail peut en effet parfois inciter à une prise de risque excessive sur la route.

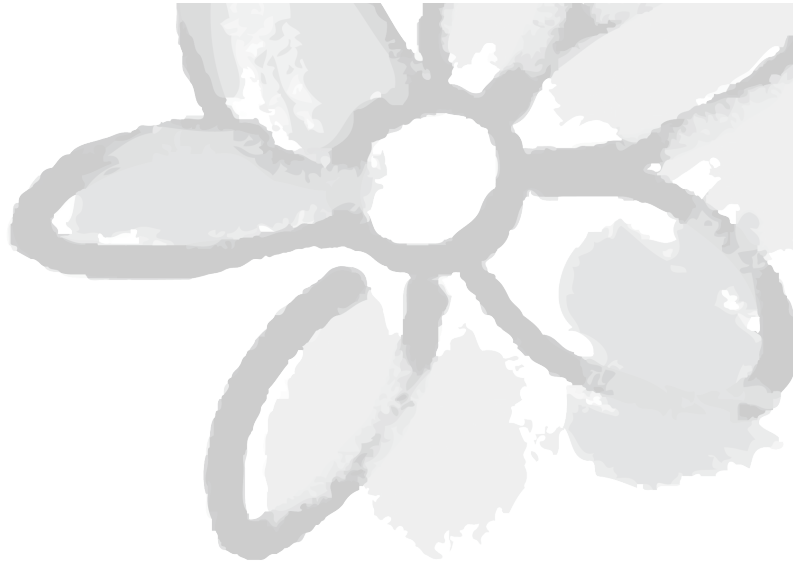
LA PROPOSITION

- Aménager l'organisation du travail pour limiter la nécessité des déplacements et favoriser l'adoption et le développement du télétravail.

- Aménager le temps de travail pour réduire les contraintes horaires liées à l'urgence (flexibilité pour les horaires d'arrivée et de départ).

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

- Réduction de la fatigue et du stress liés aux déplacements quotidiens. Meilleure conciliation entre travail et vie privée.



DIFFICULTÉS/FREINS

- Des freins existent, culturels, juridiques ou managériaux.
- En l'absence de rencontres régulières de l'équipe, le travail à distance peut générer un délitement du lien social. Sur ce plan, un télétravail à temps partiel, proposé à un grand nombre de salariés est plus souhaitable qu'un télétravail à temps plein, limité à un faible nombre de salariés.

MISE EN ŒUVRE

- Information des entreprises sur le cadre juridique du télétravail.
- Recensement des bonnes pratiques.
- Diffusion de conseils aux entreprises sur l'aménagement de l'organisation du travail pour favoriser des déplacements domicile-travail plus sûrs.

La mise en place du télétravail doit être encadrée

Le télétravail est une forme d'organisation et / ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors des locaux de l'entreprise de façon régulière. Le télétravailleur peut alterner des périodes de travail dans l'entreprise et des périodes hors de l'entreprise.

L'accord national interprofessionnel sur le télétravail, signé le 10 juillet 2005 par l'ensemble des partenaires sociaux, et étendu par un arrêté du 30 mai 2006 donne un véritable statut à cette nouvelle forme d'organisation du travail qui concerne un nombre croissant de salariés. Le respect des dispositions de cet accord est obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés.

■ Développer des services pour faciliter les trajets des salariés

ÉTAT DES LIEUX

La multiplication des déplacements routiers pendant l'amplitude horaire de travail (pour déjeuner, pour faire une course indispensable, pour faire garder ses enfants) accroît le risque d'accident.

Lorsque le lieu de travail est éloigné du centre-ville, dans les zones d'activité par exemple, une offre de services de proximité (restauration d'entreprise, garde d'enfants, conciergerie d'entreprise, commerces, services administratifs) permet de réduire sensiblement la nécessité des déplacements et donc le risque d'accident. L'impact est également positif sur le plan environnemental.

LA PROPOSITION

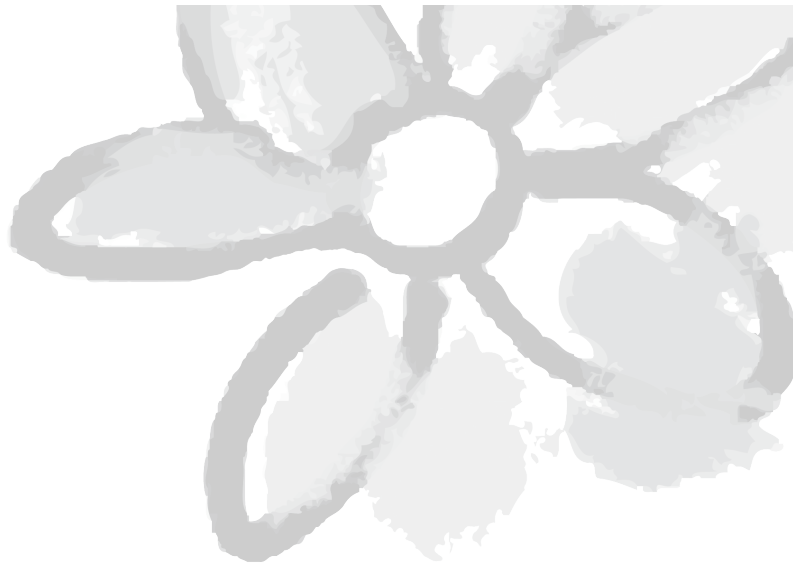
• Encourager les entreprises à favoriser le développement d'une offre de services pour réduire ainsi la nécessité de se déplacer.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

• La création d'une restauration d'entreprise ou interentreprises, une offre de qualité pour un repas à proximité du lieu de travail (qualité du service, horaires adaptés...) inciteront les salariés à ne pas prendre leur voiture à l'heure du déjeuner.

• La création d'une crèche au niveau d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises sur une zone d'activité ou la réservation de places de crèches à proximité des zones de résidence des salariés, permettent de concilier plus facilement la garde des enfants et l'activité professionnelle.

• Les conciergeries d'entreprise permettent de mettre en relation les salariés avec de multiples prestataires de services (pressing, entretien du véhicule, salle de sport, poste, etc.).



- La mise en place d'activités associatives culturelles ou sportives dans une zone d'activité, la création d'espaces de repos accueillants, sont autant d'éléments permettant d'améliorer la qualité du temps de midi et limiter le retour au domicile.

DIFFICULTÉS/FREINS

- La création d'une restauration peut paraître à l'entreprise un investissement trop coûteux.
- Les crèches d'entreprise sont encore très rares. Les coûts d'investissement et de fonctionnement sont élevés.
- Les conciergeries d'entreprise n'existent aujourd'hui que dans les grandes entreprises du tertiaire.

MISE EN ŒUVRE

- Les entreprises peuvent être encouragées à contribuer au développement de ce type de services, notamment par des incitations financières dans le cadre d'un plan d'actions pour la prévention du risque trajet.
- Tout nouveau projet de zone d'activités devrait comporter une analyse fine des conditions d'accessibilité et anticiper les mises en place de services aux entreprises et aux salariés lorsque cela se justifie.

■ Faciliter les possibilités de logement à proximité du lieu de travail

ÉTAT DES LIEUX

La distance croissante entre logements et lieux de travail induit des déplacements quotidiens toujours plus longs.

La pénurie ou le coût trop élevé d'un logement proche du travail peut constituer pour certains salariés un frein à la mobilité résidentielle.

LA PROPOSITION

- Faciliter les possibilités de logement à proximité du lieu de travail.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

- Pour favoriser le recrutement et la fidélisation du personnel, financement de logements proches du travail.
- À titre d'avantage social, prêts à des taux intéressants pour les salariés.
- Accords passés avec les bailleurs sociaux ou les agences immobilières pour faciliter l'accès à la location.
- Aide pour faciliter le déménagement/emménagement des salariés lors d'un changement de poste ou d'implantation.

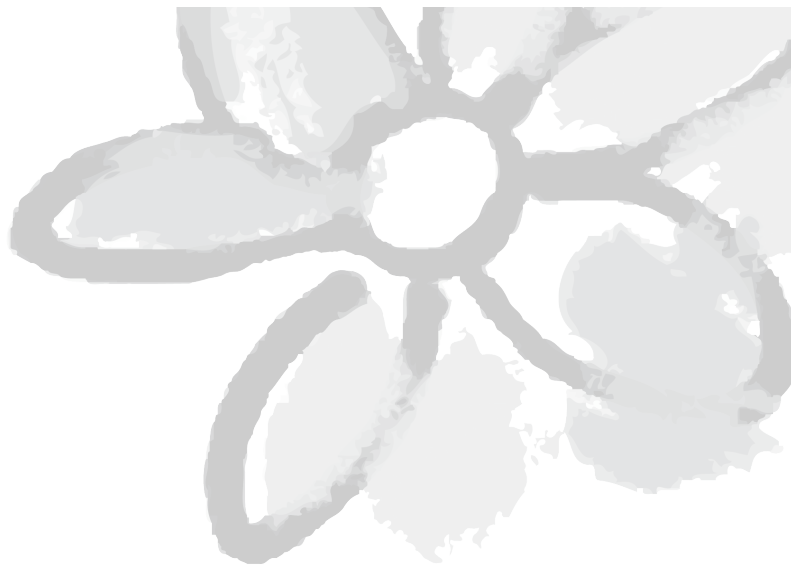
Ces mesures peuvent être mises en place par les grandes entreprises et intéresser en particulier les jeunes salariés.

DIFFICULTÉS/FREINS

- Ce type de mesures a un coût important. Les entreprises n'engageront des actions pour faciliter le logement des salariés que si elles ont une motivation économique à le faire.
- La prise en compte de la proximité du logement du salarié ne doit pas devenir un critère discriminatoire pour l'embauche.

MISE EN ŒUVRE

- Incitation des entreprises à prendre en compte la question du logement dans leur politique de prévention du risque trajet et dans leur PDE.
- Communication sur les bonnes pratiques des entreprises dans ce domaine.



Des logements de proximité pour les salariés

Une entreprise de 250 personnes à Montreuil-Juigné (Maine-et-Loire) s'est engagée dans une politique de gestion des logements de proximité pour ses salariés.

Le but est de faciliter les trajets quotidiens de son personnel, grâce notamment à une politique d'aide à la recherche de logements situés aux alentours du site de production.

Lors d'une embauche, ou mutation à l'intérieur du groupe, le service du personnel propose au salarié de l'aider à trouver un logement proche du lieu de travail. Si le salarié est d'accord, le service du personnel prend en charge la recherche du logement. En outre, la mairie de Montreuil-Juigné informe systématiquement l'entreprise de tous les logements libres dont elle dispose. De même, une société d'HLM des environs informe systématiquement l'entreprise de tous les logements vides dont elle a connaissance.

Ensuite, ces informations sont mises à la disposition des salariés. Elles sont affichées sur un panneau dans l'entreprise afin que des personnes puissent éventuellement se rapprocher de leur lieu de travail. Ces facilités offertes au personnel pour leurs trajets quotidiens sont particulièrement appréciées.

■ Aider les salariés à mieux organiser leurs trajets

ÉTAT DES LIEUX

Le risque trajet ne dépend pas seulement de contraintes extérieures (liées au territoire, à l'offre de transports, à l'organisation de la journée de travail...), mais également des salariés eux-mêmes, de leurs pratiques de conduite, de leurs habitudes de déplacement. Aucun changement ne sera possible sans une implication forte des salariés sur ces questions.

Mieux organiser ses déplacements, passer de la voiture à un autre mode de transport plus « actif » (vélo, marche), modifier son style de conduite, nécessite souvent un temps d'apprentissage.

LA PROPOSITION

• Aider les salariés à mieux organiser leurs déplacements domicile-travail pour réduire le risque d'accident.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

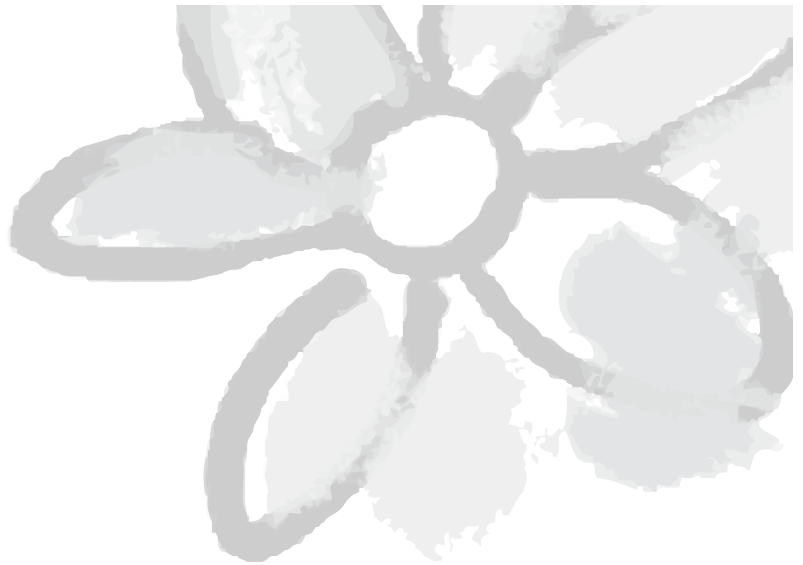
• Consultation des salariés (enquête interne, groupes de créativité) pour connaître leurs besoins et leurs sug-

gestions pour améliorer les trajets domicile-travail.

• Développement de formations pour aider les salariés à mieux organiser leurs déplacements, qu'ils choisissent la voiture (formations à l'écoconduite) ou d'autres modes de transport (formations à la conduite en sécurité d'un deux-roues motorisé, d'un vélo).

• Mise à disposition des salariés d'une information sur l'accès au lieu de travail en transports collectifs (desserte, horaires...), en transports alternatifs (covoiturage, auto-partage, vélo, marche à pied), ou en véhicule individuel (itinéraires, état des routes...) et sensibilisation aux risques liés aux déplacements domicile-travail.

• Mise à disposition de services pour faciliter l'organisation des déplacements par les salariés (navette pour rejoindre un transport collectif, dispositif de covoiturage, parking à vélos, facilités pour accéder à un service d'entretien ou de contrôle des véhicules).



DIFFICULTÉS/FREINS

- Les entreprises hésitent à s'engager sur des questions qui concernent la vie privée des salariés.
- Il est difficile de faire changer des habitudes de déplacement, souvent liées à une organisation de vie, même lorsqu'il existe une offre alternative.
- Les salariés peuvent perdre au change (avantages liés aux indemnités kilométriques par exemple).

MISE EN ŒUVRE

- Valorisation et diffusion des démarches de formations originales mises en place par les entreprises et/ou des collectivités territoriales.
- Développement de l'intermodalité et valorisation des « plates-formes » de mobilité pour aider les salariés à mieux organiser leurs déplacements domicile-travail.

Encourager la formation intégrant l'écoconduite

L'écoconduite permet de réduire la consommation de carburant, de limiter l'émission de gaz à effet de serre et de réduire le risque d'accident.

L'écoconduite encourage le conducteur à changer ses habitudes de transport pour les trajets courts (marche à pied, vélo, transports collectifs) et les trajets longs (alternatives par le train).

Pour ceux qui sont contraints à utiliser leur véhicule, la formation les incite à mieux préparer leurs déplacements (en étudiant leur itinéraire, en prenant connaissance des conditions de circulation et de trafic, en se renseignant à l'avance sur les points de stationnement), à assurer le bon entretien de leur véhicule et à adopter un style de conduite plus économe au démarrage et sur la route.

■ Réduire le risque lié à l'usage du deux-roues motorisé

ÉTAT DES LIEUX

Les accidents mortels en deux-roues motorisé entre le domicile et le travail sont en hausse continue depuis plusieurs années : des accidents qui s'expliquent notamment par un usage croissant de ce type de véhicule.

L'usage du 125 cm³, en particulier, s'est beaucoup développé ces dernières années. Pour ce type de véhicule, la motivation d'achat est souvent plus utilitaire que de loisir (déplacements domicile-travail, déplacements professionnels). Elle est liée aux difficultés de circulation et aux coûts des déplacements.

Les conducteurs sont généralement de nouveaux pratiquants, avec des caractéristiques en termes d'âge, d'expérience, d'équipement, différentes des motards. Souvent mal équipés, ils manquent fréquemment d'expérience pour la conduite de ce type de véhicule.

Une formation à la prise en main et à la conduite d'un deux-roues motorisé permet aux salariés de renforcer de façon significative leurs compétences en tant que conducteurs et leurs

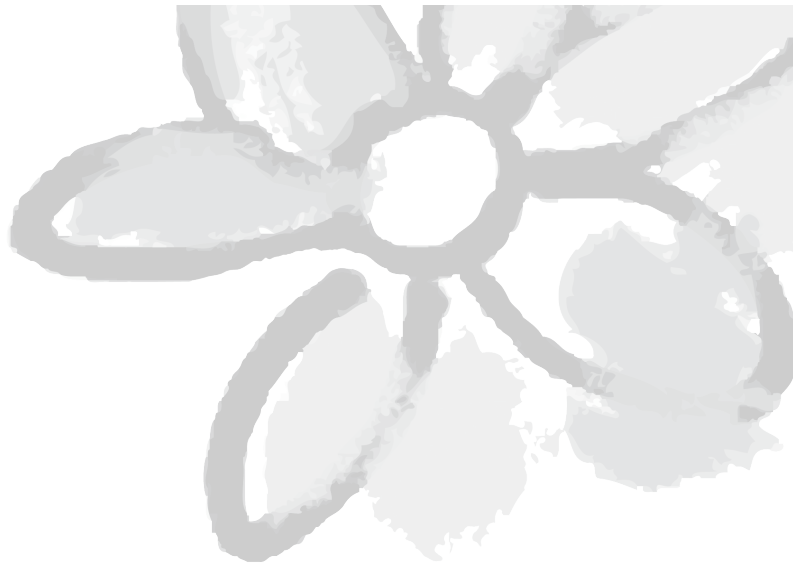
capacités à éviter ou à maîtriser les situations à risque. De nombreuses entreprises ont montré l'exemple en mettant en place ce type de formation pour leurs salariés.

LA PROPOSITION

- Compte tenu des risques importants liés à l'usage du deux-roues motorisé, informer les salariés et les entreprises sur ces risques et encourager un usage raisonné de ce type de véhicule pour les déplacements domicile-travail.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

- Sensibilisation, dans le cadre de l'entreprise, au risque lié à ce type de véhicule, aux conditions climatiques, aux horaires de déplacement, aux parcours empruntés.
- Incitation à choisir un autre mode de transport moins dangereux lorsque c'est possible, ou lorsque les conditions extérieures sont difficiles.
- Encouragement à porter des équipements de protection et de signalisation, et à entretenir régulièrement son véhicule.



- Mise en place de formations à la conduite pour les nouveaux conducteurs.

DIFFICULTÉS/FREINS

- Il faudra combattre l'idée reçue selon laquelle la conduite d'un deux-roues motorisé ne pose pas de difficulté particulière pour un conducteur déjà habitué à la conduite d'un véhicule automobile.

MISE EN ŒUVRE

- Mise au point d'un référentiel de formation pour la « conduite en sécurité d'un deux-roues motorisé lors des déplacements domicile-travail », en concertation avec les représentants des organismes de prévention.
- Communication sur le risque lié à la conduite d'un deux-roues motorisé pour les déplacements domicile-travail et l'intérêt d'une formation des salariés. Soutien et valorisation des entreprises et des collectivités qui mettent en place ce type de formation.

Depuis janvier 2011, le code de la route prévoit une formation de sept heures pour les titulaires du permis B qui souhaitent conduire une motocyclette légère (de 50 à 125 cm³) ou un tricycle à moteur de plus de 50 cm³ et qui n'en ont pas conduit au cours des cinq dernières années. Cette formation spécifique est dispensée par une école de conduite ou une association agréée. Les usagers ayant assuré et utilisé une motocyclette légère ou un tricycle au cours des cinq dernières années sont exemptés de cette formation.

■ Favoriser le covoiturage en sécurité

ÉTAT DES LIEUX

Il y a aujourd'hui un développement important du covoiturage, qui est encouragé par les politiques publiques de mobilité durable. De nombreuses entreprises et collectivités territoriales prennent des initiatives dans ce domaine, souvent dans le cadre de Plans de déplacement d'entreprise. La pratique du covoiturage se développe également dans des zones d'activité économique, pour que l'ensemble des salariés de la zone puisse bénéficier de ce service.

Il n'y a pas d'étude aujourd'hui qui permette de statuer sur la dangerosité de ce mode de transport. Réduisant le nombre de véhicules en déplacement, le covoiturage augmente le nombre de personnes transportées : on peut faire l'hypothèse que le risque d'accident en cas de covoiturage est au moins équivalent au risque en cas de déplacement « en solo ».

Il faut que le covoiturage, dont le bénéfice est clair sur le plan environnemental, soit également bénéfique sur le plan de la sécurité et n'induisse pas de risques supplémentaires pour les salariés.

LA PROPOSITION

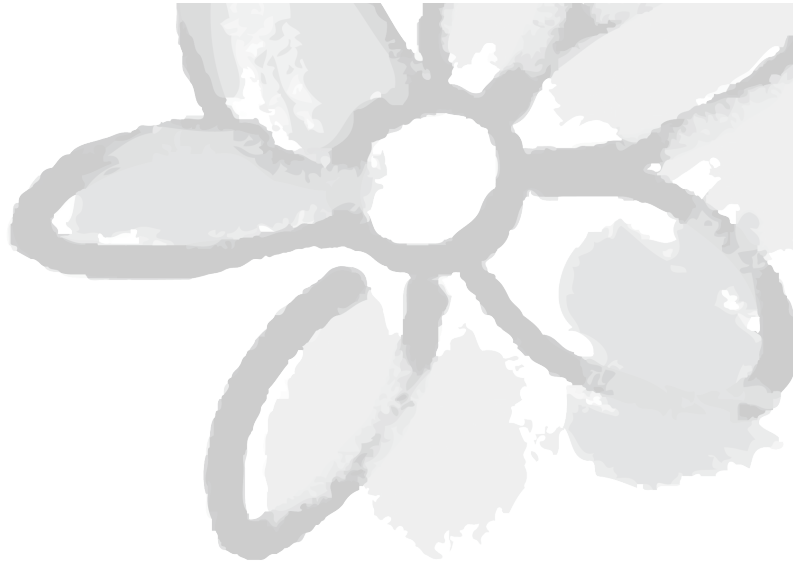
- Encourager les entreprises à avoir un rôle de facilitateur dans la mise en place d'un covoiturage en sécurité pour les déplacements domicile-travail.
- Une plus grande sécurité du covoiturage est possible en renforçant les compétences des conducteurs, en renforçant la sécurité du véhicule, en prenant en compte les contraintes du covoiturage dans la gestion des horaires de travail.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

Que les entreprises qui souhaitent faciliter le développement du covoiturage pour leurs salariés prennent des initiatives pour améliorer la sécurité de ce mode de déplacement.

Par exemple :

- Prise en compte du covoiturage dans la gestion des horaires de travail,
- Formation des conducteurs à la conduite en sécurité,
- Mise à disposition d'informations sur l'état de la circulation,
- Garantie de retour pour les salariés qui choisissent le covoiturage,
- Places de parking prioritaires pour le covoiturage,



- Prise en charge de l'abonnement autoroute,
- Prise en charge des frais de contrôle technique,
- Contrôle des véhicules sur le site de l'entreprise (pneumatiques, éclairage...).

DIFFICULTÉS / FREINS

- Le covoiturage est souvent difficile à mettre en place dans les entreprises : la question de la sécurité risque d'être considérée comme une contrainte supplémentaire.
- Le cadre juridique limite l'implication de l'entreprise dans la mise en place du covoiturage. En effet, si l'entreprise organise ce mode de transport, elle risque de devoir assumer une responsabilité juridique en cas d'accident. Le covoiturage résulte de l'accord entre le conducteur et les passagers qui agissent sous leur propre responsabilité : l'entreprise doit se limiter à un rôle de facilitateur, sans organiser le covoiturage ni définir les itinéraires.
- Les questions fiscales (liées à la possibilité ou non de déduire ses

frais de déplacement) peuvent également constituer un obstacle.

- Le covoiturage ne peut se développer qu'à une échelle suffisante pour permettre une bonne mise en relation. Les démarches interentreprises à l'échelle de zones d'activité sont à favoriser.

MISE EN ŒUVRE

- Expérimentations à privilégier dans les entreprises ayant des horaires fixes ou ayant mis en œuvre un dispositif de navettes atteignant ses limites.
- Réalisation d'une étude sur les risques liés au covoiturage.
- Information des entreprises sur le cadre juridique du covoiturage.
- Élaboration avec les organismes publics et privés, promoteurs du covoiturage, d'un cahier des charges pour un « covoiturage en sécurité ».
- Communication en direction des entreprises sur la nécessité de prendre en compte la sécurité pour ce mode de déplacement.

■ Favoriser un usage du vélo en sécurité

ÉTAT DES LIEUX

Dans le cadre des politiques de mobilité durable, le vélo est fortement encouragé comme mode de transport alternatif à la voiture individuelle. Si le bénéfice du vélo pour l'environnement et la santé est indéniable, son impact sur la prévention du risque routier est discutable. Les études ne permettent pas de statuer sur un «sur-risque», en termes d'accidentologie, de l'usage du vélo par rapport à la voiture individuelle. Le risque potentiel lié à l'usage du vélo pour les déplacements domicile-travail est donc à évaluer au cas par cas, en fonction des conditions locales d'utilisation (infrastructures dédiées et sûres...).

Dans tous les cas, l'application des principes généraux de prévention est pertinente pour mieux prévenir le risque lié à l'usage du vélo.

LA PROPOSITION

• Favoriser un usage du vélo en sécurité pour les déplacements domicile-travail (et la mobilité intersites à la pause-déjeuner) grâce à des

mesures de prévention adaptées : évaluation du risque, organisation adaptée, sensibilisation des salariés.

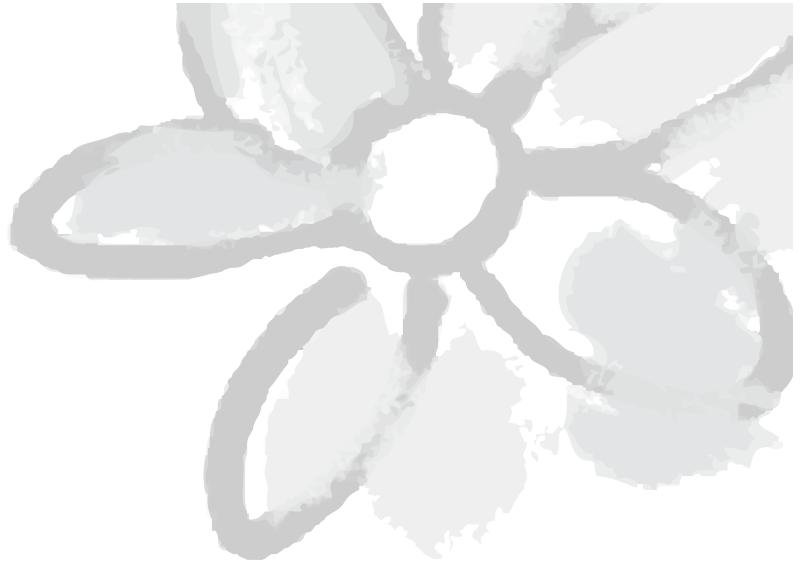
INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

• Dans le cadre du PDE, évaluation du risque lié à l'usage du vélo basée sur une analyse de l'environnement et une enquête auprès des salariés.

• Mise en place d'une organisation adaptée pour le vélo (vestiaires, douches, entretien des vélos, sécurisation du stationnement...).

• Sensibilisation des salariés sur l'importance pour la sécurité d'une bonne préparation des déplacements et du choix d'itinéraires protégés, d'une pratique progressive pour les cyclistes inexpérimentés, du bon entretien du vélo, du port d'équipements de signalisation (éclairage, réflecteurs, rétroviseurs, écarteurs, gilet, brassard...) et de protection (casque), du respect du code de la route et des règles de sécurité pour la conduite d'un vélo.

Un environnement trop hostile au vélo peut justifier qu'une entreprise ne retienne pas cette piste dans



le cadre de son PDE, ou qu'elle la retienne uniquement pour certains trajets. Encourager l'usage du vélo doit être une décision concertée entre employeur et instances du personnel, en cohérence avec la politique de prévention de l'entreprise. Les « vélo-écoles » et les « bus cyclistes » sont des solutions intéressantes. Les collectivités territoriales doivent aider à la sécurisation d'itinéraires de vélo et améliorer les lieux d'accueil (stations vélos sécurisées, voire avec service).

DIFFICULTÉS/FREINS

• La tendance à encourager l'usage du vélo « en toute liberté » peut amener les usagers et les promoteurs du vélo à sous-estimer les risques liés à l'environnement routier, le manque d'expérience et l'absence d'équipement de protection. Il peut être dangereux de favoriser l'usage du vélo dans un contexte inadapté.

MISE EN ŒUVRE

• Élaboration avec les organismes publics et privés promoteurs du vélo,

d'un cahier des charges pour un usage du vélo en sécurité pour les déplacements domicile-travail, et notamment en intermodalité.

• Communication en direction des entreprises sur la nécessité de prendre en compte la sécurité pour ce mode de déplacement.

Une formation pour apprendre à se déplacer en vélo

L'Agence de l'eau Loire Bretagne a donné la possibilité à ses collaborateurs de suivre une formation d'une journée destinée à apprendre à se déplacer à vélo en milieu urbain en toute sécurité. Cette formation est réalisée par une auto-école.

Promouvoir les Plans de déplacement interentreprises (PDIE) dans les zones d'activité économique

ÉTAT DES LIEUX

La localisation croissante de l'emploi dans les zones d'activité spécialisées (artisanales, commerciales, industrielles, technopôles, activités de service, zones portuaires, aéroportuaires, logistiques...), souvent éloignées des centres-villes, a un impact considérable sur les déplacements domicile-travail des salariés.

Inégalement desservies par les transports collectifs, l'accès à ces zones d'activité implique souvent pour les salariés l'usage d'un véhicule personnel. L'orientation à l'intérieur de la zone est souvent complexe, la circulation parfois difficile avec des flux de salariés, de visiteurs, de marchandises. Lorsque la zone est ancienne, les infrastructures, la signalisation peuvent être déficientes... L'absence de services proches (commerces, restauration...) accroît la nécessité de se déplacer.

Les Petites et moyennes entreprises (PME) se sentent souvent démunies pour agir sur la prévention du risque

trajet. La mutualisation des besoins des salariés des entreprises d'une même zone d'activité permet aux PME d'avoir plus de poids vis-à-vis des collectivités et des organismes de transport sur les questions d'accessibilité de la zone et de sécurité des déplacements domicile-travail.

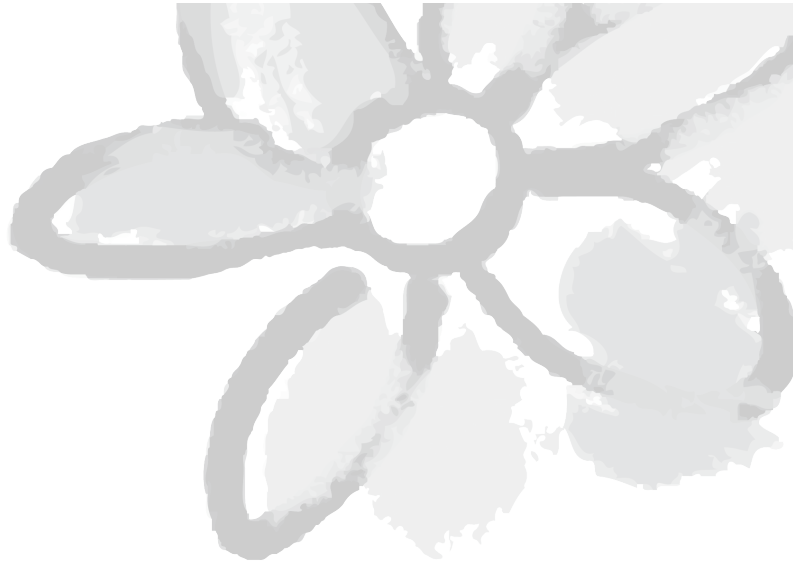
LA PROPOSITION

- Promouvoir dans les zones d'activité économique les PDIE favorisant une mobilité sûre et durable pour les déplacements domicile-travail.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

Une évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention, menées de façon collective à l'échelle de la zone d'activité, peuvent améliorer sensiblement la sécurité des déplacements pendulaires :

- Identification des besoins des salariés et des zones à risque,
- Amélioration de la desserte en transports collectifs, amélioration de l'information sur l'offre de transport,



adaptation des horaires de travail,
• Création d'une restauration inter-entreprises,
• Mise en place de transports à la demande, promotion du covoiturage,
• Sécurisation des infrastructures,
• Amélioration de la signalisation, de l'éclairage, etc.

Pour mener à bien ce type de démarche, il est indispensable de rapprocher autour du projet les entreprises de la zone, d'une part, les acteurs locaux, collectivités, autorités organisatrices des transports et aménageurs, d'autre part. Dans les nouvelles zones d'activité, il est souhaitable d'intégrer la question des déplacements domicile-travail dès la phase de conception.

DIFFICULTÉS/FREINS

- Même si le coût est réduit par la mutualisation des actions engagées, il reste difficile de mobiliser les entreprises sur une action collective requérant un investissement.
- Il est difficile de trouver un porteur

du projet, condition indispensable au succès de la démarche.

MISE EN ŒUVRE

- Promotion et mise en œuvre des PDIE, dans le cadre de démarches partenariales associant entreprises, collectivités territoriales, assureurs sociaux et chambres consulaires.
- Formation des animateurs économiques de zones d'activité, au sein des structures gestionnaires, des collectivités ou des Chambres de commerce et d'industrie (CCI) pour qu'ils deviennent des relais efficaces.
- Intégration systématique de la dimension sécurité et santé au travail aux PDIE.

■ Réduire le risque d'accident de trajet lié aux horaires atypiques

ÉTAT DES LIEUX

Travail de nuit, horaires flexibles, 3x8, temps partiel, journées morcelées : les horaires atypiques concernent aujourd'hui près de 2 salariés sur 3, essentiellement des ouvriers ou des employés.

Les salariés soumis aux horaires décalés, souvent dans l'impossibilité d'utiliser les transports collectifs (notamment pour le travail de nuit, le travail tôt le matin, ou tard en soirée), doivent utiliser un véhicule individuel, dans des conditions parfois difficiles.

De longues coupures pendant la journée de travail peuvent contraindre le salarié à des déplacements plus fréquents.

Le risque d'accident de trajet lié aux horaires atypiques doit être pris en compte par l'entreprise.

LA PROPOSITION

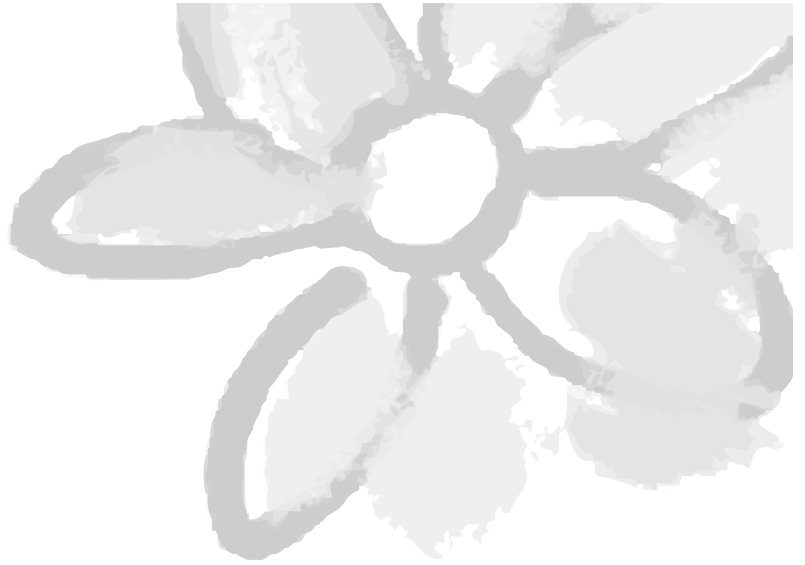
• Aménager l'organisation du travail pour réduire les risques liés aux horaires atypiques.

INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

• Limitation, lorsque c'est possible, du recours aux horaires atypiques, aux horaires décalés et au travail de nuit, éviter les coupures trop longues dans la journée, et privilégier la journée de travail en continu.

• Lorsque l'entreprise recourt à ce type d'horaires, évaluation systématique de leur impact sur la santé et la sécurité des salariés (rythmes de travail, rythmes de vie, déplacement...).

• Dans le cadre d'un plan de prévention, analyse des conditions de trajet des salariés soumis à ces horaires (accessibilité par les transports col-



lectifs, nécessité d'un véhicule individuel, conditions particulières de circulation...) et suivi de la sinistralité trajet.

L'entreprise a intérêt à sensibiliser les salariés au risque routier lié à ces horaires atypiques et, lorsque c'est possible, à faciliter la mobilité vers des horaires classiques, en prenant en compte l'âge, la situation familiale, les contraintes financières et la santé des salariés.

DIFFICULTÉS/FREINS

- La tendance à la généralisation et à la banalisation de ce type d'horaires, dans de nombreux secteurs d'activité.
- La non-prise en compte fréquente des conditions de trajet et du risque d'accident routier par l'organisation du travail.

Favoriser le travail en journée dans les entreprises de propreté, un secteur particulièrement touché par les accidents de trajet

Dans le secteur de la propreté, près de 75 % des salariés travaillent en horaires décalés et à temps partiel, essentiellement le matin, avant que les bureaux ne soient ouverts, puis en fin de journée. Ces horaires ont un impact sur leur vie quotidienne : problèmes de transport, journées très fractionnées, passage d'un chantier à un autre au cours de la même journée (ces salariés ont souvent plusieurs employeurs). Le travail en journée continue permet d'allonger les plages de travail, de faciliter les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, de faciliter la garde des enfants (60 % des salariés sont des femmes). Le groupement Île-de-France des entreprises de propreté a constaté qu'il était possible de travailler en journée dans 70 % des sites. Mais les entreprises de nettoyage se plient à la demande de leurs clients. Des actions devraient être engagées dans les entreprises clientes pour faire évoluer le travail de leur prestataire vers le travail en journée.

Favoriser des trajets plus sûrs pour les salariés à statut précaire

ÉTAT DES LIEUX

Le nombre des salariés à statut précaire (stagiaires, intérimaires, CDD) est en forte progression. La fréquence des accidents de trajet chez les stagiaires est particulièrement élevée.

Ces salariés sont souvent soumis à de fortes contraintes pour se rendre sur leur lieu de travail : ils ont, plus fréquemment que les salariés en emploi stable, des horaires variables et donc des difficultés pour se déplacer dans ces créneaux horaires, et des fréquents changements de lieu de travail.

Ces salariés sont souvent des jeunes, une population surreprésentée dans les accidents de trajet. Le risque peut être accru en raison de leur manque d'expérience de la conduite, du mauvais état du véhicule, du recours plus fréquent à l'usage du deux-roues motorisé.

LA PROPOSITION

- Favoriser des déplacements plus sûrs pour les salariés à statut précaire.

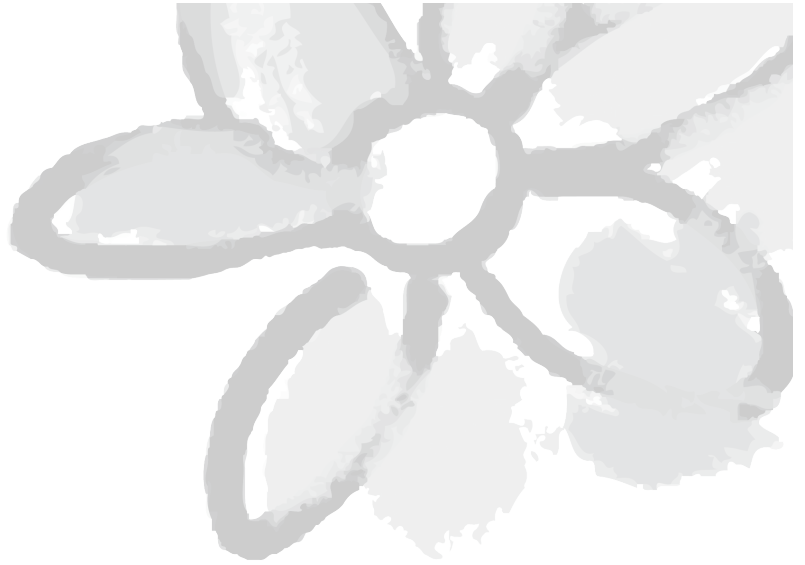
INTÉRÊT/EFFETS ATTENDUS

- Prise en compte par l'entreprise de sa responsabilité sociale vis-à-vis de ces publics.

- Concertation entre les organismes de formation et l'entreprise accueillante pour favoriser les déplacements domicile-travail en sécurité pour les stagiaires.

- Prise en compte dans la politique d'accueil et de formation des nouveaux salariés et par la fonction tutorale, lorsqu'elle existe dans l'entreprise, de la question du déplacement domicile-travail des stagiaires et des apprentis.

- Concertation entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices pour favoriser des



déplacements domicile-travail en sécurité pour les intérimaires.

- Prise en compte des risques induits par les horaires de travail.
- Recherche de solutions adaptées pour favoriser un déplacement en sécurité.
- Sensibilisation au risque routier des salariés à statut précaire.

DIFFICULTÉS/FREINS

- Les entreprises se sentent moins concernées par les salariés qui ne sont sur leur site que de façon temporaire. Elles peuvent imposer des horaires de travail sans prendre en compte leur impact sur les conditions de trajet de ces salariés.

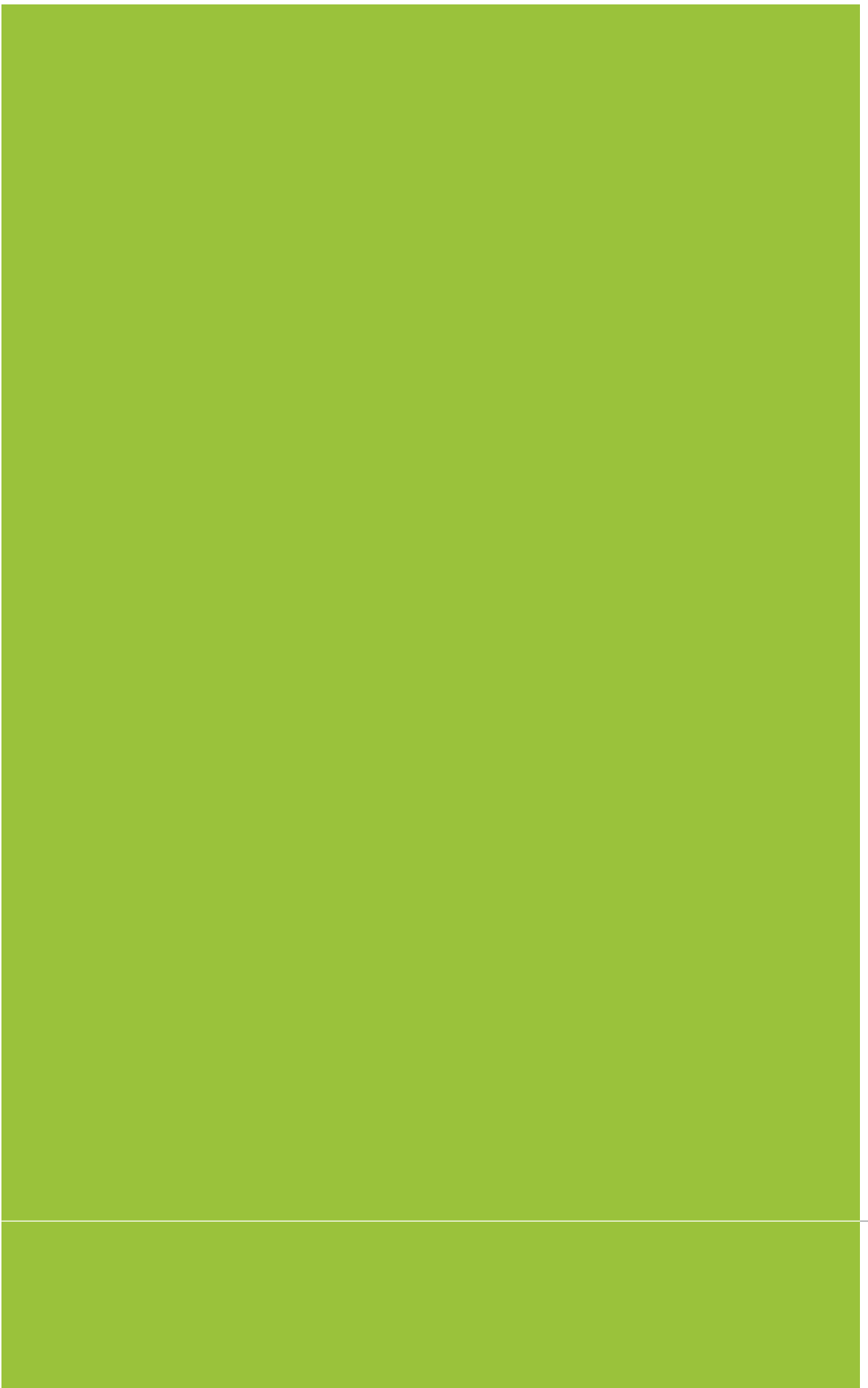
MISE EN ŒUVRE

- Réalisation d'une étude pour mieux connaître le risque d'accident de trajet des salariés à statut précaire.

- Sensibilisation des entreprises sur leur responsabilité vis-à-vis de ces publics, en tant qu'employeurs, donneurs d'ordre, ou entreprises qui accueillent des stagiaires ou des intérimaires.

- Sensibilisation des organismes de formation (lycées professionnels, CFA) et des organismes de tutelle (Éducation nationale, ministère du Travail) sur la question du risque trajet pour les stagiaires et les apprentis.

- Recensement et valorisation des bonnes pratiques dans ce domaine.



LES CONTRIBUTIONS AUX TRAVAUX DU LIVRE BLANC

Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel

L'Assurance Maladie - Risques Professionnels (Cnamts et réseau des caisses régionales)

Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé

Ministère de l'Écologie, du développement durable, des transports et du logement

Délégation à la sécurité et la circulation routières

Caisse nationale de retraite des agents de collectivités locales (CNRACL)

Régime social des indépendants (RSI)

Mutualité sociale agricole (MSA)

Partenaires

ACFCI – Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie

ADEME – Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

AMF – Association des maires de France

AXA

CERTU – Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques

INDIGO ALTERMODAL

LA POSTE

MACIF

PRISME – Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

PSRE – Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise

ORSE – Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises

RANDSTAD

VOITURE&CO

Coordination

SESECONSEIL



SECURITE SOCIALE



**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

