

9 juin 2009

AVIS

sur l'installation des éthylotests anti-démarrage (EAD) et la prévention des addictions en transport routier de voyageurs

Le CNT, réuni en section permanente le 9 juin 2009,

sur rapport du groupe de travail présidé par Yves BONDUELLE, inspecteur général de l'Équipement honoraire :

1. approuve l'ensemble des propositions du groupe de travail ci-jointes, tant sur l'installation de l'éthylotest anti-démarrage dans les véhicules de transport en commun que sur la promotion d'une politique globale de prévention des addictions en transport routier de voyageurs, en particulier pour ce qu'elle relève de la négociation collective;
2. s'accorde sur la nécessité d'équiper à terme l'ensemble du parc d'autocars et de faire coïncider les obligations d'installation et d'usage de ce nouvel outil à caractère préventif;
3. souligne que la promotion d'une politique de prévention des addictions et leurs effets, ainsi que les conséquences sociales que cela entraîne, doivent être pris en compte par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives et doivent s'accompagner d'une formation et d'un suivi à tous les niveaux, y compris au niveau local;
4. approuve le principe d'une expérimentation de la mesure avant toute généralisation et recommande une période d'évaluation d'au moins six mois afin de tirer les enseignements de cette expérimentation;
5. souhaite que les modèles de clauses pouvant être introduites par notes de service ou dans les règlements intérieurs, élaborées en concertation au sein du groupe, deviennent un cadre de référence tant en ce qui concerne la prévention des risques d'addictions que les modalités de mise en œuvre de l'EAD lui-même ;
6. accepte de contribuer au financement de l'expérimentation annoncée par le Ministre dès septembre 2009 auprès de quelques entreprises volontaires, en complément des autres moyens envisagés, notamment par le biais de la CNAM-TS et des CRAM, pour un

montant maximum de 100 000 euros et un taux maximum global de participation inférieur ou égal à celui des co-financeurs du programme ;

7. rappelle que le transport scolaire peut également être effectué en véhicules n'excédant pas 9 places, conducteur compris, et demande que, dans ce cadre également, des actions de prévention des addictions soient menées ;
8. souhaite que ces mesures favorables à la sécurité fassent l'objet d'une initiative française en vue de leur généralisation dans les autres pays de l'Union Européenne.

PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CNT
« Installation des EAD et prévention des addictions en transport routier de voyageurs »

adoptées à l'unanimité le 13 mai 2009

- Vu la décision du CISR du 13 février 2008 portant sur l'obligation d'équipement en éthylotests anti démarrage (EAD) des autocars de transport d'enfants,
- vu la saisine du CNT par la DGITM et la DSCR en date du 6 janvier 2009 portant sur les modalités d'application de cette mesure et sur la prévention des addictions dans le transport routier de voyageurs,

le groupe de travail propose :

A – SUR L'EAD TC

I - Un préalable mérite d'être réglé en premier lieu :

Il s'agit de la nécessaire consultation de la CNIL, compte tenu des capacités d'enregistrement et d'exploitation informatiques de l'EAD/TC tel que défini actuellement.

Sachant que le principe de la prévention dans les transports terrestres est inscrit dans l'article article 12 de la LOTI, et sans préjuger du niveau des textes nécessaires, un recours à cette disposition législative apparaît d'ailleurs possible en cas de besoin.

2 - En tout état de cause, il est proposé de retenir les bases suivantes pour un EAD/TC :

- 1- Etendre le champ d'application à tous les véhicules de transport en commun (TC) neufs, obligatoirement équipés du chronotachygraphe, immatriculés à compter de la date la plus rapprochée envisageable compte tenu des délais de commande des véhicules. De ce fait sont exclus les véhicules de 9 places et moins, conducteur compris, et les véhicules de transport en commun (TC) affectés à des lignes de moins de 50 km, donc les autobus, sauf les services spéciaux scolaires.
- 2- Supprimer la possibilité d'enregistrement du taux d'alcool en cas de détection positive, mais renforcer l'inviolabilité de l'appareil (vérifier en pareil cas que la traçabilité nécessaire de son utilisation ne pose pas de problème à la CNIL).
- 3- Faire coïncider les obligations d'équipement et d'usage, la séparation des deux n'apparaissant pas possible, sauf en vidant la mesure de son contenu, ou en reportant la mise en œuvre sur les seuls partenaires sociaux.
- 4- Caler au taux mesurable immédiatement inférieur au taux légal en vigueur le taux auquel l'EAD/TC se bloque, et temporiser à ½ heure le nécessaire recours à l'EAD en cas de redémarrage.

3- De plus, l'EAD doit être resitué dans un programme global de prévention des addictions dans les transports en commun, alors qu'actuellement seul le volet répressif existe (voir la loi du 5 mars 2007 et l'art. L 3421-1 du code de la santé publique).

L'EAD/TC ne serait qu'un outil parmi d'autres dans un effort de prévention et de dépistage et il deviendrait ainsi acceptable car l'amélioration de la prévention est indispensable. Celle-ci se

trouve d'ailleurs largement engagée au niveau des autres modes de transport (cf exemple du dépistage à l'embauche en transport ferroviaire) ou des grandes entreprises.

4- Il conviendrait enfin de s'assurer d'éviter toute interférence entre le dispositif envisagé pour l'EAD/TC et celui prévu par le projet de loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (dit projet LOPPSI), décidé par le même CISR du 13 février 2008, actuellement examiné par le Conseil d'Etat et qui prévoit de compléter l'article L 234-2 du code de la route par des dispositions instaurant un recours à l'EAD en tant que peine complémentaire en cas d'alcoolémie délictuelle.

B – SUR LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE PREVENTION

1– Améliorer la collecte et l'exploitation des statistiques routières :

Il est demandé à la DSCR :

- dans le bilan de la sécurité routière (ONISR) :
 - 1- d'isoler les conducteurs de TC présentant un taux délictuel (0,8g/l de sang et plus), actuellement confondus parmi les autres usagers de la route ;
 - 2- de distinguer par type d'usagers (et ainsi isoler les conducteurs de TC) les usagers impliqués dans les accidents mortels, qui ont fait l'objet d'un dépistage positif à la consommation de stupéfiants.
- de même, en ce qui concerne la visite du permis de conduire :
 - 3- de connaître le nombre d'inaptitudes déclarées ;
 - 4- de vérifier le nombre de permis D validés en France. Cela permettrait d'évaluer le nombre potentiel de visites.

2 – Elaborer une charte de prévention des risques au niveau de la branche

Le groupe propose :

- 1- d'inviter au niveau national les organisations professionnelles à se rapprocher de la CNAM – TS et de la DSCR pour élaborer une charte sur la prévention des risques qui traiterai notamment des addictions, alcoolisme et stupéfiants, à l'image de ce qui a été fait en transport routier de marchandises ;
- 2- d'appeler l'attention sur la nécessité d'une déclinaison paritaire et d'un suivi au niveau local d'un tel dispositif, compte tenu des caractéristiques du secteur constitué de nombreuses petites entreprises.

3 – Exploiter au mieux le double suivi médical pour ce type de risque, en respectant les spécificités des deux médecines d'aptitude et du travail :

Pour cela le groupe propose :

- 1- de rappeler à chacune des médecines (sous une forme à définir) qu'en ce qui concerne les addictions, il est possible de :
 - prescrire des contrôles plus poussés ;
 - fixer une périodicité plus courte (SMR) ;
 - recourir aux outils disponibles pour effectuer le dépistage le plus précoce possible.

- 2- d'établir un filtre à l'entrée dans la profession et rendre plus effectif le dépistage des addictions à ce stade.
 - a. Ce point de passage obligé, pour vérifier l'absence d'addictions, pourrait être la visite du travail à l'embauche, mais tout aussi bien la visite du permis de conduire, à condition qu'elle soit effectuée peu de temps avant l'entrée réelle dans la profession ou du changement d'entreprise.
 - b. Afin d'éviter d'orienter vers la profession des jeunes qui n'y seraient pas aptes : au moment de la formation professionnelle (CAP en lycée professionnel, formation en alternance), avancer l'exigence de la visite médicale d'embauche au moment de la passation du contrat avec l'entreprise (apprentissage, alternance, professionnalisation...).
- 3- Sachant que le médecin du travail est un rouage essentiel dans la chaîne de prévention, mais que, dans un secteur constitué de nombreuses petites entreprises, il est parfois isolé :
 - de mettre à sa disposition un référentiel de « bonnes pratiques » qui serait validé (par la Haute Autorité de santé, par exemple...). Cela permettrait de compléter sa connaissance de la problématique des addictions et de leur prévention (dépistage, surveillance renforcée des cas avérés...) et de faire l'inventaire des différents moyens à sa disposition (pluridisciplinarité) pour contribuer à une politique de prévention et de traitement des addictions, au mieux des intérêts du salarié en difficulté, comme de l'entreprise.
- 4- se doter d'outils pour évaluer les politiques engagées pour lutter contre les addictions : il serait bon que les services de santé au travail puissent disposer à l'avenir de statistiques sur les cas d'inaptitude, par cause et par profession.

4 –S'appuyer sur la formation professionnelle

Il conviendrait :

1. d'effectuer régulièrement l'actualisation des contenus pour tenir compte d'une part de l'évolution des comportements et des pratiques et d'autre part des progrès techniques. Cette mise à jour ne doit en aucun cas alourdir les programmes qui doivent se dérouler dans des contraintes de temps fixées.
2. de clarifier et d'uniformiser les messages. Sur ce point l'INRS, la MILDT, l'INPES sont sollicités pour fournir les messages les plus pertinents à faire passer au moment de la formation professionnelle.
3. d'impliquer également le personnel d'encadrement, ce qui assurera la globalité de la démarche de prévention et aura un effet d'entraînement et d'exemplarité.

5 – Faire appel à la négociation collective

Le groupe demande que l'attention des partenaires sociaux soit appelée, suivant ainsi les demandes des organisations syndicales, sur la nécessité :

- 1- de saisir la Commission mixte paritaire (CMP) ainsi que la Commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPE) sur les conséquences de l'instauration de l'EAD.

Cette saisine devra intervenir dès la parution de l'arrêté correspondant, modifiant l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif au transport en commun de personnes, ou de tout autre texte finalement retenu ;

- 2- plus largement : de mettre en place une réelle politique de prévention des addictions. Il est proposé d'instituer, dans le cadre conventionnel de la CCNTR, le principe d'un rendez-vous annuel en entreprise destiné à informer les conducteurs sur tous les risques induits par les différentes addictions, qui pourrait revêtir différentes formes (réunions avec les salariés, campagnes d'affichage, auditions d'intervenants extérieurs...), généralisant ainsi une pratique déjà en cours dans quelques entreprises. Il appartiendrait aux partenaires sociaux d'en examiner la formulation et la déclinaison possible.

C- SUR LA PRISE EN COMPTE DES ADDICTIONS ET DE L'EAD-TC DANS LE REGLEMENT INTERIEUR

Afin de concrétiser les réflexions, les membres du groupe restreint ont estimé nécessaire de réfléchir à des modèles de clauses aux motifs suivants :

- elles doivent permettre d'assurer la protection du salarié : un cadre de référence évite l'improvisation. Certains employeurs n'ont pas toutes les connaissances requises ;
- elles sont la meilleure réponse au problème bien que le règlement intérieur ne concerne pas les petites entreprises ;
- elles servent de repère pour le juge.

Les modèles de clauses retenus par le groupe sont les suivants :

Article « n » : Alcool et stupéfiants

Au regard des exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement inhérent à l'activité de l'entreprise, l'introduction de toute boisson alcoolisée dans les locaux et tout lieu dépendant de l'entreprise est interdite.

Nous rappelons aussi que selon les articles L. 3421-1 du Code de la Santé Publique et 222-37 du code pénal, la détention et l'usage de stupéfiants sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction dans l'entreprise sont interdits.

Outre que l'usage de stupéfiants et l'abus d'alcool peuvent être préjudiciables à la santé, être sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'imprégnation alcoolique est incompatible avec la tenue d'un poste de travail où cet état mettrait en danger la santé et la vie du salarié ou d'un tiers. L'entreprise communique régulièrement sur ces dangers auprès des salariés notamment, les personnels de conduite, leur encadrement et les personnels des services techniques, les uns et les autres étant plus particulièrement concernés par les postes à risques.

Le code de la route prévoit des taux maximum d'alcool dans le sang. L'entreprise entend que ses salariés se conforment à ces prescriptions lorsqu'ils sont à leur poste de travail.

Article « m » : Contrôle d'alcoolémie

Afin de garantir la sécurité des salariés, des clients transportés et des tiers, le chef d'entreprise ou l'un de ses représentants dont il aura communiqué la liste par note de service, pourra imposer le recours à un contrôle d'alcoolémie aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux (notamment manipulation de produits dangereux) ou à la conduite de certains engins ou machines (notamment véhicules automobiles, autocars...) dans les cas où l'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement.

Ces contrôles d'alcoolémie pourront être réalisés :

- lorsque qu'un salarié occupé à des fonctions telles que décrites ci-dessus présenterait, par son comportement, des signes d'imprégnation alcoolique ;

- de manière inopinée afin de prévenir un danger, lorsque les salariés occupent des postes particulièrement dangereux.

Ces contrôles seront effectués de manière à garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et l'intimité de la personne.

Lors de ce contrôle, le salarié pourra se faire assister par un membre de l'entreprise de son choix, présent sur le site.

L'état d'ébriété sera apprécié en référence aux dispositions du code de la route.

Si le contrôle s'avère positif, le salarié pourra demander un contrôle contradictoire, aux frais de l'entreprise, auprès de... (à déterminer selon l'entreprise et le lieu). Ce contrôle contradictoire devra être réalisé dans les plus brefs délais. Dans l'attente du résultat contradictoire, le salarié est relevé de son poste.

Article « p » : EthyloTest Anti-Démarrage (EAD)

La réglementation impose, depuis le ... , sur tous les véhicules de transport en commun neufs et susceptibles d'effectuer des transports d'enfants, la présence d'un appareil de contrôle de l'alcoolémie empêchant le démarrage du véhicule en cas de test positif.

Cet appareil, EAD, est conçu comme un instrument de prévention mais dont la présence impose des règles d'usage et de comportement :

- Obligation d'usage de l'EAD

Dès qu'un véhicule est équipé de ce dispositif, son utilisation est obligatoire quelque soit le type de service effectué (transport d'enfants ou autres).

Ne pas utiliser ou contourner son utilisation, soit en débrayant le système sans ordre formel ou en dehors de tout danger immédiat, soit en usant de subterfuges pour ne pas souffler soi-même ou pour en altérer le résultat, sera considéré comme comportement fautif passible de sanctions pouvant mener jusqu'au licenciement.

- Embouts

Pour utiliser l'EAD dans de bonnes conditions d'hygiène, l'entreprise fournit des embouts aux salariés amenés à conduire un véhicule de transport en commun. Chacun doit toujours avoir avec lui un embout et dans le cas contraire en demander un immédiatement à son responsable. Dans tous les cas, l'absence d'embout ne pourra être considérée comme une cause légitime au débrayage du système sans accord formel.

- Attitude à tenir en cas de blocage par l'EAD

Si après utilisation de l'EAD, le véhicule ne démarre pas, il peut s'agir soit d'un cas d'alcoolémie positif soit d'un dysfonctionnement du système mais quoiqu'il en soit le salarié ne peut décider seul de démarrer le véhicule en débrayant l'EAD.

Il doit immédiatement prévenir un responsable (parmi ceux désignés par l'entreprise). Ce responsable lui demandera d'effectuer un test d'alcoolémie tel que décrit à l'article « m ». A l'issue de ce test s'il s'avère négatif, le responsable neutralisera l'EAD ou procédera à un changement de véhicule.

En tout état de cause, si les circonstances ne permettent pas l'intervention d'un responsable dans des délais compatibles avec les contraintes du service (à déterminer dans chaque entreprise), le conducteur sera également tenu de le prévenir immédiatement. A l'issue d'une durée programmée de dix minutes, il réalisera un nouvel essai afin de pallier le cas échéant un éventuel dysfonctionnement de l'appareil ou l'incidence de facteurs externes

(ex : utilisation de produits d'entretien alcoolisés)

Si, lors de ce deuxième essai, le test reste positif, le conducteur ne devra en aucun cas débrayer l'EAD mais attendre les instructions d'un responsable de l'entreprise.

L'EAD est un moyen de prévention et non de contrôle tel que prévu à l'article « m », donc les éventuelles conséquences de son usage (blocage du véhicule) ne peuvent donner lieu à sanction. En revanche, il peut donner lieu à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article « m ».