

ENJEUX ET INTERETS DE LA DEMARCHE HSST

Préserver l'intégrité physique et psychologique des salariés, améliorer leurs conditions de travail, favoriser leur épanouissement personnel, voilà en quelques mots, de bonnes raisons qui doivent décider le chef d'entreprise à initier une démarche Hygiène Santé Sécurité au Travail au sein de son établissement, si cela n'est déjà fait.

Le management de la sécurité apparaît comme un passage obligé pour toute entreprise désireuse d'améliorer sa performance, en termes de productivité, de conformité réglementaire ou de progrès social.

Les conséquences de l'obligation de réaliser l'évaluation des risques professionnels et le document unique illustrent cette tendance. L'entreprise et ses acteurs se trouvent donc confrontés à ce problème: quels sont les moyens concrets pour travailler en sécurité au quotidien ?

Pour ce faire, il faut approfondir la question de la sécurité au travail afin de proposer des solutions adaptées.

Cinq aspects apparaissent comme incontournables:

- la sensibilisation du dirigeant et l'affichage authentique de son engagement qui se veut exemplaire
- l'implication de tout le personnel travaillant pour et pour le compte de l'entreprise car chacun est acteur de la sécurité
- la connaissance et l'application de la réglementation
- l'existence de bonnes pratiques propres à l'activité
- l'envie de progresser

Rappel des faits :

- [La directive n°89/391/CEE](#) du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989, dite "directive - cadre", a pour objectif de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
- [La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991](#) a permis de transposer pour l'essentiel les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français. S'agissant de l'évaluation des risques, ce sont les articles L. 4121-1 à -4, L.4612-9, L.4121-5, L.4522-1 du code du travail qui traduisent le droit communautaire (article 6 de la directive - cadre), au regard de trois exigences fondamentales pour l'employeur qui sont, celles d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, de mettre en œuvre des principes généraux de prévention, et de procéder à l'évaluation des risques.
- Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 transposé à l'article [R4121-1 du code du travail](#), impose à l'employeur de formaliser et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article [L. 4121-1](#). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.
- Depuis le 8 novembre 2002, des sanctions sont prévues en cas de non-établissement de ce document ou en l'absence de mise à jour.
- Le 28 février 2002, la cour de cassation établit une nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur à l'occasion de l'examen de plusieurs dossiers de maladies professionnelles (amiante) : "en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultats, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article [L 452-1 du Code de la Sécurité Sociale](#), lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver."

Ces pressions réglementaires mettent l'employeur devant une obligation de résultat sécurité. A lui de définir les moyens adéquats.

Mais l'employeur ne peut pas piloter chaque salarié en fonction des résultats escomptés en matière de sécurité, c'est pourquoi il est souhaitable de mettre en place un système de gestion ou de management de la sécurité pour sensibiliser le personnel afin que la culture sécurité devienne une conviction et ne soit pas perçue comme une contrainte.

Ce système de gestion de la sécurité peut être modélisé selon un référentiel existant (différents des normes ISO) type ILO OSH 2001, OHSAS 18001, MASE...

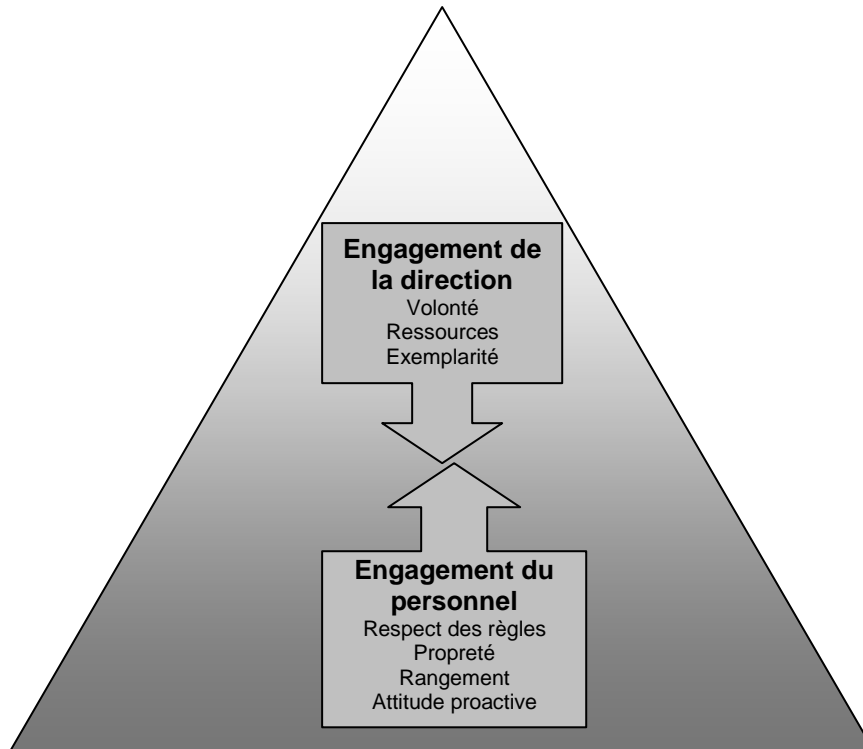
- **L'OHSAS 18001** (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) permet à une organisation de gérer ses risques en matière de **Santé Sécurité au Travail**, d'améliorer ses prestations et de structurer sa politique interne et externe.
- **L'ILO-OSH 2001** est un outil de référence pour manager la santé et la sécurité au travail. Les valeurs essentielles prônées par l'ILO-OSH 2001 s'articulent autour de trois axes :
 - 1. la personne** : préserver la santé, assurer la sécurité, améliorer les conditions de travail; pratiquer une éthique du changement; éviter de reporter la responsabilité sur le comportement individuel; prendre en compte les intérimaires et les sous-traitants;
 - 2. la transparence** : définir clairement l'objectif visé avec l'engagement et l'exemplarité de tous ; développer l'information et la communication ; prendre en compte les réalités du travail en déclarant les accidents du travail et ne négligeant pas les doléances des salariés ;
 - 3. le dialogue social** : se faire aider de la CRAM, organisation paritaire avec des représentants des chefs d'entreprise et des salariés ; impliquer le CHSCT ; inciter les organisations sociales à avoir le même objectif en matière de santé et sécurité.
- Le référentiel **MASE** (Manuel d'Assurance Sécurité Entreprise) est le fruit du rapprochement des deux systèmes de management MASE et DT 78 de l'UIC. Il est issu de l'accord du 20 décembre 2007 entre le MASE et l'UIC. Il permet d'aider les entreprises intervenantes à mettre en place un système de management Sécurité, Santé, Environnement (SSE). Il définit les règles permettant de certifier ces entreprises à l'aide du système commun.

Cependant, une entreprise peut obtenir de bons résultats sécurité sans passer forcément par une certification.

De nombreux outils peuvent être utilisés et adaptés par les entreprises selon leur secteur d'activité et les besoins précis. Citons entre autres les 5S, l'AMDEC (Analyse des Méthodes de Défaillances, de leur Effets et de leur Criticité), l'Arbre des Causes, la pyramide des risques, la communication visuelle et le retour d'expérience.

QUELQUES ENJEUX CLÉS :

- **Humain**
 - ✓ Préserver l'intégrité physique et morale des salariés
 - ✓ Eviter les accidents et les maladies professionnelles
 - ✓ Maitriser et réduire les risques
- **Social**
 - ✓ Valorisation des hommes et des femmes quels que soient leur appartenance sociale et hiérarchique
 - ✓ Amélioration du climat social
 - ✓ Amélioration de la communication montante et descendante
 - ✓ Notion « gagnant- gagnant » pour établir une relation adulte-adulte avec des **engagements réciproques** (voir ci-dessous)



(Manager la sécurité – Alain MARTINEZ-FORTUN - INSEP CONSULTING Editions)

- **Juridique**
 - ✓ Respect de la réglementation
 - ✓ Connaissance des ces droits et devoirs (responsabilité civile, responsabilité pénale,...)
 - ✓ Preuve de bonne foi en cas d'accident grave
- **Economique**
 - ✓ Augmentation de la productivité
 - ✓ Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles (diminution des cotisations CRAM : compte employeur)
 - ✓ Réduction du taux d'absentéisme
- **Image**
 - ✓ Jouir d'une image positive rassure les assureurs, attire les nouveaux clients, les investisseurs (banquiers, actionnaires,...) et favorise le recrutement de salariés compétents.

Au final, l'entreprise a tout à gagner en s'engageant dans une démarche HSST ...
Retenons quatre mots essentiels pour réussir sa mise en œuvre: **MANAGEMENT, ORGANISATION**
et CULTURE SECURITE

LES BASES POUR ENTAMER UNE DEMARCHE HSST

1. L'Evaluation des risques professionnels (Evrp) et le Document Unique (DU)

Le DU constitue le document de base pour lancer une démarche de prévention au cœur de l'entreprise.

L'Evrp permet d'identifier les dangers potentiels inhérents à l'activité, de les analyser, d'évaluer les risques, puis de les formaliser dans le DU. De ce document doit découler un plan d'action avec des priorités, des pilotes et des délais ainsi qu'une vérification de l'efficacité des actions dans le temps.

N'est efficace qu'une action pérenne dans le temps !!!!

Il doit être réalisé rigoureusement et aborder toutes les causes de dangers potentiels (bruit, air, produits chimiques, habilitation, risques routier, ergonomie,...), revu à chaque modification notable de l'activité ou événement particulier (maladie professionnelle, accident grave), dans tous les cas au moins une fois par an.

Sa réalisation doit associer tout le personnel car nul ne peut être mieux placé que le salarié pour identifier les dangers liés à son travail.

Sources documentaires :

<http://www.cram-alsace-moselle.fr/Prevent/doc/index.htm>
<http://www.cram-alsace-moselle.fr/Prevent/doc/docana.htm>
http://www.inrs.fr/htm/evaluation_des_risques_professionnels.html
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/-Metiers-et-Activites-.html>
<http://www.bossons-fute.fr/>

2. Connaissance et respect de la réglementation

Le chef d'entreprise est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. A cet effet, il doit connaître la réglementation applicable (convention collective, code du travail,...) et suivre son évolution en veillant aux nouvelles exigences. On peut parler de veille réglementaire.

Sources pour veille réglementaire :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20090713>
<http://www.oppbtp.fr/juridique>
http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=35&Itemid=15
<http://www.inrs.fr/dossiers/sourcesinformation.html>
<http://www.cram-alsace-moselle.fr/Prevent/newsletter/index.html>
<http://eur-lex.europa.eu/fr/index.htm>

3. Mise en œuvre de systèmes de management ou de gestion de la santé sécurité au travail

Pour améliorer les performances HSST de son entreprise et répondre aux exigences réglementaires et autres (salariés, clients, fournisseurs, donneurs d'ordre,...), le dirigeant peut initier une démarche de management. Pour ce faire, il a la possibilité de s'appuyer sur des référentiels existants qui lui permettent de structurer et organiser le travail afin d'éviter, ou du moins réduire au maximum les risques d'accidents et les maladies professionnelles.

A savoir que le développement d'une telle démarche nécessite essentiellement de la logique et du bon sens :

- Engagement et exemplarité de la direction
- Objectifs et cibles
- Organisation pour les atteindre
- Maîtrise des risques où chacun est acteur (Evrp, DU, actions de prévention,...)
- Intégration des salariés travaillant pour le compte de l'entreprise (client, fournisseur,...) et s'assurer qu'ils respectent les règles
- Compétences de chacun pour le poste qu'il occupe
- Formation aux risques propres à son travail ainsi qu'aux autres risques de l'entreprise auxquels le salarié pourrait être confronté
- Analyse des dysfonctionnements et mise en œuvre d'actions correctives
- Actions préventives
- Suivi d'indicateurs Spécifique Mesurable Applicable Réaliste Temporel
- Analyse et mesures des performances

- Bilan annuel avec programmation des actions pour l'année n+1

Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ILO-OSH 2001 :

