

Préambule

Ce document est destiné à aider tout organisme (entreprise, établissement, collectivité locale, institution...) à gérer au quotidien la santé et la sécurité au travail de son personnel ou de tout salarié sous sa responsabilité. Il s'appuie sur des concepts et pratiques reconnues et/ou réglementaires intégrées dans un dispositif d'amélioration continue, plus connu sous le nom de « système de management de la santé et de la sécurité au travail », à rapprocher de démarches analogues en qualité (ISO 9000) ou environnement (ISO 14000).

La norme BS OHSAS 18001:2007, dont la traduction intégrale en français est donnée en annexe de l'ouvrage, a remplacé la spécification OHSAS 18001:1999, objet de la précédente édition. La version française a retenu des options de traduction que les auteurs ne partagent pas toujours. Par exemple, le terme anglais « control » a été souvent improprement traduit par le mot français « contrôler ». Dans la version précédente de 1999, le mot « maîtriser » avait été retenu et correspondait mieux au concept développé par le référentiel. Les auteurs se sont efforcés de le signaler en bas de la page des paragraphes concernés.

Les profondes modifications de la version 2007 de l'OHSAS 18001, ainsi que l'importance prise par le référentiel ILO-OSH 2001 nécessitaient une révision notable de l'ouvrage, ce qui explique cette nouvelle édition considérablement remaniée. Les auteurs en ont profité pour enrichir également l'ouvrage de nombreuses figures et de nouveaux outils mis au point récemment.

XII *Le management de la Santé et de la Sécurité au Travail*

Le lecteur y trouvera, également, des principes et des exemples de maîtrise opérationnelle. Pour obtenir des éléments techniques plus détaillés sur cette partie opérationnelle, il est vivement suggéré au lecteur de se référer à l'abondante documentation de l'Institut national de recherches et de sécurité (INRS), disponible dans chaque région auprès des services prévention des risques professionnels des Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM).

Introduction

La santé et la sécurité au travail sont, aujourd'hui, l'objet d'enjeux très importants en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont nous rappellerons les définitions. C'est dans un contexte réglementaire fort que ces enjeux ont conduit aux démarches de management que nous étudierons ;

1 Enjeux en santé et sécurité au travail

- **Définitions**

Accident du travail : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* » (article L 411-1 du Code de la sécurité sociale).

Maladie professionnelle : « *Une maladie est professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition directe d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle* » (source : INRS).

- **Enjeux**

Les enjeux sont d'abord éthiques et sociaux. C'est, aujourd'hui encore, un bilan impressionnant de souffrances.

L'actualité vient, sans cesse, nous le rappeler.

XIV *Le management de la Santé et de la Sécurité au Travail*

« *La catastrophe qui s'est produite à Toulouse le 21 septembre 2001 est la plus grave de nature professionnelle que notre pays ait connue depuis 50 ans* » (Élizabeth Guigou, le 15 novembre 2001).

Le premier enjeu est donc d'éviter une nouvelle catastrophe de ce type !

En sus de ce drame exceptionnel, les statistiques de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) donnent une idée de l'ampleur des dégâts quotidiens pour l'individu et la société. En France, en 2006, sur 17,8 millions de salariés du régime général de la Sécurité sociale, on dénombrait 784 000 accidents du travail et de trajet avec arrêt, dont 921 mortels, et 22 763 maladies professionnelles reconnues (ce qui ne représente qu'une partie de la réalité) avec incapacité permanente.

En plus de ces enjeux humains et sociaux, cela représente également un coût économique très important pour la société civile en général, et pour l'entreprise en particulier. Deux chiffres l'illustrent particulièrement :

- Le budget national des accidents du travail et des maladies professionnelles : il est d'environ 7 milliards d'euros chaque année.
- Le taux de cotisation individuelle pour les accidents du travail et les maladies professionnelles d'une PME du bâtiment et des travaux publics est de l'ordre de 12 %, soit 12 euros pour 100 euros de salaire, et il ne s'agit là que d'un coût direct !

D'après une étude de J. Fissiaux : « Sécurité. Coût indirect des accidents au travail – Étude dans quatre usines de PCUK », si le coût direct est égal à 1, le coût indirect est égal ou supérieur à 3. Ainsi, par exemple : dans le secteur du bâtiment, le coût global des accidents du travail pourrait représenter $3 \times 12 \% = 36 \%$ de la masse salariale !

Face à de tels enjeux, la France a mis en place un dispositif réglementaire particulièrement développé.

2 Le contexte réglementaire européen et français

• La réglementation du travail

Le Code du travail

Le Code du travail s'impose sur tout le territoire français et régit les obligations légales du chef d'entreprise et des salariés en santé et sécurité au travail.

La directive-cadre européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la prévention des risques professionnels a été transposée en droit français par la loi n° 91-414 du 31 décembre 1991 qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1993 et est désormais inscrite dans le Code du travail.

L'article L 230-2 du Code du travail stipule dans son chapitre 1 : « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Dans son chapitre 2, cet article définit les neuf principes généraux de prévention qui sont essentiels pour mettre en œuvre ces mesures (*cf.* figure 0.1).

- 1 Éviter les risques.
- 2 Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- 3 Combattre les risques à la source.
- 4 Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- 5 Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique.
- 6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 7 Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- 8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Figure 0.1 Les 9 principes généraux de prévention.

(Source : Code du travail, article L 230-2.)

Il s'agit là d'une évolution importante de la réglementation française en santé et sécurité au travail, jusque-là à dominante de prescriptions techniques.

Le document unique

Le chef d'entreprise doit évaluer les risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs (principe général de prévention n° 2).

Cette obligation a été transposée en droit français par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

Celui-ci (*cf.* figure 0.2) impose, à toute entreprise, de tenir à jour dans un « document unique », et de revoir au moins une fois par an, un inventaire de ses risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article R 230-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application de l'article L 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail...

Le document est tenu à disposition des membres du CHSCT ou des membres qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L 231-2.

Article R 263-1-1

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues à l'article R 230-1, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, La récidive de l'infraction est punie dans les conditions prévues à l'article 131-13 du Code pénal.

Figure 0.2 Décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques professionnels (document unique) – extraits.

(Source : Code du travail.)

Cette évaluation des risques (EvRP) est une partie intégrante du système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS), *cf.* figure 0.3.

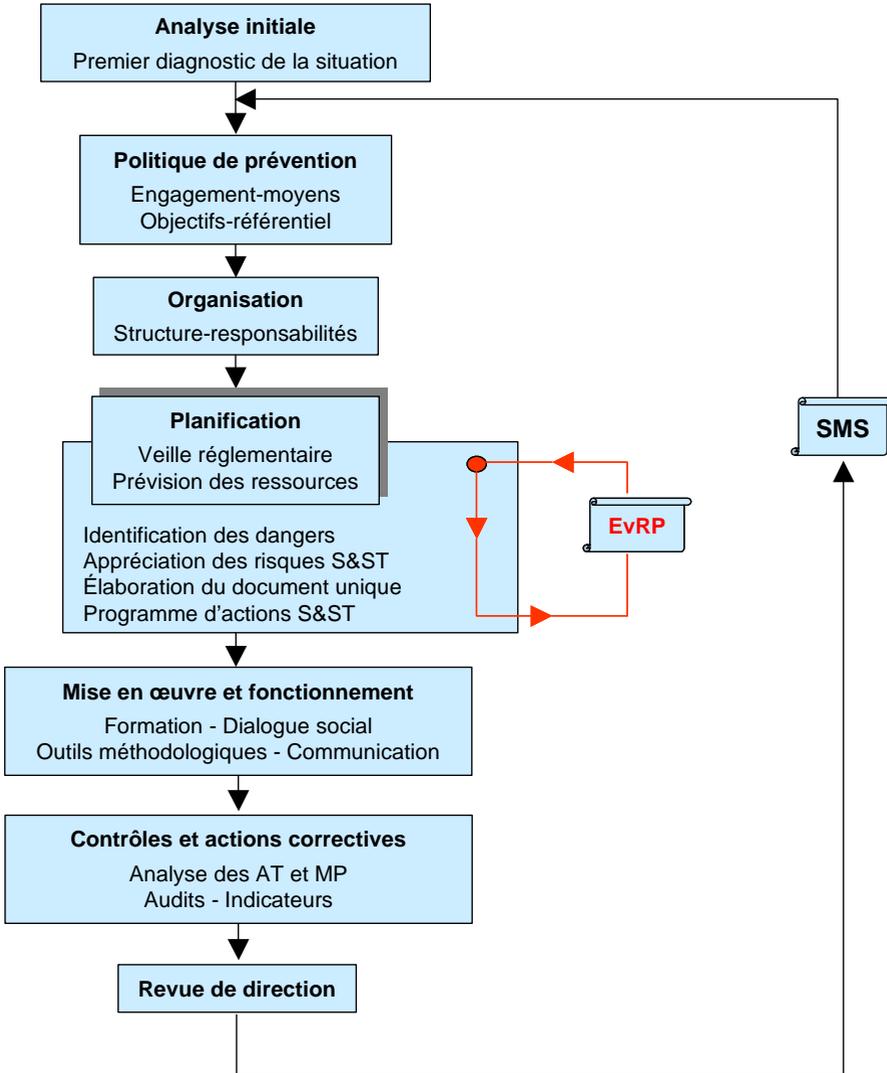


Figure 0.3 Les liens entre l'évaluation des risques professionnels (EvRP) du document unique et le système de management S & ST (SMS).

(Source : INRS ED 936.)

À travers ces exemples, il apparaît que la réglementation évolue dans le sens de la prise en compte croissante de la prévention des risques professionnels dans les mécanismes de la gestion interne de l'organisme.

La directive SEVESO II

La directive européenne 96/82/CE du 9 décembre 1996 dite SEVESO II impose aux entreprises soumises à la réglementation des Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) les plus dangereuses dites « installations SEVESO » classées seuil haut AS (avec servitude) de mettre en place un système de gestion de la sécurité (SGS) visant la prévention des accidents majeurs.

• Le Code et la jurisprudence pénale

La responsabilité pénale du chef d'entreprise va également en s'accroissant.

À titre d'exemple, autrefois, la sanction pénale était liée à l'existence d'une victime. Aujourd'hui, dans les cas avérés de risques graves et imminents pour des salariés, le Code pénal introduit pour l'entreprise et ses dirigeants la notion de « délit de mise en danger », sanctionnable lourdement sur le plan financier (jusqu'à 15 000 euros), par des amendes, et pénalement, par des peines de prison (jusqu'à 1 an de prison). Et pourtant, il n'y a pas encore eu d'accident ni de victime à déplorer (*cf.* figure 0.4) !

- Travail en hauteur, sans protection collective ou individuelle.
- Travail sur machines, sans protection des organes en mouvement.
- Manipulation de matières dangereuses, sans protection adaptée.
- Conduite d'engin défectueux.

Figure 0.4 Exemples de délits de mise en danger.

(Source : Code pénal.)

L'entreprise en tant que personne morale est également sanctionnable du point de vue du Code pénal pour ce type de délit. Cela peut aller jusqu'à l'interdiction d'exercer tant qu'il n'est pas remédié à la situation.

Par ailleurs, la loi n° 96-393 du 13 mai 1996 relative à la responsabilité pénale pour des faits d'imprudence ou de négligence modifie, notamment, l'article 121-3 du Code pénal.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 121-3 prévoit : « *Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou les règlements, sauf si l'auteur des faits a accompli les diligences normales compte tenu, le*

cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ».

Le législateur montre ainsi, à travers l'introduction de la notion de « diligences normales », que, s'il n'impose pas par voie réglementaire un modèle unique pour gérer la santé et la sécurité au travail, en revanche, il demande au chef d'entreprise, un effort méthodologique d'engagement et d'organisation en la matière.

3 Le management de la santé et de la sécurité au travail

Dans un univers économique de plus en plus complexe, la recherche d'une certaine maîtrise dans la gestion quotidienne de la santé et de la sécurité au travail a amené les entreprises, de nombreux pays, à adopter des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail.

Ces systèmes visent à optimiser l'organisation de l'entreprise et l'engagement de ses dirigeants en la matière. Les entreprises appliquent des ensembles d'exigences pré-établies auxquelles elles doivent satisfaire.

On qualifie ces exigences de : « référentiel d'exigences de management de la santé et de la sécurité au travail », ou de façon plus brève de « référentiel ». Dans un contexte international concurrentiel croissant, il peut être jugé intéressant que ce « référentiel » soit l'objet d'un processus de normalisation. Dans cette hypothèse, il peut alors devenir une norme nationale ou internationale de management, comme il en existe en qualité (ISO 9001) ou en environnement (ISO 14001), qui ont déjà fait l'objet d'un consensus international.

4 Le contexte international de normalisation sociale

De façon plus globale que le strict domaine de la santé et de la sécurité au travail, les besoins en matière de normalisation du management dans le domaine social vont croissant.

Le Comité d'orientation et de programmation (COP) n° 229 cor. AFNOR, en 2001, avait déjà constaté « *la nécessité de considérer, dans sa globalité, le management de l'ensemble des questions relatives au comportement de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs, de ses clients, de son personnel, de la collectivité où elle est implantée..., pour assurer aux uns et aux autres que l'entreprise assumait convenablement ses responsabilités. C'est pourquoi une norme de management serait utile* ».

Différentes initiatives internationales publiques, privées ou d'organismes de normalisation ont abouti à des documents de référence dont le plus connu est la SA 8000, document américain élaboré par le *Council on Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA) devenu le *Social Accountability International* (SAI) et publié en 1997. Ce référentiel a déjà fait l'objet de certifications par tierce partie, y compris en France.

Par ailleurs, la Commission des communautés européennes a diffusé le 18 juillet 2001, un livre vert pour promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE), document dans lequel la santé et la sécurité au travail sont expressément citées.

Plus récemment, depuis 2008, des travaux de normalisation ont été engagés pour élaborer une norme ISO 26 000 sur la RSE.

5 L'absence de norme internationale en management de la santé et sécurité au travail

Inclure des exigences de management de la santé et de la sécurité au travail dans une norme ISO comparable aux séries ISO 9000 et ISO 14000, l'idée en avait été avancée dans le cadre des comités techniques ISO/TC 176 et ISO/TC 207.

Une première consultation internationale a eu lieu à Genève, en septembre 1996, avec une réponse négative des membres de l'ISO. Une deuxième consultation en avril 2000, s'est traduite par un vote positif (29 voix sur 52) mais insuffisant, la majorité des 2/3 étant requise pour le lancement des travaux de normalisation. En conséquence, les conditions n'étaient pas réunies pour lancer des travaux ISO sur ce sujet.

Par ailleurs, le secrétariat central de l'ISO a décidé de ne pas donner suite à l'offre de l'Organisation internationale du travail (OIT) de collaborer à son propre projet. Celle-ci a élaboré, en avril 2001, un guide (*guideline*, en anglais) système de management ILO-OSH 2001 *Directives pratiques sur les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, présenté comme un outil pour aider les organisations et les institutions à mettre en place une amélioration continue en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Ce guide est un référentiel majeur, car élaboré par une instance reconnue par les partenaires sociaux sur ces sujets-là, ce qui lui donne une légitimité incontestable.

La norme BS 8800:2004 y fait référence (§ A5 *Integration of BS 8800 and ILO-OSH 2001*). Il n'est en principe pas destiné à la certification.

Comme sa structure et son contenu peuvent être comparés à celui de l'OHSAS 18001, l'annexe B de ce dernier donne un tableau de comparaison de ces deux référentiels (*cf.* annexe de l'ouvrage).

Face aux difficultés et aux réticences relatives à une normalisation internationale de la santé et de la sécurité au travail, une initiative collective d'organismes indépendants avait amené en 1999, la création en commun d'un référentiel privé : l'OHSAS 18001, diffusé par le *British Standard Institute* (BSI).

Celui-ci, destiné plus particulièrement à la certification connaît, depuis sa création, un réel succès auprès d'un nombre croissant d'entreprises qui l'adoptent. Il fait l'objet en 2007 d'une évolution importante qui sera décrite dans cette nouvelle édition de l'ouvrage.

Certains vont jusqu'à prédire qu'il préfigurerait une future norme internationale (« ISO 18000 ? ») qui n'existe pas à ce jour.

Dans ce contexte complexe et évolutif, un éclairage sur ces référentiels apparaît nécessaire, c'est ce que nous tenterons de faire.

Au cours de cet ouvrage, après avoir rappelé les concepts, les principes généraux, et les principaux référentiels des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, nous expliciterons les exigences de l'OHSAS 18001 de la dernière version BS OHSAS 18001:2007. Nous montrerons les évolutions par rapport à la version 1999 précédente. Nous mentionnerons pour chacune les particularités de l'ILO-OSH 2001, puis nous décrirons les étapes nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche et son intégration dans un système QSE. Nous proposerons également des outils, et présenterons des exemples réels issus du terrain.

Enfin, après un rappel sur la certification OHSAS 18001, nous ferons une analyse et un bilan des enseignements à tirer à partir d'études sur des entreprises certifiées OHSAS 18001 en France.

1

Concepts et principes généraux relatifs aux systèmes de management S & ST

La première question qui se pose est celle de la délimitation et du contenu du domaine de la sécurité.

1.1 Les principaux concepts de sécurité

La sécurité peut être définie comme : « l'absence de risque de dommage inacceptable » (Guide ISO/CEI 2:1986, définition 2.5). Mais elle peut toucher différents domaines :

- La sécurité des personnes dans leur vie domestique ou dans leur travail.
- La sécurité nationale (armées) ou territoriale (douanes).
- La sécurité des systèmes d'information (sécurité informatique).
- La sécurité des matériels et installations (assurances).
- La sécurité des produits (jouets, alimentation...).

Pour la sécurité des produits, il s'agit d'une composante de la qualité puisqu'il s'agit d'une exigence implicite du client.

Par exemple, dans le domaine agroalimentaire, la volonté que le produit ne crée pas de préjudice au client peut se traduire par la mise en place d'une démarche de type HACCP. Mais la sécurité du produit utilisé reste souvent en relation directe avec celle du personnel utilisateur (de machines conformes CE, de matières avec leurs fiches de données de sécurité, d'outillages fiables...).

La norme BS OHSAS 18001:2007, que nous appellerons OHSAS 18001:2007 pour simplifier, s'intéresse, elle, sous l'abréviation « S & ST » – que nous reprendrons dans la suite de cet ouvrage – aux domaines de la sécurité au travail, mais aussi plus largement à ceux de l'hygiène, de la santé, et des conditions de travail.

1.2 Les aspects économiques de la S & ST et les incitations financières

1.2.1 Les effets économiques néfastes des accidents du travail et des maladies professionnelles

Un accident du travail ou une maladie professionnelle aura pour la victime et pour l'organisme des effets économiques néfastes :

- Pour la victime, ils sont évidents : modification de poste, parfois perte d'emploi, voire pire.
- Pour l'organisme, ce sera une source de perturbation de la production et de coûts supplémentaires (directs et indirects) : augmentation du coût des assurances d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles (AT/MP), absentéisme, indisponibilité de matériel, de produit ou de prestation, retards de livraison, perte de client, déficit d'image, voire pour des PME pérennité remise en question pour un accident très grave ou mortel d'un salarié irremplaçable...

Cet accident ou cette maladie, chez un fournisseur, peut aussi avoir des conséquences chez le client, par exemple : être la cause d'une rupture ponctuelle d'approvisionnement. Comme dans le contexte économique mondial actuel, les entreprises sont souvent dans des systèmes de production à flux tendus, cette rupture risque d'avoir des conséquences économiques néfastes importantes. On comprend donc pourquoi, les entreprises sont de plus en plus attentives aux efforts de sécurité de leurs fournisseurs ou sous-traitants et les incitent à avoir des démarches structurées de progrès dans ce domaine (par exemple : démarche UIC/MASE – Union des industries chimiques/ Manuel d'assurance sécurité des entreprises).

1.2.2 Les dispositifs d'incitations financières

- **Majorations/minorations de cotisation AT/MP**

Les comités techniques régionaux (CTR) peuvent décider, sur proposition du service prévention des CRAM, de majorer (jusqu'à 200 %) la cotisation AT/MP due par une entreprise particulièrement négligente en matière de prévention des risques professionnels. Inversement, ces mêmes instances peuvent décider de réduire ce taux de cotisation pour les entreprises particulièrement exemplaires en la matière.

- **Contrats de prévention**

Les Conventions nationales d'objectifs (CNO) signées pour une branche d'activité par des organisations professionnelles et la CNAMTS servent de cadre aux aides financières (contrats de prévention) que peuvent accorder les CRAM aux PME/PMI pour la réalisation de plans d'actions visant à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- **Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)**

Ces subventions octroyées par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont pour objet, notamment, d'inciter les entreprises et les branches professionnelles à concevoir et mettre en œuvre, dans le cadre de démarches participatives, des actions de prévention prenant à la fois en compte les facteurs techniques, organisationnels et humains des situations de travail.

- **Actions collectives**

Des organismes institutionnels (Région, Conseil général, CRAM, AFNOR...) ou consulaires (CCI, Chambre de métiers) peuvent participer au financement et/ou à l'animation d'actions collectives regroupant plusieurs PME pour mettre en place un système de management.

1.3 Management ou gestion ?

Faut-il utiliser le terme de management ou de gestion ? Comparons les définitions de ces deux termes :

Gestion : « Action d'administrer pour son propre compte ou pour le compte d'une autre personne. » (Le Larousse.)

Management : « Conduite, direction d'une entreprise. » (Le Petit Robert.)

Le management, du latin « manus » et « ago » : agir en tenant bien en main (à noter également la racine commune avec le verbe français : aménager) est l'art de préparer, prendre, faire exécuter et assurer le suivi (y compris les procédures d'évaluations, relationnelles, arbitrales et socio-psychologiques) des décisions opérationnelles. Certains textes privilégient le terme de gestion.

Ainsi, la directive européenne SEVESO II donne, pour certaines entreprises à risques majeurs, l'obligation de mettre en place un système de « gestion » de la sécurité de ces risques.

La traduction française dans l'ISO TMB N23 retenue pour le terme « risk management » est « gestion du risque » et non « management du risque ». Cependant, comme en qualité pour l'ISO 9001, la plupart des traductions, dont la traduction AFNOR de l'OHSAS 18001 reprennent, en français, le terme de « management », dans lequel la composante ressource humaine apparaît de façon plus évidente.

1.4 Définir le « management » S & ST

L'OHSAS 18001:2007 ne donne pas de définition de : « management de la S & ST », mais de : « système de management de la S & ST », comme étant la « partie du système de management général d'un organisme utilisée pour élaborer et mettre en œuvre sa politique S & ST et en gérer les risques ».

En l'absence de définition ISO normalisée, on peut aussi, définir simplement le management S & ST comme étant la « partie du management global d'un organisme axée sur la santé et la sécurité au travail ».

1.5 La notion de « système de management » appliquée à la sécurité

L'ISO 9000:2000 retient comme définition pour la notion de système : « ensemble d'éléments corrélés ou interactifs », et pour la notion de système de management : « système permettant d'établir une politique et des objectifs et d'atteindre ces objectifs ». On peut garder cette définition pour l'appliquer au management de la santé et de la sécurité au travail, et l'illustrer par le principe de la figure 1.1.

Le système de management S & ST fournit un cadre de travail pour établir des responsabilités S & ST de façon à ce que celles-ci s'exercent plus efficacement et soient mieux intégrées dans l'ensemble des opérations.

1.6 Référentiels de management S & ST

On entend par référentiel de management de la sécurité, un texte de référence sur lequel l'entreprise pourra appuyer son système de management de la sécurité. Il peut s'agir d'une norme, d'un code, d'un règlement ou d'un guide externe à l'entreprise, ou de tout texte que l'entreprise se sera fixée comme exigence. Certains référentiels peuvent donner lieu à certification par tierce partie. L'OHSAS 18001 en fait partie : c'est un référentiel (parfois une norme) permettant d'évaluer et de certifier le système sécurité mis en place par une entreprise.

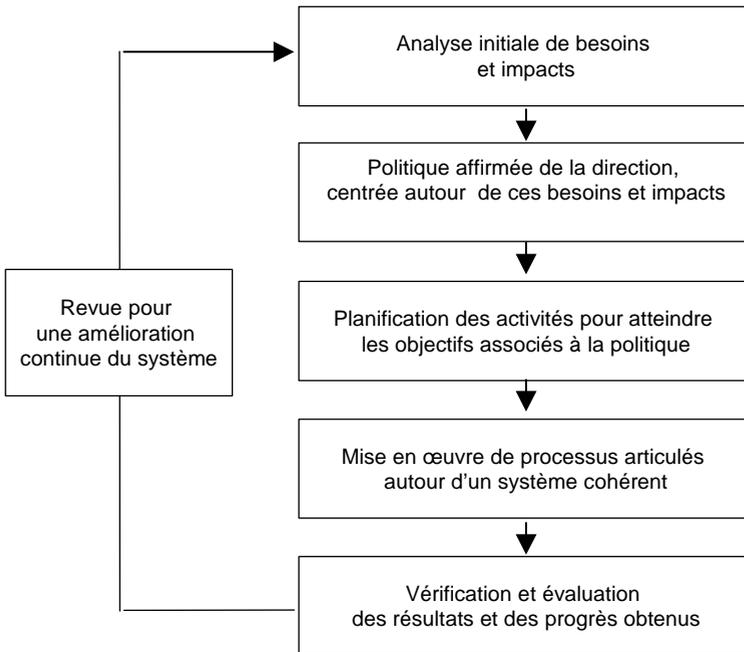


Figure 1.1 Le principe d'approche d'un système de management.
(Source : Comprendre les normes ISO 9000 version 2000, AFNOR, 2002.)

1.7 Les différents référentiels SMS

Faute de consensus international, il existe de nombreux référentiels en management S & ST. Ils peuvent être développés par :

- des pays (exemple : BS 8800 par l'Angleterre),
- des organismes privés (exemple : ISRS de DNV),

6 Le management de la Santé et de la Sécurité au Travail

- des activités ou groupements d'activités (exemple : MASE-UIC dans le secteur pétrochimique),
- des institutions (exemple : ILO-OSH 2001 proposé par l'OIT),
- des entreprises (exemple : Dupont de Nemours).

L'OHSAS 18001 contribue à réduire cette prolifération, du fait qu'il est le plus utilisé dans le monde à ce jour.

Une liste (non exhaustive) de quelques référentiels parmi les plus connus en systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail est indiquée en figure 1.2.

Type	Désignation du référentiel
National	BS OHSAS 18001:2007 (Royaume Uni) BS 8800:2004 (Royaume Uni) Z1000-06 (Canada) et ANSI Z10 (Etats-Unis)
Institutionnel	ILO-OSH 2001 (OIT) SGS (Directive SEVESO II) Registre sécurité TPE (Chambre de métiers)
Activité	MASE-UIC/DT 78 (sous-traitance ICPE) SCC/VCA (sous-traitance) UNIM (métallurgie) R3 (bois)
Privé (organisme ou entreprise)	SIES/ISRS (DNV) Dupont de Nemours

Figure 1.2 Exemples de référentiels SMS.

• Le référentiel SIES (ISRS en anglais)

Le SIES (système international de la sécurité) proposé par DNV (Det Norske Veritas), connu aussi sous le nom de ISRS (*International Safety Rating System*), est un système non normatif, qui permet de mesurer et d'améliorer la performance d'une entreprise en matière de management de la santé et de la sécurité au travail.

Le SIES est une méthode américaine créée en 1976 qui reste jusqu'à présent, d'après ses promoteurs, une méthode encore largement répandue dans le monde (6 000 entreprises utilisatrices). Elle est implantée en France depuis 1986.

Le référentiel d'évaluation comprend 20 éléments (cf. figure 1.3). Ils sont divisés en 652 questions correspondant à un total de 12 000 points possibles.

- 1 – Leadership et administration du programme
- 2 – Formation de l'encadrement
- 3 – Inspections planifiées et maintenance
- 4 – Analyse des tâches critiques
- 5 – Enquêtes sur les accidents et incidents
- 6 – Observation des tâches
- 7 – Préparation aux situations d'urgence
- 8 – Règlements et permis de travail
- 9 – Analyse et statistiques des accidents/incidents
- 10 – Formation des employés
- 11 – Équipements de protection individuelle
- 12 – Santé et hygiène industrielle
- 13 – Évaluation des programmes
- 14 – Ingénierie et gestion des modifications
- 15 – Communications individuelles
- 16 – Réunions d'équipes
- 17 – Promotion générale
- 18 – Embauche et affectation
- 19 – Achat de biens et de services
- 20 – Sécurité hors travail

Figure 1.3 Structure du référentiel SIES (ISRS) de DNV.

Le SIES est conçu pour une application interne sur un site ayant une licence d'utilisation : des auditeurs peuvent être formés à cet effet pour utiliser le SIES à l'intérieur de leur site. Il repose sur des principes de management de

la santé et de la sécurité au travail, mais aussi des dommages matériels et des atteintes à l'environnement. En cela, il conduit à des améliorations qui débordent le strict domaine de la santé et de la sécurité au travail.

• **Le Référentiel Dupont de Nemours**

Soutenu par les uns, détracté par les autres, le référentiel Dupont de Nemours se démarque des référentiels précédents en mettant, de façon privilégiée, l'accent sur la défaillance humaine et les comportements à tous les niveaux, de la direction aux opérateurs.

D'après ses promoteurs, les résultats statistiques « accidents du travail » (taux de fréquence...) affichés sont souvent notoirement inférieurs à ceux de la profession de l'entreprise qui utilise cette méthode.

Dix principes fondamentaux régissant la démarche sont donnés sur la figure 1.4

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Toutes les blessures peuvent être évitées.2. La hiérarchie est responsable de la sécurité.3. Les zones à risques doivent être protégées.4. Les employés doivent recevoir une formation sécurité et santé.5. Les audits de la direction sont nécessaires.6. Travailler en sécurité est une condition d'emploi.7. La sécurité est bénéfique.8. Les déficiences doivent être rapidement corrigées.9. La sécurité en dehors des heures de travail est aussi importante que durant les heures de travail.10. Les employés sont la clé du succès. |
|---|

Figure 1.4 Les dix principes sécurité Dupont de Nemours.

Aux dires de ceux qui la pratiquent, la méthode est exigeante, jugée même parfois intrusive, puisqu'elle peut déborder le cadre du travail pour aller jusqu'à introduire la méthode dans la sphère de la vie privée (principe n° 9). Cependant, la prévention technique n'est pas occultée, comme le montre le principe n° 3.