



## Contexte réglementaire

### 1. Évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs Code du Travail art. R.4121-1 et suivants

- > Inventorier les risques par unité de travail
- > Les évaluer
- > Transcrire les résultats dans un document unique
- > Mettre à jour annuellement (et en cours d'année en cas d'aménagement important ou de nouvelle information sur les risques identifiés)

### 2. Principes généraux de prévention Code du travail art. L.4121-1 et suivants

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 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 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 ce qui l'est moins ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence de facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'art. L.1152-1 ;
- 8° Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

## Conditions de réussite de la démarche

Trois valeurs essentielles préconisées par la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale

### La personne

Cela signifie que :

- le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés sont impliqués dans la démarche visant à préserver la santé et la sécurité ainsi qu'à améliorer les conditions de travail.
- les méthodes de management utilisées sont compatibles avec une éthique du changement respectant la personne.

### 89 La transparence

Pour obtenir l'adhésion du personnel, la confiance dans l'équipe de management est essentielle. Cette confiance passe par la transparence dans la conduite des actions, c'est-à-dire :

- clarté de l'objectif visé : l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés de l'entreprise ;
- engagement et exemplarité : agir au quotidien conformément à ses engagements est la façon la plus efficace de faire partager une culture orientée vers la santé et la sécurité des salariés ;
- prise en compte de la réalité des situations de travail et de leurs conséquences ;
- communications sur la santé et la sécurité du travail : chacun doit être informé de la politique de prévention, du rôle qu'il joue dans le dispositif et des progrès réalisés.

### Le dialogue social

Une politique de maîtrise des risques ne peut être pérenne que sur la base de l'ouverture et du dialogue social. Pour favoriser le dialogue social, il faut :

- impliquer les salariés : les associer à la détection des risques liés à l'activité, être à l'écoute de leurs propositions d'amélioration des situations de travail, les associer aux choix des solutions retenues...
- impliquer les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégués du personnel...).