

POLITIQUE DE MAÎTRISE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la CNAMTS, les CRAM-CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels.

Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, CHSCT, salariés. Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressants l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, site Internet... Les publications de l'INRS sont distribuées par les CRAM. Pour les obtenir, adressez-vous au service prévention de la Caisse régionale ou de la Caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la CNAMTS et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collège représentant les employeurs et d'un collège représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et Caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Les Caisses régionales d'assurance maladie et les Caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, CHSCT, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite.

Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

Politique de maîtrise des risques professionnels

Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention

La politique de maîtrise des risques professionnels s'appuie sur un certain nombre de textes réglementaires. L'entreprise intègre ces obligations dans ses actions de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'amélioration des conditions de travail. Ces textes mettent l'accent sur la nécessité d'identifier et d'évaluer les risques et rappellent les principes généraux de prévention tels que l'élimination des risques à la source, les moyens collectifs de protection ou l'adaptation du travail à l'homme.

Mais la définition et la mise en œuvre d'une politique de maîtrise des risques reposent avant tout sur le respect d'un certain nombre de valeurs essentielles et l'application de bonnes pratiques de prévention. Forte d'une expérience de plus de cinquante ans, la branche AT-MP de la Sécurité sociale doit faire connaître celles qu'elle préconise. Elles prennent tout leur sens quand on considère que les salariés sont non seulement des acteurs mais également les bénéficiaires de cette politique.

Des systèmes de management de la santé et de la sécurité commencent à être mis en place. Ils peuvent, dès lors qu'ils intègrent ces valeurs et ces pratiques, contribuer à la mise en œuvre d'une réelle politique de maîtrise des risques et assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management de l'entreprise.

Le partage de ces valeurs constitue un élément décisif dans une démarche pérenne de progrès et de maîtrise des risques conduisant à l'amélioration des conditions de travail tout en améliorant ou maintenant la productivité.

L'employeur a l'obligation et le devoir d'organiser la santé et la sécurité au travail. La mise en application d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail lui offre un moyen de s'en acquitter.

Les recommandations contenues dans ces valeurs essentielles et ces bonnes pratiques de prévention s'adressent aux personnes ayant un rôle à jouer dans la mise en œuvre d'une politique de santé et sécurité au travail. Elles sont un guide dont on pourra utilement s'inspirer ; elles n'ont pas pour ambition de se substituer à la législation et à la réglementation existantes. Elles ne nécessitent aucune certification.

→ Trois valeurs essentielles

1

LA PERSONNE



La personne est une valeur essentielle de l'entreprise. 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 et à améliorer les conditions de travail. Et cela signifie aussi que les méthodes de management utilisées sont compatibles avec une éthique du changement respectant la personne.

La mise en place d'une politique de maîtrise des risques vise à supprimer les atteintes à la santé et les accidents liés à l'activité professionnelle. La volonté de réduire rapidement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le souci d'un retour financier également rapide, l'ambition de viser l'« excellence » peuvent conduire, paradoxalement, à privilégier l'obtention de ces résultats en oubliant cette valeur de l'entreprise. Le caractère normatif des systèmes de management utilisant un référentiel peut engendrer de telles dérives.

Les méthodes de gestion du changement, basées principalement sur le contrôle du comportement des individus, pour efficaces qu'elles puissent paraître à court terme, peuvent amener à une culpabilisation du salarié qui ne s'impliquera plus dans la mise en œuvre des actions de prévention. Cette culpabilisation va à l'encontre de l'objectif d'amélioration des conditions de travail. De plus, parce qu'elles ne prennent pas en compte le caractère multicausal de l'accident, les mesures mises en œuvre seront le plus souvent inefficaces pour assurer une prévention durable. Outre les salariés de l'entreprise, les travailleurs temporaires et les salariés des entreprises intervenantes et sous-traitantes sont également concernés par cette valeur.

2

LA TRANSPARENCE



L'adhésion du personnel est reconnue comme une condition clé dans la mise en place d'un système de management, quel qu'il soit, et *a fortiori* dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette adhésion repose sur la confiance dans l'équipe de management, confiance elle-même conditionnée par la transparence dans la conduite des actions.

La transparence implique pour le chef d'entreprise et l'encadrement :

→ La clarté de l'objectif visé

La mise en place d'une politique de maîtrise des risques doit se faire avec comme objectif principal et clairement affiché l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

La définition d'autres objectifs tels que la reconnaissance du niveau de maîtrise de la santé et de la sécurité au travail par un organisme extérieur, l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise... ne peut venir qu'en complément de cet objectif principal.

→ L'engagement et l'exemplarité

Agir au quotidien conformément à ses engagements est la façon la plus efficace de faire connaître les valeurs de l'entreprise et de faire partager une culture orientée vers la santé et la sécurité des salariés. Le chef d'entreprise et l'encadrement affectent les moyens nécessaires (matériel, formation...) pour atteindre les objectifs fixés, s'engagent personnellement dans la démarche et s'impliquent dans sa mise en œuvre.

Sans cet engagement, la démarche ne sera pas crédible et conduira à l'échec. Cet engagement implique action, exemplarité et présence sur le terrain. Il doit être en particulier réaffirmé que chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, a la charge de la sécurité et des conditions de travail pour le secteur qui lui est confié. Les délégations de pouvoirs correspondantes sont assorties

→ Trois valeurs essentielles

2 LA TRANSPARENCE

de l'autorité, des moyens et des compétences nécessaires.



→ La prise en compte de la réalité des situations de travail

Une véritable politique de maîtrise de la santé et de la sécurité au travail repose sur la prise en compte des activités de travail réelles et de leurs conséquences.

Cela signifie, en particulier, de ne pas se contenter de la définition du travail prescrit mais d'analyser le travail réalisé. Les dispositions visant à nier, à sous-évaluer ou encore à masquer cette réalité par des incitations diverses, notamment financières, ou par la modification des indicateurs de résultats, ne sont pas compatibles avec une telle démarche.

→ La communication sur la santé et la sécurité du travail

La santé et la sécurité sont l'affaire de tous. Chacun doit être informé de la politique et des objectifs retenus par l'entreprise, du rôle qu'il joue dans le dispositif et des progrès réalisés. Chacun doit percevoir l'implication de la direction et de l'encadrement au travers d'une politique de communication active et pérenne.

Une politique de communication sera d'autant plus crédible qu'elle s'appuiera sur des résultats visibles et directement perceptibles par les salariés. À cet égard, les premières actions mises en œuvre devront conduire à une diminution des risques perçus comme importants.

3

LE DIALOGUE SOCIAL



Une politique de maîtrise des risques ne peut être pérenne que sur la base de l'ouverture et du dialogue social.

Le champ de la santé et de la sécurité constitue un lieu privilégié de dialogue social. La mise en place d'une politique de maîtrise des risques peut ainsi être pour l'entreprise l'occasion de renforcer ou de renouveler le dialogue avec son personnel.

La démarche doit privilégier le dialogue social, ce qui signifie en particulier :

→ Impliquer les salariés

Aucun système de management de la santé et de la sécurité au travail ne peut valablement et durablement fonctionner si les salariés ne s'impliquent pas dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention. Cela signifie qu'il faut créer les conditions de leur participation : les associer à la détection des risques liés à leur activité, être à l'écoute de leurs propositions d'amélioration des situations de travail, les associer aux choix des solutions retenues, mettre en œuvre d'une façon effective les projets auxquels ils ont été associés...

→ Impliquer les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégués du personnel) ont à jouer un rôle majeur dans la mise en œuvre de la politique de prévention à l'échelle de l'entreprise et dans l'implication des salariés. Ils ont reçu une formation à cet effet.

Une des missions du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'établissement et de ceux qui y interviennent (entreprise extérieure, travailleurs temporaires...). Les mesures d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail seront d'autant plus efficaces qu'elles auront été élaborées sur la base d'un consensus entre les différentes parties concernées.

→ Huit bonnes pratiques de prévention

Politique santé et sécurité au travail

1



Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise

Une politique pertinente doit se traduire par une réelle intégration des exigences en santé et sécurité dans toutes les fonctions de l'entreprise (achats, études, production...).

La politique de maîtrise des risques ne doit pas être occultée par la maîtrise des coûts et des objectifs de production.

2



Harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise

Les politiques de l'entreprise (qualité, environnement, gestion de production, gestion financière, santé sécurité...) doivent être définies et appliquées de façon telle que les salariés ne soient pas soumis à des contraintes antagonistes.

Les salariés doivent mettre en œuvre des processus cohérents et intégrés au niveau de leurs activités.

3



Développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention

L'entreprise doit développer ses compétences en mettant en place des actions de formation adaptées à l'activité des salariés et à la taille de l'entreprise. Cela peut conduire à avoir du personnel spécialisé en matière de santé et de sécurité au travail et du personnel spécialement formé pour certaines activités. Une reconnaissance de ces compétences et qualifications peut être prévue et organisée. L'entreprise doit également être attentive aux nouveaux risques mis en évidence dans son domaine d'activité et mettre en place les moyens d'information permettant d'améliorer ses connaissances en santé et sécurité du travail.

Dans tous les cas, les formations adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise doivent être prévues, renouvelées et actualisées aussi souvent que nécessaire.

Pour certains domaines, il pourra être nécessaire de recourir à des compétences extérieures.

Organisation

4



Favoriser une approche pluridisciplinaire

Les approches pluridisciplinaires (techniques, humaines, organisationnelles) sont à privilégier tant au niveau global de l'entreprise qu'au niveau de l'étude détaillée des postes de travail.

La gestion de la santé et de la sécurité au travail est au carrefour de nombreuses disciplines dont la mise en œuvre est nécessaire pour mettre en évidence les risques et trouver des solutions. Concilier les objectifs et contraintes mis en avant par les différents acteurs de l'entreprise et de ses sous-traitants est complexe et nécessite toujours un important travail de concertation.

→ Huit bonnes pratiques de prévention

Évaluation et intégration

5



Faire de l'identification et de l'évaluation *a priori* des risques un élément majeur de la politique santé et sécurité au travail

Une évaluation pertinente des risques doit être au cœur d'une recherche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité.

Cette évaluation part de la réalité des activités de travail, de leur perception par les opérateurs et s'appuie sur les connaissances disponibles à un moment donné. C'est une étape essentielle qui doit faire l'objet d'une analyse contradictoire associant toutes les personnes concernées, qu'elles soient directement impliquées ou non. Le recours à des experts extérieurs à l'entreprise, sur des sujets spécifiques, peut se révéler nécessaire mais leurs conclusions ne pourront à elles seules engager l'entreprise, qui doit garder la maîtrise de son programme de prévention.

6



Intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail

La santé et la sécurité au travail sera prise en compte dès la conception ou l'aménagement des locaux de travail ou des chantiers. Elle sera en particulier intégrée aux méthodes et processus de travail.

Il convient par ailleurs de rappeler que l'efficacité de la prévention à l'utilisation repose sur l'intégration de la sécurité dès la conception des produits et services. Cela signifie que l'entreprise a un rôle à jouer pour améliorer la sécurité d'utilisation de ses produits tant par elle-même que par les entreprises clientes.

L'amélioration des conditions de travail s'accompagne souvent de gains de productivité, de qualité, de moindres dysfonctionnements ou de facilitation des opérations de maintenance.

Une attention particulière sera portée aux interventions ultérieures d'entretien et de maintenance, dans le but de faciliter les travaux en sécurité des intervenants.

Analyses, vérifications et actions correctives

7



Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont

Cette analyse ne prend tout son sens que dans le but d'adopter des mesures correctives et préventives visant à améliorer les situations de travail et à remédier aux causes structurelles génératrices de conséquences pour la santé et la sécurité des salariés.

Le suivi de la mise en œuvre de ces mesures est un élément important dans la réussite d'un système de maîtrise des risques professionnels.

On ne maîtrise bien que ce que l'on mesure. La mise en place d'outils de mesure, d'une part des facteurs influençant la santé et la sécurité au travail et, d'autre part, des résultats obtenus en termes d'accidents, de maladies professionnelles et de conditions de travail est à la base même d'une bonne gestion des risques. Le champ couvert peut aussi inclure l'étude de la perception des salariés ou les interventions réalisées par un ergonome. Face à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la tentation peut être grande de se limiter à la recherche des faits générateurs et des causes immédiates et directement perceptibles. Une démarche plus riche s'efforcera de remonter vers les causes plus en amont de façon à démultiplier les effets des mesures de prévention adoptées. Cette analyse doit porter non seulement sur les accidents survenant sur le lieu de travail, lors de trajets domicile-travail et lors des déplacements professionnels, mais également sur les incidents ou presque accidents. De même, il ne faut pas attendre la survenue d'une maladie professionnelle pour étudier les niveaux d'exposition à une émission dangereuse.

→ Huit bonnes pratiques de prévention

Évaluation de la politique et capitalisation des acquis

8



Améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise

L'évaluation de la politique de maîtrise des risques doit être l'occasion de s'interroger sur les stratégies d'actions de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et de leur cohérence avec les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention.

L'évaluation de la politique permet de s'interroger sur les dysfonctionnements liés à la conception et à l'organisation générale du système, c'est-à-dire de s'interroger sur la pertinence des stratégies d'action. L'organisation tire les enseignements de la détection de ses erreurs et son organisation s'améliore.

Mais c'est peut-être aussi, et surtout, l'occasion de s'interroger sur les valeurs sous-jacentes de l'entreprise ayant conduit à ces stratégies. C'est une forme d'apprentissage plus évoluée qui consiste à changer sa façon d'apprendre. Il s'agit d'apprendre à apprendre.

À cet égard, les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention présentées dans le présent document sont elles aussi susceptibles d'évolution...

Pour commander les films (en prêt), les brochures et les affiches de l'INRS, adressez-vous au service prévention de votre CRAM ou CGSS.

Services prévention des CRAM

ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14 rue Adolphe-Seyboth
BP 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
prevention.documentation@cram-alsace-moselle.fr
www.cram-alsace-moselle.fr

(57 Moselle)
3 place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.cram-alsace-moselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11 avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 89 21 33 02
fax 03 89 21 62 21
www.cram-alsace-moselle.fr

AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
fax 05 57 57 70 04
documentation.prevention@cramaquitaine.fr

AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal, 43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
48-50 boulevard Lafayette
63058 Clermont-Ferrand cedex 1
tél. 04 73 42 70 76
fax 04 73 42 70 15
preven.cram@wanadoo.fr

BOURGOGNE et FRANCHE-COMTÉ

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs,
39 Jura, 58 Nièvre, 70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
ZAE Cap-Nord
38 rue de Cracovie
21044 Dijon cedex
tél. 03 80 70 51 32
fax 03 80 70 51 73
prevention@cram-bfc.fr
www.cram-bfc.fr

BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236 rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drpcdi@cram-bretagne.fr
www.cram-bretagne.fr

CENTRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36 rue Xaintrailles
45033 Orléans cedex 1
tél. 02 38 81 50 00
fax 02 38 79 70 29
prev@cram-centre.fr

CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
4 rue de la Reynie
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 79 00 64
cirp@cram-centreouest.fr
www.cram-centreouest.fr

ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne, 92 Hauts-de-Seine,
93 Seine-Saint-Denis, 94 Val-de-Marne,
95 Val-d'Oise)
17-19 place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
prevention.atmp@cramif.cnamts.fr

LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29 cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 55
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@cram-lr.fr

MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2 rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
tél. 0820 904 231 (0,118 €/min)
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@cram-mp.fr

NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85 rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
service.prevention@cram-nordest.fr

NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11 allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@cram-nordpicardie.fr
www.cram-nordpicardie.fr

NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 22
fax 02 35 03 58 29
prevention@cram-normandie.fr

PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2 place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 0821 100 110
fax 02 51 82 31 62
prevention@cram-pl.fr

RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme,
38 Isère, 42 Loire, 69 Rhône,
73 Savoie, 74 Haute-Savoie)
26 rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 96 96
fax 04 72 91 97 09
preventionrp@cram.ra.fr

SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35 rue George
13386 Marseille cedex 5
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@cram-sudest.fr

Services prévention des CGSS

GUADELOUPE

Immeuble CGRR, Rue Paul-Lacavé, 97110 Pointe-à-Pitre
tél. 05 90 21 46 00 – fax 05 90 21 46 13
lina.palmont@cgss-guadeloupe.fr

GUYANE

Espace Turenne Radamonthe, Route de Raban,
BP 7015, 97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04 – fax 05 94 29 83 01

LA RÉUNION

4 boulevard Doret, 97405 Saint-Denis Messag cedex 9
tél. 02 62 90 47 00 – fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss-reunion.fr

MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes, 97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31 – 05 96 66 51 32 – fax 05 96 51 81 54
prevention972@cgss-martinique.fr

La définition et la mise en œuvre d'une politique de maîtrise des risques reposent avant tout sur le respect d'un certain nombre de valeurs essentielles et l'application de bonnes pratiques de prévention. Forte d'une expérience de plus de cinquante ans, la branche AT-MP de la Sécurité sociale doit faire connaître celles qu'elle préconise. Elles prennent tout leur sens quand on considère que les salariés sont non seulement des acteurs mais également les bénéficiaires de cette politique. Le contenu de ce document a été élaboré par les organismes de prévention de la Sécurité sociale et approuvé par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP). Destiné aux personnes ayant un rôle à jouer dans la mise en œuvre d'une politique de sécurité et santé au travail, il n'a pas pour objet de se substituer à la législation ou réglementation existante. Il constitue un guide dont chacun pourra utilement s'inspirer.



33, avenue du Maine
BP 7
75755 Paris cedex 15



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
30, rue Olivier-Noyer 75680 Paris cedex 14 • Tél. 01 40 44 30 00
Fax 01 40 44 30 99 • Internet : www.inrs.fr • e-mail : info@inrs.fr

Édition INRS ED 902

1^{re} édition (2001) • réimpression juin 2009 • 10 000 ex. • ISBN 978-2-7389-1536-8 • impression groupe Corlet S.A.