

Ensemble pour la sécurité, la santé et l'environnement



Manuel Amélioration Sécurité Santé Environnement Entreprises

Référentiel version 2024

> mase-asso.fr

FRANCE
CHIMIE

MASE
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

Révisions	Dates	Commentaires
1.0	1991	Création Manuel Assurance Sécurité (Esso, Fos S/ Mer)
2.0	1997	Manuel d'Amélioration de la Sécurité des Entreprises (Etang de Berre)
3.0	2000	Révision complète
4.0	2004	Révision complète
5.0	2009	Révision du référentiel suite intégration DT 78 UIC
6.0	2014	Révision complète avec intégration Santé & Environnement
6.1	2019	Corrections orthographiques
7.0	2024	Révision complète

> mase-asso.fr

SOMMAIRE

4 Introduction

6 Guide des abréviations

8 Processus de certification

15 Référentiel

60 Lexique

68 Notes

INTRODUCTION

MASE est un ensemble d'associations locales dont les adhérents sont des entreprises utilisatrices (EU) et intervenantes (EI).

Le système commun MASE/France Chimie est une initiative d'entreprises, ayant pour but de proposer sans distinction d'activité ou de secteur industriel particulier, une démarche de progrès la plus simple et la plus efficace possible. **Elle consiste principalement à aider les entreprises, quelle que soit leur taille, à :**

- améliorer la Sécurité, la Santé au poste de travail et l'Environnement (SSE) au travers d'un système de management adapté à l'entreprise et le développement d'une culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- mieux s'organiser, mieux communiquer, en améliorant les conditions d'intervention des personnels,
- mettre en place un langage commun afin de progresser ensemble,
- gérer les risques liés à la coactivité (Entreprise Utilisatrice – Entreprises Intervenantes).

Les entreprises qui mettent en œuvre un système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT permettent d'offrir la meilleure protection Sécurité – Santé à leurs personnels et de l'Environnement. De plus, sans être une exigence, le système contribue à répondre à certains objectifs de développement durable (Masecotte – Conseil Pour N°22).

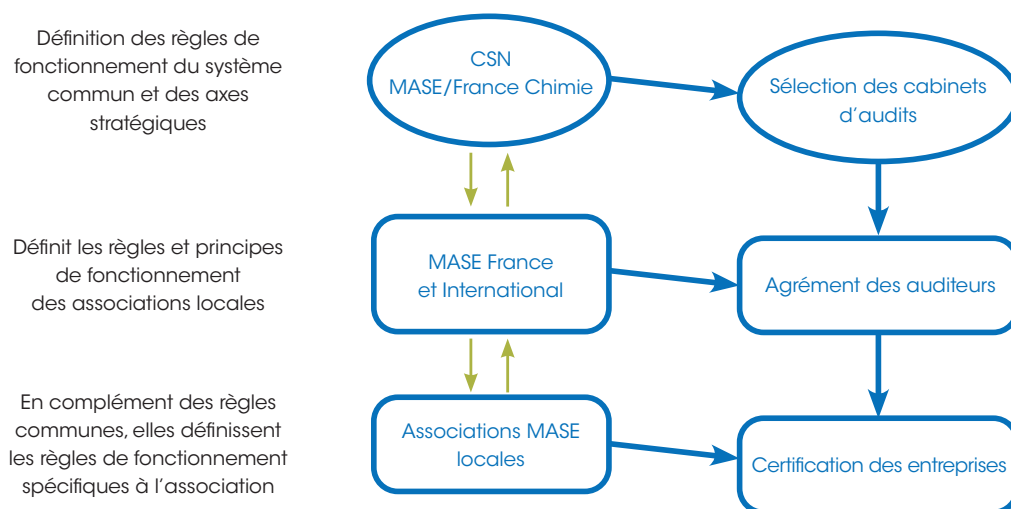
Cette version du manuel s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue tout en gardant l'esprit initial (pragmatisme et terrain). Elle a pour objectif de préciser les parties santé et environnement et d'approfondir la partie terrain pour permettre une meilleure appropriation par les utilisateurs, notamment pour les TPE/PME.



Le système commun MASE/France Chimie s'appuie sur :

- le Comité Stratégique National (CSN),
- les associations locales et une association Mase France et International (FI). La forme associative locale permet à chacun de s'impliquer **s'il le souhaite dans la vie et dans le déploiement des valeurs associées au système commun MASE/France Chimie.**
- les cabinets d'audits.

Schéma de fonctionnement et d'interrelations entre les instances du système commun MASE/France Chimie



L'articulation du manuel est la suivante :

Il est composé de plusieurs parties :

- le processus de certification,
- le guide des abréviations,
- le référentiel (objectifs, exigences et évaluations) comporte 5 axes,
- le lexique.

Ce manuel est complété d'un second livret « **Les Conseils de Masecotte** » contenant des conseils, des aides à la décision, des définitions qui par leurs complémentarités aident l'entreprise à déployer son système de management simple et efficace qui place l'Humain et l'Environnement au cœur de la prévention des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.

Lors d'un audit, ces conseils ne peuvent pas faire l'objet d'un écart (mineur / majeur).

GUIDE DES ABRÉVIATIONS

ACD	Agent Chimique Dangereux.
AT	Accident du Travail.
ATEX	Atmosphère Explosive.
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail.
CDD	Contrat de travail à Durée Déterminée.
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminée.
CDIC	Contrat de travail à Durée Indéterminée de Chantier.
CMR	Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction.
CSE	Comité Social et Economique.
CSN	Comité Stratégique National.
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.
DREAL	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement.
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.
DTA	Dossier Technique Amiante.
DUER	Document Unique d'Evaluation des Risques.
EI	Entreprise Intervenante.
EPC	Equipement de Protection Collective.
EPI	Equipement de Protection Individuelle.
EU	Entreprise Utilisatrice.
FDS	Fiche de Données Sécurité.
FIPE	Fiche Individuelle de Prévention des Expositions.
GHE	Groupe Homogène d'Exposition.
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité.
IRP	Instances Représentatives du Personnel.
MASE	Manuel d'Amélioration SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT des Entreprises.
MP	Maladie Professionnelle.

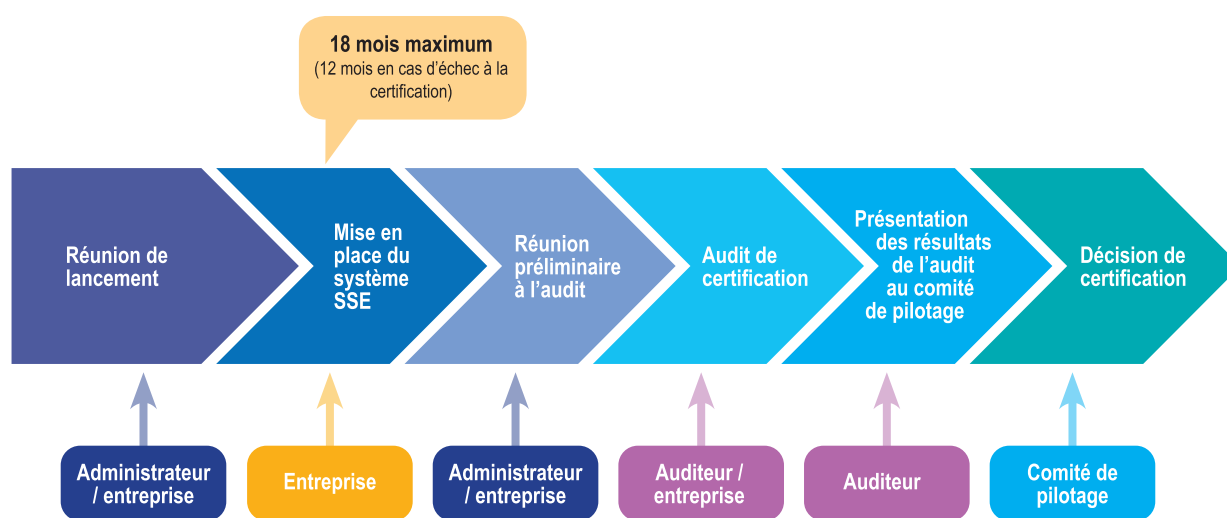
ODD	Objectif de Développement Durable.
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.
PDP	Plan de Prévention.
PGC	Plan Général de Coordination.
PPSPS	Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé.
REx	Retour d'Expérience.
RH	Ressources Humaines.
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises.
SIR	Suivi Individuel Renforcé.
SSE	Sécurité Santé Environnement.
TMS	Troubles musculo-squelettiques.
VLEP	Valeur Limite d'Exposition Professionnelle.

PROCESSUS DE CERTIFICATION

Le système commun MASE/France Chimie est un système reconnu par l'obtention d'une certification. Les procédures de fonctionnement, disponibles pour les adhérents sur le site Internet (mase-asso.fr), sont partiellement expliquées ci-dessous.

Les modalités de préparation, réalisation et restitution d'un audit de certification sont précisées dans les procédures inter MASE n°3 & n°5.

Schéma des étapes d'obtention de la certification système commun MASE/France Chimie



1 • Audit de certification

La demande d'audit est transmise par l'employeur à l'association locale MASE dont il est adhérent. L'employeur est la personne physique qui représente l'entreprise audité.

L'entreprise candidate à la certification fait effectuer par un cabinet tiers agréé par le Comité Stratégique National (CSN) un audit de certification portant sur l'évaluation objective du respect des exigences du référentiel. L'audit de certification est mené par un auditeur/trice formé(e) (selon le parcours pédagogique du Comité de Suivi Pédagogique) et accrédité par MASE FI suite à des examens de validation. Ce processus est décrit dans la procédure Inter MASE N°5 en vigueur.

L'audit de certification comprend un audit documentaire et un ou des audit(s) terrain(s) (bureaux, ateliers et chantiers). Il a pour but de vérifier l'application des exigences du référentiel et l'efficacité du système mis en place.

2 • Déroulement de l'audit

2.1 Préparation de l'audit de certification

● Les points suivants sont systématiquement précisés par l'employeur à l'administrateur/trice :

- le périmètre à certifier,
- le champ d'application de la certification (localisations, activités),
- la période d'audit souhaitée.

L'administrateur/trice valide ces points en vérifiant qu'il respecte les conditions définies par la procédure Inter MASE N°3 en vigueur.

● L'employeur choisit un à deux cabinets d'audit parmi la liste validée par le CSN. L'administrateur/trice met en relation le cabinet d'audit avec l'employeur. **Les points suivants sont précisés à la demande de l'auditeur/trice :**

- le compte employeur,
- le suivi semestriel,
- l'organigramme de l'entreprise,
- tout autre document nécessaire pour permettre une bonne préparation.

● Les documents de travail utilisés par l'auditeur/trice comprennent notamment le questionnaire d'audit, la trame de rapport et le support de présentation pour rendre compte au Comité de pilotage.

2.2 Exécution de l'audit de certification

L'audit de certification se décompose en trois phases :

● La réunion d'ouverture où sont abordés notamment :

- la mission de l'auditeur/trice,
- l'objectif de l'audit de certification,
- la présentation des participants,
- la confirmation du plan d'audit,
- la sélection des chantiers, travaux ou prestations en cours qui seront audités,
- ...

● La réalisation des constats à travers :

- la revue du dispositif documentaire : examen des documents et des enregistrements du dispositif, de la manière dont ils vivent depuis l'engagement de l'entreprise ou son dernier audit de certification, et de la cohérence vis à vis du référentiel,
- un audit de chantiers, travaux ou prestations en cours de réalisation avec les exécutants : (vérification de la mise en place effective des règles, des procédures, de l'appropriation du système par le personnel). L'audit permet la mise en évidence des écarts éventuels entre les intentions de l'employeur et la mise en œuvre effective du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- la mise en évidence d'écarts avec les exigences du référentiel.

● La réunion de clôture est un partage/retour formalisé par l'auditeur/trice à l'employeur :

- de l'efficacité du système,
- des points forts,
- des pistes de progrès,
- des écarts constatés qui font l'objet de fiches d'écart (mineur / majeur) conjointement validées par l'auditeur/trice et l'employeur (qui peut le commenter et/ou le contester).

La note attribuée à chaque question du référentiel, est définie selon trois types de cotation :

- binaire (B) : la note binaire est de 0 ou du maximum (non / oui),
- variable (V) : la note variable est comprise entre 0 et le maximum (non / partiel / oui),
- variable doublée (VD) : la note variable doublée est comprise entre 0 et le double du maximum uniquement lors d'un audit de renouvellement.

L'auditeur/trice définit la valeur (0 à son maximum) en fonction des réponses apportées le jour de l'audit. La neutralisation de questions et des points afférents peut être décidée par l'auditeur/trice lors de l'audit après information de l'entreprise.

Les questions qui peuvent être neutralisées (au maximum 38 / 267 au total) sont identifiées dans le questionnaire par l'indication suivante « **Question pouvant être neutralisée** ». Dans ce cas, celle-ci doit être justifiée au comité de pilotage. **La neutralisation d'un chapitre complet est interdite.**

Les situations pouvant entraîner la neutralisation de questions sont par exemple :

- Questions non applicables à des entreprises unipersonnelles ou ayant pour unique intervenant un gérant ayant le statut de travailleur non salarié, ...
- Questions non applicables à l'audité car en dehors des seuils réglementaire (ex : règlement intérieur non obligatoire pour les entreprises françaises de moins de 50 salariés, affichage obligatoire, représentants du CSE, entreprises situées dans des pays ayant une réglementation différente, ...).
- Non-utilisation de travailleurs temporaires, non recours à la sous-traitance, pas de travaux sur site client.

Les documents restent la propriété de l'entreprise auditée.

3 • Analyse des résultats de l'audit et certification

3.1 Restitution de l'audit

La restitution de l'audit est effectuée par l'auditeur/trice devant le comité de pilotage de l'association locale MASE concernée. Elle apporte une valeur ajoutée par des précisions complémentaires. **Ces deux parties débattent des éléments quantitatifs et qualitatifs suivants :**

- la présentation des résultats de l'audit (notation, synoptique de l'audit, fiche(s) d'écart...),
- l'analyse des indicateurs,
- la maturité du système.

L'avis de l'auditeur/trice sur la certification est systématiquement demandé par le président du comité de pilotage avant le vote des membres du comité de pilotage. Le rapport d'audit reste la propriété de l'entreprise.

3.2 Certification

Après l'analyse de l'ensemble des données mises à sa disposition (restitution, suivis semestriels, ...), le comité de pilotage délibère et se prononce sur la certification ou non. La certification est accordée pour une durée de 1 ou de 3 ans.

La certification « 1 an » ne peut pas être accordée plus de deux fois consécutives. Un certificat délivré par l'association locale MASE concernée officialise la certification. Au plus tard 4 mois avant l'échéance de sa certification, l'employeur doit signifier à l'administrateur/trice de l'association MASE son souhait de renouvellement de certification. La liste des entreprises certifiées est consultable sur internet (www.mase-asso.fr) par les adhérents à l'aide des codes remis lors de l'adhésion. L'association

MASE France et International consolide les informations remontées par les associations locales MASE et assure la gestion de cette liste. La certification MASE/France Chimie ne se substitue pas au respect des exigences légales et contractuelles auxquelles les entreprises sont soumises.

3.3 Suivi

Le suivi semestriel comprend :

- les éléments permettant d'établir les indicateurs de résultats (taux de fréquence, taux de gravité,...),
- les éléments permettant d'établir les indicateurs de suivi (nombre de situations dangereuses, causeries, audits,...),
- les modifications organisationnelles significatives (rachat, fusion, nouvelle activité,...),
- des éléments complémentaires (analyses d'accidents survenus, bilan,...).

L'absence de transmission de ces documents, ou leur mauvaise qualité, est prise en compte lors des audits de renouvellement et peut entraîner le retrait de la certification (procédure Inter MASE N°3 en vigueur). Les associations MASE locales assurent l'analyse des indicateurs/tableaux de bord remis par les employeurs.

3.4 Cas des entreprises non (re)certifiées

Il peut arriver que le comité de pilotage après délibération n'accorde pas la certification (ou recertification). Cela signifie que des écarts par rapport au référentiel mettent en cause l'efficacité ou l'amélioration continue du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise concernée.

Si une entreprise intervenante échoue à la certification, elle est répertoriée dans la liste des entreprises engagées et elle bénéficie de 12 mois maximum, avec un délai de carence de 6 mois, avant de se présenter à un nouvel audit de certification. Cet audit sera un audit initial avec levée des écarts de l'audit précédent. Une entreprise non certifiée peut bénéficier d'un rendez-vous avec le président ou un membre du Comité de Pilotage.

Une nouvelle demande de certification est adressée par l'employeur à l'administration de l'association locale.

4 • Indépendance et probité

Chacun des acteurs est engagé à appliquer les règles suivantes :

- il est absolument interdit à un organisme d'exercer simultanément des missions de conseil et de certification pour une même entreprise. Cela se traduit par l'impossibilité pour un organisme d'effectuer un audit de certification moins de deux ans après avoir effectué une mission de conseil (accompagnement, audit à blanc,...) dans le domaine SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT au sein de cette entreprise,
- les membres du comité de pilotage MASE se retirent des délibérations lorsque celles-ci concernent la certification de leur propre entreprise ou de filiales rattachées à leur entreprise,
- les membres du comité de pilotage MASE ne participent pas aux délibérations concernant leurs concurrents directs dans leur domaine d'activité,
- les informations partagées lors des audits et des comités de pilotage restent confidentielles, un engagement en ce sens est signé par les auditeurs/trices, les administrateur/trices et les membres du comité de pilotage.

5 • Entreprises Adhérentes

Les associations MASE sont composées de deux collèges : entreprises utilisatrices (EU) et entreprises intervenantes (EI). L'adhésion aux deux collèges se fait au niveau de l'association locale dont l'entreprise dépend en fonction de la répartition géographique. Les entreprises sont soumises aux droits et devoirs correspondants à leur statut. Elles versent une cotisation annuelle fixée par l'association locale dont elles sont membres. Elles sont électriques et éligibles (sous conditions) dans les instances de l'association locale et nationale.

Elles sont tenues de communiquer semestriellement, dans le délai imparti, leurs indicateurs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT pour le périmètre certifié.

En cas d'anomalie ou d'absence de suivi semestriel correctement documenté, l'administrateur/trice informe l'employeur et le comité de pilotage.

Toute modification importante (changement de dénomination sociale, fusion, achat ou autre), doit être signalée à l'administrateur/trice dans un délai d'un mois.

5.1. Collège entreprises utilisatrices

Afin d'adhérer à l'association, les représentants de l'entreprise utilisatrice présentent :

- les éléments motivants sa candidature à l'association,
- les caractéristiques principales de l'entreprise,
- le système de management de la sécurité, de la santé et de l'environnement en place ou en cours de développement dans l'entreprise,
- la sous-traitance sur leur site,
- la politique à court terme et à moyen terme vis à vis des entreprises extérieures certifiées système commun MASE/FC,
- l'implication éventuelle dans des instances professionnelles, association ou autres, en particulier dans les aspects SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.

Après validation de l'adhésion par le comité de pilotage, l'entreprise est « adhérente » de l'association MASE. L'officialisation est concrétisée par la signature de la charte/engagement qui précise de :

- respecter le référentiel et le fonctionnement de l'association,
- faire connaître l'association et la démarche système commun MASE/FC, ses concepts et recommandations au sein de son organisation et à ses partenaires,
- accepter le dialogue avec ses partenaires afin d'améliorer les processus et résultats sécurité,
- montrer l'exemple et maintenir l'efficacité de son système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- tenir informée l'association deux fois par an de ses indicateurs sécurité et des modifications apportées à son système de management.

Cet engagement est signé par le président de l'association locale et le directeur de l'entreprise utilisatrice. En cas de non-respect de ces obligations, la charte pourra être retirée par le conseil d'administration de l'association.

5.2. Collège entreprises intervenantes

Tout employeur faisant partie d'une entreprise intervenante adhérente (qu'elle soit engagée ou certifiée) fait partie de ce collège.

Les modalités d'engagement sont décrites dans les chapitres précédents et détaillées dans les différentes procédures Inter MASE.



RÉFÉRENTIEL

Axes	Titres et objectifs
1	Engagement de la Direction de l'entreprise Définir l'organisation du management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise.
2	Compétences et qualifications professionnelles Transmettre à tous les personnels le « savoir », le « savoir faire » et le « savoir être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail.
3	Organisation du travail Maîtriser les risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations.
4	Efficacité du système de management Evaluer l'efficacité du système de management.
5	Bilan et amélioration continue Statuer sur le système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et l'améliorer en continu.

L'objectif de chaque axe permet de vérifier si l'entreprise répond aux attendus au-delà de la cotation. L'ensemble du référentiel est constitué d'« exigences » et d'une grille d'évaluation.

AXE 1

ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

Objectif : Définir l'organisation du management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise.

EXIGENCES : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.1 Engagement SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'employeur

Pour des raisons morales, légales et économiques, l'employeur a dans ses fonctions l'obligation de préserver pour toutes ses activités :

- La sécurité, la santé physique et morale de ses personnels.
- L'environnement.

Pour ce faire, il définit ses engagements SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT vis-à-vis de ses personnels. Ils sont traduits à travers sa politique, ses objectifs, ses indicateurs, son organisation, sa planification, sa documentation, ses dispositifs d'information et d'animation et les moyens nécessaires qu'il a définis et mis en œuvre. Ses engagements sont définis notamment en prenant en compte l'analyse des risques des activités et les retours d'expériences. Ils sont l'expression de la volonté de l'employeur dans les domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.

Les engagements de l'employeur à travers sa politique et ses objectifs sont présentés et expliqués à l'ensemble des personnels de l'entreprise (personnel organique, personnel temporaire...) et des sous-traitants. L'adhésion de tous les personnels au projet SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise doit être sans cesse recherchée. Par ses actes, l'employeur montre son engagement dans l'amélioration continue des performances SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise.

1.2 Politique SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

Les engagements pris par l'employeur sont inscrits dans une politique SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT adaptée à la taille et à la nature des activités de l'entreprise. Elle exprime, de façon claire et compréhensible de tous, les principes essentiels que tous doivent respecter dans l'entreprise afin d'améliorer de manière continue la sécurité, de protéger la santé du personnel et de respecter l'environnement. **Ces principes essentiels peuvent être notamment les suivants :**

- identifier et prévenir les risques pour la sécurité, la santé et les impacts environnementaux,
- n'utiliser que des personnels formés et aptes médicalement, et habilités si requis,
- limiter l'appel au personnel d'intervention temporaire dans la limite de ses capacités d'encadrement,
- n'avoir recours qu'à des entreprises sous-traitantes ayant un niveau de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT équivalent,
- s'informer de la réglementation, l'appliquer et vérifier son application,
- s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

La politique s'adapte aux évolutions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise et, en conséquence, est revue périodiquement. Elle est datée et signée par l'employeur. En fonction de la structure et de l'organisation de l'entreprise, la méthode de diffusion/promotion est à l'initiative de l'employeur. **La politique est un des vecteurs de la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.**

ÉVALUATIONS : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.1	Engagement SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'employeur			Notes
1.1.1	L'employeur sait-il expliquer les engagements SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT qu'il a pris pour son entreprise : sa politique, ses objectifs, son organisation, ses indicateurs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, sa planification, sa documentation, ses dispositifs d'information et d'animation et les moyens nécessaires qu'il a définis et mis en œuvre ?	80	VD*	
1.1.2	L'employeur prend-t-il en compte, dans sa démarche SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, l'intégralité des acteurs de l'entreprise (personnel organique, personnel temporaire,...) et des sous-traitants ?	20	V*	
1.1.3	L'employeur affiche-t-il son engagement personnel en participant aux réunions, audits/visites SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT avec le personnel, et enquêtes sur les situations dangereuses, presque accidents et accidents, maladies professionnelles, impacts environnementaux... ?	50	V	

1.2	Politique SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT			Notes
1.2.1	La politique formalise-t-elle les principes essentiels SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'employeur ?	15	VD	
1.2.2	Cette politique est-elle datée et signée par l'employeur ?	5	B*	
1.2.3	Cette politique est-elle diffusée à l'intégralité des acteurs de l'entreprise (personnel organique et personnel temporaire) ?	5	B	
La politique couvre-t-elle les domaines :				
1.2.4	• Sécurité ?	5	B	
1.2.5	• Santé ?	5	B	
1.2.6	• Environnement ?	5	B	

* voir cotation page 10

EXIGENCES : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.3 Objectifs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

Les objectifs sont fixés par l'employeur dans les trois domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT en déclinaison de sa politique.

Ils permettent la construction du système de management et contribuent à l'amélioration continue de l'entreprise.

Chacun des objectifs est :

- adapté : à l'entreprise (taille, activité), aux engagements, à la politique,
- mesurable : chiffré (nombre, pourcentage),
- atteignable : réaliste (ni trop ambitieux, ni trop minimaliste),
- fixé dans le temps : avec une date d'échéance.

L'atteinte des objectifs est conditionnée par la mise en œuvre de moyens matériels, mais aussi de facteurs organisationnels et humains.

A titre d'exemple, voici des objectifs qui peuvent être notamment suivis dans le cadre d'une problématique particulière :

- réduire de X% le nombre de personnes soumises à un risque,
- substituer Y% des Agents Chimiques Dangereux (ACD),
- former Z% du personnel à l'écoconduite.

Au regard du suivi des indicateurs (chapitre 1.4) ou d'événements particuliers, les objectifs seront revus et modifiés si besoin.

ÉVALUATIONS : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.3	Objectifs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes		
Les objectifs couvrent-ils les domaines :				
1.3.1	• Sécurité ?	5	B	
1.3.2	• Santé ?	5	B	
1.3.3	• Environnement ?	5	B	
Les objectifs sont-ils :				
1.3.4	• Adaptés ?	15	V	
1.3.5	• Mesurables ?	15	V	
1.3.6	• Atteignables ?	15	V	
1.3.7	• Fixés dans le temps ?	15	V	
1.3.8	L'employeur a-t-il mis en œuvre des moyens matériels et des facteurs organisationnels et humains qui vont permettre de les atteindre ?	25	VD	

EXIGENCES : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.4 Indicateurs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

Les indicateurs sont fixés par l'employeur dans les trois domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT en déclinaison de ses objectifs.

Les indicateurs doivent être pertinents afin de permettre à l'employeur d'avoir la vision globale de l'avancement des actions engagées en vue de l'atteinte des objectifs. Au regard du suivi des indicateurs, les objectifs (chapitre 1.3) seront revus et modifiés si besoin.

Plusieurs types d'indicateurs sont nécessaires pour un pilotage optimal du système de management :

- **Les indicateurs de suivi** servent à piloter les actions : mettre plus de moyens si nécessaire, en ajuster le contenu, etc... Ils permettent d'anticiper et de prendre des décisions, si nécessaire.

Par exemple : répartition du nombre de réunions ayant pour objet la sécurité au travail ou la santé ou l'environnement, nombre de visites, suivi des formations, suivi de la réalisation des mesurages (fumées, bruits, poussières, ACD...), etc.

- **Les indicateurs de résultat** expriment une réussite, ils sont reliés à un objectif et permettent d'apprécier l'atteinte de ce dernier. C'est un constat une fois l'action terminée.

Par exemple : les nombres de situations dangereuses, de presque accidents, d'accidents, de maladies professionnelles (demandées et reconnues), d'impacts sur l'environnement, les taux de fréquence, de gravité, d'absentéisme, de conformité dans le suivi des déchets, de conformité réglementaire, du suivi des vérifications périodiques, nombre de plaintes du voisinage (odeurs, bruit, autres nuisances), nombre de contraventions (ou autres pénalités financières) liées à un dommage environnemental (principe pollueur – payeur), le nombre de situations SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT à haut potentiel de gravité, etc.

A toutes fins utiles le « conseil pour N°3 » du livret « les Conseils de Masecotte » propose une aide pour la mise en œuvre des indicateurs.

ÉVALUATIONS : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.4	Indicateurs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes		
Les indicateurs de suivi couvrent-ils les domaines :				
1.4.1	• Sécurité ?	5	B	
1.4.2	• Santé ?	5	B	
1.4.3	• Environnement ?	5	B	
1.4.4	Les indicateurs de suivi SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT sont-ils pertinents pour l'atteinte des objectifs ?	40	VD	
Les indicateurs de résultats couvrent-ils les domaines :				
1.4.5	• Sécurité ?	5	B	
1.4.6	• Santé ?	5	B	
1.4.7	• Environnement ?	5	B	
1.4.8	Les indicateurs de résultats SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT sont-ils pertinents pour l'atteinte des objectifs ?	20	VD	

EXIGENCES : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.5 Organisation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

L'employeur définit et met en place les moyens humains, les moyens matériels et les dispositifs nécessaires à son organisation pour atteindre ses objectifs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (internes et contractuels). L'employeur informe chaque salarié de ses missions, de ses responsabilités et de son autorité en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (définition de fonction, fiche de poste, fiche de mission, entretien individuel, délégation de pouvoir...) en fonction de leurs aptitudes, de leurs compétences et de leurs connaissances.

Pour contribuer à son efficacité, l'organisation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT prend en compte à minima :

- Les exigences réglementaires qui lui sont applicables en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (par exemple les analyses des risques en , santé et environnement (chapitre 3.1), le suivi des déchets via les BSD, la conformité des rétentions, le suivi des visites médicales, le suivi des mesures d'expositions professionnelles), via un dispositif de récolement en 4 étapes : l'identification des exigences règlementaires, l'analyse de leur applicabilité, l'analyse de la conformité, la mise en place d'actions correctives.
- Les concertations avec les personnels de l'entreprise.
- Les remontées d'informations SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT issues en particulier des entretiens individuels, des challenges, des boîtes à idées, des rapports de contrôles réglementaires ou d'assureurs, des audits/visites, des réunions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, des anomalies, des points positifs, des situations dangereuses, des difficultés particulières, des modifications des conditions opératoires...

Le règlement intérieur, dans le cas où la réglementation l'impose, permet en particulier de formaliser les règles de base à respecter par chacun. Il doit être à disposition de tous les personnels.

L'employeur met en place un dispositif permettant de réaliser les contrôles (internes ou externes) obligatoires par la réglementation ou les notices fabricants (bâtiments, véhicules, engins, équipements de travail, machines-outils, EPC, EPI,...), de suivre et de valider la levée des écarts constatés.

Par exemple :

- contrôles techniques (véhicules, électrique, incendie),
- moyens et appareils de levage (palan, élingues),
- moyens d'accès en hauteur (échelle, échafaudage, plateformes individuelles roulantes)
- contrôle des atmosphères de travail (VLEP),
- contrôle des déchets (liquide, solide, gazeux),
- Dossier Technique Amiante (DTA).

L'employeur met en place une organisation de pilotage (1 à plusieurs personnes) pour permettre le suivi régulier et l'adaptation des outils du système de management (indicateurs, analyse des résultats, planification, suivi du plan et des actions correctives, gestion de la documentation, plan annuel ou pluriannuel...). Elle peut avoir la forme de réunion de direction, comité SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, ou autre type de réunion.

La fréquence de cette organisation est déterminante pour l'efficacité du pilotage du système de management. Elle doit être adaptée en fonction de la maturité du système ou des aléas de fonctionnement de l'entreprise (départ d'un salarié stratégique, déménagement, rachat...) et doit permettre entre autres de suivre ses indicateurs et l'état d'avancement de son (ses) plan(s) d'actions.

ÉVALUATIONS : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.5	Organisation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes		
Dans son organisation, l'employeur a-t-il défini les missions nécessaires au fonctionnement dans les domaines :				
1.5.1	• Sécurité ?	5	B	
1.5.2	• Santé ?	5	B	
1.5.3	• Environnement ?	5	B	
1.5.4	Ces missions en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT sont-elles attribuées à des personnes identifiées ?	10	B	
1.5.5	Ces personnes sont-elles compétentes pour effectuer leurs missions en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	40	V	
1.5.6	Ces personnes ont-elles connaissance de leurs missions en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	20	V	
1.5.7	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif de veille des exigences réglementaires qui lui sont applicables en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	10	B	
1.5.8	L'employeur a-t-il fait le récolement des exigences qui lui sont applicables en matière de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT à partir de sa veille réglementaire ?	30	V	
1.5.9	L'employeur a-t-il mis en place une organisation de concertation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT avec des personnels de l'entreprise (IRP, autres, ...) ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	5	B	
1.5.10	Le règlement intérieur (si applicable) est-il à disposition de tous les personnels ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	5	B	
1.5.11	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif lui permettant de réaliser les contrôles obligatoires (par la réglementation ou les notices fabricants) ?	10	B	
1.5.12	Le dispositif couvre-t-il l'ensemble des contrôles obligatoires (bâtiments, véhicules, engins, équipements de travail, machines-outils, EPC, EPI) ?	20	V	
1.5.13	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif lui permettant la levée de l'ensemble des écarts constatés lors de tous les contrôles réglementaires obligatoires ?	30	V	
1.5.14	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif de remontées d'informations SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	10	B	
1.5.15	Le dispositif de remontées d'informations permet-il d'alimenter le plan d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (en nombre et en qualité) ?	30	VD	
1.5.16	L'employeur a-t-il mis en place une organisation de pilotage ?	10	B	
1.5.17	Cette organisation permet-elle à la structure de l'entreprise de suivre le pilotage de son système (suivi des indicateurs, de l'état d'avancement de son (ses) plan(s) d'actions,...) ?	40	V	

EXIGENCES : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.6 Planification, documentation et moyens

1.6.1 Planification

Pour le respect de sa politique SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, **l'employeur est garant de la définition du (des) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, de sa planification (bilan, audit, réunions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, ...) et de sa réalisation.**

Le plan d'actions est un dispositif du système de management permettant le suivi de la réalisation des actions (correctives, préventives, réglementaires, ...). L'employeur enregistre l'ensemble des actions prises dans les domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT qu'elles soient soldées immédiatement ou différées. Il décline ses objectifs en un ou plusieurs plans d'actions et informe chacun des acteurs concernés de son rôle.

Le(s) plan(s) d'actions est (sont) un (des) outil(s) vivant(s) :

- ajustable(s) en fonction des besoins,
- actualisé(s) en fonction des constats réalisés,
- modifié(s) en fonction des dérives constatées.

Il(s) est (sont) constitué(s) au minimum des rubriques suivantes :

- libellé,
- responsable désigné (pilote),
- suivi ou état d'avancement,
- origine,
- échéance de réalisation,

D'autres rubriques peuvent compléter le plan d'actions (notamment la mesure de l'efficacité, les ressources et coûts alloués,...). A toutes fins utiles le « conseil pour N°7 » du livret « les Conseils de Masecotte » propose une aide pour la mise en œuvre d'un plan d'actions.

1.6.2 Documentation et moyens SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

Le système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT est documenté de manière à apporter clairement les informations nécessaires à son fonctionnement.

Le dispositif documentaire peut comprendre notamment :

- la politique, les objectifs, les indicateurs (affiches, tableaux de bord, comité de direction...),
- le ou les plans d'actions (la mise à jour et le suivi...),
- les fonctions et responsabilités,
- les procédures, instructions et enregistrements,
- les documents réglementaires applicables (DUER, document relatif à la protection contre les risques d'explosion, dossier technique amiante, fiche entreprise, les fiches de postes à destination du médecin du travail, les Fiches Individuelles de Prévention des Expositions, la liste des postes à risques particuliers, le registre des bordereaux de suivi de déchets...),
- le récolement (inventaire/conformité) des nouveaux textes réglementaires. Ce dernier identifie les écarts entre les nouvelles exigences réglementaires et la situation existante dans l'entreprise. Le résultat de cet inventaire permet d'alimenter le ou les plans d'actions pour la mise en conformité.

Le dispositif documentaire est adapté à l'intégralité des activités de l'entreprise.

Les moyens alloués à l'organisation peuvent comporter notamment :

- un budget de fonctionnement,
- un plan d'investissement,
- un plan de développement des compétences.

Ces moyens permettent de faire fonctionner et de mener à bien le système de management.

EVALUATIONS : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.6	Planification, documentation et moyens			Notes
1.6.1	Planification			
1.6.1.1	L'employeur enregistre-t-il l'ensemble des actions prises (soldées immédiatement ou différées) dans les domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	20	V	
1.6.1.2	Ce(s) plan(s) d'actions permet(tent)-il(s) de piloter le suivi des actions dans les domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	50	VD	
1.6.1.3	Les actions de prévention sont-elles planifiées (réunions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, audits, bilans, ...) ?	10	B	
1.6.1.4	Ce(s) plan(s) d'actions contient (nent)-il (s) a minima les 5 rubriques obligatoires ?	5	B	
1.6.1.5	L'employeur connaît-il l'état d'avancement du (des) plan(s) d'actions ?	20	V	
1.6.2	Documentation et moyens SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT			
1.6.2.1	Existe-t-il un dispositif documentaire (consignes, instructions, procédures, autres...) ?	5	B	
1.6.2.2	Est-il adapté à l'entreprise ?	10	B	
1.6.2.3	Les moyens sont-ils évalués dans les exercices budgétaires de l'entreprise ?	10	B	

EXIGENCES : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.7 Information et animation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

L'employeur met en œuvre, pour l'intégralité des personnels :

- un dispositif d'information (note d'information, organigramme, livret d'accueil, affiche, flash SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT , journal d'entreprise, vidéo, mail, site intranet, ...),
- un dispositif d'animation (réunion SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, challenge, valorisation du salarié ou de l'équipe, mise en exergue d'une innovation, d'une idée, d'une bonne pratique, coupe, trophée, ...),
- l'affichage réglementaire (coordonnées de l'inspection du travail, du médecin du travail, des services de secours et d'urgence, consignes de sécurité et d'incendie, horaires de travail, modalité d'accès au DUER, ...).

Ces dispositifs permettent de rendre lisibles, pour tous les personnels :

- les engagements SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'employeur,
- l'état d'avancement des actions,
- l'atteinte des objectifs,
- les évolutions internes et externes.

Ils permettent de favoriser :

- les échanges,
- les remontées de terrain.

Ces dispositifs doivent promouvoir le comportement et la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT. A toutes fins utiles le « conseil pour N°4 » du livret « les Conseils de Masecotte » propose une aide pour la mise en œuvre d'une réunion SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.

ÉVALUATIONS : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

1.7	Information et animation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes	
1.7.1	Existe-t-il un dispositif d'information (affiche, journal d'entreprise, vidéo, autres) ?	5	B
1.7.2	Existe-t-il un dispositif d'animation (réunion SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, challenge, ...) ?	10	B
1.7.3	Le dispositif d'information s'adresse-t-il à tout le personnel (organique et non-organique) de l'entreprise ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	15	V
1.7.4	Le dispositif d'animation concerne-t-il tout le personnel (organique et non-organique) de l'entreprise ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	30	V
1.7.5	Les risques principaux de l'Entreprise en terme de SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT font-ils l'objet d'animations ?	15	V
Les dispositifs d'information et d'animation couvrent-ils les domaines :			
1.7.6	• Sécurité ?	5	B
1.7.7	• Santé ?	5	B
1.7.8	• Environnement ?	5	B
1.7.9	Les animations font-elles l'objet d'un enregistrement ?	10	B
1.7.10	L'affichage réglementaire est-il respecté ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	5	B

AXE 2

COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Objectif : Transmettre à tous les personnels le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir-être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail.

EXIGENCES : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Pour mettre en œuvre sa politique, l'employeur s'assure que tous les personnels organiques (CDI, CDIC, CDD, apprentis, stagiaires,...) et non-organiques (intérimaires,...) ont le savoir, le savoir-faire et le savoir-être nécessaires à la tenue de leur poste de travail.

2.1 « SAVOIR » (recrutement/affectation des personnels)

L'employeur définit un dispositif formalisé de recrutement/affectation, contenant a minima :

- les missions / tâches du poste,
- les compétences exigées,
- la sensibilité et les connaissances en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- les aptitudes médicales nécessaires,
- les formations nécessaires,
- les autorisations / habilitations nécessaires,
- les restrictions réglementaires (travaux interdits).

Avant toute embauche, l'employeur définit les exigences requises pour la tenue du poste de travail. Il organise le recrutement et l'affectation en fonction des savoirs et compétences des personnels.

Lors de la sélection, la sensibilité et les connaissances SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT du travailleur sont évaluées par l'employeur.

Toute demande de personnel temporaire fait l'objet du même dispositif (tel que décrit ci-avant).

La liste des postes de travail à risques particuliers est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et des IRP, s'il en existe. L'employeur doit la transmettre aux autorités compétentes. Si le poste de travail fait partie de cette liste, l'employeur doit en informer l'agence d'emploi (travail temporaire).

La mise en œuvre de ce dispositif permet à l'employeur de s'assurer de l'adéquation entre le candidat et le poste à pourvoir. Les manques ou lacunes détectés seront traités par de l'information, de la formation et/ou du tutorat.

ÉVALUATIONS : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.1	« SAVOIR » (recrutement/affectation des personnels)	Notes		
2.1.1	L'employeur a-t-il défini un dispositif de recrutement pour les postes de l'entreprise ?	10	B	
2.1.2	L'employeur a-t-il défini un dispositif similaire pour toute demande de personnel temporaire ?	10	B	
Ce dispositif prend-il en compte pour la tenue du poste de travail :				
2.1.3	• Les missions / tâches du poste ?	10	B	
2.1.4	• Les compétences exigées ?	10	B	
2.1.5	• La sensibilité et les connaissances en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	30	V	
2.1.6	• Les aptitudes médicales nécessaires ?	10	B	
2.1.7	• Les formations nécessaires ?	10	B	
2.1.8	• Les autorisations / habilitations nécessaires ?	10	B	
2.1.9	• Les restrictions réglementaires ?	10	B	
2.1.10	L'employeur a-t-il établi une liste des postes à risques particuliers ?	10	B	
Ce dispositif prévoit-il une évaluation de la sensibilité et des connaissances avant embauche dans les domaines :				
2.1.11	• Sécurité ?	10	B	
2.1.12	• Santé ?	10	B	
2.1.13	• Environnement ?	10	B	

EXIGENCES : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.2 « SAVOIR-FAIRE » (Parrain / Tuteur, Accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, Formations, Autorisations/ Habilitations)

2.2.1 Parrain / Tuteur

L'employeur met en place un dispositif de parrainage / tutorat permettant l'accompagnement et l'intégration des nouveaux arrivants (CDI, CDIC, CDD, apprentis, stagiaires, intérimaires...) ainsi que leur perfectionnement par la pratique, le transfert d'expérience et la formation à leur métier. De même, lors d'un changement de poste de travail, l'employeur désigne un parrain / tuteur en charge de faciliter l'intégration et la prise en compte des consignes.

L'employeur s'assure que le parrain / tuteur dispose :

- d'une bonne connaissance de l'entreprise,
- des compétences techniques,
- de l'expérience suffisante pour la tenue du poste de travail dans son environnement,
- d'une bonne sensibilité en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et qu'il adhère au niveau d'exigence de l'entreprise dans ces domaines,
- des aptitudes pédagogiques pour transmettre le savoir être et le savoir-faire.

La fin de la période de parrainage sera actée.

Ce dispositif contribue à favoriser la motivation, l'esprit d'équipe et l'efficacité.

2.2.2 Accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

L'employeur organise et dispense d'une manière compréhensible une formation (avec contrôle des connaissances) aux nouveaux arrivants sur la prévention des risques professionnels. Leur participation est tracée. Elle doit également être réalisée à la suite d'un changement de poste de travail / technique de travail (impliquant une évolution des risques), d'une absence dont la durée est définie par la réglementation ou, à défaut, par l'employeur.

Elle porte notamment sur :

- l'organisation de l'entreprise,
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur,
- les modalités d'accès à l'analyse des risques (par exemple : DUER, PDP, PPSPS, ...),
- les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, sa santé et la protection de l'environnement et, le cas échéant, celle des autres personnes dans l'environnement de travail,
- les conditions de circulation dans l'entreprise,
- les techniques et procédés de fabrication,
- les règles d'exécution du travail (par exemple : standards métier, travaux interdits,...), la conduite à tenir en cas de situations dangereuses, de presque-accidents ou d'accidents, impactant la sécurité, la santé ou l'environnement,
- les consignes de sécurité incendie et instructions en cas d'évacuation,
- les retours d'expérience « REx » notables et/ou récents,
- les exigences de formations demandées par ses clients,
- le rôle du service de santé au travail,
- le cas échéant, les modalités pour joindre les représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Chaque fois que nécessaire, son contenu est actualisé pour tenir compte des évolutions dans l'entreprise et les différentes versions sont archivées. **Cette formation «accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT» est renforcée pour les travaux appartenant à la liste des postes à risques particuliers pour certaines catégories de personnels : CDD, apprentis, stagiaires, intérimaires.**

ÉVALUATIONS : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.2	« SAVOIR-FAIRE » (Parrain / Tuteur, Accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, Formations, Autorisations/Habilitations)			Notes
2.2.1	Parrain / Tuteur			
2.2.1.1	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'accompagnement du personnel ?	10	B	
Ce dispositif est-il appliqué :				
2.2.1.2	• pour tout nouvel arrivant ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	30	V	
2.2.1.3	• pour tout changement de poste de travail ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	15	V	
La désignation du parrain/tuteur prend-t-elle en compte :				
2.2.1.4	• sa connaissance de l'entreprise ?	5	B	
2.2.1.5	• ses compétences techniques ?	5	B	
2.2.1.6	• sa sensibilité en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et son adhésion au niveau d'exigence de l'entreprise dans ces domaines ?	15	V	
2.2.1.7	• ses aptitudes pédagogiques ?	5	B	
2.2.1.8	Le parrain / tuteur connaît-il ses missions ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
2.2.1.9	La fin de période d'accompagnement est-elle actée ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
2.2.2	Accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT			
Une formation «accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT» est-elle dispensée :				
2.2.2.1	• à l'arrivée dans l'entreprise ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
2.2.2.2	• à la suite d'un changement de poste de travail / technique de travail ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
2.2.2.3	• à la suite d'une absence de longue durée (définie par la réglementation ou, à défaut, par l'employeur) ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
Cette formation «accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT» porte-t-elle en particulier sur :				
2.2.2.4	• les risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT identifiés pour la réalisation des tâches / travaux / prestations ?	30	V	
2.2.2.5	• les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, sa santé et la protection de l'environnement ?	30	V	
2.2.2.6	• la conduite à tenir en cas de situations dangereuses, de presque-accidents ou d'accidents, impactant la sécurité, la santé ou l'environnement ?	10	B	
2.2.2.7	• des Retours d'Expérience (REx) notables et/ou récents dans les domaines SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	30	VD	
2.2.2.8	L'employeur contrôle-t-il les connaissances acquises lors de l'accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	25	V	
2.2.2.9	Une formation renforcée est-elle déclinée au personnel concerné ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	5	B	

EXIGENCES : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.2.3 Formations, Autorisations/Habilitations, Aptitudes médicales

En complément des formations du type accueil, l'employeur aura défini les formations répondant aux risques liés à l'activité, au poste et à l'environnement de travail, en vue éventuellement de la délivrance d'un titre d'habilitation (travaux d'ordre électrique) ou d'autorisations surtout s'il y a un aspect contractuel.

On peut citer par exemple :

- conduite d'engins ou matériels,
- travaux exposant aux risques liés aux rayonnements ionisants,
- travaux en atmosphères explosibles (ATEX),
- travaux de levage,
- travaux en hauteur,
- travaux exposant à certains agents chimiques ou biologiques dangereux : poussières d'amiante, légionnelles,
- utilisation de certains équipements de protection individuelle,
- formation sécurité du site d'intervention,
- formation sécurité niveau 1 pour le personnel d'exécution, niveau 2 pour le personnel d'encadrement, dispensée par un organisme labellisé suivant le référentiel DT 40 de France Chimie (RC1, N1, GIES1, RC2, N2, GIES2) ou autres formations similaires pouvant être demandées dans certains domaines d'activités ou pays.
- formation sécurité « [Prev'Action](#) » opérateur et encadrement délivrés par l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP),
- formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST) ou équivalent,
- formation permettant de limiter les effets sur l'environnement : éco conduite, tri des déchets, stockage des produits chimiques.

Toutes les formations, autorisations et habilitations des personnels sont accessibles. La planification des formations, autorisations et habilitations est suivie et actualisée pour assurer le maintien des connaissances et/ou des compétences des personnels.

L'employeur s'assure des aptitudes médicales à la tenue du poste ainsi que des aptitudes nécessaires pour les formations, autorisations et habilitations. La planification des visites médicales est suivie et actualisée.

En plus des connaissances métier, **l'employeur s'assure pour la tenue du poste de travail de l'acquisition pour chaque salarié des connaissances SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.**

Cette évaluation concerne le personnel organique et le personnel non-organique.

ÉVALUATIONS : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.2	« SAVOIR-FAIRE » (Parrain / Tuteur, Accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, Formations, Autorisations/Habilitations, Aptitudes médicales)	Notes		
2.2.3	Formations, Autorisations/Habilitations, Aptitudes médicales			
2.2.3.1	L'employeur coordonne-t-il l'ensemble des formations nécessaires à la tenue des postes de travail ?	50	V	
2.2.3.2	L'employeur a-t-il délivré une habilitation (travaux d'ordre électrique) ou une autorisation (permis de travaux, conduite de chariots, d'engins, de grues, travaux de levage, ...) pour les tâches le nécessitant ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	30	V	
2.2.3.3	Ce titre d'habilitations et ces autorisations sont-ils émis au regard de l'aptitude médicale, de la validité de la formation et de la connaissance des règles de sécurité du lieu d'intervention ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
2.2.3.4	Ce titre d'habilitations et ces autorisations sont-ils émis pour l'intégralité du personnel concerné ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	20	V	
2.2.3.5	L'employeur coordonne-t-il le recyclage des formations et le renouvellement de l'habilitation et des autorisations pour l'intégralité du personnel ?	25	V	
2.2.3.6	L'employeur coordonne-t-il le renouvellement des aptitudes médicales ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	20	V	
2.2.3.7	L'employeur s'assure-t-il que les aptitudes médicales/restrictions de l'intégralité du personnel sont en adéquation avec les besoins du poste confié ?	10	B	
2.2.3.8	L'employeur s'assure-t-il de l'acquisition des connaissances SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT des personnels organiques ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	25	V	
2.2.3.9	L'employeur s'assure-t-il de l'acquisition des connaissances SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT des personnels non-organiques ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	25	V	

EXIGENCES : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.3 « SAVOIR-ETRE » (culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT/facteur humain)

On entend par culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT l'ensemble des valeurs, des pratiques et des méthodes SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT communes à tous les acteurs de l'entreprise ou de l'organisation.

Elle doit être présente à tous les niveaux de l'entreprise, à commencer par l'employeur, et quelle que soit ses activités. Elle est visible à travers des éléments du système de management (voir exemples ci-dessous).

En développant la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT au sein de son entreprise, l'employeur améliore la performance individuelle et collective de ses personnels.

On retrouve cette culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT dans l'entreprise lorsque TOUS s'approprient ces principes (valeurs, pratiques, méthodes SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT) dans leurs activités de tous les jours.

À l'aide des différents outils en place dans son système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, l'employeur évalue la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de son personnel, y compris celle des travailleurs temporaires.

Le « Savoir Etre » de chacun dans l'entreprise peut être évalué par les éléments suivants dans les 3 domaines SECURITE, SANTE et ENVIRONNEMENT :

- la crédibilité et l'exemplarité des encadrants,
- l'aptitude à mobiliser l'équipe pour atteindre un objectif commun,
- la capacité à favoriser l'esprit d'équipe et l'entraide en appliquant par exemple la notion de vigilance partagée,
- la mise en œuvre d'une analyse des risques et le respect des moyens de prévention, puis de garder une attitude interrogative tout au long de la réalisation des tâches / travaux / prestations,
- l'appropriation et la compréhension de règles incontournables pour prévenir les événements SECURITE, SANTE ou ENVIRONNEMENT graves et majeurs,
- l'aptitude à faire face à une situation dégradée dans le but de proposer une solution alternative, la capacité à être force de proposition en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT par les remontées d'informations (dont les bonnes pratiques) et par les propositions d'améliorations (lors des réunions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, situations dangereuses, presque accidents, accidents, incidents...),
- la connaissance et l'appropriation des faits marquants (REX en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT),
- l'atteinte d'objectifs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT fixés lors des entretiens individuels,
- la présence et la participation active aux animations SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- l'application du système de manière homogène quel que soit le niveau d'exigence et le secteur d'activité des clients.

Plus les actes sont dictés par des convictions, et non par les obligations, plus la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise est forte.

ÉVALUATIONS : COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

2.3	« SAVOIR-ETRE » (culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT/facteur humain)	Notes		
2.3.1	L'employeur intègre-t-il la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT dans tous les éléments de son système de management ?	50	VD	
2.3.2	La culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT est-elle présente à tous les niveaux de l'entreprise et pour l'intégralité du personnel (dont les nouveaux arrivants, les travailleurs temporaires) ?	30	VD	
Cette culture couvre les domaines :				
2.3.3	• Sécurité ?	10	B	
2.3.4	• Santé ?	10	B	
2.3.5	• Environnement ?	10	B	
L'employeur évalue cette culture pour l'ensemble des personnels dans les domaines :				
2.3.6	• Sécurité ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	20	V	
2.3.7	• Santé ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	20	V	
2.3.8	• Environnement ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	20	V	

AXE 3

ORGANISATION DU TRAVAIL

Objectif : Maîtriser les risques SÉCURITÉ, SANTÉ et ENVIRONNEMENT lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations.

EXIGENCES : ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail a pour objectif la maîtrise des risques SECURITE, SANTE ET ENVIRONNEMENT par l'anticipation et la mise en œuvre des moyens humains, matériels et techniques adaptés à la réalisation des tâches, travaux ou prestations.

Elle se décompose en quatre étapes :

- l'analyse des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et moyens de prévention associés,
- la préparation,
- la réalisation,
- le retour d'expérience SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (REx).

La culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise est développée à chaque étape de l'organisation du travail, notamment par la prise en compte des remontées d'informations et des propositions faites à tout niveau de l'organisation.

Gestion des modifications des conditions opératoires :

Au cours du travail, il est possible de constater des écarts entre le prescrit et le travail à réaliser, par exemple :

- apparition d'un nouveau risque,
- modification des conditions de travail,
- modification du procédé utilisé,
- changement de matériel ou équipement de travail,
- utilisation d'un nouveau produit,
- modification du planning et des priorités (par exemple les tâches/travaux/prestations considérés comme « urgents » ou d'astreinte),
- ...

Important :

Dans le cas des modifications des conditions opératoires, les tâches/travaux/prestations doivent être interrompus afin de reprendre les 4 étapes qui composent l'organisation du travail.

L'employeur informe les personnels de toutes les mesures prises, s'assure de leur compréhension et de leur application.

3.1 Analyse des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et moyens de prévention associés

Tout personnel intervenant pour une entreprise (y compris pour le nettoyage des locaux, la livraison de colis, les prestations de service, les vérifications périodiques...) doit être couvert par une analyse des risques. L'objectif de l'analyse des risques est de garantir le meilleur niveau de sécurité, de santé physique et mentale des personnels, et de respect de l'environnement.

Préalablement à chaque tâche, travail ou prestation, une analyse des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT s'impose suivant une méthode définie et formalisée par l'employeur. Cette méthode est mise en œuvre par une personne compétente et intègre une visite des lieux de travail avant d'intervenir.

L'analyse des risques prend en compte a minima :

- la nature des tâches, travaux ou prestations,
- l'environnement de travail (lieu de réalisation, coactivité avec autre(s) entreprise(s), procédés client, situation pandémique, ...),
- les informations contenues dans les fiches de données de sécurité (FDS) des substances ou préparations dangereuses utilisées,
- le rythme de travail (travail en poste, en journée, de nuit, d'astreinte...),
- les moyens humains (taux d'encadrement, compétences et qualifications, aptitudes médicales...),
- les méthodes utilisées (modes opératoires, gammes, procédures, protocoles, ...),
- les matériels et équipements (outillages, consommables, moyens de levage, moyens d'accès, notices constructeurs...),
- les utilités (électricité, air comprimé, eau, autres fluides, ...),
- les impacts environnementaux sur l'air, l'eau, le sol ou le voisinage (énergies, matières, pollutions...), la collecte et le suivi des déchets (filiales d'élimination, valorisation...).

L'analyse des risques est consignée sur un document mentionnant les risques rencontrés, les mesures de prévention associées et les consignes à appliquer ainsi que les personnes ayant participé à la rédaction.

L'analyse intègre l'ensemble des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de **toutes les activités de l'entreprise (fonctions de l'organigramme : administratifs, ateliers, chantiers, commerciaux,...)** en prenant en compte les risques générés par ses activités et les risques de coactivité (avec un client et/ou d'autres entreprises).

Pour réaliser cette analyse des risques, l'employeur s'appuiera sur des personnes compétentes (internes ou externes à l'organisation), par exemple :

- personnels de l'entreprise, dont les représentants du personnel et les SST (si existant),
- service de prévention et de santé au travail,
- intervenant en prévention des risques professionnels,
- conseiller en radioprotection,
- conseiller sécurité en transport de marchandises dangereuses,
- organismes de prévention : OPPBTP, CARSAT, DREETS, DREAL, INRS...

Les moyens de prévention sont définis pour chaque étape des tâches / travaux / prestations en prenant en compte **les principes généraux de prévention** et les **principes fondamentaux environnementaux**.

Les principes généraux de prévention sont à appliquer dans **l'ordre de priorité** suivant :

- éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'Homme,
- tenir compte de l'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins,
- planifier la prévention,
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les principes fondamentaux environnementaux à appliquer sont :

- principe de prévention : tenir compte de l'évolution de la technique,
- principe de précaution : prendre des dispositions spécifiques face à des dommages potentiels,
- information et participation du public : prendre part aux décisions de l'administration,
- non-régression : amélioration continue de la protection de l'environnement.

La formalisation de cette analyse des risques et des moyens de prévention associés, en fonction des situations, contribue à l'élaboration des documents suivants :

- Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) pour les risques propres à l'entreprise,
- Plan De Prévention (PDP) pour certains chantiers avec des risques d'interférences et de coactivité entre une entreprise utilisatrice et une (ou plusieurs) entreprise(s) extérieure(s),
- Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) pour des chantiers clos et indépendants,
- Protocole de sécurité (pour des situations de chargement / déchargement ou de livraison),
- Toute autre exigence réglementaire.

Cette analyse des risques et les moyens de prévention associés doivent être présentés, expliqués et compris par tout le personnel organique et non-organique, et tenus à leur disposition.

La pertinence de cette analyse des risques est vérifiée au cours des phases de préparation, de réalisation et de retour d'expérience.

À toutes fins utiles le « conseil pour N°2 » du livret « les Conseils de Masecotte » propose une aide pour la mise en œuvre de l'analyse des risques.

ÉVALUATIONS : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1	Analyse des risques SÉCURITÉ, SANTÉ et ENVIRONNEMENT et moyens de prévention associés	Notes		
3.1.1	La méthode d'analyse des risques est-elle formalisée ?	10	B	
3.1.2	La méthode utilisée est-elle maîtrisée par la (ou les) personne(s) en charge de la mettre en œuvre ?	10	B	
3.1.3	La méthode utilisée intègre-t-elle une visite des lieux de travail ?	10	B	
L'analyse des risques intègre-t-elle les domaines :				
3.1.4	• Sécurité ?	10	B	
3.1.5	• Santé ?	10	B	
3.1.6	• Environnement ?	10	B	
3.1.7	L'ensemble des personnes qui interviennent pour l'entreprise sont-elles couvertes par une (ou des) analyse(s) de risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	50	V	
3.1.8	L' (les) analyse(s) de risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT concerne(nt)-t-elle(s) l'ensemble des activités de l'entreprise ?	50	V	
3.1.9	L'employeur a-t-il sollicité les compétences nécessaires (internes et/ ou externes) à l'élaboration de (ou des) l'analyse(s) de risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	10	B	
3.1.10	L'employeur a-t-il pris en compte les informations nécessaires à l'élaboration de (ou des) l'analyse(s) de risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (nature des tâches/travaux/prestations, risques/ dangers, aspects/impacts...) ?	40	V	
3.1.11	L' (les) analyse(s) de risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT est (sont)-elle(s) appliquée(s) pour l'intégralité des tâches, travaux ou prestations qu'il a à réaliser ?	40	V	
3.1.12	L' (les) analyse(s) de risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT impacte(nt)-t-elle(s) la préparation des tâches, travaux ou prestations ?	50	V	
3.1.13	Les principes généraux de prévention ont-ils été appliqués pour établir les mesures de prévention issues de l' (des) analyse(s) des risques sécurité – santé ?	80	V	
3.1.14	Les principes fondamentaux environnementaux ont-ils été appliqués pour établir les mesures de prévention issues de l' (des) analyse(s) des risques pour l'environnement ?	50	V	
3.1.15	Les modifications des conditions opératoires entraînent-elles une révision de l' (des) analyse(s) des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et moyens de prévention associés ?	25	VD	

EXIGENCES : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.2 Préparation

« La préparation, c'est anticiper »

La préparation du travail intègre l'analyse des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et les moyens de prévention associés. Elle contribue à préserver le meilleur niveau de protection de sécurité et de santé des personnels, et de l'environnement. La préparation consiste à faire l'inventaire détaillé des moyens nécessaires : humains, matériels, moyens de prévention, logistiques, sous-traitance... Elle est anticipée le plus en amont possible pour prévoir les besoins liés aux tâches, travaux ou prestations.

PLANNING/MODE OPÉRATOIRE/ÉQUIPEMENTS

La planification prend en compte a minima :

- les phases d'activités liées aux tâches, travaux ou prestations,
- l'ensemble des moyens humains (compétences, aptitudes médicales, formations, autorisations/habilitations) :
 - les ressources opérationnelles internes,
 - les ressources externes,
- les besoins en matériel, en matériaux,
- les mesures de prévention associées aux risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT identifiés (y compris ceux liés aux conditions climatiques).

Les modes opératoires définissent à minima :

- les tâches précises à réaliser, leur ordre/phasage/chronologie, y compris la fin de chantier,
- les points d'arrêts,
- les matériels et produits utilisés.

La préparation des équipements de travail et des matériels permet de s'assurer :

- de la conformité réglementaire,
- de la conformité à l'expression du besoin initial,
- de la conformité aux exigences du client,
- de la présence des documents réglementaires (notices constructeur, certificat de conformité, rapport de vérifications périodiques, assurances, carnet de maintenance...).

Dans le cadre du prêt de matériel à d'autres entreprises, une convention de prêt de matériel est réalisée et **peut contenir notamment** :

- date, durée, matériel prêté, engagement des parties,
- règles et limites d'emploi,
- formation du personnel à l'utilisation,
- assurances en responsabilité civile,
- responsabilités du prêteur et de l'emprunteur,
- état de conformité de l'équipement prêté,...

SOUS-TRAITANCE

Lorsque les tâches/travaux/prestations sont soustraits, l'employeur met en place un dispositif de sélection SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de ses sous-traitants fondé sur ses propres exigences et en intégrant celles de son client.

Les sous-traitants retenus par l'employeur doivent, au choix :

- être certifiés ou en cours de démarche MASE/ France Chimie,
- être certifiés sur un autre système SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT reconnu.

Dans le cas où l'entreprise sous-traitante ne possède pas de système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT certifié, **des mesures compensatoires doivent être mises en place**, par exemple :

- une supervision par une personne compétente,
- un engagement SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de la Direction du sous-traitant,
- une analyse des statistiques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- une animation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- un suivi d'objectifs et indicateurs,
- des audits renforcés,
- un « reporting » du sous-traitant, ...

INTERVENTION SUR LE SITE DU CLIENT

Dans le cadre de la préparation, l'employeur doit tenir compte des exigences particulières du client (entreprise utilisatrice, collectivité, ...).

Ces exigences peuvent être notamment :

- les procédures particulières (conditions d'accueil, aptitude médicale, autorisation de travail, permis de feu, de fouille, de pénétrer, gestion des déchets, sûreté, évacuation...),
- les horaires de travail,
- les conditions de mise à disposition des installations, matériels, équipements, ...
- les locaux de vie,
- les modalités pratiques pour la gestion des situations d'urgences (alerte, évacuation, secours, point de rassemblement...).

LOCAUX DE VIE

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

Dans le cadre d'une intervention en dehors de ses locaux, l'employeur s'assure que ces conditions sont respectées.

ÉVALUATIONS : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.2	Préparation			Notes
La planification des tâches, travaux ou prestations prend-elle en compte :				
3.2.1	• toutes les phases d'activités ?	10	B	
3.2.2	• les moyens humains (internes et externes) ?	10	B	
3.2.3	• les moyens matériels/matériaux adaptés (internes et externes) ?	10	B	
3.2.4	• les compétences, aptitudes médicales, formations, autorisations/habilitations ?	10	B	
• les mesures de prévention associées aux risques identifiés :				
3.2.5	• Sécurité ?	10	B	
3.2.6	• Santé ?	10	B	
3.2.7	• Environnement ?	10	B	
Les modes opératoires définissent-ils :				
3.2.8	• les tâches précises à réaliser ?	5	B	
3.2.9	• leur ordre/phasage/chronologie (y compris la fin de chantier) ?	5	B	
3.2.10	• les points d'arrêts ?	10	B	
3.2.11	• les matériels utilisés ?	5	B	
3.2.12	• les produits utilisés ?	5	B	

ÉVALUATIONS : ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le cadre de la préparation d'équipements de travail et de matériel, l'employeur s'assure-t-il de la conformité :				
3.2.13	• réglementaire ?	5	B	
3.2.14	• à l'expression du besoin initial ?	5	B	
3.2.15	• aux exigences du client ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	5	B	
3.2.16	• des documents réglementaires (notices constructeur, certificat de conformité, rapport de vérifications périodiques, assurances, carnet de maintenance...) ?	5	B	
3.2.17	Dans le cadre du prêt de matériel à d'autres entreprises, une convention a-t-elle été rédigée ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	5	B	
3.2.18	Les modifications des conditions opératoires entraînent-elles une révision de la préparation ?	25	V	
Dans le cadre de recours à la sous-traitance :				
3.2.19	L'employeur a-t-il défini un dispositif de sélection SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de ses sous-traitants ?	5	B	
3.2.20	Ce dispositif prévoit-il la transmission des exigences SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (internes et clients) ?	5	B	
3.2.21	Les sous-traitants retenus possèdent-ils : • soit un système certifié MASE/FC ou équivalent, • soit un système en cours de certification MASE/FC ? Le cas échéant, des mesures compensatoires sont-elles mises en place ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	10	B	
3.2.22	Dans le cas où des mesures compensatoires sont mises en place, ces dernières sont-elles adaptées ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	50	V	
Interventions sur site client :				
3.2.23	Dans le cadre d'une intervention sur site client, l'employeur a-t-il pris en compte les exigences particulières du client ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	50	V	
Locaux de vie :				
3.2.24	L'employeur met-il à disposition de son personnel les locaux de vie et installations conformes aux exigences réglementaires ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	10	B	
3.2.25	Dans le cadre d'une intervention en dehors de ses locaux, l'employeur s'assure-t-il de la mise à disposition de son personnel de locaux de vie et d'installations conformes aux exigences réglementaires ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	25	V	

EXIGENCES : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.3 Réalisation

La réalisation consiste à mettre en œuvre la préparation (à fortiori l'analyse des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et moyens de prévention associés) pour exécuter les tâches, travaux ou prestations. Le planning des tâches, travaux ou prestations fait l'objet d'un suivi.

Mise au travail

Avant de débiter les travaux, l'employeur s'assure :

- Que les modes opératoires et l'analyse des risques sont disponibles sur le lieu de l'intervention,
- Que les moyens humains, techniques et organisationnels sont communiqués, compris et appliqués par tous les intervenants,
- Que les modes opératoires, l'analyse des risques, les moyens de prévention et les conditions d'intervention sur le lieu d'exécution des tâches, travaux ou prestations (travail réel / requis) correspondent à la préparation (travail prescrit),
- De la continuité des informations en cas de relève ou d'affectation de nouveau personnel.

L'improvisation n'a pas sa place au cours de la réalisation car elle est source de risques non maîtrisés.

Moyens humains

L'employeur affecte les personnels qualifiés et compétents en nombre suffisant.

Il s'assure de :

- l'adéquation entre les compétences des ressources affectées et celles exigées pour la réalisation des tâches, travaux ou prestations (aptitudes médicales, formations, autorisations/habilitations,...),
- leurs capacités physiques et mentales à mettre en œuvre les moyens de prévention issus de l'analyse des risques pour leur sécurité et leur santé (et celle de leurs collègues), et pour le respect de l'environnement,
- l'information à l'agence d'emploi (travail temporaire) de toute modification de la mission initialement prévue.

Moyens techniques

L'employeur s'assure que :

- la mise en œuvre des équipements de travail et des matériels s'effectue selon les réglementations et notices du constructeur,
- la mise à disposition des équipements et moyens de prévention sont en adéquation avec l'analyse des risques pour la réalisation des tâches/travaux/prestations,
- les documents réglementaires (notice constructeur, certificat de conformité, rapport des vérifications initiales ou périodiques, carnet de maintenance, assurance...) sont disponibles sur le lieu de réalisation des tâches, travaux ou prestations,
- le matériel utilisé est en bon état, suivi et conforme.

Certains équipements de travail et matériels font l'objet de contrôles réglementaires obligatoires (bâtiments, véhicules, engins, équipements de travail, moyens de prévention, ...). Les écarts ou observations éventuellement constatés lors de ces contrôles doivent être pris en compte en vue d'être levés (par exemple dans un plan d'actions).

Moyens organisationnels

L'employeur s'assure que :

- l'organisation du personnel du chantier est en adéquation avec les tâches/travaux/prestations,
- les risques d'interférences et/ou de coactivité sont maîtrisés,
- les moyens de prévention associés à l'analyse des risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT sont mis en œuvre (DUEP, PDP, PPSPS, autorisation de travail, permis, ...),
- les niveaux d'expositions (bruit, vibrations, agents chimiques,...) sont contrôlés,
- les risques liés à la préservation de l'environnement sont pris en compte, notamment dans la prévention des pollutions (air / eau / sol), dans la gestion des déchets (tri, stockage et évacuation),...

ÉVALUATIONS : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.3	Réalisation	Notes		
3.3.1	Le planning des tâches, travaux ou prestations, fait-il l'objet d'un suivi tout au long de la réalisation ?	10	B	
Mise au travail :				
3.3.2	La mise au travail est-elle réalisée ?	10	B	
3.3.3	Les modes opératoires sont-ils disponibles sur le lieu des tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.4	Les analyses des risques sont-elles disponibles sur le lieu des tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.5	Les moyens de prévention définis sont-ils communiqués aux personnels ?	10	B	
3.3.6	Les moyens de prévention définis sont-ils compris ?	10	B	
3.3.7	Les moyens de prévention définis sont-ils appliqués ?	100	V	
3.3.8	La correspondance entre la préparation et les conditions d'exécution des tâches, travaux ou prestations a-t-elle été vérifiée ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	10	B	
3.3.9	En cas de relève ou d'affectation de nouveau personnel, l'employeur s'assure-t-il de la continuité des informations ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	10	B	
Moyens humains :				
3.3.10	Les moyens humains (internes et externes) sont-ils en adéquation avec les tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.11	Les compétences nécessaires sont-elles en adéquation avec les tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.12	Les autorisations/habilitations nécessaires sont-elles en adéquation avec les tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.13	En cas de recours à du personnel temporaire, l'employeur informe-t-il l'agence d'emploi de toute modification de la mission initialement prévue ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	10	B	
Moyens techniques :				
3.3.14	Les moyens matériels sont-ils en adéquation avec les tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.15	Les équipements de travail sont-ils mis en œuvre conformément aux prescriptions/notices du constructeur ?	10	B	
3.3.16	Les documents réglementaires sont-ils disponibles sur le lieu des tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.17	Les équipements de travail sont-ils maintenus en bon état ?	40	V	

EXIGENCES : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.3 Réalisation (suite)

Sous-traitants

L'employeur met en œuvre le dispositif qu'il a défini pour la sélection, la maîtrise et l'évaluation de ses sous-traitants. L'employeur vérifie que son sous-traitant respecte les exigences requises en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et, si besoin, l'accompagne dans la mise en place de mesures compensatoires.

L'employeur doit déclarer ses sous-traitants à l'entreprise utilisatrice et/ou au coordonnateur SPS. Il s'assure de leur participation à l'analyse des risques des tâches/travaux/prestations.

La relation entre l'entreprise et son sous-traitant doit être contractuelle et respecter la réglementation en vigueur (notamment contrôler les obligations sur la main-d'œuvre illégale).

Fin de tâches / travaux / prestations

À l'issue des tâches/travaux/prestations, l'employeur définit et met en œuvre un dispositif permettant de réaliser une réception conjointement entre la (ou les) entreprise(s) intervenante(s) et le donneur d'ordre. Elle peut être formalisée sur : le mode opératoire, une autorisation de travail, un PV de réception,...

Une attention particulière est portée sur :

- la conformité des tâches/travaux/prestations réalisés avec ce qui a été demandé,
- le repli de l'ensemble du matériel,
- le nettoyage de la zone d'intervention,
- l'évacuation des déchets (conforme avec les filières définies),
- l'absence de risque résiduel pour la sécurité, la santé et l'environnement.

NB : Ces points concernent également les éventuels replis de chantier ponctuels pendant les tâches/travaux/prestations.

3.4 Le bilan et le retour d'expérience SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

L'employeur établit un bilan à l'issue des tâches, travaux ou prestations en s'appuyant a minima sur :

- les remontées d'informations du personnel,
- les situations dangereuses, presque accidents et accidents,
- les résultats des mesurages liés à la santé des travailleurs et les fiches d'expositions éventuellement formalisées suite à certaines activités (amiante, travaux hyperbare, rayonnements ionisants),
- les impacts environnementaux (gestion des déchets, des effluents, des pollutions, ...),
- les évaluations des sous-traitants et du personnel temporaire,
- les constats suite aux audits/visites, contrôles (internes ou externes),
- les modifications des conditions opératoires et leur gestion.

Ce bilan doit mettre en évidence a minima :

- les points positifs, les points à améliorer,
- l'efficacité des analyses des risques et des modes opératoires,
- les faits marquants,
- les écarts entre l'analyse de la préparation (travail prescrit) et la réalisation (travail réel).

Le bilan permet de capitaliser le retour d'expérience afin d'améliorer les pratiques. Il peut entraîner la révision des analyses des risques (DUER, PDP, PPSPS, permis,...), des préparations futures et des méthodes utilisées.

ÉVALUATIONS : ORGANISATION DU TRAVAIL

3.3	Réalisation (suite)	Notes		
Moyens organisationnels :				
3.3.18	Les moyens organisationnels (organisation du personnel du chantier, risques d'interférences et/ou de coactivité, moyens de prévention associés) sont-ils en adéquation avec les tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
3.3.19	Les contrôles des niveaux d'exposition du personnel sont-ils réalisés ?	20	VD	
3.3.20	Les moyens liés à la préservation de l'environnement sont-ils appliqués ?	20	VD	
3.3.21	L'employeur vérifie-t-il que son sous-traitant respecte les exigences requises en matière SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
3.3.22	L'employeur a-t-il déclaré aux parties intéressées (EU, coordonnateur SPS,...) la totalité de ses sous-traitants ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	5	B	
3.3.23	L'employeur a-t-il un dispositif de fin de tâches/travaux/prestations ?	10	B	
3.3.24	Les modifications des conditions opératoires entraînent-elles une révision de la réalisation ?	25	VD	

3.4	Le bilan et le retour d'expérience SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes		
3.4.1	L'employeur établit-il un bilan à l'issue des tâches, travaux ou prestations ?	10	B	
Ce bilan intègre-t-il :				
3.4.2	• Les remontées d'information du personnel ?	10	B	
3.4.3	• Les situations dangereuses, presque accidents et accidents ?	10	B	
3.4.4	• Les résultats des mesurages liés à la santé des travailleurs ?	10	B	
3.4.5	• Les impacts sur l'environnement ?	10	B	
3.4.6	• Les évaluations des sous-traitants et du personnel temporaire ?	10	B	
3.4.7	• Les constats suite aux audits/visites, contrôles (internes ou externes) ?	10	B	
3.4.8	• Les modifications des conditions opératoires et leur gestion ?	10	B	
Ce bilan met-il en évidence ?				
3.4.9	• Les points positifs, les points à améliorer ?	5	B	
3.4.10	• L'efficacité des analyses des risques et des modes opératoires ?	5	B	
3.4.11	• Les faits marquants ?	5	B	
3.4.12	• Les écarts entre l'analyse de la préparation (travail prescrit) et la réalisation (travail réel) ?	5	B	
3.4.13	La capitalisation du retour d'expérience permet-elle d'améliorer les pratiques de l'entreprise ?	50	VD	

AXE 4

EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

Objectif : Evaluer l'efficacité du système de management

EXIGENCES : EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

L'efficacité des dispositifs du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT mis en place par l'employeur (axes 1, 2 et 3) est évaluée au travers :

- de l'analyse des situations dangereuses, des presque-accidents et des accidents, des maladies professionnelles et des impacts environnementaux,
- des audits chantiers/ateliers et des visites terrain
- de l'audit annuel portant les 5 axes du système.

4.1 Analyse des situations dangereuses, des presque-accidents et des accidents, des maladies professionnelles et des impacts environnementaux

Lors de la survenue d'un événement (situation dangereuse, presque-accident, accident, maladie professionnelle, impact environnemental), l'employeur met en place des mesures immédiates afin d'éviter un sur-événement.

Quel que soit le type d'événement identifié, l'employeur réalise un recueil des faits afin d'en détailler les circonstances exactes (qui, quoi, où, quand, comment, avec quoi), de contrôler l'efficacité des actions immédiates et éventuellement de les compléter.

L'employeur doit évaluer l'événement selon ses propres critères – qui peuvent être similaires à ceux utilisés dans le DUER – (gravité réelle, gravité potentielle, fréquence, occurrence/REX, maîtrise, ...) et définit un (ou des) seuil(s) au-delà duquel (desquels), **une analyse approfondie des causes** sera menée.

La méthode d'analyse approfondie est définie par l'employeur (arbre des causes, 5 M, Ishikawa, ITaMaMi, AMDEC, 5 pourquoi, ...).

Cette analyse permet de déterminer les causes profondes (à tous les niveaux de l'organisation) et les actions de prévention associées contribuant à l'amélioration du système de management et de retenir des actions de prévention adaptées et pérennes. Leur réalisation sera suivie.

L'analyse approfondie est conduite par une (ou des) personne(s) maîtrisant la méthode retenue et qui permet d'identifier :

- les causes directes,
- les causes fondamentales,
- les actions correctives à mettre en œuvre,
- les actions préventives à mettre en œuvre.

Elle peut permettre un retour d'expérience (flash SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, réunions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, ...) et fait l'objet d'un enregistrement. Il appartient à l'employeur, lorsqu'il fait appel à des sous-traitants, de s'assurer que ceux-ci mettent en œuvre un dispositif équivalent.

La pertinence de l'analyse et les actions associées doivent permettre d'améliorer les résultats SECURITE, SANTE et ENVIRONNEMENT en lien avec les objectifs de l'Entreprise.

ÉVALUATIONS : EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

4.1	Analyse des situations dangereuses, des presque'accidents et des accidents, des maladies professionnelles et des impacts environnementaux	Notes		
L'employeur réalise-t-il un recueil des faits pour :				
4.1.1	• les situations dangereuses ?	10	B	
4.1.2	• les presque'accidents ?	10	B	
4.1.3	• les accidents ?	10	B	
4.1.4	• les maladies professionnelles ?	10	B	
4.1.5	• les impacts environnementaux ?	10	B	
4.1.6	L'employeur a-t-il défini un (des) seuil(s) au-delà duquel (desquels) il entreprend une analyse approfondie ?	10	B	
4.1.7	Le (ou les) critère(s) défini(s) sont-ils pertinents (gravité réelle, gravité potentielle, fréquence, occurrence/REX, maîtrise) ?	50	VD	
L'employeur réalise-t-il, à l'aide d'une méthode, une analyse approfondie des faits pour :				
4.1.8	• les situations dangereuses ?	10	B	
4.1.9	• les presque'accidents ?	10	B	
4.1.10	• les accidents ?	10	B	
4.1.11	• les maladies professionnelles ?	10	B	
4.1.12	• les impacts environnementaux ?	10	B	
4.1.13	La méthode est-elle maitrisée ?	10	B	
4.1.14	La mise en œuvre de la méthode d'analyse permet-elle de mettre en évidence des causes directes ?	25	V	
4.1.15	La mise en œuvre de la méthode d'analyse permet-elle de mettre en évidence des causes fondamentales ?	25	V	
4.1.16	La mise en œuvre de la méthode d'analyse permet-elle d'élaborer des actions pertinentes ?	50	V	
4.1.17	Ces actions sont-elles intégrées dans le plan d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise ?	10	B	
4.1.18	L'employeur s'est-il assuré de la présence d'un dispositif équivalent chez ses sous-traitants ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	10	B	
Les actions menées à l'issue de l'analyse permettent-elles d'améliorer les résultats :				
4.1.19	• Sécurité ?	10	B	
4.1.20	• Santé ?	10	B	
4.1.21	• Environnement ?	10	B	

EXIGENCES : EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

4.2 Les audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

L'employeur contrôle l'efficacité d'une partie de son système de management par des audits terrain dans les domaines SÉCURITÉ, SANTÉ et ENVIRONNEMENT. Ces audits peuvent prendre la forme de visites terrain ou toutes autres formes sur les lieux de réalisation des tâches/travaux/prestations (bureaux, ateliers et chantiers).

Les audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT abordent les aspects :

- humains : connaissance par les personnels des risques auxquels ils sont exposés, respect des procédures/méthodes de travail, respect des consignes issues de l'analyse des risques, formations/autorisations/habilitations, identification d'attitudes à risques...
- organisationnels : préparation, planification, élaboration des consignes issues de l'analyse des risques, élaboration des procédures / méthodes de travail, tri et évacuation des déchets, identification de situations dangereuses...
- techniques : adéquation et conformité du matériel, mise en place des moyens de prévention, produits utilisés (FDS), identification de situations dangereuses...

Ces contrôles sont réalisés de manière régulière sur l'ensemble du personnel et des activités de l'entreprise et doivent permettre de détecter les points forts, les écarts et les pistes de progrès.

Les actions peuvent être immédiates ou différées. Elles seront toutes tracées et peuvent être reportées dans le(s) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT. Le fait de toutes les tracer permet de prendre en compte leur récurrence.

À toutes fins utiles, les grandes lignes directrices pour la réalisation d'audit sont explicitées en « conseil pour N° 5 » du livret « les Conseils de Masecotte ».

ÉVALUATIONS : EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

4.2	Les audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes		
4.2.1	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	10	B	
Les audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT abordent-ils les aspects :				
4.2.2	• Humains ?	10	B	
4.2.3	• Organisationnels ?	10	B	
4.2.4	• Techniques ?	10	B	
Les audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT réalisés portent-ils sur les domaines :				
4.2.5	• Sécurité ?	10	B	
4.2.6	• Santé ?	10	B	
4.2.7	• Environnement ?	10	B	
4.2.8	La fréquence de réalisation des audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT est-elle adaptée à l'entreprise ?	50	V	
4.2.9	Ces audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT portent-ils sur l'ensemble du personnel et des activités de l'entreprise ?	50	V	
Les audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT remontent-ils des informations dans les domaines :				
4.2.10	• Sécurité ?	10	B	
4.2.11	• Santé ?	10	B	
4.2.12	• Environnement ?	10	B	
4.2.13	Les écarts constatés lors des audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT génèrent-ils des actions ?	40	V	
4.2.14	Ces actions sont-elles identifiées dans le(s) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	10	B	

EXIGENCES : EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

4.3 L'audit du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

Un audit système sur l'ensemble des activités du périmètre concerné par la certification est obligatoire au moins une fois par an afin :

- de mettre en avant des bonnes pratiques et des points positifs,
- d'identifier et de statuer sur des pistes de progrès,
- **de mettre en œuvre des actions issues des écarts.**

L'ensemble des actions décidées sont identifiées dans le(s) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et font l'objet d'un suivi.

Cet audit du système de management comporte une partie documentaire et une partie terrain (bureaux, ateliers et chantiers).

Il permet de vérifier l'atteinte de l'objectif de chaque axe du référentiel :

- Axe 1 : Définir l'organisation du management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise,
- Axe 2 : Transmettre à tous les personnels le « savoir », le « savoir faire » et le « savoir être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail,
- Axe 3 : Maîtriser les risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations,
- Axe 4 : Evaluer l'efficacité du système de management,
- Axe 5 : Statuer sur le système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et l'améliorer en continu.

L'audit annuel permet de vérifier que l'ensemble des dispositifs qui constituent le système de management défini par l'employeur sont :

- **adaptés** : que les dispositifs correspondent à l'activité, la taille, le périmètre, l'organisation de l'entreprise, qu'ils soient durables et apportent des résultats,
- **connus** : que les personnels soient en mesure de restituer les modalités de ces dispositifs qui les concernent (cf : fiche de fonction, analyses des risques, ...),
- **appliqués** : que les modalités prescrites dans ces dispositifs soient mises en œuvre (contrôlées, mesurées, tracées).

Par exemple :

- Axe 1 : politique, objectifs, indicateurs, organisation de pilotage, plan d'actions, dispositif documentaire, informations, animations,
- Axe 2 : recrutement, fiche de poste, accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, parrainage / tutorat, formations, évaluation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT du personnel,
- Axe 3 : analyse des risques, planification, sous-traitance, bilan/ReX,
- Axe 4 : analyse des dysfonctionnements, audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT,
- Axe 5 : analyse du (ou des) bilan(s) annuel(s) précédent(s) et des actions prises dans le cadre de l'amélioration continue.

A toutes fins utiles, les grandes lignes directrices pour la réalisation d'audit sont explicitées en « conseil pour N° 5 » du livret « les Conseils de Masecotte ».

ÉVALUATIONS : EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

4.3	L'audit du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes	
4.3.1	L'employeur effectue-t-il un audit de son système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT au moins une fois par an ?	10	B
4.3.2	L'audit du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT prend-il en compte l'ensemble des activités du périmètre concerné par la certification ?	50	V
L'audit du système met-il en évidence des pistes de progrès ou des écarts sur :			
4.3.3	• La partie documentaire ?	25	VD
4.3.4	• La partie terrain ?	50	VD
L'audit du système permet-il de statuer sur l'atteinte de l'objectif de chaque axe ?			
4.3.5	• Axe 1 : Définir l'organisation du management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de l'entreprise	25	V
4.3.6	• Axe 2 : Transmettre à tous les personnels le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail	25	V
4.3.7	• Axe 3 : Maîtriser les risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations	50	V
4.3.8	• Axe 4 : Evaluer l'efficacité du système de management	50	V
4.3.9	• Axe 5 : Statuer sur le système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et l'améliorer en continu	25	V
L'audit du système permet-il de vérifier que les dispositifs SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT mis en place sur chaque axe sont <u>adaptés, connus et appliqués</u> ?			
4.3.10	• Axe 1 : politique, objectifs, indicateurs, organisation de pilotage, plan d'actions, dispositif documentaire, informations, animations,...	25	V
4.3.11	• Axe 2 : recrutement, fiche de poste, accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, parrainage / tutorat, formations, évaluation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT du personnel...	25	V
4.3.12	• Axe 3 : analyse des risques, planification, sous-traitance, bilan/REx...	50	V
4.3.13	• Axe 4 : analyse des dysfonctionnements, audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT...	50	V
4.3.14	• Axe 5 : analyse du (ou des) bilan(s) annuel(s) précédent(s) et des actions prises dans le cadre de l'amélioration continue	25	V
4.3.15	Les écarts constatés lors de l'audit de son système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT génèrent-ils des actions ?	40	VD
4.3.16	Ces actions sont-elles identifiées dans le(s) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT ?	5	B

AXE 5

BILAN ET AMÉLIORATION CONTINUE

Objectif : Statuer sur le système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et l'améliorer en continu.

EXIGENCES : BILAN ET AMÉLIORATION CONTINUE

L'amélioration continue est une démarche permanente. Elle participe à :

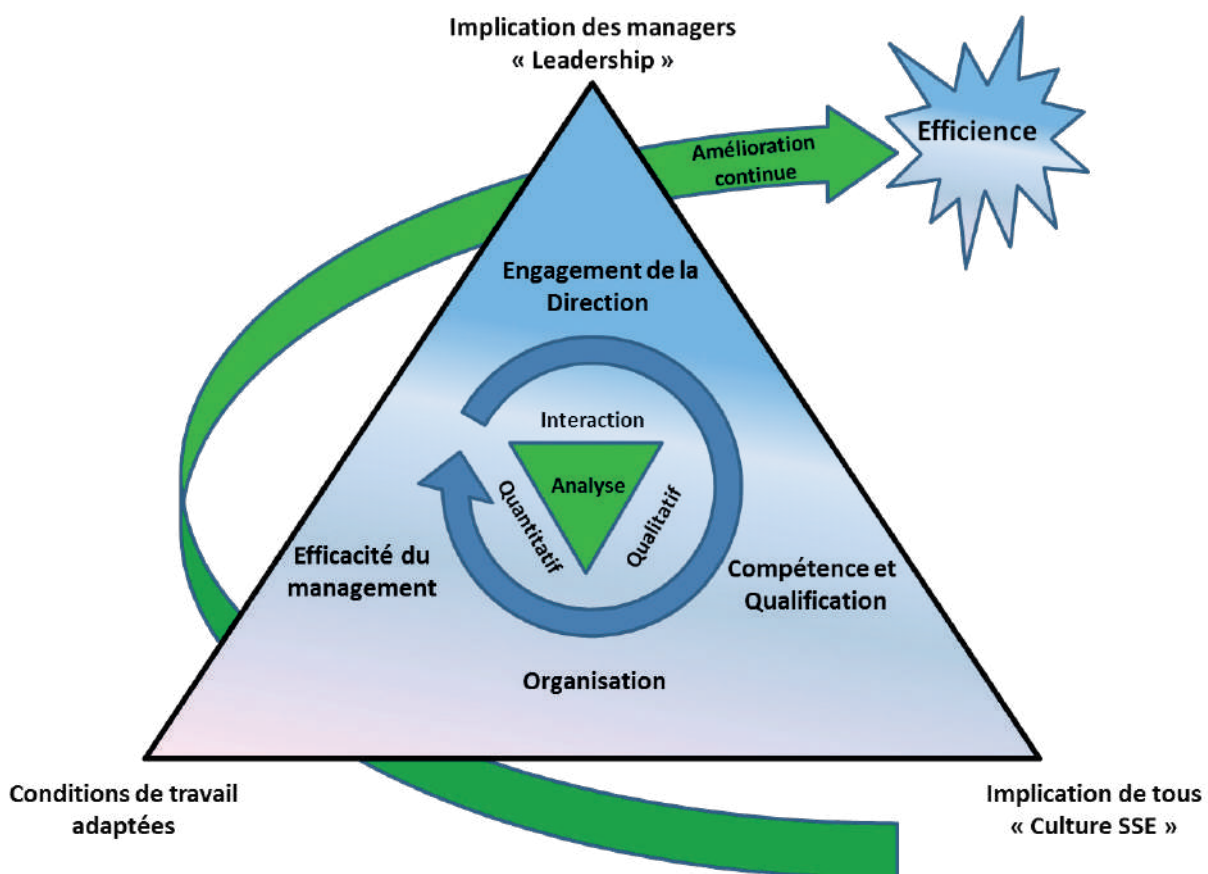
- la préservation de la sécurité et de la santé des personnels ainsi qu'au respect de l'environnement,
- l'amélioration des conditions de travail,
- **l'efficience** des dispositifs : mise en œuvre d'actions réalisables, adaptées, tenant compte de la réalité économique tout en restant efficaces.

Ce concept d'amélioration continue se concrétise par la remise en cause régulière des outils du système de management de l'entreprise issus des 4 autres axes du référentiel. Il est applicable à tous les niveaux de l'entreprise.

Cette démarche, a minima annuelle (un point intermédiaire peut être fait en cours d'année lors des comités de pilotage du système), est faite à partir d'un **bilan factuel** (données d'entrée) sur les points forts et les points à améliorer qui permettront à l'employeur de statuer sur l'efficacité et l'efficience de son système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.

Elle lui permet de s'améliorer en proposant de revoir (ajout / modification / suppression) ses objectifs et ses actions (données de sortie).

À toutes fins utiles, les grandes lignes directrices pour la mise en œuvre d'un bilan sont explicitées en « conseil pour N° 6 » du livret « les Conseils de Masecotte ».



5.1 Bilan SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (données d'entrée)

Le bilan est l'analyse factuelle qui est faite entre les objectifs fixés, les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus. Il est réalisé de manière quantitative et qualitative et **contient a minima les éléments suivants** :

- l'atteinte partielle ou totale des objectifs,
- le suivi et la pertinence des indicateurs (évolution, en corrélation avec les objectifs),
- les écarts constatés lors des vérifications de l'application de la réglementation,
- le retour des parties intéressées (par exemple : représentants du personnel, service de prévention et de santé au travail, organismes de prévention, autorités...),
- l'état d'avancement du (ou des) plan(s) d'actions et son (ou leur) efficacité globale, y compris du bilan précédent,
- les modifications contractuelles et/ou réglementaires applicables à l'entreprise,
- les modifications des activités de l'entreprise,
- les remontées terrain, notamment les bonnes pratiques, dans les domaines SECURITE, SANTE et ENVIRONNEMENT,
- le suivi des effectifs : turn-over, plan de formation et maintien des compétences,
- les résultats de l'évaluation de la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de son personnel et des travailleurs temporaires,
- l'actualisation de l'analyse des risques et des moyens de prévention associés en fonction des évolutions d'activités,
- l'analyse des différentes modifications des conditions opératoires,
- les bilans et retours d'expérience à l'issue des tâches, travaux et prestations,
- les retours d'expérience suite aux dysfonctionnements : accidentologie, mesurage et exposition aux dangers, maladie professionnelle, restriction médicale, impact environnemental,
- les résultats d'audits système (sur les 5 axes) et autres contrôles planifiés du système de management, notamment du dernier audit de certification.

ÉVALUATIONS : BILAN ET AMÉLIORATION CONTINUE

5.1	Bilan SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT			Notes
5.1.1	L'employeur réalise-t-il un bilan annuel de son système de management ?	10	B	
5.1.2	Ce bilan contient-il une analyse quantitative ?	10	B	
5.1.3	Ce bilan contient-il une analyse qualitative ?	10	B	
Ce bilan se fonde-t-il a minima sur :				
5.1.4	• L'atteinte partielle ou totale des objectifs ?	25	V	
5.1.5	• Le suivi et la pertinence des indicateurs (évolution, en corrélation avec les objectifs) ?	25	V	
5.1.6	• Les écarts constatés lors des vérifications de l'application de la réglementation (veille et récolement) ?	25	V	
5.1.7	• Le retour des parties intéressées (par exemple : représentants du personnel, service de prévention et de santé au travail, organismes de prévention, autorités...) ?	25	V	
5.1.8	• L'état d'avancement du (ou des) plan(s) d'actions et son (ou leur) efficacité globale ?	25	V	
5.1.9	• Les modifications contractuelles et/ou réglementaires applicables à l'entreprise ?	10	B	
5.1.10	• Les modifications des activités de l'entreprise ?	10	B	
5.1.11	• Les remontées terrain, notamment les bonnes pratiques, dans le domaine de la Sécurité ?	30	V	
5.1.12	• Les remontées terrain, notamment les bonnes pratiques, dans le domaine de la Santé ?	30	V	
5.1.13	• Les remontées terrain, notamment les bonnes pratiques, dans le domaine de l'Environnement ?	30	V	
5.1.14	• Le suivi des effectifs : turn-over, plan de formation et maintien des compétences ?	25	V	
5.1.15	• Les résultats de l'évaluation de la culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT de son personnel et des travailleurs temporaires ?	25	V	
5.1.16	• L'actualisation de l'analyse des risques et des moyens de prévention associés en fonction des évolutions d'activités ?	50	V	
5.1.17	• L'analyse des différentes modifications des conditions opératoires ?	25	V	
5.1.18	• Les bilans et retours d'expérience à l'issue des tâches, travaux et prestations ?	25	V	
5.1.19	• Les retours d'expérience suite aux dysfonctionnements dans le domaine de la Sécurité : accidentologie ?	25	V	
5.1.20	• Les retours d'expérience suite aux dysfonctionnements dans le domaine de la Santé : mesurage et exposition aux dangers, maladie professionnelle, restriction médicale ?	25	V	
5.1.21	• Les retours d'expérience suite aux dysfonctionnements dans le domaine de l'Environnement : consommations, pollutions ?	25	V	
5.1.22	• Les résultats d'audits système (sur les 5 axes) et autres contrôles planifiés du système de management ?	25	V	
5.1.23	• Le suivi des écarts du dernier audit de certification ? (Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)	10	B	

EXIGENCES : BILAN ET AMÉLIORATION CONTINUE

5.2 Actions d'amélioration SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (données de sortie)

En fonction de ce bilan SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT et des conclusions, l'employeur peut décider de faire évoluer :

- ses objectifs et ses indicateurs,
- sa politique,
- son (ou ses) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, notamment issu de l'état de conformité réglementaire,
- ses dispositifs du système de management : dispositif documentaire, informations, animations, recrutement, fiche de poste, accueil SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, parrainage / tutorat, formations, évaluation SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT du personnel, planification, sous-traitance, bilan/ReX, analyse des dysfonctionnements, audits terrain SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, bilan(s) annuel(s) précédent(s) et des actions prises dans le cadre de l'amélioration continue, ...
- ses modes opératoires, analyses des risques et moyens de prévention associés,
- l'affectation des ressources,
- son organisation.

Suite au bilan, à l'analyse et aux décisions prises, l'employeur conserve la traçabilité de l'information qu'il donne à ses personnels.

ÉVALUATIONS : BILAN ET AMÉLIORATION CONTINUE

5.2	Actions d'amélioration SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT	Notes		
Le bilan SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT permet-il à l'employeur de faire évoluer :				
5.2.1	• Ses objectifs et ses indicateurs ?	80	VD	
5.2.2	• Sa politique ?	25	VD	
5.2.3	• Son (ou ses) plan(s) d'actions SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, notamment issu de la conformité réglementaire ?	80	VD	
5.2.4	• Ses dispositifs du système de management ?	50	VD	
5.2.5	• Ses modes opératoires, analyses des risques et moyens de prévention associés ?	50	VD	
5.2.6	• L'affectation des ressources ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	20	VD	
5.2.7	• Son organisation ?	20	VD	
5.2.8	Les décisions sont-elles communiquées et expliquées au personnel ? <i>(Question pouvant être neutralisée suivant les conditions définies p10)</i>	50	V	

LEXIQUE

ACCIDENT

Tout événement survenu sur le lieu de travail ou du fait du travail qui a entraîné un dommage (aux personnes, et/ou aux biens, et/ou à l'environnement, ...)

ACCUEIL

Séance d'information du personnel sur les risques, les règles et consignes associées. Cette formation est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire (changement de poste, changement technique, des procédés de fabrication, des modes opératoires et de la réglementation d'organisation entreprise).

ACTION CORRECTIVE

Action entreprise pour éliminer les causes d'un écart existant afin d'en empêcher le renouvellement.

ACTION PRÉVENTIVE

Action entreprise pour éliminer les causes d'un écart potentiel pour empêcher qu'il ne se produise.

AMÉLIORATION CONTINUE

Démarche régulière permettant d'améliorer la performance et l'efficacité globales du système de management en accord avec la politique de l'entreprise.

ATELIER

Lieu ou local où travaillent des ouvriers avec des règles spécifiques à leur métier.

AUDIT

L'audit est un examen méthodique, factuel réalisé sur la base d'un référentiel. Il permet d'établir des constats à partir des points audités (état des lieux) afin d'en dégager les écarts et les pistes de progrès et de mettre en avant les bonnes pratiques / points positifs.

AUTORISATION DE CONDUITE

Elle est délivrée par l'employeur notamment pour les engins de manutention, machine, conduite. Une formation adéquate du personnel est nécessaire. Elle est à compléter et réactualiser chaque fois que le besoin se fait ressentir.

À minima, une autorisation de conduite doit être délivrée par l'employeur, pour la conduite des engins suivants :

- Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté,
- Grues à tour,
- Grues mobiles,
- Engins de chantiers télécommandés ou à conducteur porté,
- Plates-formes élévatrices mobiles de personnel,
- Grues auxiliaires de chargement de véhicules.

Cette autorisation est accordée si :

- le médecin du travail a délivré au conducteur un certificat d'aptitude médicale
- le conducteur a acquis le savoir et les compétences nécessaires par :
 - un contrôle des connaissances et savoir-faire pour la conduite en sécurité de l'engin
 - une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation

Ce principe peut s'étendre à différents outils, machines dans l'entreprise en fonction de choix de l'employeur. À ne pas confondre avec l'habilitation électrique.

AUTORISATION DE TRAVAIL

Document daté et signé par les personnes habilitées décrivant les risques SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT, les moyens de prévention et autorisant l'exécution d'un travail sur un lieu précis (= permis de travail).

CAUSERIE

Une causerie est une réunion planifiée et organisée régulièrement abordant des thématiques spécifiques.

CERTIFICATION SYSTEME COMMUN MASE/FRANCE CHIMIE

Reconnaissance, par une des associations MASE, du système de management SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT.

CHAMP D'APPLICATION

Ensemble des activités de l'entreprise couvert par la certification système commun MASE/France Chimie.

CHANTIER

Opération en dehors des locaux de l'entreprise – lieu de construction, d'exploitation ou de démolition – endroit où sont entreposés des matériaux divers.

COMITÉ DE DIRECTION

Groupe de personnes chargé de mettre en œuvre et de piloter le système de management de l'entreprise.

COMITÉ DE PILOTAGE

Le comité de pilotage (COPIL) est une instance de l'association. Il effectue différentes missions (certification, réunions, représentativité...). Ses membres, répondant aux conditions d'éligibilités, sont désignés par le conseil d'administration.

COMPAGNONNAGE

Voir « TUTEUR ».

COMPÉTENCE

Mise en œuvre d'un savoir-faire validé, dans une situation professionnelle complexe, en vue d'un résultat ou d'une exigence attendue.

COORDINATION SPS

C'est une obligation du maître d'ouvrage pour les opérations de BTP. La coordination sécurité protection de la santé vise, pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où interviennent plusieurs entrepreneurs ou travailleurs indépendants, à prévenir les risques issus de leur coactivité et à prévoir l'utilisation de moyens communs. À cet effet, le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur SPS, dont les rôles, missions et responsabilités sont définis par le Code du travail.

CO-TRAITANCE

Plusieurs entreprises qui s'associent juridiquement afin de répondre ensemble à une même commande.

CULTURE SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT (SSE) DE L'ENTREPRISE

La culture SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT est l'ensemble des valeurs, des pratiques et des méthodes SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT communes à tous les acteurs (employeur, personnels) de l'entreprise ou de l'organisation. Elle est mise en valeur à travers les 5 axes du référentiel.

DANGER

Propriété intrinsèque d'un élément pouvant compromettre l'intégrité physique, la santé des personnes ou menaçant la sécurité des installations ou de l'environnement.

DÉLÉGATION DE POUVOIR

Une délégation de pouvoir, est un acte juridique par lequel une autorité (le délégant) se dessaisit d'une partie ou totalité de ses pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à une autorité subordonnée (le délégataire).

DISPOSITIF

Document écrit formalisant les moyens mis en œuvre pour atteindre le but recherché.

DISPOSITIF DOCUMENTAIRE

Ensemble des dispositifs formalisant les moyens mis en œuvre pour atteindre le(s) but(s) recherché(s).

DOCUMENTS D'INTERVENTION

Ensemble des documents nécessaires pour mener une action (gammes, procédures, consignes, plans, schémas, modes opératoires...).

DOCUMENT UNIQUE ÉVALUATION DES RISQUES

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) est la transcription écrite dans un document des résultats de l'évaluation des risques de l'entreprise.

ÉCART MAJEUR

Un écart majeur est un écart par rapport au référentiel pouvant mettre en péril le système en place, son organisation, son application, son efficacité ou la sécurité et la santé des personnes ou l'environnement.

ÉCART MINEUR

Un écart mineur est une déviation sécurité santé ou environnement qui n'empêche pas le système de fonctionner, mais qui pourrait freiner son efficacité.

EFFICACITÉ

Une action (ou système) produisant l'effet souhaité ou le résultat attendu. Le système de management est considéré comme efficace si les risques sont maîtrisés, les résultats s'améliorent durablement, le système de management se développe au sein de l'entreprise. L'efficacité amène à l'efficience.

EFFICIENCE

On entend par efficience la mise en œuvre d'actions réalisables, adaptées, tenant compte de la réalité économique tout en restant efficace.

EMPLOYEUR

Personne qui emploie du personnel salarié.

ENREGISTREMENT

Document faisant état de résultat obtenu ou apportant la preuve de la réalisation d'une action.

ENTREPRISE

Structure publique ou privée sous laquelle s'exerce une activité économique en utilisant des ressources humaines (personnels, temporaires ou sous-traitants), des locaux et des équipements appropriés.

ENTREPRISE INTERVENANTE (EI)

Entreprise prestataire de services (fournisseur), entreprise considérée comme extérieure à l'entreprise utilisatrice.

ENTREPRISE UTILISATRICE (EU)

Maître d'ouvrage / donneur d'ordre (client).

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Il permet à la fois de déterminer si les objectifs (travaux, SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT...) fixés ont été atteints et d'en fixer de nouveaux pour l'année suivante.

Il permet de proposer des actions de formation (à la demande du salarié ou de l'employeur). Il détermine les modifications liées au poste de travail. Quel que soit le cas de figure, il est impératif de ne pas rester dans le non-dit. C'est un moment d'échange.

ENVIRONNEMENT

Milieu (l'air, l'eau, le sol) dans lequel un organisme (la flore et la faune) se développe. L'interaction de l'homme sur ce milieu peut avoir des conséquences positives ou négatives.

EXPOSITION

Action de soumettre un individu à un risque identifié.

FACTEURS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS

Ce sont les facteurs qui conditionnent une activité humaine efficiente et sûre : les individus (compétences, état de santé, ...), les groupes de travail (qualité des collectifs et des débats, solidarité...), la situation de travail (conçue en fonction des propriétés humaines et des tâches) et l'organisation vivante (rôle des managers, implication des personnels dans la mise au point des règles, traitement participatif des problèmes...).

FORMATION

La formation est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoirfaire (habiletés et compétences) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

GHE

Un Groupe Homogène d'Exposition (GHE) est un ensemble de personnes, de postes de travail ou de fonction de travail, pour lesquels on estime que l'exposition est de même nature et d'intensité similaire. Chaque salarié doit être intégré dans un ou plusieurs GHE.

HABILITATIONS

Le terme « habilitations » est utilisé dans des domaines spécifiques : électrique, pyrotechnique, etc... Le titre doit être signé par l'employeur et par la personne habilitée.

HEURES TRAVAILLÉES

Le total des heures travaillées représente la somme des heures effectivement ouvrées réalisées par les salariés.

HYGIÈNE

L'hygiène du travail est la discipline de l'anticipation, la reconnaissance, l'évaluation et le contrôle des dangers sur la santé dans l'environnement du travail avec pour objectif la protection de la santé des personnels à moyen et long termes.

INDICATEURS

Un indicateur est une information choisie et objective, destinée à observer périodiquement les évolutions par rapport aux objectifs fixés (voir livret « Les Conseils de Masecotte », « conseil pour N°3 » - « Conseils pour la mise en place d'indicateurs »).

INFORMATION

Éléments permettant la remontée ou la descente d'éléments nécessaire à la compréhension (affiche, causerie, mail, ¼ d'heure sécurité...).

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le Comité Social et Economique est le nom de l'instance représentative du personnel. Elle remplace depuis 2017 les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou le cas échéant la délégation unique du personnel).

INSTRUCTION

Note interne qui participe à la définition des bonnes pratiques et/ou de la manière d'opérer.

LISTE DES POSTES À RISQUES PARTICULIERS

La liste des postes à risques particuliers, réalisée par l'employeur, énumère les postes de travail qui présentent des risques particuliers pour la santé et la sécurité des personnels. Les personnels précaires (CDD, intérimaires), exposés à un poste à risques particuliers, bénéficient d'une formation renforcée.

LOCATIER

Un locatier est un prestataire non sous-traitant qui propose la location « d'engin avec chauffeur ». Le locatier doit être couvert par une analyse des risques.

MANUEL D'AMÉLIORATION SÉCURITÉ ENTREPRISE

Document entier dans lequel se trouve le « Référentiel ».

MALADIE PROFESSIONNELLE

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte de conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Pour être reconnue la maladie doit figurer sur un des tableaux annexés au Code de la Sécurité Sociale (créés et modifiés par décret).

MANUEL D'AMÉLIORATION SECURITE SANTE ENVIRONNEMENT DES ENTREPRISES

Le document se compose de 2 fascicules et comporte : un référentiel, le processus de certification, les « Conseils Pour » de Masecotte, un guide des abréviations et un lexique.

MESURAGE

Action ou manière de mesurer une exposition et de la comparer avec une valeur de référence.

MODE OPÉRATOIRE

Un mode opératoire est un document qui précise l'ordonnancement des tâches, travaux ou prestations. Ce mode opératoire peut être associé à une analyse des risques et aux mesures SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT / contrôles mis en œuvre.

MOYENS DE PRÉVENTION

Ensemble des mesures prises pour anticiper / éviter les risques potentiels. (CF Principes Généraux de Prévention abordés dans §3.1)

OBJECTIF

But général que l'entreprise se fixe en cohérence avec sa politique.

OBSERVATION

Remarque pouvant s'apparenter à une piste de progrès.

PARRAIN

Voir « TUTEUR ».

PERMIS DE TRAVAIL

Voir « AUTORISATION DE TRAVAIL ».

PERTINENCE DU SYSTÈME DE MANAGEMENT

Le système de management mis en place par l'employeur est considéré comme pertinent s'il est cohérent, adapté aux besoins de l'entreprise.

PISTE DE PROGRÈS

Suggestions pouvant être faites pour aider l'employeur à améliorer son système.

PLAN DE PRÉVENTION

Le PDP est une démarche d'analyse des risques interférents et coactifs qui doit être mise en œuvre par le chef d'entreprise utilisatrice (celui qui fait faire les travaux) avec les responsables des entreprises extérieures (ceux qui font les travaux) intervenant dans le cadre d'une ou plusieurs opérations. Il est obligatoire sous forme écrite pour tous travaux dangereux (liste définie par l'arrêté du 19 mars 1993) ou lorsque la durée de l'opération est supérieure à 400 heures sur une période de 12 mois.

PLAN PARTICULIER DE SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ

Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la santé (PPSPS) : Il est établi par l'entreprise qui travaille sur un chantier clos et indépendant de bâtiment ou génie civil à partir du Plan Général de Coordination (PGC).

PLANIFICATION

Programmation des actions ou tâches à mener pour atteindre un objectif ou un résultat.

POINT D'ARRÊT

Étape clé nécessitant un contrôle obligatoire pour permettre la poursuite des tâches/travaux/prestations.

POLITIQUE

Déclaration formalisée par l'employeur décrivant les engagements fondamentaux du système de management de l'entreprise.

PRESQU'ACCIDENT

Tout événement survenu sur le lieu de travail ou du fait du travail qui aurait pu entraîner un dommage (aux personnes, et/ou aux biens, et/ou à l'environnement, ...).

PROCÉDURE

Document fixant, pour une activité donnée, les moyens à utiliser, les dispositions à mettre en place et les vérifications à effectuer pour obtenir le résultat attendu.

PROTOCOLE SÉCURITÉ

Lié à l'activité de chargement ou de déchargement. Le protocole de sécurité est un document écrit, établi entre l'entreprise d'accueil et le transporteur. Il comporte toutes les indications et informations découlant de l'analyse préalable des risques liés à l'opération.

RÉCOLEMENT

Analyse des écarts entre les exigences réglementaires applicables à l'entreprise et ce qu'elle applique.

RÉFÉRENTIEL

Il est une des composantes du Manuel d'Amélioration SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT des Entreprises : il contient les exigences et les questions associées.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Le retour d'expérience est une analyse méthodique et rigoureuse d'un événement afin d'en tirer des enseignements pour l'avenir.

REUNION SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT

La réunion SÉCURITÉ SANTÉ ENVIRONNEMENT est un moment d'échanges (formel ou informel) portant sur la Sécurité, la Santé ou l'Environnement. Exemples : causerie, remontées d'information, animation, quart d'heure, ...

REVUE DOCUMENTAIRE

Analyse détaillée de l'ensemble des documents définissant le système de management mis en place.

RISQUE

Le risque est la probabilité de voir un danger causer un impact lorsqu'il y a exposition à ce danger (Risque=Danger x Exposition).

RISQUE RÉSIDUEL

Risque qui subsiste lorsque des moyens de prévention ont été mis en œuvre.

SALARIÉ TEMPORAIRE

Le travail temporaire est la conséquence de la conclusion d'un contrat de travail temporaire qui n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Sont appelés salariés temporaires, les salariés sous contrat de travail temporaire. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

SALARIÉ ORGANIQUE

Un salarié organique est un salarié qui effectue sa mission en étant directement rattaché de manière hiérarchique à un employeur.

SANTÉ

La préservation de l'état physique et psychologique à court terme (sécurité), moyen et long terme (hygiène).

SÉCURITÉ

La sécurité est la discipline de l'anticipation, la reconnaissance, l'évaluation et le contrôle des dangers sur la santé dans l'environnement du travail avec pour objectif la protection de la santé à court terme des personnels et le bien-être et la protection de la communauté dans son ensemble.

SITUATION DANGEREUSE

C'est une situation dans laquelle un dommage est possible en relation avec un ou plusieurs phénomènes dangereux.

SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance est la réalisation d'une prestation confiée par contrat à une autre entreprise (appelée sous-traitante). Il existe différents types de sous-traitance.

SYSTÈME DE MANAGEMENT

Ensemble de la structure organisationnelle globale (responsabilités, procédures et ressources) qui permet la gestion des risques associés aux activités de l'organisme relatifs à la sécurité, la santé et l'environnement.

TAUX DE FRÉQUENCE

- **TAUX DE FREQUENCE 1 (ou TF1) :**

Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.

Ex. : 5 accidents avec arrêt pour 120 000 heures travaillées.

$$TF1 = \frac{5 \times 1\,000\,000}{120\,000} = 41,6$$

- **TAUX DE FREQUENCE 2 (ou TF2) :**

Nombre d'accidents déclarés avec et sans arrêt par million d'heures travaillées.

- **TAUX DE FREQUENCE 3 (ou TF3) :**

Nombre d'accidents déclarés avec arrêt, sans arrêt et soins par million d'heures travaillées.

TAUX DE GRAVITÉ

Nombre de jours d'arrêt par milliers d'heures travaillées.

Ex : 132 jours d'arrêt pour 120 000 heures travaillées.

$$TG = \frac{132 \times 1\,000}{120\,000} = 1,1$$

Ces quatre indicateurs rendent compte de la fréquence des accidents, de leur gravité.

TUTEUR (parrain)

Le tuteur est un salarié expérimenté (connaissance poste de travail SSE) qui facilite l'intégration d'une personne (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire, nouvelle affectation) dans l'entreprise.

NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]



Certifié PEFC

Ce produit est issu
de forêts gérées
durablement et de
sources contrôlées.

pefc-france.org



Ensemble pour la sécurité, la santé et l'environnement

Référentiel version 2024



mase-asso.fr

**FRANCE
CHIMIE**

MASE
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE