



MODE D'EMPLOI

CERTIFICATION ISO 45 001: S'EN EMPARER POUR AGIR SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LA NOUVELLE NORME ISO 45 001 ET SON PROTOCOLE DE CERTIFICATION ABORDE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL. COMMENT S'EN SAISIR POUR AGIR SUR CES ENJEUX MAJEURS FACE À L'EMPLOYEUR ?

ISO 45 001 : POUR AGIR
SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Les normes ISO (International organisation for standardisation) sont définies par l'Organisation internationale de normalisation, organisation non gouvernementale, et par les organismes nationaux de normalisation des pays membres qui la constituent.

La norme ISO 9001, la plus connue, constate l'aptitude d'une entreprise ou d'un organisme, public ou privé, à répondre à ses exigences en matière de qualité d'un produit ou d'un service. La norme ISO 45 001, la plus récente, propose quant à elle un cadre de référence pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

La CFDT n'est pas favorable à cette norme et perçoit le risque de sa mise en œuvre unilatérale par l'employeur. Comment profiter de la mise en place de la norme ISO 45 001 pour apporter de réelles améliorations à la santé et la sécurité au travail ? La CFDT vous pointe les étapes clefs.



DÉFINITION DES NORMES ISO

C'est donc l'Organisation internationale de normalisation qui élabore les normes internationales en collaboration avec les organismes nationaux de normalisation des pays membres (Afnor pour la France, DIN pour l'Allemagne, BSI pour le Royaume-Uni, etc). Les normes sont des documents de référence, d'application volontaire, qui définissent des spécifications, des prescriptions techniques ou qualitatives, auxquelles des produits, des procédés de fabrication ou des services peuvent se conformer. Elles peuvent également être relatives à des méthodes, à des processus ou à des organisations. En principe, la norme n'a pas de valeur réglementaire. Pour autant, en cas de contentieux, il est possible que le juge l'intègre comme fondement à son analyse des situations et des responsabilités. Lorsqu'un texte réglementaire impose des mesures d'application via une norme, elles deviennent obligatoires, mais dans de rares cas seulement. Les trois dernières décennies ont vu le développement et la publication de normes de management dont la dernière concerne le management de la santé et de la sécurité : ISO 45 001. Les normes de management ISO sont conçues de manière à être générales et applicables à des organismes

ou des entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. Elles fournissent un cadre de bonnes pratiques en précisant les éléments à inclure, sans préciser la façon de faire. **Cela laisse une grande liberté à l'entreprise quant à la manière dont elle remplira les exigences imposées par la norme. L'objectif de la norme n'atteste donc pas la conformité de l'entreprise à des exigences légales.**

La CFDT ne peut ignorer l'existence des normes car elles peuvent avoir un impact sur les travailleurs. Chacune des étapes du processus de certification est propice à l'action des militants syndicaux : ils peuvent interpeller l'employeur sur son projet et peser sur les choix impactant les conditions de travail. Afin de ne pas rester à l'écart du projet, il est important de questionner l'employeur sur le système de management qu'il utilise ou veut utiliser. L'objectif est de savoir en quoi il consiste et s'il est pertinent et efficace.

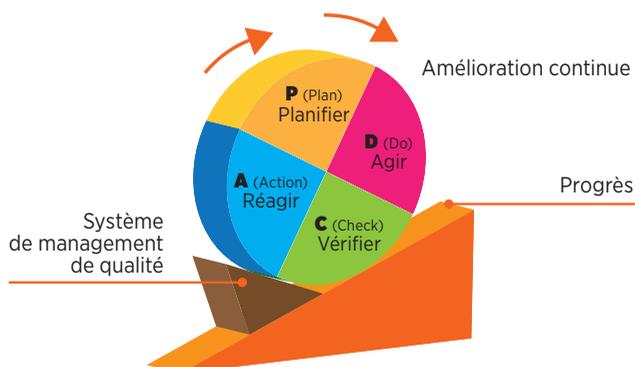


LA NORME ISO 45001

Sur proposition britannique, la norme ISO 45001 a mobilisé 85 organismes de normalisation. Elle s'est inspirée de la norme BS OHSAS 18001 (référentiel britannique datant de 1999) déjà présente dans de nombreuses entreprises européennes. Après cinq ans de travaux, et plusieurs reports d'adoption, la norme ISO 45001 a été approuvée en janvier 2018 et publiée en mars de la même année.

Ses exigences sont donc identiques quels que soient l'entreprise ou le pays.

ISO 45001 n'est pas un système de management qu'il suffirait d'adopter et d'appliquer directement sur le lieu de travail. C'est une norme basée sur le cycle *Plan-Do-Check-Act*, encore désigné en français par **Roue de Deming** : *Planifier-Réaliser-Vérifier-Réagir*, commun à de nombreux systèmes de gestion. Elle envisage la gestion de la santé et de la sécurité comme partie intégrante de la gestion globale de l'entreprise



plutôt que comme un système distinct.

Pour obtenir la certification, la norme précise :

- que non seulement l'employeur doit disposer d'un système de management conforme aux exigences de la norme,
- mais aussi qu'il doit aussi respecter **un ordre strict dans l'approche des risques, en commençant par les éliminer, si possible**, avant d'envisager une solution de substitution ou la mise en place de contrôles techniques ou, en dernier recours, de considérer des équipements de protection.

Cette « hiérarchie des mesures » s'apparente aux exigences inscrites dans la législation européenne à l'article 6 de la directive cadre 89/391/CEE relative à la sécurité et à la santé au travail (les neuf principes de prévention).

LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION EUROPÉENS

- Éviter les risques.
- Évaluer les risques.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'individu.
- Prendre en compte le progrès technique.
- Remplacer le dangereux par le non dangereux ou le moins dangereux.
- Élaborer une politique de prévention globale cohérente.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle.
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Il peut être judicieux de questionner l'employeur sur sa connaissance et sa prise en compte effective des neuf principes de prévention.



SES ÉTAPES DE CERTIFICATION

Obtenir une certification démontre qu'une entreprise possède un système de management approprié, du point de vue de la norme, ce qui peut constituer un atout lorsqu'elle pose sa candidature pour des contrats ou des marchés nationaux ou internationaux. L'ISO élabore les normes mais n'intervient pas dans la certification. C'est l'Agence nationale de normalisation ou un organisme de certification qui s'en charge. En France, c'est le Cofrac (Comité français d'accréditation) qui accrédite les organismes certificateurs (Afnor, Apave, etc.). L'élaboration et la mise en œuvre d'un système de management conforme aux normes ISO sont pilotées par la direction de l'entreprise. L'essentiel du processus de certification pour l'ISO 45001 consiste à élaborer un système de management de la santé et de la sécurité qui réponde à ses exigences. À ce titre, le travail des entreprises disposant déjà d'un système de management ISO sera facilité.

N.B. Les entreprises ayant obtenu une certification BS OHSAS 18001 disposent de trois années à partir de la publication de ISO 45001 (mars 2018) pour migrer vers celle-ci.

SCHÉMA SIMPLIFIÉ DE LA CERTIFICATION

Achat du document de référence de la norme à l'organisme national de normalisation

L'entreprise doit installer les processus permettant d'y répondre pour obtenir en fin de parcours la certification (entre 6 et 12 mois).

Audit de niveau 1

L'auditeur (représentant de l'organisme certificateur) examine tous les systèmes existants, rédige une analyse des lacunes et identifie les actions à engager pour satisfaire à la norme. Un plan d'action sera dressé en ce sens par l'entreprise.

Audit de niveau 2

Il a lieu dès que l'entreprise estime qu'elle a répondu au plan d'action en comblant les lacunes identifiées par l'audit de niveau 1. L'auditeur veille à l'efficacité du système de management de la santé et de la sécurité, et à sa conformité à toutes les exigences contenues dans ISO 45001. Si le système est parfaitement conforme, il recommandera l'octroi de la certification à l'entreprise.

Un **processus d'approbation** va examiner le rapport de l'Audit de niveau 2 et si aucune anomalie n'est relevée,

la certification est officiellement accordée.

Après l'octroi de la certification, ISO 45001 est un processus triennal rythmé par des visites annuelles de l'organisme certificateur.

Les membres du Comité social et économique (CSE), de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), ou les représentants de proximité CFDT, s'ils existent, ne doivent pas être écartés des travaux décidés par l'employeur en vue de la certification. Ce doit être l'occasion de remettre sur la table des Instances représentatives du personnel (IRP) :

- l'évaluation des risques,
- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques,
- l'appréciation du plan d'action (Programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, Papripact) et du bilan annuel,
- la participation et l'expression des travailleurs au regard de leur expertise et de leurs conditions de travail, via le dialogue social.



SES ÉCUEILS

Cette norme insiste particulièrement sur la consultation et la participation des travailleurs. Cela pourrait sembler positif car il est important de garantir leur implication, surtout dans les pays où cette pratique n'existe pas. Cependant, **elle ne fait aucune mention des syndicats, et ne porte aucune exigence quant à l'existence d'Instances représentatives du personnel. Elle n'exige pas non plus des employeurs qu'ils mettent gratuitement à disposition des travailleurs des Équipements de protection individuelle (EPI), ni qu'ils les forment gratuitement sur la santé et la sécurité.**

Il s'agit d'omissions importantes pour des pays dont le cadre légal est moins avancé que dans l'Union européenne, et c'est un sujet de préoccupations pour la CFDT.

La norme rappelle que toute entreprise doit respecter la législation nationale, mais rien ne garantit que la certification ISO 45001 obtenue y soit conforme. Il faut en être conscient : la certification signifie uniquement que l'entreprise a réalisé tout ce qui est nécessaire pour mettre

en œuvre le système de management tel que décrit dans la norme. Or, la gestion de la santé et de la sécurité au travail ne se résume pas au simple fait d'avoir un système de management. **Le succès du système dépend beaucoup des pratiques de l'employeur à savoir : processus d'évaluation des risques, actions en vue de leur réduction voire de leur élimination.**

Il est aussi nécessaire que la culture de prévention implique la participation des travailleurs et de leurs représentants. Au niveau européen, des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs se sont opposés à l'élaboration de cette norme. **Pour sa part, la France (Organisations syndicales et patronales, Direction générale du travail - branche Accident du travail/maladie professionnelle, Conseil d'orientation des conditions de travail) s'est positionnée défavorablement.** Elle a néanmoins fait le choix de participer aux travaux normatifs pour influencer sur son contenu car il impacte le dialogue social tel qu'il est conçu en France.



QUELLES PRATIQUES SYNDICALES POUR AGIR ?

Si l'employeur décide de se faire certifier ISO 45001, les élus du CSE et, le cas échéant, de la CSSCT doivent s'impliquer en amont du processus afin de veiller à ce que la protection des travailleurs soit privilégiée plutôt que la certification seule.

Posséder un système de management de la santé et de la sécurité peut revêtir toute son importance pour une entreprise mais cela ne doit pas se réduire à des formalités. Ce qui rend un lieu de travail plus sûr, c'est d'en éliminer les dangers, d'en contrôler les facteurs de risques et de veiller à la bonne participation des salariés.

Voici une grille d'actions que vous pouvez mettre en œuvre au fil de la démarche de certification :

- **Dès que l'employeur envisage la certification ISO 45001 :**
 - L'employeur ne peut obtenir cette certification sans la participation des travailleurs et sans en préciser les modalités. C'est en tant que représentants de ceux-ci que vous devez tenter de vous imposer.
 - Mettre la certification à l'ordre du jour du CSE.
 - La certification a un coût (achat des documents de référence, mise en œuvre, etc). Interroger l'employeur sur la pertinence économique et sociale d'une telle démarche.
 - Vérifier que l'ensemble de l'entreprise, y compris les filiales, soit intégré dans la démarche de certification.
- **Si l'entreprise possède des implantations dans différents pays :**
 - Organiser la communication entre les représentants du personnel des différents sites.
 - Porter le sujet à l'ordre du jour des instances de niveau extra national (Comité de groupe, Comité d'entreprise européen, etc).

ATTENTION AUX MULTINATIONALES

Elles sont confrontées à des législations différentes d'un pays à l'autre, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, beaucoup ont une législation peu protectrice des travailleurs. Les équipes syndicales doivent peser afin que la certification de l'entreprise participe à un mieux pour les travailleurs, surtout ceux dont l'entreprise se situe hors de l'Union européenne, en particulier sur le volet « équipements de protection et formation des travailleurs à la prévention et à la sécurité ».

- **S'approprier la méthode de certification et jalonner ses étapes pour mieux peser syndicalement :**
 - Demander une copie de la norme ISO 45001 en langue française ainsi que de tout autre document que l'entreprise entend utiliser pour être certifiée.
 - Si une formation sur l'ISO 45001, ou sur son processus de certification, est proposée aux managers ou à la direction, demander à pouvoir en bénéficier, à la charge de l'employeur.
 - Si l'employeur a recours à un ou plusieurs intervenants extérieurs, demander à être consulté sur le choix de celui-ci, et se faire préciser le cahier des charges de l'intervention, voire peser dessus.

- Pendant le processus de certification, veiller à recevoir une copie de tous les rapports et à pouvoir rencontrer le consultant en charge de la mise en conformité de la norme.
- Lors des audits de niveau 1 et 2: demander à ce que des dispositifs soient mis en place pour avoir un retour des auditeurs afin de les commenter au regard de la situation réelle de travail vécue par les salariés.
- Vérifier auprès de l'auditeur que tous les risques pour la santé ont été pris en compte et non uniquement ceux ayant trait à la sécurité.
- En cas de difficultés dans le respect de la norme par l'entreprise, notamment sur le volet de la participation des travailleurs, interpellier l'organisme certificateur voire l'organisme d'accréditation si le premier ne répond pas à votre demande.

• **Après la certification :**

- L'obtention de la certification ne marque pas la fin du processus puisque le système de management doit être entretenu et amélioré de manière permanente. Demander à ce que le CSE soit informé régulièrement des travaux mis en œuvre dans ce cadre, ainsi que des rapports de contrôles internes (du management et de la direction) ou externes à l'entreprise (de l'organisme certificateur dans le cadre du suivi triennal).
- La certification doit conduire à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail. Si ce n'est pas le cas, interpellier l'employeur et refuser qu'il se retranche derrière la certification pour justifier qu'il remplit ses obligations.

En France, le cadre légal en matière de santé et sécurité au travail est précis et cadré par la loi. Le Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Pour la Cfdt, l'employeur ne doit pas se contenter de répondre au cadre réglementaire en vigueur, ou aux attentes de la norme. Il faut aller vers plus de prévention au bénéfice de la santé des travailleurs. La certification ISO 45001 doit être l'occasion d'aborder les conditions réelles de travail et de poser la question du travail et des conditions de travail, dans le cadre du CSE, au même titre que les questions économiques ou l'emploi.

Retrouvez
l'ensemble de
nos modes d'emploi
sur notre site
www.cfdt.fr /
Outils