



COMMENT S'ORGANISER ?

Les propositions d'organisation présentées ici s'appuient sur des expérimentations menées avec des structures volontaires de l'ESS.

Un premier niveau d'organisation : Le pilotage d'une démarche de prévention

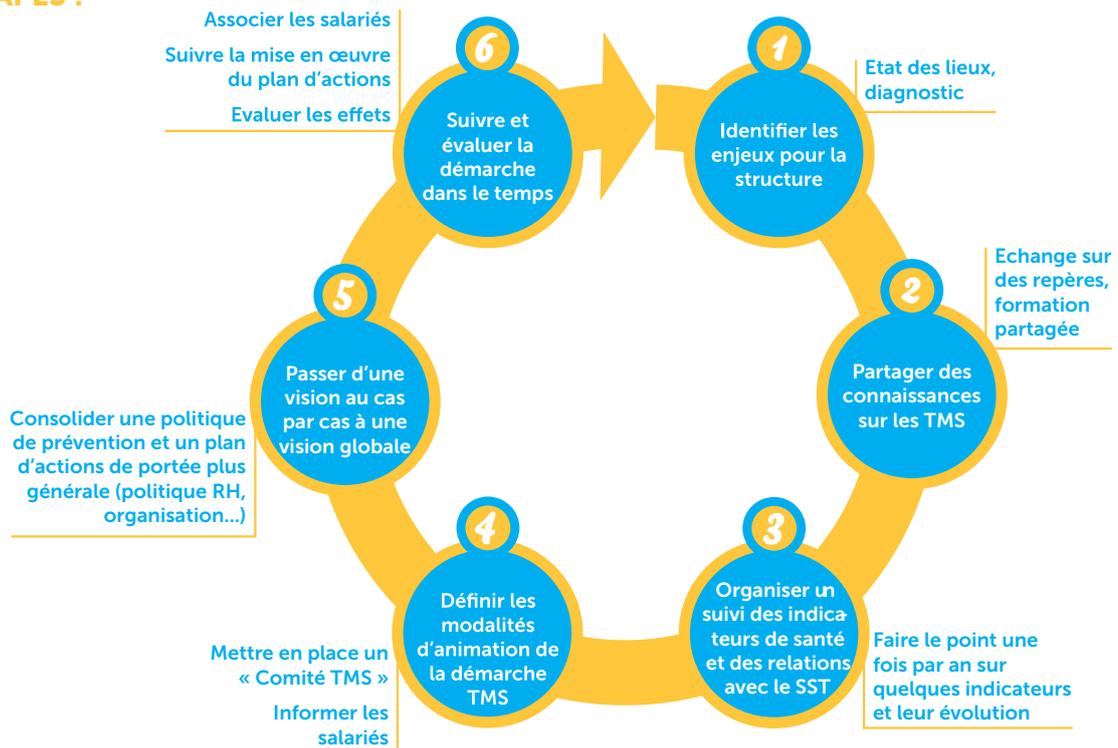
La prévention des TMS s'inscrit notamment dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité au travail des salariés, et dans les missions du CHSCT. Au-delà de ce cadre réglementaire, il serait absurde de décorrélérer la prévention des TMS de la prévention des autres risques professionnels. Certaines caractéristiques du travail ou de l'activité vont globalement renforcer l'exposition aux risques professionnels. Certains déterminants peuvent être communs à différents risques professionnels, notamment ceux qui touchent à l'organisation du travail.

QUI PILOTE ?

La **direction** pilote la démarche : elle fournit les moyens, définit une stratégie, et est garante de l'avancée des travaux.

Les **représentants des salariés** (CHSCT et/ou DP) participent activement au pilotage, à travers les consultations formelles, les avis rendus, mais aussi des réflexions partagées...

QUELLES ÉTAPES ?



Un second niveau d'organisation : L'animation de la démarche TMS

L'enjeu de l'animation de la démarche est de la faire vivre, d'y inscrire les salariés afin que les difficultés qu'ils rencontrent soient un objet d'investigation régulier.

QUELS OBJECTIFS ?

- Cibler les difficultés au travail et les situations à analyser.
- Analyser les situations de travail et élaborer des pistes d'action.
- Remonter des informations à la direction et au CHSCT.

QUI ANIME ?

- Le « Comité TMS »
- Avec...
 - _____ Un représentant de la direction ayant un pouvoir de décision sur l'organisation
 - _____ Des représentants des salariés, membres du CHSCT ou DP, salariés volontaires de différents métiers...
 - _____ Des personnes ressources internes, formateurs PRAP, ergothérapeutes...
 - _____ Des représentants de l'encadrement de proximité
 - _____ Etc.

QUELLE ORGANISATION ?

Une mission permanente et continue, des formes d'organisation variées...

Un exemple dans l'aide à domicile

Ce service d'aide à domicile a environ 200 salariés. Il intervient en milieu urbain, auprès de personnes âgées qui vivent seules, en habitat vétuste, souvent en étage.

En réponse, le « Comité TMS » s'est mis en place depuis quelques années, composé d'une ergothérapeute, qui le pilote, d'une infirmière membre du CHSCT, et de trois aides à domicile volontaires.

Il se réunit une heure par semaine, le vendredi, à une heure « creuse » de l'après-midi. Cette réunion est intégrée au planning des aides à domicile concernées.

Pour faire vivre la démarche, le Comité TMS a la possibilité d'envoyer un de ses membres participer aux réunions d'équipes par secteurs pour expliquer l'intérêt de faire remonter ses difficultés.

Pour traiter les situations que les salariés font remonter, le Comité TMS a la possibilité d'envoyer un de ses membres accompagner le salarié sur la situation jugée difficile, pour mieux la comprendre.

Enfin, le Comité TMS réalise une information globale en direction du CHSCT deux fois par an sur les difficultés traitées (nombre, types de problèmes, types de solutions...).



Un exemple en établissement médico-social

Dans cette MAS de 50 salariés, la montée de l'absentéisme alerte la directrice et les DP. Les résidents sont des adultes polyhandicapés, qui nécessitent un accompagnement important dans tous les actes de la vie quotidienne.

Le « Comité TMS » est composé de la directrice, de deux DP et de deux autres salariées volontaires. Il se réunit une fois par mois, pour une réunion de deux à trois heures. Les membres du Comité TMS peuvent être sollicités par les salariés ou avoir repéré eux-mêmes des situations à analyser.

Dans l'intervalle entre les réunions, les membres du Comité TMS, seuls ou par deux, procèdent à des observations de situations de travail, font des photos et des petits films.

Un exemple dans une crèche

Dans cette crèche associative de 10 salariés, l'incitation est venue du médecin du travail.

La directrice et la représentante des salariés animent ensemble la démarche.

C'est au cours de réunions avec l'ensemble des salariés que le point est fait sur les difficultés. Ils identifient ensemble un axe de travail : le change des enfants. Il faut plusieurs réunions pour revoir l'organisation du plan de change, tous ensemble : matériel et organisation de l'espace, bien sûr, mais aussi répartition des rôles, étalement sur la journée, etc.

Après cette étape, la directrice et la déléguée des salariés décident de faire le point régulièrement sur le sujet des difficultés au travail, et d'animer au moins un chantier de ce type par an avec l'ensemble des salariés.