



FAIRE VIVRE SA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DANS LE TEMPS

Le suivi dans le temps de la démarche de prévention des TMS est une nécessité. En effet, l'exposition au risque TMS est étroitement liée à l'activité de travail et à ses conditions de mise en œuvre, et ne disparaîtra pas avec le temps.

Or, comme toute démarche, même si l'engagement de la structure et des acteurs concernés peut être conséquent, le risque de dilution dans le temps existe.

Se fixer des points d'étape peut aider à maintenir l'engagement dans la démarche de prévention des TMS. Ceux-ci peuvent être de plusieurs ordres :

- évaluer l'impact des actions mises en place, afin de s'assurer du bien-fondé des solutions proposées ;
- suivre les évolutions de l'état de santé et du bien-être au travail des salariés, afin de repérer des situations d'alerte ou de conforter le processus mis en place ;
- évaluer la démarche elle-même.

Évaluer l'impact des actions mises en place

Le plan d'action a été défini en lien avec des problématiques précises. Il est important de **vérifier que les actions mises en place ont bien permis de répondre aux difficultés** qu'elles étaient censées résoudre. Cela peut se faire en posant la question, tout simplement, aux salariés concernés.

Plusieurs modes d'organisation sont possibles :

- des entretiens individuels, par exemple à l'occasion des entretiens annuels ;
- un questionnaire écrit, avec quelques questions ouvertes sur ce qui a changé dans le travail ;
- un questionnement des salariés ayant soumis au « Comité TMS » des situations difficiles, sur l'impact des actions mises en place sur ces situations précises ;
- un échange plus large, en réunion de service ;
- etc.

Suivre les évolutions de l'état de santé et du bien-être au travail des salariés

Suivre ces évolutions revient à refaire, de façon régulière (par exemple une fois par an), un diagnostic global. Cette veille devra se limiter à des éléments ciblés afin d'être « tenable » dans le temps.

Ces éléments peuvent être de plusieurs types :

- indicateurs quantitatifs ;
- indicateurs qualitatifs existants, à rassembler ;
- indicateurs qualitatifs à aller chercher auprès des salariés.

Les **indicateurs quantitatifs de santé** sont utiles au niveau d'un établissement ou service d'une certaine taille.

Dans ce cas, il s'agit de construire un tableau de bord intégrant par exemple : absences pour maladie, AT/MP, restrictions d'aptitudes, alertes du médecin du travail, etc. L'intérêt est de suivre des évolutions, il faut donc définir des données qui pourront être suivies chaque année.

Les **indicateurs qualitatifs existants** sont variés : recueil de plaintes des salariés, cahiers d'incidents, alertes du médecin du travail, retours sur les entretiens annuels... Pour les suivre, le CHSCT doit rassembler ces données au moins une fois par an.

Les **indicateurs qualitatifs à aller chercher auprès des salariés** peuvent passer par des questionnaires ouverts ou des entretiens d'exploration à renouveler.

Pour aller plus loin :

- **Fiche-outil A « Identifier des enjeux pour ma structure »**
- **Fiche-outil C « Enquêter sur les TMS »**

Evaluer la démarche de TMS

A prendre en compte :

- l'engagement des différents acteurs, direction, représentants des salariés, encadrement de proximité, salariés, médecin du travail ;
- le niveau de formation sur les TMS des acteurs de la prévention ;
- les modalités de remontée d'information sur les situations de travail jugées pénibles par les salariés et la fréquence de ces remontées ;
- les modalités de traitement de ces situations ;
- le suivi de l'état de santé des salariés ;
- la réalisation effective du plan d'actions et son évaluation...

Plusieurs outils permettent de soutenir ce processus :

- **la grille de questionnement (fiche-outil G)** est une liste de questions à se poser, par exemple en réunion du CHSCT ;
- **l'outil d'autodiagnostic du CHSCT** est un service de l'Anact pour amener collectivement les acteurs du CHSCT à réfléchir à leurs pratiques au sein de l'instance, identifier les leviers de progrès possibles, situer les pratiques de votre CHSCT, comparer les points de vue des membres de l'instance et en débattre ensemble, identifier collectivement des axes de progrès possibles ;
- **l'outil d'autodiagnostic de la démarche de prévention** de Chorum (réservé aux adhérents en prévoyance collective à Chorum) est un logiciel d'aide à la décision et au pilotage d'étapes clés (pilotage, évaluation des risques, facteurs de risques et de protection liés à l'organisation du travail, actions de prévention) pour réaliser une analyse de tous les aspects d'une démarche de prévention.