

MAISON DE LA CHIMIE

15 MAI 2009

TMS

Troubles Musculo-Squelettiques

DES PARTENARIATS À CONSTRUIRE



Les entreprises se mobilisent



**Agir ensemble pour
prévenir les TMS :
Comment ?
Des partenariats
à construire**



**ACTES DE LA
RÉUNION-DÉBAT ORGANISÉE
PAR LA CRAMIF
le 15 mai 2009
à la Maison de la Chimie - Paris 7^e**

S o m m a i r e



Ouverture _____ 4

■ **Jean-Claude POIRIER,**

Directeur adjoint , Direction du Risque Professionnel,
du Handicap et de l'Action Sanitaire et Sociale, CRAMIF

Introduction _____ 6

■ **Claude MICHEL,**

Directeur des risques professionnels ,CRAMIF

Table ronde 1 _____ 9

**Donneurs d'ordres et sous-traitants : un partenariat constructif
pour aller plus loin (secteur aéroportuaire)**

Table ronde 2 _____ 15

**Synergie des compétences et implication d'une branche professionnelle :
pour une approche TMS efficace (métiers de la propreté)**

Table ronde 3 _____ 21

**Création d'un centre de ressources prévention TMS :
une démarche innovante et prometteuse (établissements privés de soins)**

Clôture _____ 26

■ **Dominique BEAUMONT,**

Médecin spécialiste en santé au travail,CRAMIF

■ *Animation de la réunion : Philippe CÔME, CREANIM*



■ Jean-Claude POIRIER

Directeur du Risque Professionnel, du Handicap et de l'Action Sanitaire et Sociale, CRAMIF

C'est un honneur pour moi de prendre la parole devant un public aussi nombreux et de m'exprimer au nom de Monsieur Gérard Ropert, Directeur général de la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France, qui n'a pu se libérer de certaines obligations professionnelles pour être avec nous ce matin. Il vous prie d'accepter ses excuses pour cette absence.

En organisant cette manifestation, la CRAMIF veut montrer l'intérêt et l'importance qu'elle donne à la prévention des maladies professionnelles et plus particulièrement à la prévention des troubles musculo-squelettiques.

Les TMS constituent un problème national, européen, voire mondial. Des colloques ont été organisés récemment sur ce thème en Scandinavie et au Canada. Il faut donc insister sur la notion de partenariat. Il est nécessaire de se réunir sur ce sujet, de réfléchir ensemble et de capitaliser les expériences des uns et des autres. Cette Semaine nationale de Prévention des TMS initiée par la Branche accidents du travail et maladies professionnelles de l'Assurance Maladie converge avec l'action d'autres acteurs. En effet, le Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la Solidarité et de la Ville mène une campagne de communication extrêmement efficace sur ce thème dans les journaux et à la radio. Des messages sont programmés chaque jour sur plusieurs antennes.

Je ne rentrerai pas dans le détail des troubles musculo-squelettiques. L'administratif que je suis aura davantage un souci de gestion du risque et un souci de dépense. En termes de santé publique et de santé au travail, les TMS constituent l'une des pathologies les plus importantes qui soient à ce jour. Les trois quarts des maladies professionnelles indemnisées sont dus à ces troubles musculo-squelettiques. Par ailleurs, les TMS progressent de 18 % chaque année. Par conséquent, ils constituent un véritable enjeu de santé publique et de santé au travail pour les salariés et pour les entreprises.

Dans ce contexte, il est bon de montrer que nous devons travailler et réfléchir ensemble. Nous essayons, au travers de l'Assurance Maladie et de sa Branche accidents du travail et maladies professionnelles, d'apporter des solutions, de la documentation, des

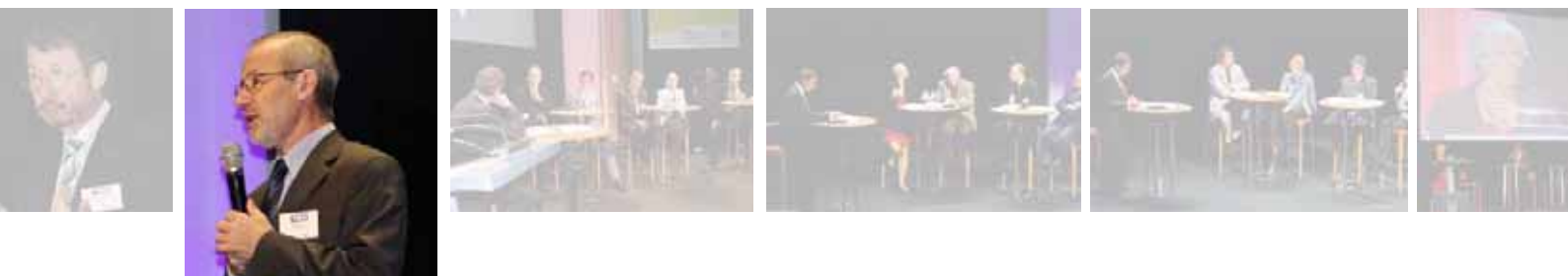
conseils, de réaliser des expositions, de manière à mettre en relief la totalité des actions qui peuvent être proposées pour faire baisser la sinistralité des TMS et leur coût. En France en 2007 ce sont près de 700 millions d'euros qui ont été dépensés par les entreprises pour couvrir ce risque. L'ampleur du phénomène justifie donc la mobilisation de tous. Nous ne pouvons pas rester inactifs face à une progression des TMS qui semble inéluctable, d'autant plus qu'il existe des solutions pour les prévenir ou en atténuer les effets. La CRAMIF s'est mobilisée dans le cadre de cette semaine nationale de prévention des TMS, notamment en organisant cette manifestation pour donner toute la lisibilité nécessaire à son action. Par conséquent, nous nous réjouissons que vous soyez venus si nombreux à la rencontre de ce matin, qui réunit 520 personnes. La mobilisation de tous est essentielle.

Par ailleurs, il est à noter que la prévention des TMS constitue l'une des priorités de la Convention d'objectifs et de gestion signée entre l'État et l'Assurance Maladie pour la période 2009-2012 au plan national. La réunion d'aujourd'hui en est l'expression régionale pour la CRAMIF et constitue pour nous un temps fort. Il est évident que ce n'est pas le seul moment où nous intervenons sur la problématique des TMS, puisque nous travaillons au quotidien avec les entreprises et les branches professionnelles depuis plusieurs années. Mais je crois que nous avons besoin de temps forts périodiquement pour donner davantage de visibilité à notre volonté politique.

Vous découvrirez au cours du déroulement de cette matinée des intervenants pluriels, aux compétences et aux activités professionnelles extrêmement diversifiées, mais tous animés par le même enjeu : la prévention des TMS.

Je laisse maintenant la parole aux intervenants pour nous éclairer davantage sur ce problème.

I n t r o d u c t i o n



■ Claude MICHEL

Directeur des risques professionnels, CRAMIF

Philippe CÔME

L'année 2009 est une année particulièrement charnière, puisqu'elle correspond à la mise en œuvre de la nouvelle Convention signée entre l'État et l'Assurance Maladie pour la période 2009-2012. Cette Convention se décline au plan régional pour les caisses régionales d'assurance maladie, les CRAM, dont bien sûr la CRAMIF. Cette période sera sans aucun doute pour vous fortement mobilisatrice dans le domaine des TMS.

Claude MICHEL

Nous avons effectivement signé fin 2008 la deuxième Convention d'objectifs et de gestion de l'histoire de l'Assurance Maladie. Cette Convention a été votée à l'unanimité. Elle constitue donc pour nous la garantie de pouvoir œuvrer pendant les quatre années à venir sur des thèmes importants.

La Convention se caractérise en particulier par la définition de cibles prioritaires, comme les TMS en raison de leur forte sinistralité, et qui feront l'objet d'un plan d'action national qui sera déployé dans toutes les régions de France de façon simultanée.

Philippe CÔME

Communiquer sur les TMS est important pour la CRAMIF.

Claude MICHEL

La CRAMIF, ainsi que toutes les CRAM de province, a travaillé sur le thème des TMS depuis de nombreuses années, avec l'appui de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), qui constitue d'une certaine manière le centre de recherche du Réseau prévention de l'Assurance Maladie. En 2001, la CRAMIF avait déjà mobilisé 300 personnes en organisant des manifestations sur le sujet. En 2003, nous avons reconduit notre action. En 2007, nous avons organisé une réunion-débat dans le cadre de la première Semaine nationale TMS, qui a par son succès, donné une dimension supplémentaire à notre action en terme de communication et d'impact, même s'il est toujours difficile de le mesurer. Cette première Semaine avait mobilisé de nombreuses entreprises. L'année 2009 voit la seconde Semaine nationale TMS. Il y en aura une en 2011 également. Par ailleurs, la Semaine 2009 converge, comme l'a souligné Jean-Claude Poirier, avec le deuxième volet de la campagne grand public de prévention des TMS lancée par le Ministère du Travail. Cette convergence est très importante.

Philippe CÔME

Pour quelles raisons la prévention des TMS est-elle une priorité ?

Claude MICHEL

Les TMS représentent 70 % des maladies professionnelles indemnisées au titre de la Branche AT/MP, soit 44 000 cas par an en France, pour un coût moyen de 22 à 25 000 euros par salarié atteint. Les TMS sont à l'origine d'arrêts de travail parfois très longs. Et ils ont des conséquences non seulement pour la santé des salariés mais aussi pour celle des entreprises.

Philippe CÔME

Quelles sont les causes principales des TMS ?

Claude MICHEL

Les causes des TMS sont multiples. Les TMS résultent premièrement de facteurs biomécaniques liés à la répétitivité ou à l'amplitude des gestes ainsi qu'à certaines postures du corps. Les facteurs biomécaniques sont bien identifiés et objectivables. Ils nous incitent à travailler avec les salariés qui les subissent et les connaissent bien. Les salariés savent nous dire à quel moment de leur activité et dans quelle phase de leur travail ils souffrent le plus, d'où l'intérêt et la nécessité de les associer à nos travaux.

Deuxièmement, les TMS résultent de facteurs organisationnels. On peut dire que les TMS constituent une pathologie de l'organisation. Face à ce facteur, il convient de travailler en amont avec les dirigeants d'entreprise et les responsables des méthodes afin d'éviter de créer des situations susceptibles d'engendrer des TMS.

Troisièmement, les TMS sont liés à des facteurs psychosociaux, plus difficiles à objectiver mais sur lesquels nous travaillons néanmoins. La réduction des risques psychosociaux fait également partie des priorités nationales.

Enfin, les TMS apparaissent plus fréquemment dans certaines populations, celle des seniors notamment. La prévention des TMS est donc liée à la question de leur maintien au travail et au vieillissement de la population.

Philippe CÔME

Votre principal objectif vise à stabiliser le taux de fréquence. Quelles mesures allez-vous prendre pour y parvenir ?

Claude MICHEL

Cet objectif est très ambitieux mais légitime. Nous ne pouvons pas continuer à porter un regard fataliste sur les courbes qui montrent une progression constante des TMS. Nous disposons de suffisamment d'outils et de méthodes dont la pertinence est avérée pour essayer d'agir sur la sinistralité. Notre objectif est de stabiliser le nombre de maladies indemnisées d'ici 4 ans.

Les TMS figurent dans cinq tableaux des maladies professionnelles du Régime général de la Sécurité sociale et se rapportent aux articulations des membres supérieurs (épaule, coude, poignet, main), les genoux, les chevilles et le dos.

Claude MICHEL

Il existe des compétences en interne à la CRAMIF, au sein du Réseau prévention de l'Assurance Maladie et en externe avec les médecins du travail, les consultants en ergonomie de l'ARACT (Agence régionale d'amélioration des conditions de travail), les Inspecteurs du travail, les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et bien sûr les entreprises elles-mêmes. Nous nous inscrivons aujourd'hui dans un contexte plutôt favorable, avec la volonté des institutions d'agir collectivement sur le thème des TMS. Le Ministère du Travail invite d'ailleurs au rapprochement entre ses Directions régionales et départementales et les CRAM. Je crois qu'ensemble nous pouvons obtenir des résultats. Nous n'atteindrons pas nos objectifs en restant isolés. En associant toutes ces compétences, nous disposons d'une opportunité importante pour faire progresser la prévention et diminuer le nombre de TMS de façon significative.

Table ronde 1



Donneurs d'ordres et sous-traitants : un partenariat constructif pour aller plus loin (secteur aéroportuaire)

Intervenants :

- **Arnaud ASSELIN**, *Ingénieur Conseil, CRAMIF ;*
- **Laurent THEBAULT**, *Chef de projet Management Sécurité du travail, Air France ;*
- **Sonia SUTTER**, *Ergonome, Air France ;*
- **Frédéric MOREL**, *Responsable Réception CDG, Air France ;*
- **Jean-Gérard BEAUREGARD**, *Responsable Hygiène Sécurité Environnement, DHL.*

Philippe CÔME

AIR France a signé avec la CRAMIF une convention sur la prévention des TMS. Dans ce cadre, une action pilote a été menée avec un sous-traitant d'Air France, DHL, sur le centre logistique de l'aéroport de Roissy. Dans un domaine aéroportuaire très touché par les TMS, donneurs d'ordres et prestataires de services ont travaillé ensemble afin de définir des actions concrètes, tout en bénéficiant de l'accompagnement de la CRAMIF.

La réussite de cette démarche est-elle liée principalement à l'engagement total et réel d'Air France et de DHL ?

Arnaud ASSELIN

La volonté et l'engagement de la Direction de l'entreprise constituent effectivement un élément essentiel du projet . Air France a souhaité donner un nouvel élan à ses actions de prévention des TMS en créant ce projet que nous accompagnons. Au-delà de la Direction, tous les acteurs de l'entreprise (CHSCT, salariés, service de santé, préventeurs et encadrement) sont impliqués et participent à toutes les phases. Dans un premier temps, l'entreprise s'est approprié les démarches de prévention classiques, l'ensemble des acteurs participant à leur personnalisation. Actuellement, nous menons un chantier pilote de prévention au sein du centre logistique de Roissy. Nous tenions à l'implication totale des sous-traitants de l'entreprise dans la démarche de prévention. Au centre logistique de Roissy, DHL est un partenaire à part entière dans le projet. Nous avons saisi l'opportunité d'un programme de réaménagement du centre logistique de Roissy pour émettre des préconisations d'aménagement des postes de travail que le groupe de projet va pouvoir intégrer.

Laurent THEBAULT

Air France est un groupe composé de deux compagnies, Air France et KLM, exerçant trois métiers à savoir le transport de voyageurs, le transport de marchandises, l'entretien et la maintenance des avions. L'activité d'Air France repose donc sur une chaîne d'acteurs.

Air France emploie 63 000 salariés répartis dans 8 entités, dont 20 000 personnes pour les opérations aériennes, 3 000 pour le fret et 10 000 pour la maintenance. Chaque entité constitue l'équivalent d'une grande entreprise à l'intérieur du Groupe. Il est donc relativement complexe de mobiliser l'ensemble des acteurs et de créer une dynamique de fond partagée dans chacune des 8 grandes entités. Depuis sa création en 1933, l'objectif prioritaire d'Air France est la sécurité des vols. Par ailleurs, nous avons progressivement mis en place un ensemble de changements culturels pour hisser la sécurité au travail au même niveau que la sécurité des vols. Les salariés d'Air France qui travaillent dans la maintenance sont historiquement très en avance sur les sujets de prévention des risques professionnels et des TMS. Notre objectif était d'en faire une préoccupation prioritaire pour l'ensemble des 8 entités.

Le Président Jean-Cyril Spinetta et le Directeur Général Pierre-Henri Gourgeon ont mis en avant la volonté de réduire de manière systématique les accidents du travail. Nous avons demandé à chaque entité de diminuer ses accidents du travail de 30 % en 3 ans, sachant que chez Air France, les TMS représentent 37 % des accidents de travail. Les TMS sont principalement causés par la manipulation de colis, de bagages et de charges. Nous sommes donc partis du principe que les TMS ne sont pas une fatalité et qu'ils peuvent être réduits en repensant l'organisation du travail.

Au sein d'un groupe de la taille d'Air France, le sujet des TMS et des accidents du travail ne peut progresser sans une réelle volonté de la Direction.

Philippe CÔME

Deux points forts vous ont permis d'être choisi comme site pilote et de mettre en place la démarche de prévention des TMS en partenariat avec la CRAMIF. Premièrement la programmation d'une nouvelle ingénierie au sein du service de réception des colis aéroportuaires, ce qui constituait une opportunité. Deuxièmement le fait que vos salariés manipulent en permanence des colis, plus de 3 000 par semaine, qu'ils les ouvrent et qu'ils contrôlent le matériel.

Frédéric MOREL

Un responsable de terrain se concentre sur l'amélioration de la qualité de service, la performance et la réalisation des objectifs. Il a tendance à placer les accidents du travail sur un second plan. Nos premières actions sur les accidents du travail consistent principalement à sécuriser les quais en intervenant sur les risques évidents. Nous disposons de moins de temps pour travailler sur les TMS, qui nécessitent une observation et une analyse profondes.

Le projet de prévention des TMS nous a donc permis de prendre du recul avec l'aide d'experts de la CRAMIF et d'ergonomes, d'effectuer des observations et de réaliser des enquêtes auprès du personnel dans le but d'améliorer notre organisation et nos processus. Dans le cadre du réaménagement du centre logistique de Roissy, il nous a permis de repenser certaines méthodes de travail et certains moyens industriels, en intégrant la question des TMS en amont.

Nous avons donc abordé le sujet des TMS avec le personnel en lui disant que l'amélioration du traitement des colis était également un moyen d'améliorer l'environnement de travail pour diminuer les TMS. Le personnel a donc été un acteur à part entière de la démarche et y a contribué par ses propres propositions. Nous y avons également associé les salariés de DHL.

Sonia SUTTER

La prévention des TMS constitue l'une de nos préoccupations principales. Notre unité d'ergonomie interne à Air France (2 ergonomes) participe aux projets transverses compagnie (notamment celui-ci), au développement de l'ergonomie et participe au pilotage des interventions ergonomiques (en conception pour intégrer la prévention des risques professionnels en amont et en correction) menées par des ergonomes externes. Notre mode de fonctionnement nous permet d'intervenir sur un maximum de projets, tous secteurs de l'entreprise confondus.

Nous nous félicitons que le projet de prévention des TMS sur le centre logistique de Roissy soit porté par notre Direction et accompagné par la CRAMIF. Notre rôle a consisté à nous assurer de la cohérence de cette action avec les interventions ergonomiques que nous menons par ailleurs.

La pluridisciplinarité constitue un point essentiel que nous défendons dans les actions de prévention. Nous travaillons avec les médecins du travail, les préventeurs, les CHSCT et bien sûr les utilisateurs.

Dans le cadre de cette démarche, nous avons constitué des binômes entre ergonomes, spécialistes de la sécurité au travail, préventeurs et médecins du travail pour la phase de recueil des données, la phase d'analyse terrain et la restitution des observations aux agents. Le travail en binôme permet de partager les points de vue et d'organiser le transfert de compétences. Par ailleurs, l'un des points positifs du projet a résidé dans l'engagement des managers de DHL et d'Air France, pré-requis indispensable pour assurer la mise en œuvre et la pérennité d'une intervention ergonomique. La CRAMIF a encouragé l'engagement de la Direction et collaboré à la phase d'observations et à la réflexion sur la prévention des manutentions aéroportuaires. Enfin nous avons travaillé avec l'ergonome du service de santé au travail de DHL.

Arnaud ASSELIN

Ce projet constitue une expérimentation pour la CRAMIF également et nous comptons le démultiplier. Il servira d'exemple à d'autres entreprises. La démultiplication de cette démarche au sein d'Air France et de ses partenaires sous-traitants est envisagée au niveau national et impliquera le soutien des services prévention des CRAM de province.

Sonia SUTTER

En tant qu'ergonomes, nous souhaitons être très présents sur toutes les phases de démultiplication. Nous finalisons actuellement un guide méthodologique. Notre objectif étant d'intervenir en tant que conseil auprès des managers et d'organiser l'échange des bonnes pratiques entre les différents secteurs.

Jean-Gérard BEAUREGARD

Le projet TMS mené avec Air France et la CRAMIF s'inscrit pleinement dans la démarche de prévention des accidents de DHL. L'avantage de cette démarche est qu'elle permet d'intervenir en amont dès la conception de l'environnement de travail, ce qui paraît plus efficace que les actions correctives. Le personnel d'exploitation de DHL a été fortement impliqué dans le projet, participant aux enquêtes, aux observations et aux propositions. Les salariés ont senti que leurs suggestions étaient prises en compte.

Pour DHL, être associé au projet d'Air France constitue une opportunité. Ce projet nous permet d'avoir un retour d'expérience sur la méthodologie d'analyse des TMS sur un site logistique, sachant que DHL est confronté à la problématique des TMS dans tous les secteurs où il

intervient en tant que prestataire logistique. Les enseignements que nous tirerons du projet nous permettront donc de lancer des démarches d'amélioration des conditions de travail dans tous les sites où nous intervenons. Par ailleurs, en étant associé au projet d'Air France, notre personnel se sent écouté et valorisé. Nous bénéficierons également des liens développés avec la CRAMIF et les ergonomes pour travailler sur d'autres sujets de prévention.

DHL est partenaire d'Air France depuis déjà 9 ans. Nous avons pris l'habitude de travailler avec le client au cours de ces 9 années. Néanmoins, le projet TMS a été le premier projet portant sur le personnel et l'amélioration des conditions de travail. Même si nos cultures diffèrent, nous nous rejoignons sur le sujet de la prévention des risques professionnels. Notre personnel est confronté à la même problématique que celui d'Air France concernant la manutention manuelle et les TMS. Par ailleurs, les dirigeants d'Air France et de DHL partagent la même volonté sur la prévention des TMS.

Arnaud ASSELIN

Dans les activités aéroportuaires, de nombreuses entreprises interviennent simultanément ou l'une après l'autre sur une même opération. En outre, elles se partagent les responsabilités. Il est possible que plusieurs sociétés d'assistance manutentionnent le même bagage. Par conséquent, une entreprise qui lancerait une démarche de prévention sans associer ses partenaires professionnels serait rapidement limitée. Elle aurait beaucoup de mal à faire évoluer les équipements et les locaux qui ne lui appartiennent pas. C'est pourquoi nous incitons les donneurs d'ordres et les sous-traitants à s'associer pour réaliser ensemble des projets de prévention ambitieux et efficaces.

Frédéric MOREL

A ce jour, seul DHL est associé au projet concernant le centre logistique de Roissy. Néanmoins, nous prévoyons de capitaliser les bonnes pratiques auprès de Geodis, qui travaille également sur le centre logistique.

Au-delà de la prévention des TMS, la participation du prestataire semblait logique dans une approche de processus. En effet, le projet nous permet de mettre en œuvre des actions efficaces dans le cadre du réaménagement du centre logistique de Roissy et d'effectuer des choix pertinents en termes de processus et de moyens industriels qui peuvent également être ainsi améliorés.

Philippe CÔME

Cette démarche peut-elle être considérée comme un levier d'action ?

Sonia SUTTER

Nous en sommes convaincus. Cette démarche consiste à replacer le travail réel au cœur de la prévention et de l'efficacité opérationnelle. Partager le même point de vue sur le travail réel tend à s'accroître au sein d'Air France et constitue un véritable levier d'action.

Mais attention, nous devons veiller à mettre en œuvre des ressources d'ergonomie dans le cadre de la démultiplication de la démarche de prévention des TMS. Nous travaillons avec la Direction de la maintenance pour mettre en place un réseau de référents sensibilisés à l'ergonomie au sein d'Air France.

Les démarches de prévention des TMS s'inscrivent dans le temps. Six mois à un an sont nécessaires pour valider et mettre en œuvre un plan d'action.

Dans la salle : un représentant de la CFTC (M.Hoguet, vice-président de la CATMP, CHAMTS)

Combien d'entreprises la CRAMIF peut-elle assister avec une attention aussi forte que celle portée à Air France dans le cadre de ce projet ?

Réponse

Arnaud ASSELIN

Il est évident que nous ne pouvons pas assister toutes les entreprises de cette manière. Lorsque nous choisissons de travailler sur un tel projet, nous veillons à ce qu'il s'appuie sur des partenaires qui pourront démultiplier la démarche auprès de leurs sous-traitants ou au travers de leur réseau territorial. Nous échangeons sur le projet Air France avec d'autres CRAM qui forment les chefs d'escale pour aider l'entreprise à démultiplier la démarche. Nous avons également réuni les entreprises participant au transport des bagages à Orly et le gestionnaire d'aéroport pour organiser la démultiplication.

Réponse

Laurent THEBAULT

Nous avons signé une convention de partenariat avec la CRAMIF en amont de cette démarche pour concrétiser la volonté politique de la Direction de l'entreprise. Nous sommes relativement démunis face à la problématique de la douleur. Par conséquent, c'est en travaillant avec le réseau des CRAM ou d'autres professionnels tels que DHL que nous pourrions trouver des solutions. Nous attendons du partenariat avec la CRAMIF qu'il nous permette de formaliser davantage nos méthodologies et de mobiliser plus encore le management pour redonner de la place à l'individu dans la réflexion sur l'organisation du travail.

Dans la salle

Quels résultats avez-vous obtenus ?

Réponse

Arnaud ASSELIN

Les résultats seront concrétisés avec le réaménagement du centre logistique. Néanmoins, nous avons déjà procédé à des améliorations faciles à mettre en œuvre portant par exemple sur l'éclairage des écrans et des tables de travail. Par ailleurs, nous avons mis en place un convoyeur, installé des établis complémentaires et déplacé le matériel informatique pour limiter les manipulations et les mouvements du personnel qui ouvre les colis. Ces actions simples permettent également d'améliorer l'ambiance au travail car le personnel sent que l'entreprise veille à son confort et à la préservation de sa santé.

Réponse

Sonia SUTTER

Les actions, à moyen et long terme proposées dans le plan d'action sont encore à accompagner. Nous devons notamment initier des travaux avec le service des achats pour remplacer les emballages fermés par cloutage par d'autres à charnières.

Réponse

Jean-Gérard BEAUREGARD

Concernant DHL, nous avons remplacé les tire-palettes par des transpalettes à roues en caoutchouc pour éliminer les vibrations dont les salariés se plaignaient. Nous avons également installé des postes informatiques ergonomiques pour le personnel qui passe en permanence d'une station assise à une station debout.

Philippe CÔME

Les TMS se rencontrent-ils dans tous les métiers ?

Arnaud ASSELIN

Les TMS sont principalement présents dans les métiers induisant une manipulation d'objets. Néanmoins, les postes de travail statiques sur informatique peuvent également générer des TMS.

La démarche de prévention sur le centre logistique de Roissy a permis d'adopter une définition commune des TMS et d'expliquer les accidents de travail qui étaient constatés à des postes où l'on ne les attend pas a priori. La prévention des TMS permet d'identifier d'autres risques tels que ceux liés au travail en hauteur ou à la manipulation des produits chimiques.

Philippe CÔME

La prévention des TMS a également des conséquences économiques puisque l'organisation du travail influe directement sur la productivité.

Laurent THEBAULT

Les accidents du travail représentent un coût très important. Il est donc essentiel que les employeurs investissent pour préserver le capital santé des salariés, dans l'intérêt des entreprises et de la collectivité.



Table ronde 2



Synergie des compétences et implication d'une branche professionnelle : pour une approche TMS efficace (les métiers de la propreté)

Intervenants :

- **Docteur Dominique BEAUMONT**, Médecin spécialiste en santé au Travail, CRAMIF
- **Docteur Jean-Michel STERDYNIAK**, Médecin du Travail, AMET Santé au Travail
- **Fabien PARISE**, Ergonome Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, AMET Santé au Travail
- **Christian CAIL**, Responsable Sécurité, groupe SIN et STES

Philippe CÔME

Des acteurs régionaux de la prévention et des entreprises se sont lancés dans un partenariat innovant avec la CRAMIF, pour travailler avec la branche professionnelle des métiers de la propreté.

Dominique BEAUMONT

Les métiers de la propreté sont des métiers en plein essor, particulièrement en Ile-de-France. Il s'agit de métiers nouveaux, encore mal connus, qui émergent avec l'externalisation des activités d'entretien des immeubles, des bureaux, des ateliers ou d'habitations. Les donneurs d'ordres connaissent mal les risques des prestations qu'ils demandent et ces activités constituent en quelque sorte un travail invisible qu'on remarque quand il y a des problèmes. Or les métiers de la propreté sont très touchés par les TMS. En Ile-de-France, ils viennent en tête pour le nombre de TMS. Enfin, ils relèvent d'organisations du travail particulières (sites dispersés, horaires décalés, temps partiel) qu'il est indispensable de comprendre pour mettre en œuvre des actions de prévention.

La volonté forte de travailler ensemble sur ce sujet s'est concrétisée au niveau régional par un partenariat innovant entre cinq services de santé au travail -l'ACMS, l'AMET, l'AMETIF, le CIAMT, le CMIE-, la CRAMIF, la METRANEP qui est une société de formation continue des médecins du travail, l'association CINERGIE pour le maintien dans l'emploi et la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il s'agit donc d'un partenariat pluri-institutionnel mais aussi pluridisciplinaire par la présence de médecins du travail, d'ergonomes, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'ingénieurs et de contrôleurs de sécurité.

Notre objectif est de mobiliser les compétences, mutualiser les moyens pour développer les actions de terrain au travers de guides d'aide à la prévention validés par la profession et diffusés avec l'appui de la branche professionnelle. Nous allons formaliser ce partenariat par la signature d'une convention .

Dominique BEAUMONT

La pénibilité de ces métiers est encore mal évaluée. L'un des apports du groupe de travail a été d'utiliser des outils variés pour analyser l'activité afin d'objectiver sa pénibilité. Nous utilisons la cardio-fréquencemétrie, les enquêtes par questionnaire ou le décompte des restrictions d'aptitude dans une entreprise. L'ACMS s'était déjà investie dans la prévention auprès des femmes de chambre et dans le bio-nettoyage (désinfection dans les établissements de soins). L'AMET a développé une démarche dans des maisons de retraite.

Jean-Michel STERDYNIAK

Dans le cadre de ce projet nous travaillons d'une autre façon que celle renvoyée habituellement par l'image du médecin du travail en cabinet ou intervenant seul dans une entreprise. Sur cette action il y a d'abord la volonté de la METRANEP, Société savante de médecins du travail, de sortir de ses fonctions de formation médicale continue pour mettre en œuvre des actions de terrain sur des sujets qui nous semblaient prioritaires. Dans un premier temps nous avons choisi d'intervenir sur les cancers professionnels et les métiers de la propreté. Dans les deux cas de figure, nous avons contribué à la mise en place d'un groupe de travail avec différents partenaires dont la CRAMIF. L'existence d'un groupe pluridisciplinaire et pluri-institutionnel nous a semblé la condition sine qua non pour l'efficacité de notre action.

Les métiers de la propreté sont des métiers «de l'ombre», peu valorisés et dont les pathologies sont mal connues. Par ailleurs, il existait très peu d'études sur la santé au travail des personnels de ces métiers, alors qu'ils concentrent un nombre important de problématiques actuelles. En effet, il s'agit de métiers de service qui se caractérisent par des horaires décalés, un fort taux de temps partiel, une certaine précarité, des problèmes de formation et de maintien dans l'emploi et une grande fréquence des maladies professionnelles, notamment les TMS. Il s'agissait donc pour moi d'aller au-delà de mon rôle de médecin du travail écoutant, dont le cabinet est un «bureau des pleurs», pour essayer de remplir efficacement ma mission de préservation de la santé des travailleurs.

Aussi bien au niveau professionnel régional qu'au niveau local des entreprises dont j'ai la charge, il m'a semblé qu'il était indispensable de réunir les compétences des médecins du travail, des ergonomes et des institutions pour travailler avec la branche professionnelle, les salariés et les dirigeants des entreprises. Il me semblait également nécessaire de mutualiser ces actions, d'échanger des expériences et de les promouvoir, étant donné que la branche des métiers du nettoyage comprend un nombre élevé de petites entreprises.

Ce travail de recherche et de terrain n'est pas encore suffisamment codifié ni suffisamment intégré dans les préoccupations des services de santé au travail et des entreprises. Le temps qui nous est accordé pour l'effectuer ne correspond pas au besoin.

Fabien PARISE

Les services de santé au travail ont commencé à recruter des ergonomes intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) en 2003.

Nous avons construit des approches communes entre médecins du travail et IPRP, en termes de réflexion et de méthodologie. Par ailleurs, ce partenariat avec la CRAMIF nous donne davantage

de poids pour convaincre les directions d'entreprise de s'engager dans la démarche de prévention des TMS. Les investigations et les questionnaires rédigés dans le cadre d'un binôme entre le médecin et l'ergonome nous permettent de cibler les situations au travail, sachant que l'objectif de l'ergonome est de transformer les situations au travail en apportant des améliorations techniques, organisationnelles et humaines. La santé au travail réside également dans la possibilité du salarié à s'exprimer dans son travail, à y trouver un sens et de ce fait, à être efficace. L'ergonomie vise donc par la compréhension du travail à améliorer la santé au travail et la performance.

L'analyse d'activité au sein de la maison de retraite où nous sommes intervenus a permis de mettre en évidence les tâches les plus contraignantes. La cardiofréquencemétrie révèle les activités les plus pénibles physiquement, en vue de prioriser les améliorations à apporter. Le balayage et le nettoyage des sols par exemple étaient effectués manuellement. Nous avons préconisé l'usage d'une monobrosse automatique. L'établissement en possédait déjà une mais qui était hors service. Notre démarche a donc permis sa réparation mais aussi de pointer l'importance de la maintenance «préventive». D'autres réparations ont été effectuées par la suite, s'inscrivant donc dans une dynamique de prévention des TMS, dès lors acquise par l'établissement.

Par ailleurs, le tri du linge sale était effectué au sol, dans la laverie, ce qui générait des problèmes de TMS et d'hygiène puisque le personnel piétinait le sol souillé et repartait dans les étages. Nous avons donc préconisé l'ajout de sacs supplémentaires sur les chariots à linge pour effectuer un premier tri lors du ramassage du linge en étage et d'effectuer un second tri sur table dans la laverie. Cette action a permis de répondre à la fois aux exigences qualitatives en hygiène et propreté, mais également de réduire les contraintes TMS pour le personnel en lingerie et dans les étages.

Philippe CÔME

Ces exemples montrent comment l'observation ergonomique permet de trouver des solutions parfois extrêmement simples apportant un grand bénéfice en termes de réduction de la souffrance au travail et d'efficacité opérationnelle.

Dans le secteur de la propreté, les cas de TMS sont passés de 200 à 800 entre 2004 et 2007.

Christian CAIL

Ce constat est l'élément déclenchant qui a décidé la fédération des entreprises de propreté à intervenir. Notre branche professionnelle se compose de 15 000 entreprises, dont 78 % ont moins de 10 salariés. En tant que sous-traitants, nous travaillons dans des locaux qui ne nous appartiennent pas. Par ailleurs, notre activité est une activité de mouvements. Les sociétés de nettoyage sont donc au cœur de la problématique des TMS. Le nettoyage des bureaux représente 60 % de notre activité. Nous nettoyons également des établissements de santé, des écoles et des infrastructures de transport.

Les personnels des sociétés de nettoyage sont des agents de service à 91 % et féminins à 66 %. Notre métier n'est pas considéré comme une profession mais comme un travail, très souvent effectué à temps partiel. En effet, 25 % des agents de nettoyage travaillent en entreprise moins de 9 heures par semaine. Cette situation pose donc des problèmes d'organisation et de formation.

En outre, la convention collective des sociétés de nettoyage impose au reprenneur d'un chantier de reprendre également le personnel de la société sortante. Par conséquent, le personnel peut être amené à changer souvent d'employeur, les contrats étant d'une durée de trois ans. Le cas échéant, le personnel changera également de service de santé au travail, ce qui pose problème sachant que la prévention des TMS est une démarche de long terme.

Jean-Michel STERDYNIAK

La seule évocation du mot TMS provoque souvent une réaction de rejet, notamment de la part des médecins du travail, parce qu'il s'agit d'un sujet difficile et multifactoriel, qui nécessite une réflexion sur l'organisation du travail. Or les entreprises n'acceptent pas toujours que le médecin se mêle de leur organisation du travail.

Néanmoins, l'expérience que nous avons menée montre bien qu'en respectant la méthodologie, en avançant étape par étape et en travaillant en lien étroit avec les salariés et les responsables hiérarchiques, nous pouvons obtenir des résultats. La réflexion est parfois longue mais les solutions sont souvent frappantes par leur très grande simplicité.

Philippe CÔME

Quel a été l'élément déclencheur de votre action ?

Jean-Michel STERDYNIAK

Ma vision clinique des conséquences de conditions de travail difficiles sur la santé des salariés m'a amené à prendre contact avec la Directrice de l'établissement, pour lui proposer une action. C'est parce qu'elle nous a accueilli très favorablement que cela a été possible. Elle-même se rendait bien compte de la souffrance des salariés, du nombre élevé d'accidents de travail et du fort turn-over.

Christian CAIL

La problématique TMS se manifeste au travers des plaintes des salariés. Chez SIN et STES, nous avons la volonté de ne pas travailler sur des cas à chaud mais d'organiser la prévention en amont. L'entreprise ne peut agir seule. En effet, l'environnement de travail est essentiel. Or l'entreprise maîtrise la formation et les équipements mais ne peut agir sans le donneur d'ordres à qui appartient l'environnement de travail. Si nous en arrivons à traiter un problème à chaud, c'est qu'il est déjà trop tard en termes de prévention. Nous devons mener une démarche à moyen et long terme avec la collaboration des donneurs d'ordres, d'autant plus que le personnel reste sur le site même si le donneur d'ordres change de prestataire.

Philippe CÔME

Quelle a été la réaction des salariés ?

Christian CAIL

La prévention est toujours bien accueillie par les salariés car elle constitue un élément de reconnaissance de leur activité. Lorsque nous mettons en œuvre une action de prévention, les salariés sentent que l'on s'intéresse à eux.

Jean-Michel STERDYNIAK

Nous avons été accueillis très favorablement par la Direction et les salariés de l'établissement dans lequel nous sommes intervenus. Par ailleurs, notre démarche a permis de donner une autre image de la médecine au travail. En effet, nous nous inscrivons dans une démarche empathique d'amélioration des conditions de travail alors que certains salariés perçoivent généralement la visite médicale obligatoire comme une corvée. A partir du questionnaire centré sur les TMS, les salariés ont commencé à nous parler de l'ensemble de leur vie et évoqué des problèmes qu'ils n'avaient jamais abordés lors de la visite médicale. Cela montre que l'approche préventive des conditions de travail n'est pas incompatible avec l'approche médicale du travail.

Notre démarche a également permis à l'entreprise d'intégrer dans son fonctionnement propre la notion d'amélioration des conditions de travail puisqu'elle a résolu certains problèmes indépendamment de notre présence.

Dans la salle :

Claude MICHEL

La CRAMIF peut aider financièrement les entreprises. Premièrement, par les contrats de prévention qui existent depuis une vingtaine d'années et qui ont fait leurs preuves. Ils s'adressent aux entreprises de moins de 200 salariés et permettent de financer des actions de prévention, y compris des études et des aménagements ergonomiques. Le second outil, mis en œuvre à titre expérimental pour deux ans à compter de 2009, s'adresse aux entreprises de moins de 50 salariés. Il permet de financer des diagnostics TMS initiaux avant la mise en œuvre de solutions. L'aide peut aller jusqu'à 50 % du coût de la prestation, dans la limite de 2 000 euros. Pour plus d'information vous pouvez vous adresser aux huit antennes départementales de la CRAMIF. Leurs coordonnées se trouvent sur www.cramif.fr

Dans la salle :

Eloïse GALIOT, Ergonome au Centre d'Études et de Formation des Salariés de l'Agroalimentaire

Il me semble effectivement indispensable que les entreprises donneuses d'ordres soient impliquées dans les démarches de santé au travail de leurs sous-traitants. Le CHSCT du donneur d'ordres dispose d'un droit de regard sur les conditions de travail du personnel sous-traitant. Par ailleurs, il me paraît nécessaire d'associer à votre action les fédérations d'agents de nettoyage employés par les particuliers, qui sont également confrontés à une recrudescence des TMS.

Réponse

Christian CAIL

Nous nous inscrivons actuellement dans une phase de sensibilisation des entreprises de nettoyage et d'observation des causes de TMS. Je suis persuadé que les études que nous menons bénéficieront à toutes les activités impliquées.

Dominique BEAUMONT

Les partenariats d'acteurs de la prévention sont essentiels. Nous comptons également sur la mobilisation de la branche des professionnels du nettoyage, qui découvrent souvent les problématiques liées aux TMS au travers de celles du maintien dans l'emploi. C'est pourquoi l'association de maintien dans l'emploi CINERGIE, missionnée par l'AGÉFIPH, participe à notre groupe de travail.

Jean-Michel STERDYNIAK

Le maintien dans l'emploi est l'une des missions essentielles du médecin du travail. D'ores et déjà, CINERGIE a établi une méthodologie pour répondre à cette problématique.

Christian CAIL

L'entreprise de propreté ne peut agir efficacement sur la prévention des TMS sans l'aide d'un fédérateur transversal, une organisation professionnelle avec l'aide du médecin du travail, de la CRAM, du donneur d'ordres. L'échange avec la CRAMIF nous a permis de mettre en évidence nos problématiques de branche.

Dans la salle :

Aline LUXEMBOURG, *Association de défense des malades invalides et handicapés*

J'aimerais travailler en partenariat avec la CRAMIF et les entreprises afin d'aider les salariés qui n'atteignent pas le taux d'incapacité suffisant pour obtenir une prestation compensatoire du handicap.

Réponse

Jean-Claude POIRIER

Je m'engage à vous recevoir et à vous aider. Certaines personnes souffrent de TMS dont le caractère professionnel n'est pas immédiatement reconnu. L'Assurance Maladie dispose d'une palette de prestations pour les personnes atteintes de TMS à savoir les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les indemnités journalières et les prestations d'invalidité. Par ailleurs, le Service social de l'Assurance Maladie aide les victimes à accéder à leurs droits ou les oriente vers les structures de soins telles que les établissements de rééducation pour préserver un maximum de capacités de travail. Par conséquent, nous disposons des ressources nécessaires pour aider les victimes de TMS et nous travaillons à la maximisation des transversalités au sein de la CRAMIF afin de répondre à tous les besoins.



Table ronde 3



Création d'un centre de ressources prévention TMS : une démarche innovante et prometteuse (établissements privés de soins)

Intervenants :

- **Hervé CLERMONT**, Contrôleur de Sécurité, CRAMIF
- **Jean-Philippe SABATHE**, Ergonome IPRP, Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph
- **Carole TESTARD**, Chargée de projets, OETH
- **Olivia COIC**, Directrice de la Fondation Sainte Marie

Philippe CÔME

La CRAMIF, le groupe hospitalier Paris Saint-Joseph et l'association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ont récemment créé un centre de ressources dédié à la prévention des TMS en secteur hospitalier.

Hervé CLERMONT

La CRAMIF intervient dans la prévention des risques liés aux TMS et à la manipulation des produits dangereux dans le secteur hospitalier depuis de nombreuses années. L'étude européenne Press-Next réalisée il y a quelques années a montré que la pénibilité physique du travail constituait l'une des principales causes de sortie du métier d'infirmière et d'aide soignant. Les infirmières et les aides soignants restent en poste en hôpital en moyenne 10 ans alors qu'ils possèdent une formation de niveau bac+2 ou bac+3. Parallèlement, nous avons entrepris différentes actions avec l'hôpital Saint-Joseph et le centre de rééducation Sainte-Marie qui nous a sollicité pour les aménagements de ses nouveaux locaux. Nous n'étions pas en mesure de concevoir les locaux de Sainte-Marie mais nous avons aidé l'établissement à former ses salariés pour qu'il les associe aux travaux de conception des locaux. La Direction de l'époque souhaitait promouvoir le bien-être au travail de ses salariés pour les fidéliser et développer des soins de qualité.

Nous avons également créé des formations avec Jean-Philippe SABATHE pour le personnel de l'hôpital Saint-Joseph. Les formations aux gestes et postures sont parfois considérées comme d'une efficacité limitée. En réalité, il est nécessaire d'agir à la fois sur l'outil de travail et la formation du personnel. La particularité du métier de soignant est qu'il consiste à manipuler des personnes dont l'état évolue quotidiennement. Le personnel soignant doit donc disposer d'outils qui lui permettent d'effectuer au mieux les soins et posséder de bonnes compétences en gestes et postures pour adapter sans risque sa position corporelle à chaque patient.

Nous avons ensuite rencontré OETH, qui développait une approche innovante consistant à participer à la prévention du risque professionnel au-delà de l'investissement visant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Nous nous inscrivons désormais dans une démarche de centre de ressources.

Hervé CLERMONT

Le point fort de notre démarche réside dans l'échange de compétences.

Olivia COIC

Il paraît paradoxal d'engager une démarche volontaire de prévention des TMS auprès du personnel d'un centre de rééducation. Néanmoins, si nos personnels soignent les TMS, ils en sont également victimes. Il est donc nécessaire de conduire une réflexion globale sur la résolution du risque TMS.

Il y a quelques années, le centre de rééducation fonctionnel de Sainte-Marie a engagé un programme de recomposition architecturale et quitté le bâtiment obsolète qu'il occupait pour s'installer dans de nouveaux locaux, sur le site de l'hôpital Saint-Joseph. Par conséquent, nous disposons de l'opportunité de réduire le risque TMS en travaillant en amont sur la conception des locaux, les équipements et la formation du personnel. Nous avons alors signé avec la CRAMIF un contrat de prévention nous permettant de bénéficier d'un soutien financier et d'un appui technique individualisé.

Un groupe pluridisciplinaire réunissant les soignants, les rééducateurs, les ergonomes et les représentants de la CRAMIF a travaillé à la conception architecturale des bâtiments et rédigé un cahier des charges en étudiant les gestes et les postures en situation écologique. Une fois cette analyse réalisée, il a notamment été décidé d'installer des rails fixés au plafond des chambres et des salles de rééducation, permettant de soulever le patient du fauteuil au lit ou aux tables de soins par un système de harnais électriques, sachant que la première cause des TMS en établissement hospitalier réside dans le portage du patient.

Pour la formation du personnel, nous avons été dirigés vers le centre de ressources Saint-Joseph, qui a formé un kinésithérapeute et un ergonome à la formation gestes et postures et à la formation de préventeur. Ils ont jugé la formation gestes et postures utile ne serait-ce qu'en tant que moyen de sensibilisation aux risques. Par ailleurs, la formation de préventeur leur a permis de comprendre que le problème des TMS doit être appréhendé globalement, en tenant compte des espaces et des avancées technologiques. Les deux rééducateurs poursuivent la démarche de base, en particulier auprès des nouveaux salariés et vont bientôt organiser des formations sur des cas très pratiques tels que la conduite à tenir en cas de chute d'un patient.

Olivia COIC

Nous avons constaté une nette diminution des TMS mais nous devons poursuivre la démarche, notamment en formant les nouveaux embauchés. Les accidents de TMS ont été amenés à 6 en 2008 contre quelques dizaines les années antérieures.

Jean-Philippe SABATHE

Le groupe hospitalier Paris Saint-Joseph est né de la fusion de l'hôpital Notre-Dame de Bonsecours avec l'hôpital Saint-Joseph et l'hôpital Saint-Michel. Il regroupe 2 300 salariés pour 650 lits sur deux sites. L'hôpital Notre-Dame de Bonsecours avait développé une première approche sur le risque physique au travail, constatant que les TMS, le premier risque professionnel, étaient

à l'origine de 40 % des accidents de travail et constituaient la première cause de départ des soignants du pôle gériatologique. Nous avons mis en place une démarche de prévention basée sur trois axes : l'introduction d'outils d'aide à la manutention, une formation spécifique élaborée en interne et un accompagnement des salariés sur le poste de travail. Ces actions ont été mises en œuvre entre 2003 et 2005, suivies de la signature de la première convention entre l'hôpital de Bonsecours et la CRAMIF en 2006 pour la formation des animateurs de prévention. La formation à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) permet de compléter celle aux gestes et postures, qui est insuffisante en termes de résultats.

Le premier bilan établi fin 2006 a montré que cette démarche de prévention engagée auprès des soignants du pôle gériatologique a permis de réduire de 60 % la gravité de nos accidents de travail, même si le taux de fréquence a peu évolué. Néanmoins, l'impact économique des accidents du travail est beaucoup plus lié à la gravité qu'à la fréquence.

En 2007, nous avons élargi notre action en créant le centre de ressources sur les risques professionnels des secteurs de la santé en partenariat avec la CRAMIF, l'association OETH et deux équipementiers privés (Arjo Equipement Hospitalier et HNE Médical) qui ont accepté de financer les équipements. La salle de formation comporte une chambre hospitalière équipée de tous les outils d'aide à la manutention (verticalisateur électrique, lève-personne et rails coulissant au plafond) permettant de ne plus exposer nos soignants à des ports de charge.

Le centre de ressources reçoit des stagiaires internes et externes. Notre objectif est de former des animateurs de prévention en TMS en enseignant aussi des notions d'ergonomie et d'approche architecturale. Le centre de ressources est également utilisé à des fins de formation initiale auprès de 350 étudiants.

Carole TESTARD

L'association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), créée en 1991, est l'organisme gestionnaire de l'accord de branche des établissements de santé privés à but non-lucratif sur l'insertion des travailleurs handicapés. Au même titre que l'Agéfiph, nous collectons les contributions financières des établissements qui n'atteignent pas le quota de 6 % de travailleurs handicapés.

L'accord de branche regroupe à ce jour 6 500 établissements représentant 270 000 salariés. Nous apportons des aides financières aux employeurs pour accompagner les établissements dans leurs actions curatives ou d'adaptation de poste destinées à l'emploi et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. En 2005, dans le cadre de la révision quinquennale de l'accord, nous avons tenu compte du fait selon lequel la gestion des inaptitudes devenait un enjeu majeur pour les établissements, avant même l'embauche directe des travailleurs handicapés. La CRAMIF a éclairé le comité paritaire de l'accord sur les modalités de mise en œuvre d'actions efficaces en matière de prévention du handicap et des TMS.

En 2008, l'association OETH a créé de nouveaux financements en faveur de la prévention du handicap, un diagnostic TMS et une mesure « Animateur prévention TMS ». Le but d'OETH est de permettre aux établissements de se doter de compétences propres au travers d'un référent qui accompagne la Direction de l'établissement dans la définition et le déploiement de sa démarche de prévention des TMS de la manière la plus pérenne possible.

C'est ainsi qu'OETH est naturellement devenu partenaire du centre de ressources du groupe hospitalier Paris Saint-Joseph. Ce partenariat repose sur le financement de trois sessions de formation destinées aux établissements signataires de l'accord OETH. OETH prend en charge les frais pédagogiques, le salaire du stagiaire pendant les 13 jours de formation, les frais de déplacement et les frais d'hébergement. En contrepartie, le salarié formé dispense ensuite des formations PRAP au sein de son établissement en temps qu'animateur prévention, l'établissement disposant pour ce faire d'un quota de jours pendant lesquels le salaire de l'animateur prévention est pris en charge par OETH.

Hervé CLERMONT

Le rôle de la CRAMIF est de créer des partenariats entre les différents acteurs. Par ailleurs, l'intérêt du centre de ressources est de constituer un lieu d'échange entre préventeurs, sachant qu'ils se sentent un peu seuls dans leur établissement. Le fait d'être passé d'une formation aux gestes et postures à une formation de préventeur instaure une dynamique de projet. A l'issue de la formation, les préventeurs formés retournent dans leur établissement pour mettre en œuvre un projet de prévention.

Dans la salle :

François ROSSIGNOL, *médecin du travail, médecin de prévention et vice-Président de CINERGIE*

Les entreprises qui se mobilisent pour mettre en œuvre une démarche d'insertion des travailleurs handicapés doivent le faire en s'appuyant sur une équipe et non seulement sur le préventeur, la démarche d'insertion étant une démarche pluridisciplinaire faisant appel à des compétences médicales, sociales et ergonomiques. Il convient donc d'insister sur la nécessité de mettre en place des équipes de réinsertion au sein des entreprises. Si la démarche de réinsertion s'appuie sur une seule personne, elle s'arrêtera lorsque le préventeur quittera l'entreprise.

Réponse

Jean-Philippe SABATHE

L'animateur de prévention est le maillon d'une chaîne. Pour que la démarche réussisse, elle doit impérativement être portée par la Direction de l'entreprise et relayée par d'autres acteurs du champ de la prévention, les services de santé au travail et les CHSCT notamment.

Dans la salle :

Directrice d'une Maison d'Accueil Spécialisée

Comment contacter le centre de ressources et obtenir une formation ?

Réponse

Hervé CLERMONT

Vous pouvez contacter OETH si votre association est signataire de l'accord ou le contrôleur de la CRAMIF de votre secteur. Nous comptons mettre en œuvre prochainement une action envers les chefs d'établissement pour les guider dans la démarche. Il est nécessaire que le Directeur d'établissement comprenne bien la démarche et l'implication nécessaire avant d'envoyer son personnel en formation.

Olivia COIC

Il est difficile de trouver des financements dans le secteur de la santé. La CRAMIF et quelques organismes privés nous aident. Nos préventeurs sont des salariés qui exercent déjà un métier de soignant par ailleurs. Les établissements ne disposent pas de poste dédié à la prévention.

Jean-Philippe SABATHE

Les contraintes économiques ne doivent surtout pas constituer un frein à la mise en place de démarches de prévention. Nous avons estimé à 570 000 euros sur 10 ans le coût de la démarche de prévention initiale que nous avons élaboré à l'hôpital Notre-Dame de Bonsecours. L'établissement ne disposant pas de fonds à investir dans cette démarche, sa mise en œuvre a été plus longue car nous avons dû rechercher des mécènes privés. Parallèlement, nous avons rencontré Christian Trontin, économiste à l'INRS, qui a réalisé une étude de type coût/bénéfice sur notre démarche de prévention. Cette étude a démontré que la démarche était économiquement rentable, avec un retour sur investissement à 3,3 années, soit 6,7 années de bénéfice.

Hervé CLERMONT

La nouvelle convention nationale d'objectifs du secteur de la santé permet à la CRAMIF d'aider les entreprises de moins de 200 salariés

Dans la salle :

Jean-Louis PERALTA, *administrateur du Syndicat National des Cabinets d'Ergonomie*

Les ergonomes exerçant en cabinet de prestation de service sont disponibles pour accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention, sachant que les établissements de petite taille notamment ont un intérêt économique à se concentrer sur leur métier principal.





■ Dominique BEAUMONT

Médecin spécialiste en santé au travail, CRAMIF

Je voudrais souligner la qualité des trois tables rondes, la diversité des expériences relatées et des activités visées, ainsi que les points de convergence. Les trois secteurs d'activité dont il a été question sont très présents en Ile-de-France et très concernés par les TMS. Par ailleurs, chacune des trois tables rondes a été l'occasion de présenter des actions en co-construction, menées à plusieurs, avec une volonté de déployer des projets qui n'ont pas encore livré tout leur potentiel de créativité et d'innovation mais qui ont déjà fait bouger des lignes.

La première table ronde a montré une démarche concertée entre donneur d'ordres et prestataire, en voie de démultiplication, dans le secteur aéroportuaire. La deuxième table ronde présentait une mobilisation régionale forte et originale de ressources et de compétences, avec déjà des retours d'expérience, sur un secteur d'activité encore neuf et en plein essor : les métiers de la propreté. La troisième table ronde portait sur un centre de ressources prévention des TMS destiné au personnel soignant, crée à partir d'une expérience pilote dans un établissement et qui déploie maintenant tout un dispositif de formation centré sur l'aide à la manutention en milieu de soins, avec des ambitions, des partenaires, des moyens et des compétences qui s'élargissent.

Nous avons entendu des témoignages sur des actions en devenir, les directions que nous souhaitons suivre ensemble. Nous vous avons présenté des partenariats où chacun y gagne, se construit et va vers l'atteinte de ses objectifs.

Nous avons déjà bougé des lignes, avec les entreprises, les branches professionnelles, les services de santé au travail, les ergonomes, la Direction régionale du travail et de l'emploi et les associations de maintien dans l'emploi.

Merci à tous les intervenants d'avoir apporté leur éclairage à l'occasion de la Semaine de prévention des TMS qui se termine aujourd'hui mais qui ouvre pour la Branche risques professionnels de l'Assurance maladie une nouvelle ère de quatre ans. Cette ère sera marquée par une volonté de déploiement et de partenariats renforcés pour inverser la tendance de sinistralité des TMS.

Les objectifs de prévention des TMS s'inscrivent dans un contexte de crise économique et sociale, de crise des valeurs du travail. La prévention des TMS se construit autour du travail réel, avec les acteurs de l'économie réelle, les acteurs des entreprises et les partenaires sociaux. La démarche de prévention des TMS constitue une chance à saisir pour construire son métier en construisant sa santé. C'est en s'engageant et en se mobilisant autour de projets ambitieux et concrets qui répondent aux préoccupations du terrain, que nous arriverons à inverser la tendance, avec des expériences à partager et des investissements à entreprendre. Nous devons oser, innover, anticiper, construire ensemble, expérimenter et ajuster des projets pour être à la hauteur des enjeux en suivant l'exemple des démarches qui vous ont été présentées aujourd'hui.

Merci à tous les intervenants et à la salle pour la richesse des échanges.

CAISSE RÉGIONALE D'ASSURANCE MALADIE D'ILE-DE-FRANCE

DIRECTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

17-19 place de l'Argonne - 75019 PARIS

prevention.atmp@cramif.cnamts.fr

EN FONCTION DU LIEU D'IMPLANTATION DE VOTRE ÉTABLISSEMENT
PRENEZ CONTACT AVEC L'ANTENNE PRÉVENTION
DE VOTRE DÉPARTEMENT

■ 75 - PARIS

☎ 01 40 05 38 16 - Fax 01 40 05 38 13
antenne75.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 77 - DAMMARIÉ-LES-LYS

☎ 01 64 87 02 60 - Fax 01 64 37 12 34
antenne77.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 78 - VERSAILLES

☎ 01 39 53 41 41 - Fax 01 39 51 06 24
antenne78.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 91 - EVRY

☎ 01 60 77 60 00 - Fax 01 60 77 10 05
antenne91.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 92 - NANTERRE

☎ 01 47 21 76 63 - Fax 01 46 95 01 94
antenne92.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 93 - PANTIN

☎ 01 49 15 98 20 - Fax 01 49 15 00 07
antenne93.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 94 - CRETEIL

☎ 01 42 07 35 76 - Fax 01 42 07 07 57
antenne94.prevention@cramif.cnamts.fr

■ 95 - CERGY PONTOISE

☎ 01 30 30 32 45 - Fax 01 34 24 13 15
antenne95.prevention@cramif.cnamts.fr

SERVICES FONCTIONNELS

▲ ÉTUDES TECHNIQUES ET ASSISTANCE EN PRÉVENTION

☎ 01 40 05 38 32 - Fax 01 40 05 38 39 - etudes.prevention@cramif.cnamts.fr

▲ HYGIÈNE INDUSTRIELLE ET PATHOLOGIE PROFESSIONNELLE

☎ 01 40 05 38 30 - Fax 01 40 05 38 67 - hipp.prevention@cramif.cnamts.fr

▲ FORMATION

☎ 01 40 05 38 50 - Fax 01 40 05 38 64 - formation.prevention@cramif.cnamts.fr

▲ MÉDIATHÈQUE

☎ 01 40 05 38 19 - Fax 01 40 05 39 92 - espace.prevention@cramif.cnamts.fr

TARIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

17-19, avenue de Flandre - 75019 PARIS

tarification.atmp@cramif.cnamts.fr

- Vous désirez une information générale sur les règles de tarification, les textes de référence :
☎ 01 40 05 37 57 - Fax 01 40 05 68 33
- Vous souhaitez consulter votre taux de cotisation AT/MP ou votre compte employeur :
www.cramif.fr/entreprises/tarifer

RÉPARATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

17-19, place de l'Argonne - 75019 PARIS

reparation.atmp@cramif.cnamts.fr

Vous désirez des informations sur :

- l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante :
☎ 01 40 05 37 90 - Fax 01 40 05 32 65
- le registre de déclarations d'accidents de travail bénins :
☎ 01 40 05 38 56 - Fax 01 40 05 68 82



Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France
17-19 Avenue de Flandre 75954 PARIS CEDEX 19

www.cramif.fr

Direction des Risques Professionnels