



# Trophées TMS PROS 2018

---



Des établissements qui s'engagent  
pour la santé de leurs salariés



## TMS Pros, un programme et des trophées.

### ⦿ Les TMS, un enjeu pour la santé des salariés et des établissements !

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont la première maladie professionnelle reconnue en France. Au-delà des conséquences lourdes pour les salariés, les TMS sont aussi très coûteux pour les établissements et ont représenté près d'un milliard d'euros de cotisations en 2016.

### ⦿ Agir pour la prévention des troubles musculo-squelettiques

Depuis 2014, l'Assurance Maladie-Risques Professionnels propose un programme de prévention dédié : TMS pros. TMS pros c'est un accompagnement en 4 étapes qui permet aux établissements suivis de mieux maîtriser le risque de TMS.

### ⦿ Pourquoi une 2ème édition des trophées TMS Pros ?

Quatre ans après le lancement du programme TMS Pros, près de 7000 établissements sont entrés dans la démarche de prévention TMS Pros.

L'Assurance Maladie - Risques Professionnels a donc souhaité valoriser les entreprises engagées dans la prévention des TMS en organisant la 2ème édition des trophées TMS Pros. Au total, 110 établissements se sont inscrits et 7 ont été récompensés, découvrez leurs parcours et leur démarche !

# SOMMAIRE

Les membres du jury

5

Le lauréat « moins de 50 salariés »

KNAUF INDUSTRIES

6

Les lauréats « entre 50 et 199 salariés »

1<sup>er</sup> prix : PIGEON TP CENTRE ILE DE RANCE

8

2<sup>ème</sup> prix : ASSOCIATION ACTION SOLIDARITÉ ENTRAIDE

10

3<sup>ème</sup> prix : CHANTELLE

12

Les lauréats « plus de 200 salariés »

1<sup>er</sup> prix : BRIOCHE PASQUIER CHARANCIEU

14

2<sup>ème</sup> prix : MIX' BUFFET

16

3<sup>ème</sup> prix : CCAS CHÂTELLERAULT

18

Remerciements

20

# Les membres du jury

## Christian Expert : président du jury

Vice-président de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CFE-CGC)



## Marine Jeantet

Directrice de l'Assurance Maladie – Risques Professionnels  
Caisse Nationale d'Assurance Maladie



## Hervé Laubertie

Responsable du département prévention des risques professionnels  
Caisse Nationale d'Assurance Maladie



## Professeur Yves Roquelaure

Chef de service  
Pathologies professionnelles et santé au travail - CHU d'Angers



## Séverine Brunet

Directrice des applications  
INRS



## Arnaud Asselin

Ingénieur Conseil Régional  
Carsat Normandie



## Les lauréats

### KNAUF INDUSTRIES SAINT ETIENNE DE SAINT GEOIRS

#### Catégorie «Moins de 50 salariés»

L'usine KNAUF Industries de Saint Etienne de Saint Geoirs est une unité de fabrication de pièces en polystyrène expansé (PSE) moulé du groupe KNAUF. Elle est se compose de 33 personnes dont 8 administratifs. L'atelier comprend 20 presses à mouler pour environ 700 articles différents.



#### L'engagement dans la démarche TMS Pros

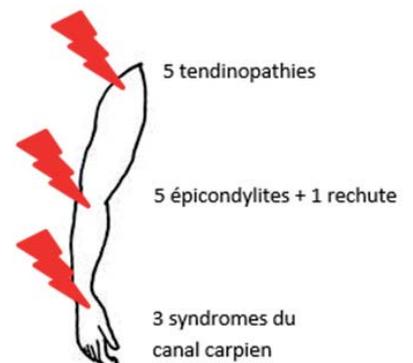
L'usine KNAUF Industries de Saint Etienne de Saint Geoirs est une unité de fabrication de pièces en polystyrène expansé (PSE) moulé du groupe KNAUF. Elle est se compose de 33 personnes dont 8 administratifs. L'atelier comprend 20 presses à mouler pour environ 700 articles différents.

Le marché du polystyrène expansé (PSE) ne se cantonne plus à la fabrication de simples calages ou de caisses à poissons. Il est nécessaire à présent de concevoir des solutions techniques, innovantes et compétitives sur de nouveaux marchés. L'accroissement des technicités et des exigences clients a entraîné une augmentation

exponentielle du formalisme des consignes de travail et de complexité d'exécution des tâches.

Les opérations de manutention restent exclusivement manuelles, dans de très grandes quantités avec de très grands contenants (légèreté du produit).

Depuis 2009 l'entreprise voit émerger les déclarations de TMS des agents de conditionnement dont l'issue a été à plusieurs reprises, le départ pour inaptitude. Ce phénomène est favorisé par la moyenne d'âge des opérationnels (moyenne de 41 ans) et l'ancienneté (moyenne de 15 ans).



## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

C'est en intégrant le programme de prévention des TMS de la carsat Rhône Alpes en 2013, suite à la cascade de déclarations de TMS des agents de conditionnement de l'entreprise, que nous avons pris connaissance de l'ensemble des facteurs favorisant cette pathologie.

Auparavant notre réflexion se limitait à la mise en place d'outils que les opérateurs n'utilisaient pas ou peu et nos actions étaient au statu quo. Avec cette formation, nous avons pris conscience de l'existence de plusieurs facteurs de TMS se combinant parfois.



Nous devons résoudre par des solutions adaptées et les plus simples possibles des problématiques de poste de travail qui engendrent : perte de temps, déplacements inutiles, pénibilité, douleurs, fatigue, perte de vigilance, pression psychologique générée par l'activité... sans altérer au niveau de qualité requis par les clients et aux demandes de nos actionnaires.

### Quelle méthode avez-vous adoptée ?

Une politique de formation de concert avec les Ressources humaines :

La formation Carsat de 2 personnes de l'encadrement en 2013 puis celle en ergonomie (DFSEA – Université de Lyon) du responsable QHSE en 2015 et la formation préventeur sécurité (Carsat Rhône-Alpes) du responsable QHSE en 2016-2017.

Durant cette période, la direction de l'usine a rencontré l'ensemble du personnel lors de 2 réunions par an et confirmé que la sécurité était désormais objectif N°1 dans la politique de l'usine

Un binôme constitué du responsable de production (opérationnel) et du responsable QHSE (démarche et formalisme) a également été constitué et relais auprès des responsables d'équipe.

Concrètement, les équipes ont aussi été formées aux nouvelles bonnes pratiques et à différents outils (nouvelles presses, une filmeuse supplémentaire, zones de consommables supplémentaires après étude des flux d'approvisionnement et de l'évacuation des produits...).

Plusieurs postes ont été modifiés et des actions conjointes ont été menées avec nos fournisseurs (recherche de modèle de scotcheuse manuelle le plus léger possible, adaptation de la longueur des housses en fonction de l'utilisation, modification des cartons à clipser pour des angles automatiques)

### Quels sont vos résultats ?

Nous n'avons pas eu de nouvelle déclaration de maladie professionnelle depuis 2016 et nous avons constaté une réduction du nombre d'accidents du travail de façon significative ces 2 dernières années. Une étude sur les risques psychosociaux a été menée en parallèle auprès des salariés. Le niveau de risque s'est avéré faible auprès des opérateurs, de façon générale, l'ambiance est beaucoup plus saine au

sein des équipes terrain et le dialogue avec le staff de l'usine a été restauré.

Le taux d'utilisation des outils d'aide à la manutention est proche de 100% et nous constatons une participation active de tous.

Nous maintenons une activité de Veille en nous rendant notamment aux rencontres organisées par la Carsat.

# Les lauréats



## PIGEON TP CENTRE ILE DE FRANCE CHERRE

### 1er prix - catégorie «entre 50 et 199 salariés»

Crée en 1929, le groupe Pigeon s'est construit et développé autour de son métier d'origine : l'exploitation des carrières. Dès la fin des années 1950, une dynamique de diversification, dans les Travaux publics s'est opérée naturellement pour se structurer autour du triptyque Carrières – Travaux publics – Outils industriels.



### L'engagement dans la démarche TMS Pros

Cette démarche a débuté à l'arrivée de la nouvelle direction d'agence en août 2015 qui a souhaité en tirer parti pour remobiliser tous les salariés autour d'un projet d'entreprise pérenne.

Nos objectifs :

- réduire le risque d'apparition des TMS et réduire les maladies professionnelles,
- diminuer le nombre d'accident du travail,
- améliorer les conditions de travail du personnel
- améliorer la communication interne,
- diminuer l'absentéisme,
- redynamiser le personnel autour d'un projet d'entreprise,

- détecter les situations de stress au travail en intégrant dans cette démarche le volet risques psychosociaux.

Nous avons impliqué de nombreux collaborateurs dans cette démarche de prévention et nous avons fait appel aux services d'une conseillère en communication et risques psychosociaux sur la partie encadrement de chantiers et personnel administratif. Pour le groupe qui a débuté en septembre 2018 nous allons faire appel à un ingénieur prévention pour réaliser des observations du poste de travail sur le terrain assisté de la vidéo.

## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

Ce projet que nous voulons pérenne et participatif s'est construit en plusieurs étapes :

- L'état des lieux avec le recueil et l'analyse des chiffres d'absentéismes, d'accident de travail, de maladie et de maladie professionnelle.
- La Formation des intervenants :  
Fin 2015 une formation sur 2 jours dispensée par la Carsat au pilote de projet, le directeur opérationnel de l'agence de Cherré. Puis d'avril à octobre 2016, la formation sur 6 jours de la personne ressource du projet, l'animatrice QSE de PIGEON TP CIF.
- La campagne de communication :  
Nous avons organisé une réunion d'agence regroupant tous les salariés avec présentation du projet en aout 2016.  
Nous avons diffusé en interne des posters créés par l'INRS dans tous les locaux (administratifs, sociaux, ateliers...)  
Nous avons même créé un support de communication : une note d'information semestrielle pour tenir informé les salariés de l'avancement du projet. Des flyers d'information sur les TMS

ont été apposés sur les pare-brise des véhicules du personnel, ou insérés dans les bulletins de salaires.

Enfin, nous faisons un point sur l'avancement du projet dans les comptes rendu trimestriels du CHSCT.

- Le diagnostic :  
Pour réaliser notre diagnostic nous avons utilisé le questionnaire TMS issu de la brochure « DMT TC78 » que nous avons adapté à notre activité et rendu anonyme.

Nous avons également créé 2 questionnaires, le premier consacré au travail manuel pour le personnel d'exploitation, le second consacré à l'ergonomie des postes de travail informatique pour le personnel de bureau et l'encadrement.

Ce questionnaire est découpé en plusieurs thématiques : les informations générales (type d'activité, âge, sexe), les douleurs, le stress, le bien-être au travail (risques psychosociaux) et pour finir le choix entre travail manuel et travail informatique

Il a été envoyé à tous les salariés en septembre 2016 et le taux de retour de 62% nous a permis d'établir un diagnostic rapide.



### Quelle méthode avez-vous adoptée ?

En dehors de l'amélioration de la communication (communication régulière avec les chefs de chantiers, création de moments de convivialité, création d'une page Facebook), nous avons investi dans l'achat de matériel destiné à améliorer les conditions de travail :

- achat d'une veste de froid pour l'ensemble du personnel d'exploitation,
- équipement en bouchons moulés de tout le personnel exposé au bruit (soit 63 personnes au total),
- 4 nouveaux fourgons ont été achetés en 2016, 2 autres sont prévus,
- achat d'une glacière électrique pour chaque équipe,
- réorganisation de l'agencement des bureaux,
- travail sur les postes informatiques,
- étude et analyse des postes de toutes les catégories de personnel sur 3 ans.

### Quels sont vos résultats ?

A ce jour, nous avons travaillé sur les 3 catégories suivantes : chauffeurs de camions, chefs de chantiers, personnel administratif.

A ce jour 79 actions ont été inscrites au plan d'actions : 45 réalisées soit 57% et 33 efficaces soit 73%.

En termes de résultats, nous avons atteint un TF et un TG à 0 en décembre 2017 (taux jamais atteint auparavant)

Le taux d'absentéisme de l'agence est en moyenne de 4% sur l'année 2017 et 2018 soit une baisse de 5% depuis 2015.

Une seule maladie professionnelle déclarée depuis le début de la démarche.

Nous sommes également vigilants au quotidien sur les TMS avec une prise en compte des douleurs et aménagement des postes de travail en fonction.

# Les lauréats

## ASSOCIATION ACTION SOLIDARITÉ ENTRAIDE SAINT ASTIER

### 2ème prix - catégorie «entre 50 et 199 salariés»

Les intervenants à domicile qui œuvrent dans le domaine de l'aide et soins à la personne ont vu leurs métiers fortement évoluer depuis deux décennies, passant de l'aide-ménagère au professionnel de l'aide et l'accompagnement à domicile parfois jusqu'à la fin de vie. Le niveau de dépendance des personnes demande une professionnalisation sur des problématiques jusque-là réservée aux structures. C'est dans des domaines aussi variés que la fin de vie, le handicap ou la dépendance que l'AASE intervient.



### L'engagement dans la démarche TMS Pros

L'analyse de nos indicateurs de santé et sécurité au travail ont révélé la prédominance des affections péri-articulaires comme dommage physique lié à une exposition de nos salariées, soit ponctuelle, soit récurrente, aux mobilisations pondérale et sub-pondérale en activité de travail.

Les aides techniques sont aujourd'hui des outils incontournables de l'accompagnement et du maintien à domicile et de la prévention des risques professionnels notamment TMS.

Les aides techniques à la mobilité et aux transferts présentent un bénéfice :

- pour les personnes aidées et soignées en favorisant leur autonomie,
- pour les aidants et soignants en limitant leur exposition aux risques de TMS occasionnés par leur activité de travail.

Cependant, trois difficultés remontent rapidement du terrain :

- un déficit de connaissance des personnels et des difficultés pour choisir les aides techniques adaptées,
- une variabilité de leur utilisation selon la situation de travail et son organisation,
- des composantes psychologiques et relationnelles fortes : les aides techniques ne sont pas des outils anodins ; elles

stigmatisent le handicap et la dépendance aux yeux de la population.

Notre objectif est donc de lutter efficacement contre les TMS par des actions ciblées en améliorant la qualité de vie de la personne accompagnée, en améliorant les conditions de travail des intervenants et en sécurisant le domicile.

Nous avons alloué plusieurs moyens et ressources :

- la communication via des réunions d'information et la diffusion de supports papier (note, flyer...),
- le recrutement d'une ergonome à temps partiel pour la réalisation de diagnostics prévention à domicile et l'animation de la prévention en interne (réunion, sensibilisation, formation, DUERP, CICAT,...),
- le recrutement d'une assistante prévention, formatrice sur les dispositifs sectoriels dédiés à la prévention des risques APS ASD (et SST), programmation d'actions de formations (APS ASD, SST, MAC APS ASD, Sensibilisation aux aides techniques) en interne, achat de kits «aidants aidés»,
- l'achat d'un exosquelette.

## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

Nous avons demandé et reçu nos habilitations pour la formation en interne sur les dispositifs dédiés à la prévention des risques professionnels notamment liés à la charge physique et nous avons programmé et entamé les sessions de formations sur ces dispositifs.

Notre ergonome intervient auprès de nos intervenants et de nos usagers, directement aux domiciles afin de faire un diagnostic de la situation de la personne.

Le diagnostic à domicile agit en transversal, autant pour l'aidé que pour l'aidant, qu'il soit familial ou professionnel. Cet outil de repérage fait la synthèse d'une situation de vie et aide à la mise en place de solutions, techniques, organisationnelles ou encore liées à la personne.

Le diagnostic à domicile nous permet d'accéder au travail réel des salariés et aux situations de vie des usagers et des proches aidants.

Nous avons ouvert depuis 2018, le CICAT (Centre d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques). Il se compose d'un appartement reconstitué tel qu'on pourrait trouver en poussant la porte de n'importe quel domicile. Nous proposons de découvrir et tester un grand nombre d'aides techniques de la plus légère (couverts ergonomiques...) à la plus lourde (lit médicalisé, lève personne...).

Nous avons créé une boîte aux lettres dédiée à la prévention des risques professionnels, à disposition des salariées avec pour titre «ma santé, mon travail, mes idées».

Nous suivons et analysons les AT à posteriori et menons une analyse à priori via les outils mis en place, ce travail étant renseigné de façon continue dans notre document unique d'évaluation des risques.



## Quels sont vos résultats ?

### Nos motifs de satisfaction :

- la baisse notable des accidents de travail,
- l'implication des salariés et des cadres suite à la sollicitation de l'ergonome pour des diagnostics à domicile,
- le taux de participation aux actions de sensibilisation et la fréquentation du CICAT,
- le taux de satisfaction des intervenants,
- le taux d'intégration des aides techniques domicile suite aux recommandations issues des diagnostics à domicile,
- le climat social, l'esprit d'équipe et le sentiment de reconnaissance professionnelle montant.

### Les difficultés rencontrées :

- le temps d'intégration des aides techniques à domicile,
- la résistance au changement, encore présente.

### Les perspectives :

- l'augmentation des actions de sensibilisation et visites CICAT pour nos salariées,
- la formation des responsables de secteur AP ASD,
- la création d'un pool de salariées «référente» en terme de prévention des TMS à domicile.

## Les lauréats

### CHANTELLE LINGERIE CORBIE

#### 3ème prix - catégorie «entre 50 et 199 salariés»

L'activité principale du site logistique « Chantelle Lingerie » de Corbie est directement liée à la manutention manuelle à savoir, la réception des produits finis, le tri et la mise en stock, le picking, la palettisation et des prestations spécifiques.



#### L'engagement dans la démarche TMS Pros

Les différents enjeux d'ordre humain (la santé de nos collaborateurs) et économique (coûts directs et indirects liés aux TMS) nous ont amené à mettre en place une démarche de prévention des TMS depuis deux ans, nous avons procédé à différentes actions :

- l'identification et la formation en externe (organisme agréé Metroergo) d'une personne ressource TMS,
- la mise en place d'un comité de pilotage,
- des actions de communication à l'ensemble du personnel sur la démarche de prévention des TMS,
- la réalisation d'un état des lieux chaque année sur l'ensemble du site suivant des indicateurs précis

(santé, production, coûts, social, absentéisme...) le dépistage des situations de travail à risque et la réalisation d'analyses globales sur les postes à risque et analyse fine sur les situations de travail

- un planning de déploiement de la démarche,
- la recherche de solutions (facteurs biomécaniques psychosocial et ambiances physiques),
- l'étude systématique (via groupe projet) de tout nouveau et/ou changement de poste, avec validation du groupe pour mise en place (y compris lors d'acquisition de tout nouvel équipement),
- la mise en place d'un groupe de travail «Bien-être au travail».

## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

Nous réalisons un diagnostic chaque année, à la suite de quoi nous mettons en place des actions sur les situations de travail identifiées en priorisant les activités, voici des exemples d'actions qui ont été menées :

1/ Activité de regroupement des colis en Master-carton (nouvelle activité) :

L'activité consiste à regrouper manuellement plusieurs colis dans un grand et les déposer sur une palette, c'est exclusivement une opération manuelle

Nous avons fait installer un manipulateur pour soulever les master-cartons et les mettre sur palette

2/ Activité de préparation de commande picking classique :

Il s'agit de la prise d'articles en hauteur dans les rayonnages et contenants non adaptés, le risque TMS concerne le dos et les épaules.

Nous avons demandé des modifications des contenants et des meubles dans le picking

a) Utilisation d'une pince métallique pour repérer le colis en cours de traitement, le mouvement de pince peut entraîner un TMS

Nous avons fait remplacer les pinces métalliques par des pinces à linge américaines

b) Le bon de préparation en format papier, l'opératrice doit cocher au crayon les articles prélevés, ce qui entraîne fatigue visuelle, risque d'erreurs, stress et bien sûr des TMS

Nous avons remplacé le bon de préparation papier par des terminaux portables

c) L'action de pousser les colis sur le convoyeur motorisé en cas de saturation des chaînes qui représente un risque pour

le dos et les épaules

Nous avons tout d'abord mené une étude sur la fluidité des chaînes pour limiter la saturation puis proposé une organisation à adopter pour éviter la saturation (le personnel doit se déplacer d'une certaine façon afin d'éviter la saturation) ce qui a fait l'objet d'une rédaction de procédure

A également été actée l'interdiction de pousser les colis sur la chaîne motorisée.

3/ L'activité de Tri :

Le fait de déposer les colis à stocker sur un convoyeur non motorisé et haut était potentiellement dangereux, nous avons donc remplacé le convoyeur non motorisé par un convoyeur motorisé et plus bas.



## Quels sont vos résultats ?

Depuis 2016, de nombreuses actions ont été réalisées avec des résultats positifs, nous avons observé une baisse des accidents de travail sur les activités où des actions ont été menées.

De 2013 à 2016 : 6 accidents du travail ont été déclarés avec arrêt et 5 accidents bénins ont été constatés.

Après le remplacement des meubles par des meubles plus adaptés en 2017, aucun accident du travail ni aucune inscription dans le registre des accidents bénins ayant pour origine ce motif dans la picking classique n'a été constatée.

Notre plus grande satisfaction réside dans l'amélioration des échanges avec les collaborateurs lors des études de poste

# Les lauréats



## BRIOCHE PASQUIER CHARANCIEU

### 1er prix - catégorie «plus de 200 salariés»

Le site Pasquier Charancieu, qui a pour cœur de métier la fabrication des célèbres brioches s'est engagé dans une démarche de prévention des TMS globale et efficace.



### L'engagement dans la démarche TMS Pros

Notre démarche de prévention des TMS était l'un des points de notre plan d'action pénibilité. Notre cartographie pénibilité réalisée en 2014 nous remontait comme axe de travail la manutention de charge sur les postes pétrin, la préparation de commande et les gestes répétitifs sur les postes d'emballage.

Lors d'une réunion avec notre instance CHSCT, Monsieur Stéphane ROBERGET, notre référent Carsat nous a proposé d'intégrer le dispositif Santé et Performance.

Ce dispositif permettait de réunir diverses entreprises du domaine agroalimentaire et de pouvoir échanger nos expériences et partager sur nos pratiques.

En parallèle, nous avons mis en place un groupe de travail afin d'établir notre nouveau plan d'action pénibilité en juillet 2015.

## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

**Phase 1:** Participation du responsable Santé et Sécurité et de la Responsable Ressources Humaines sur l'année 2015 aux réunions d'échanges Santé et Performance

**Phase 2:** Analyse des postes ciblés Emballage et Préparation de commande en 2016 avec l'ergonome du dispositif Santé et Performance.

Une communication avait été faite en amont auprès des managers, des instances CHSCT et Comité d'entreprise ainsi que des équipes en production notamment les équipes présentes pour cette étude

**Phase 3:** Restitution au groupe de travail en février 2016 de l'analyse des postes faite par l'ergonome

**Phase 4:** Mise en place d'un groupe de projet sur une zone ciblée, l'emballage de la nouvelle Pitch composé :

- du responsable de la ligne de production
- de l'assistant qualité process de la ligne de production
- de l'assistant gestion de production
- du responsable santé sécurité
- de 5 pilotes de machines
- d'un membre du CHSCT

Un atelier d'échange a été créé en dehors de la ligne de production pour simuler le futur poste de travail avec comme réflexion les gestes, les postures et l'environnement de travail. La synthèse de l'analyse pour la création du futur poste intégrant les propositions organisationnelles et techniques du groupe de projet et le développement technique du futur poste par notre bureau d'étude. Le groupe a ensuite validé le projet.



## Quels sont vos résultats ?

Plusieurs actions ont été mises en place :

- La mise en place du nouveau poste d'emballage en fonction depuis juin 2017.
- La reprise de la méthodologie de travail pour la mise en place des nouveaux postes de travail en production.
- La poursuite de notre politique de polyvalence aux postes afin de réduire l'exposition aux gestes et postures contraignants.
- La mise en place en 2018 des VCS (Visites comportementales de Sécurité)

## MIX' BUFFET GUER

### 2ème prix - catégorie «Plus de 200 salariés»

Traiteur, snacking, verrines, produits apéritifs... Mix Buffet c'est un effectif moyen de 1000 personnes répartis sur 3 sites de production avec l'exigence du « made in France » ... le tout avec le souci de préserver l'ensemble du personnel des TMS.



### L'engagement dans la démarche TMS Pros

En 2018, une refonte de nos engagements en matière de sécurité et développement durable a été conduite et ces derniers ont été intégrés dans notre politique RSE.

Favoriser un climat social serein, la santé et la sécurité des salariés et la communication, la formation et sensibilisation des salariés font partie des objectifs fixés par la politique RSE.

C'est dans cette politique que s'insère la démarche TMS Pro de Mix'Buffet.

Plus précisément depuis 2013, c'est chaque année de 7 à 11 responsables, membres CHSCT ou personnels des fonctions supports qui sont formés

à l'ergonomie lors de formation-action.

13 Projets ont été menés grâce à ces formations.

Cette formation permet aux personnes de

- mettre en place une démarche de conduite de projet
- connaître la démarche ergonomique
- maîtriser la démarche en restant pilote des actions menées sur le terrain
- animer des groupes de travail avec les salariés dans le cadre de transformation des situations de travail.

Mix Buffet met les ressources à disposition pour tenir ces engagements et investit sur les compétences de son encadrement.

## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

L'entreprise déploie depuis 2011 une démarche évolutive afin de s'assurer de la prévention des risques professionnels sur les différents postes de travail.

En 2012, une cotation ergonomique des postes a été mise en place par le service sécurité, une mise à jour a été faite en 2015. Celui-ci a pour but d'évaluer les postes sur le thème « ergonomie » et de prioriser les postes de travail les uns par rapport aux autres. Cette étape a été réalisée et pilotée par les responsables, mais également par certains membres du CHSCT.

En 2013, une formation action animée par un ergonome consultant a été mise en place. L'objectif de cette formation est triple :

- permettre à l'encadrement de production et aux fonctions supports,
- agir sur les situations de travail,
- offrir un support pédagogique pour la conduite de projet ayant pour objectif la prévention des TMS, et le partage d'un référentiel commun.

Chaque séance en présence de l'ergonome sont suivies d'intersessions durant lesquelles les apprenants sont amenés à :

- se confronter au travail réel,
- se mettre en situation d'analyse,
- constituer des groupes de travail.

Les différents éléments, diagnostic, besoins et pistes d'amélioration construits au cours de cette formation, sont ensuite réunis dans une même présentation, par la suite exposée lors d'un comité de pénibilité qui décide des investissements à privilégier.

Un retour d'expérience a été réalisé en 2018, a pour objectifs de disposer du point de vue des personnes formées, mais également des personnes impactées indirectement (direction des RH, direction technique, secrétaire général), pour :

- Identifier les apports assimilés et mobilisés et les besoins éventuels d'apports,
- Disposer de points de repères pour l'amélioration de la formation action, en prévision de la session du second semestre 2018,
- Disposer d'axes de travail opérationnels pour l'amélioration de la démarche.

Depuis 2013, on dénombre :

- Nombres de sessions 4
- Nombres de sujets traités 13
- Nombres de personnes formés 35
- Nombres d'actions 128

Les actions sont nombreuses, elles peuvent déboucher sur une refonte d'atelier, des changements de process, une réorganisation des horaires, des recherches de nouvelles matières premières, des modifications de stockage, le développement de formation...



## Quels sont vos résultats ?

Afin de faire le point sur les résultats obtenus, un retour d'expérience a été commandé et réalisé en 2018, avec pour objectifs de disposer du point de vue des personnes ayant reçu directement la formation action mais également des personnes impactées indirectement dans leur fonction respective (direction des RH, direction technique, secrétaire général).

Nos principales satisfactions :

- l'entreprise fait de réels investissements dans ces projets
- les transformations réussies encouragent à passer par cette méthodologie,

- une bonne implication des acteurs terrain,
- des diagnostics qui posent l'ensemble des déterminants et donnent des repères de transformation
- des solutions qui changent profondément les conditions de travail.

Au deuxième semestre 2018 une autre formation action est programmée et l'embauche d'un ergonome pour piloter l'ensemble de la démarche sur le groupe est prévue.

## CCAS CHÂTELLERAULT

### 3ème prix - catégorie «plus de 200 salariés»

Le Centre Communal d'Action Sociale de Châtelleraut, du fait de son activité, couvre des champs d'action où le risque de survenue des TMS est présent : portage de repas, petite enfance et puériculture, manipulation de personnes âgées... l'équipe prévention a mis en place des actions nombreuses et complémentaires qui ont remporté l'adhésion de tous.



### L'engagement dans la démarche TMS Pros

Notre démarche de prévention a été initiée courant 2016 suite à la sollicitation de la Carsat et des conseils de l'ARACT. Nous avons tout d'abord informé tous les acteurs du CCAS en 3 temps :

- La direction et les responsables de pôles
- Tous les agents du CCAS
- Les élus, la vice-présidente adjointe à l'action sociale et les conseillers municipaux.

L'impulsion donnée par les élus et l'adhésion de notre hiérarchie sont en effet indispensables à la réussite de nos actions de prévention. Pour conserver le dynamisme engendré par l'analyse des postes organisé dans chaque service et continuer à mobiliser l'ensemble du personnel, nous avons mis en place au dernier trimestre 2016 :

- Création d'un comité de pilotage chargé de définir les objectifs et de valider les plans d'actions

- Création d'un comité technique
- Création de groupes de travail dédiés à différents domaines.

Le CCAS s'est appuyé sur différentes sources :

- Un tableau de bord recensant les risques détectés dans les services
- La grille d'analyse globale des risques résiduels exprimés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Le bilan annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles et notre bilan absentéisme.

Depuis 2017, la prévention est dotée d'un budget qui permet entre autres l'achat de matériel, les travaux d'aménagement, la formation...les effectifs dédiés à la prévention ont également été renforcés.

## La mise en œuvre de la démarche TMS Pros

- Quatre réunions ont été menées pour présenter un diaporama informatif sur les TMS
- Une note de service sur l'organisation générale de la prévention a été distribuée à tous les agents avec les fiches de paye
- Une autre note plus détaillée sur l'utilisation des registres santé/ sécurité au travail a également été transmise à l'ensemble du personnel

Concrètement, les groupes de travail portant sur les problématiques définies par le Comité de pilotage et menés à raison de 4 réunions de deux heures par groupe ont abouti à un plan d'actions validé par le comité.

Nous avons sollicité l'aide du SAMETH pour certaines réorganisations et de l'ARACT pour organiser le contenu et le déroulement de certains groupes de travail.

Une enquête accident est également diligentée après chaque déclaration afin de comprendre les circonstances et les causes qui ont pu provoquer ces accidents mais également informer et sensibiliser les agents.

Au niveau des actions :

- Pour un éducateur de jeunes enfants qui souffrait de problèmes articulaires, l'étude de son poste a abouti à sa

- réaffectation sur un poste administratif plus adapté,
- Pour un agent d'entretien polyvalent, l'étude de son poste a autorisé la réorganisation de son travail via : une lingerie avec rehausse des lave-linge et sèche-linge, un évier à hauteur adaptée, et des rangements moins hauts
- Pour un agent administratif souffrant de problèmes lombaires, l'étude de son poste a permis l'achat de matériel ergonomique : souris ergonomique verticale, porte-document, siège ergonomique, bureau droit.

Au collectif, l'achat de 37 souris ergonomiques a été effectué après sollicitation de l'ensemble du personnel administratif.

Pour les auxiliaires de puériculture, 7 sièges à hauteur réglable avec dossier à 360° et 6 tabourets à roulettes auto-freinés ont été achetés.

Pour les auxiliaires de vie, des journées de formation ont été instituées, facilitant la manipulation des personnes âgées. Pour les porteurs de repas à domicile, l'achat de blousons de travail adapté aux conditions climatiques et de chaussures de marche souples et antidérapantes a été effectué.



## Quels sont vos résultats ?

Aujourd'hui nous remportons plus facilement l'adhésion des responsables pour intervenir dans les services et nous sommes davantage sollicités.

Les agents sont heureux d'avoir :

- un poste de travail plus ergonomique,

- des vêtements de travail conformes aux besoins,
- du matériel adapté.

Le maintien sur le poste ou la réaffectation à un poste plus adapté à leur état de santé est également très apprécié.

## Remerciements

Le jury tient à souligner la qualité de chacun des dossiers des 110 établissements candidats. Les entreprises ont témoigné d'un fort engagement tant au niveau de la direction que du personnel, de mise en œuvre d'une démarche structurée, et la formalisation d'un plan d'action adapté à la taille et l'activité de l'entreprise.

# Les candidats

ADAR Flandre maritime  
APF Entreprises  
Arcelormittal Florange  
Arconic  
Arrive Auvergne  
Association action solidarité entraide  
Atalian propreté  
Auchan Caluire  
Auchan Le Pontet  
Auchan Pau  
Auchan Perigueux  
Auchan St Priest  
Auvinet  
Axilone Plastique  
Axon' Cable SAS  
Baccarat SA  
Baie Plast  
Baizet groupe Auvinet  
Bichat sas  
Bigard Bon-Encontre  
Bio Mérieux Craponne  
Bonduelle Frais France  
Bonduelle Traiteur  
Brioche Pasquier Charancieu  
Cap Solutions Culinaires  
Cartonneries de Gondardennes  
CCAS Chatellerault  
Centre Jean-François Leclerc

CH Victor Dupuy  
Chantelle  
Clinique du Cèdre  
Colas Nord-Est  
Comelec  
Copirel  
Corning Gosselin S.A.S.  
Cuisine Centrale de Rosny-sous-Bois  
Daunat Nord Picardie  
Davey Bickford  
Derichebourg Propreté Chapelle St Luc  
Derichebourg Propreté Chauray  
Devillé ASC  
EES Clemessy Services  
EHPAD Pierre Goenvic  
Eiffage Energie Systèmes Infra LoireAuvergne  
Elior Services  
Engie Axima  
Entreprise Jean Lefebvre Ile de France  
Eram Logistique  
Eurofins Biomnis  
Fargeot S.A.S - Podowell  
Faurecia  
Fédération ADMR Charente Maritime  
Fondation ARHM  
Framatome  
France Express Lille  
Françoise Saget

# Les candidats

Fresenius Kabi France  
Freudenberg Sealing Technologies SAS  
Fromagerie de Vihiers  
Gerflor  
GSF Celtus Saint-Nazaire  
GSF Energia  
Guerlain LVMH  
Hager Controls SAS  
HMY France  
Hôpital La Musse  
Hôtel Marrioett  
HP St Martin  
Immobilière 3F  
Institut Claudius Regaud  
Institut Gustave Roussy  
Interforge  
JC Decaux France  
Knauf industries  
Korian Les Merlettes  
La Poste  
La Redoute  
LIDL DR03  
Manufacture d'Histoires Deux-Ponts  
MAS Le Pigeonnier  
Matra Electronique  
Meralliance Armoric  
MFP Michelin Montceau

MiX Buffet  
Ondal France S.A.R.L.  
ONET  
Pacific Creation  
Palkit  
Pigeon TP CIF  
Pôle Santé République  
PRO RE SAP  
Renault  
Renault Sovab  
Restaurant Universitaire de l'Esplanade  
SAMB  
Smoby Toys SAS  
SNC Pneu Laurent  
SNOP Brioude  
SNV Château-Gontier  
SNV Fourmis  
SNV Volabrave  
Solumat  
Toyota Motor manufacturing France  
Traiteur de Paris  
Valrhona  
Vendée Propreté  
Vente Privée  
Verreries Brosse  
Vinci Construction France Idf  
Wilo Salmson France

## Les Trophées TMS PROS

Directeur de la publication :

[Nicolas Revel](#)

Directeur général de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie

Responsable de la publication :

[Marine Jeantet](#)

Directrice de l'Assurance Maladie – Risques professionnels

Réalisation :

Direction des Risques professionnels /Mission Communication – Entreprises

Maquette :

Carsat Sud-Est

ISBN : 978-2-85445-187-0

Novembre 2018

[Caisse Nationale d'Assurance Maladie](#)  
[Direction des Risques Professionnels](#)  
50, avenue du Professeur André Lemierre  
75 986 Paris Cedex 20

[www.ameli.fr/employeur](http://www.ameli.fr/employeur)



**RISQUES PROFESSIONNELS**