

VOUS AVEZ UN PROJET ? AVEZ-VOUS ÉVALUÉ LES IMPACTS POTENTIELS DES RPS ET TMS * ?

Fiche outil à destination des entreprises



POURQUOI CETTE FICHE ?

Tout chef d'entreprise est amené à investir dans des actions techniques, organisationnelles ou humaines pour la pérennité de son activité.

Cela n'est pas sans conséquence sur le développement potentiel de TMS et/ou RPS dans l'entreprise.

C'est pourquoi nous vous proposons cet outil pour vous aider à mieux les intégrer dans le cadre de vos projets.

QU'APPELLE-T-ON PROJET ?

Un projet est un ensemble finalisé d'activités et d'actions entreprises par une « équipe projet » sous la responsabilité d'un chef de projet dans le but de répondre à un besoin défini.

Cela pourra par exemple être : une nouvelle ligne de production, l'intégration d'une nouvelle machine, la modification des horaires de travail, la création de nouveaux locaux...

D'une manière plus générale, toutes actions venant modifier les conditions de travail des salariés concernés directement et indirectement.

QUI INCLURE DANS L'ÉQUIPE PROJET ?

Au-delà du chef de projet qui peut-être le dirigeant lui-même, il s'agira de s'inscrire dans une démarche participative incluant notamment les utilisateurs finaux, les autres salariés concernés, ainsi que le salarié en charge des questions de santé et sécurité au sein de l'entreprise, et lorsqu'il existe, le CSE.

L'équipe projet doit exister dès l'expression de besoins ci-dessous, une communication pour l'ensemble du personnel doit être réalisée au fur et à mesure de l'avancement du projet (via un rétroplanning par exemple).

Il est pertinent de solliciter les ressources et compétences externes de votre territoire via la cartographie interactive du PRST4 (Plan Régional de Santé au Travail) [disponible ICI](#).

COMMENT INTÉGRER LA SANTÉ-SÉCURITÉ TOUT AU LONG DU PROJET ?

- Définir vos besoins et exigences : formaliser cela concrètement (par exemple via un cahier des charges).
- Planifier : définir les différentes étapes avec rétroplanning en identifiant le rôle de chacun et en dimensionnant la temporalité suivant la nature du projet.
- Concevoir/simuler : tester et transformer les situations de travail envisagées pour supprimer ou réduire les risques identifiés à priori.
- Réaliser : vérifier que les éléments pris en compte au titre de la prévention des risques professionnels sont correctement mis en œuvre et adaptés.
- Mettre en service : analyser les risques résiduels et mettre en place les mesures correctives éventuelles.
- Suivre et évaluer : s'assurer de la pérennité de l'activité et faire un retour d'expérience de l'efficacité du projet.

L'ENTREPRISE

L'entreprise GATO, fabrique et conditionne des biscuits pour la grande distribution.

Elle emploie 40 salariés et fait appel régulièrement à du personnel intérimaire.

Le travail est organisé en 2x8.

Il existe un CSE ainsi qu'un référent sécurité.



LE PROJET

Aménagement du poste de conditionnement (4 salariés concernés, 2 dans chaque équipe) afin de répondre à deux objectifs :

1. Améliorer les conditions de travail du poste suite à une recrudescence du nombre de maladies professionnelles et de troubles musculo-squelettiques,
2. Améliorer la productivité et augmenter la cadence de production (+10%).

Nota :

- La durée prévisionnelle du projet est de 8 mois (S01-S36)
- L'aménagement du poste comprendra une modification de la machine existante

L'ÉQUIPE PROJET

- **Chef de projet** : responsable de production (qui rend compte à la direction).
- **Participants** : l'un des salariés au poste se trouvant être membre du CSE, l'animateur QSE, le technicien de maintenance et un intervenant externe (ergonome).



RPS-TMS : SE POSER LES BONNES QUESTIONS LORS DE L'EXPRESSION DES BESOINS

Répondre avec l'équipe projet aux questions ci-dessous.

Les cases en **surbrillance** peuvent avoir un impact sur les RPS et/ou TMS, nécessitant la mise en place d'une action.

N°	QUESTIONS / AFFIRMATIONS	O	N	COMMENTAIRES
1	Sinistralité AT/MP : l'historique sur des postes similaires est-il pris en compte ? (y compris benchmark s'il s'agit d'une nouvelle activité)		X	La sinistralité passée doit être intégrée au projet pour tenir compte des causes « racines » des AT/MP.
2	Les objectifs de travail sont : - clairement identifiés et - atteignables		X	Le projet doit prendre en compte l'augmentation de la cadence de production de 10% mais n'a pas évalué la répartition de la charge de travail de chacun des salariés au poste et le fait qu'ils soient atteignables pour eux.
3	Les horaires de travail sont identifiés et ne sont pas atypiques (nuit, 2x8, week-end, horaires coupés...)		X	Le projet ne vient pas modifier les horaires de travail existant (déjà atypiques)
4	Certaines situations de travail demandent aux salariés concernés de faire « bonne figure », quel que soit le public ou le contexte		X	
5	Certaines situations de travail demandent une concentration/précision soutenue	X		Certaines (nouvelles) opérations annexes telles que contrôle qualité au poste ou réglage machine peuvent être concernées
6	Les salariés sont soumis à un rythme de travail imposé (par l'organisation ou le process)	X		Le poste était déjà soumis à un rythme imposé par le process faisant l'objet de plaintes des salariés et du CSE. Les modifications apportées pourraient aggraver la situation.
7	Les salariés disposent d'une liberté d'action : marges de manœuvre pour agir seul (autonomie), gérer les aléas liés au travail, avoir le choix dans l'organisation/moyens,...		X	La nature de l'activité ne permet pas d'autonomie au poste de travail (process/ligne de production)
8	L'excès de marges de manœuvre met en difficultés les salariés concernés		X	
9	Les salariés sont associés à la prise de décisions concernant leur poste de travail	X		Le groupe de travail mis en place intègre ce point.
10	Les instructions de travail (procédures, standards, règles, consignes...) sont établies, partagées et communiquées		X	Les standards de travail et consignes de sécurité existants ne seront plus à jour.
11	Les salariés disposent d'une formation adaptée à leur situation de travail		X	L'évolution des missions peut impacter les conditions de travail et faire émerger de nouveaux risques.
12	Les relations entre collègues, services, secteurs garantissent un climat social serein dans le cadre du projet	X		L'animation mise en place avec le groupe de travail doit permettre d'atteindre cet objectif.
13	La pérennité de l'activité et des emplois est garantie, les salariés en sont informés		X	Dans le cas présent la pérennité de l'activité et des emplois est garantie, mais les salariés n'en sont pas informés
14	La polyvalence, si celle-ci est recherchée, fait l'objet d'un accompagnement pour les salariés concernés	X		Pas de nouvelle polyvalence à ce stade du projet
15	Les salariés ont les moyens d'effectuer un travail de qualité et/ou en phase avec leurs valeurs		X	S'assurer de l'existence de ces moyens tant au niveau technique, qu'organisationnel.
16	Des moyens d'aides à la manutention sont mis à disposition, notamment pour des charges lourdes		X	Des moyens d'aide à la manutention doivent être anticipés pour prévenir les TMS.
17	Des postures contraignantes sont identifiées : travail à genoux, les bras en l'air, torse fléchi... (en phase de production et/ou maintenance).	X		La situation de travail impose des postures/gestes contraignants pour la manutention des produits ou pièces : rotation du torse, inclinaison des poignets,...
18	Des salariés sont soumis à des vibrations des mains/bras ou du corps entier		X	Risque non identifié dans le cadre de ce projet.
19	Les facteurs ambiants suivants sont pris en compte : bruit, éclairage, température...		X	Les facteurs ambiants ne doivent pas être dégradés et si possible améliorés.
20	Équité/égalité : les salariés ont-ils tous les mêmes droits et devoirs ?	X		Risque non identifié dans le cadre de ce projet.

Proposer des actions concrètes à mettre en œuvre.

* Pilote précisé à titre indicatif, à confirmer suivant la taille et l'organisation de l'entreprise

N°	ACTIONS	PILOTE*	DÉLAIS
1	Prendre en compte les AT/MP (dont TMS) déclarés par le passé, analyser les situations de travail les ayant générés pour identifier les causes racines et besoins afin de les intégrer au projet.	Animateur QSE	S01
2	Avec les salariés concernés, faire l'inventaire des opérations à réaliser au poste de travail en y intégrant les aléas (changement de conditionnement, gestion des déchets, panne machine, ...) puis réaliser des simulations afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs de production tout en préservant la santé des opérateurs. Prévoir une évaluation/retour d'expérience un mois après le lancement.	Chef de projet	S10
3	Se réinterroger sur la pertinence des horaires actuels et des aménagements possibles (exemple : travailler un samedi par mois pour « alléger » la semaine)	Chef de projet	S20
4	Non concerné car non identifié par le groupe projet.		
5	Mettre à disposition les moyens techniques (ex : éclairage), organisationnels (ex : temps dédié, mode opératoire) et humains (formation, sensibilisation) pour la réalisation des nouvelles tâches nécessitant une concentration/précision soutenue.	Chef de projet	S28
6	Cf. action 1 et mettre en place un dispositif ou moyen d'alerte au poste en cas de débordement d'un des salariés (ex : possibilité d'arrêter ou ralentir la ligne de conditionnement ou d'avoir un renfort au poste)	Chef de projet	S10
7	Cf. action 6 et se questionner sur les marges de manœuvre pouvant être mise en place pour les salariés concernées (ex : choix dans l'organisation des tâches à réaliser, prise en compte des avis émis...)	Chef de projet	S10
8	Non concerné dans le cas présent		
9	Faire une restitution régulière de l'avancée des travaux du groupe à l'ensemble des salariés concernés et être à l'écoute des remarques éventuelles tout au long du projet.	Au choix	Permanent
10	Avec les salariés concernés, définir et formaliser les nouvelles instructions de travail. Mettre à jour la fiche de poste sécurité intégrant les nouveaux risques et mesures de prévention associées.	Animateur QSE-Production	S34
11	Réaliser les supports de formation adaptés aux nouvelles situations de travail intégrant les risques et mesures de prévention associées puis former les salariés concernés (opérateurs de production et maintenance).	Animateur QSE-Production	S35
12	Sans objet		
13	Communiquer dès le début du projet à l'ensemble des salariés les impacts potentiels de celui-ci sur la pérennité de l'activité et des emplois. Répondre le cas échéant aux questions.	Chef de projet	S03
14	Réévaluer la situation quelques mois après le lancement.	Membre CSE	S50
15	Au-delà de la « qualité produit » (conforme/non conforme), s'assurer que les salariés aient le sentiment de faire un travail de qualité.	Animateur QSE	Permanent
16	Certaines opérations à réaliser nécessitent le port de charges lourdes. En concertation avec les salariés concernés, adopter un regard global sur la situation pour la recherche et la mise à disposition de moyens d'aide à la manutention adaptés (chariot, palan/potence notamment).	Chef de projet	S10
17	Une évaluation complémentaire de la situation avec l'animateur QSE et l'ergonome est nécessaire pour définir les actions à mettre en œuvre. Celles-ci pourront concerner une modification du produit, du process, des équipements de travail, ou un changement dans l'organisation.	Animateur QSE	S10
18	Sans objet		
19	Les conditions initiales avant projet peuvent évoluer, il faut les mesurer et les adapter en fonction des besoins du projet et des prescriptions réglementaires/normatives.	Technicien de maintenance	S01 et S35
20	Sans objet		

NOM DE L'ENTREPRISE

UNITÉ DE TRAVAIL CONCERNÉE

DESCRIPTION DU PROJET

DURÉE DU PROJET

Date de début :

Date de fin :

L'ÉQUIPE PROJET

Chef de projet

Salarié désigné compétent (réfèrent santé-sécurité)

Participant(s) salarié(s) (dont CSE le cas échéant)

Intervenant(s) extérieur(s)



RPS-TMS : SE POSER LES BONNES QUESTIONS LORS DE L'EXPRESSION DES BESOINS

Répondre avec l'équipe projet aux questions ci-dessous.

Les cases en **surbrillance** peuvent avoir un impact sur les RPS et/ou TMS, nécessitant la mise en place d'une action.

N°	QUESTIONS / AFFIRMATIONS	O	N	COMMENTAIRES
1	Sinistralité AT/MP : l'historique sur des postes similaires est-il pris en compte ? (y compris benchmark s'il s'agit d'une nouvelle activité)			
2	Les objectifs de travail sont : - clairement identifiés et - atteignables			
3	Les horaires de travail sont identifiés et ne sont pas atypiques (nuit, 2x8, week-end, horaires coupés...)			
4	Certaines situations de travail demandent aux salariés concernés de faire « bonne figure », quel que soit le public ou le contexte			
5	Certaines situations de travail demandent une concentration/précision soutenue			
6	Les salariés sont soumis à un rythme de travail imposé (par l'organisation ou le process)			
7	Les salariés disposent d'une liberté d'action : marges de manœuvre pour agir seul (autonomie), gérer les aléas liés au travail, avoir le choix dans l'organisation/moyens,...			
8	L'excès de marges de manœuvre met en difficultés les salariés concernés			
9	Les salariés sont associés à la prise de décisions concernant leur poste de travail			
10	Les instructions de travail (procédures, standards, règles, consignes...) sont établies, partagées et communiquées			
11	Les salariés disposent d'une formation adaptée à leur situation de travail			
12	Les relations entre collègues, services, secteurs garantissent un climat social serein dans le cadre du projet			
13	La pérennité de l'activité et des emplois est garantie, les salariés en sont informés			
14	La polyvalence, si celle-ci est recherchée, fait l'objet d'un accompagnement pour les salariés concernés			
15	Les salariés ont les moyens d'effectuer un travail de qualité et/ou en phase avec leurs valeurs			
16	Des moyens d'aides à la manutention sont mis à disposition, notamment pour des charges lourdes			
17	Des postures contraignantes sont identifiées : travail à genoux, les bras en l'air, torse fléchi... (en phase de production et/ou maintenance).			
18	Des salariés sont soumis à des vibrations des mains/bras ou du corps entier			
19	Les facteurs ambiants suivants sont pris en compte : bruit, éclairage, température...			
20	Équité/égalité : les salariés ont-ils tous les mêmes droits et devoirs ?			

Proposer des actions concrètes à mettre en œuvre.

* Pilote précisé à titre indicatif, à confirmer suivant la taille et l'organisation de l'entreprise

N°	ACTIONS	PILOTE*	DÉLAIS
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			



Des outils et des conseils pour la sécurité au travail

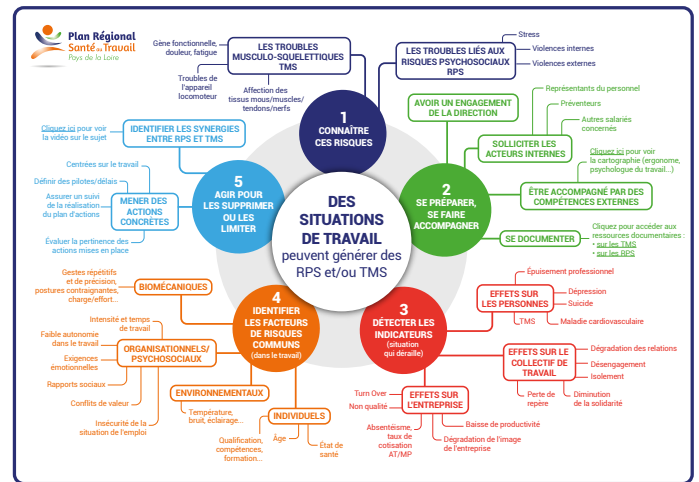
Plan Régional Santé au Travail
Pays de la Loire

RESSOURCES UTILES

Les **TPS** (Troubles Psychosociaux) et les **TMS** (Troubles Musculo-Squelettiques) ont des facteurs de risques communs. Pour les prévenir efficacement et durablement, leur démarche de prévention doit être globale et collective !

▶ DÉCOUVREZ LA VIDÉO
« RPS TMS MÊME COMBAT »

🗺️ CARTE DES RISQUES
RPS ET TMS



cliquer sur la carte pour la télécharger (PDF)

i QUI PEUT VOUS AIDER À MENER UNE DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DES TMS / RPS ?

Retrouvez la liste des structures à contacter sur www.prst-pdl.fr/carte-rps-tms
ou en scannant le QR Code ci-dessous :



www.prst-pdl.fr