



**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

Caisse régionale
Île-de-France



FICHE OUTIL

**Gérer les signalements liés
aux douleurs TMS de vos salariés
Comment faire en pratique ?**

SOMMAIRE

01

P.03 POURQUOI RECUEILLIR LES SIGNALEMENTS DES SALARIÉS ?

02

P.04 QUELS PRÉALABLES À LA MISE EN PLACE D'UN CIRCUIT DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS ?

03

P.05 QUI RECUEILLE LES INFORMATIONS ?

04

P.06 QUELLES SONT LES INFORMATIONS À RECUEILLIR ?

05

P.07 COMMENT LES EXPLOITER ?

06

P.9 APRÈS LE SIGNALEMENT D'UNE DOULEUR, QUE FAIRE ?

01

POURQUOI RECUEILLIR LES SIGNALEMENTS DES SALARIÉS ?

L'objectif visé est **double** :

- ① **Éviter** que le salarié concerné ne développe un trouble musculo-squelettique ;
- ② disposer d'informations pertinentes permettant **d'identifier rapidement les postes à risques** avant même qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle ne se déclare.



02

QUELS PRÉALABLES À LA MISE EN PLACE D'UN CIRCUIT DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS ?

Tous les salariés doivent être **sensibilisés à ce que sont les troubles musculosquelettiques** pour leur permettre de **bien les identifier**.

Cette sensibilisation peut être réalisée :

- ③ **directement par des intervenants** du service de santé au travail auquel vous adhérez, votre personne ressource, votre formateur PRAP ou toute personne ayant des compétences sur ce sujet ;
- ③ **via la transmission de supports de communication adaptés**, réalisés par les personnes mentionnées ci-dessus, pour permettre à l'encadrement de proximité de transmettre oralement les informations ;
- ③ **par l'utilisation de dépliants informatifs** joints par exemple au bulletin de salaire ou affichés sur tout autre canal d'informations habituel (écrans, panneaux d'affichage, etc.).

Elle devra aborder les points suivants :

- ③ **Quels sont les signes de TMS ?**
(Inconfort, douleur, engourdissement, sensation de picotement, mobilité réduite, gonflement ou enflure, en rappelant que les TMS se manifestent habituellement de manière progressive bien qu'ils peuvent survenir subitement après une période de travail intense, ou en dehors du temps de travail.)
- ③ **Quels sont les facteurs de risques TMS ?**
(Gestes répétitifs, port de charges, etc.).
- ③ **Comment diminuer ce risque ?**
Les salariés doivent ainsi comprendre l'importance et l'utilité de **signaler leurs douleurs TMS dès leur apparition**. Leur garantir **la confidentialité des données remontées** est essentiel.

Vous devez également les inciter **à proposer des améliorations** de la situation de travail à l'origine des douleurs.

Vous devez enfin leur expliquer le circuit de recueil, d'enregistrement et d'analyse des signalements mis en place.

03

QUI RECUEILLE LES INFORMATIONS ?



La personne qui sera chargée de recueillir les signalements **doit avoir la confiance des salariés**. Idéalement, il s'agira **d'une personne « neutre »** dans l'organisation : infirmier(e), responsable HSE, personne-ressource du projet de prévention des TMS, sauveteur-secouriste du travail, formateur PRAP, etc. et pas nécessairement un supérieur hiérarchique ou un salarié représentant du personnel.

Elle devra :

- ① **écouter** avec empathie, sans jugement ;
- ② être en capacité de **poser des questions pertinentes** permettant de détenir toutes les données nécessaires à l'analyse qui en découlera.

Elle doit être identifiée par tous.

Afin de couvrir l'ensemble des plages horaires de production, les différents ateliers ou chantiers ainsi que les éventuelles absences, il peut être utile de désigner plusieurs interlocuteurs pour le recueil des signalements.





04

QUELLES SONT LES INFORMATIONS À RECUEILLIR ?



Il s'agit de noter et conserver les informations suivantes, idéalement dans un fichier informatisé de type tableur :

> QUI ?

Avec l'accord du salarié concerné et dans le seul but de réaliser un suivi de sa situation sur du long terme.

> QUAND ?

Période de la journée où la douleur apparaît et temps de travail effectué avant l'apparition de la douleur.

> Où ?

Articulation douloureuse – côté atteint.
(en précisant la latéralité du salarié : droitier/gaucher)

> QUEL POSTE/QUELLES OPÉRATIONS ?

Le but est de pouvoir identifier les postes / activités / opérations pouvant exposer les salariés à risque de TMS.

Machines utilisées, production réalisée (type de pièces...) de façon très précise.

- Mouvements, opérations, événements associés.

La lecture de ces informations sera réservée aux seuls acteurs concernés.

05

COMMENT LES EXPLOITER ?



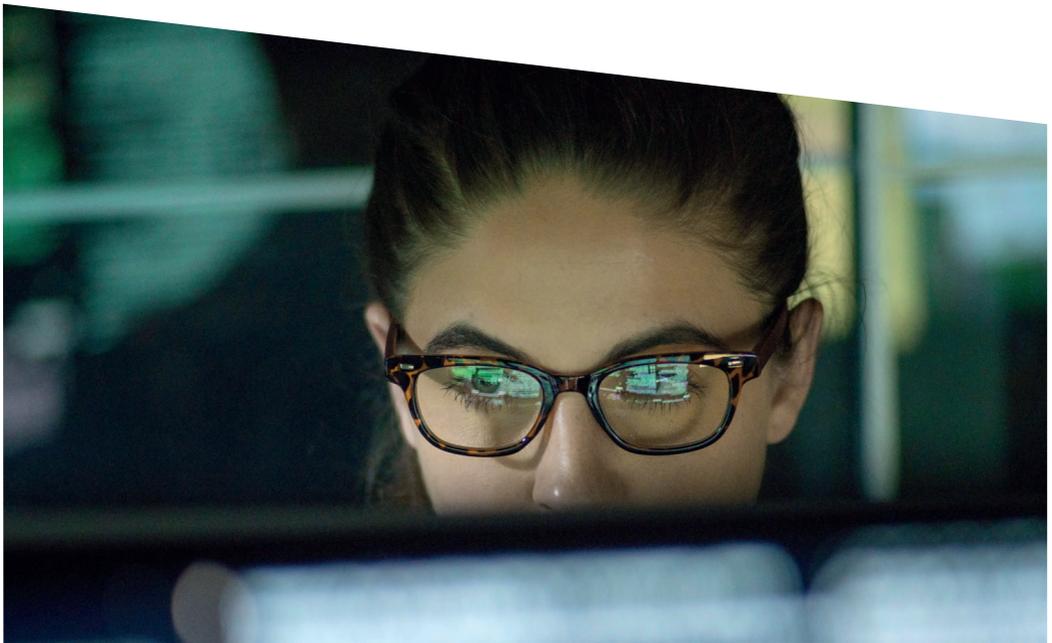
Les signalements vont permettre d'identifier les postes où **une analyse ergonomique sera nécessaire**. Elles viendront enrichir le dépistage réalisé et pourront engendrer une modification des priorités d'action.

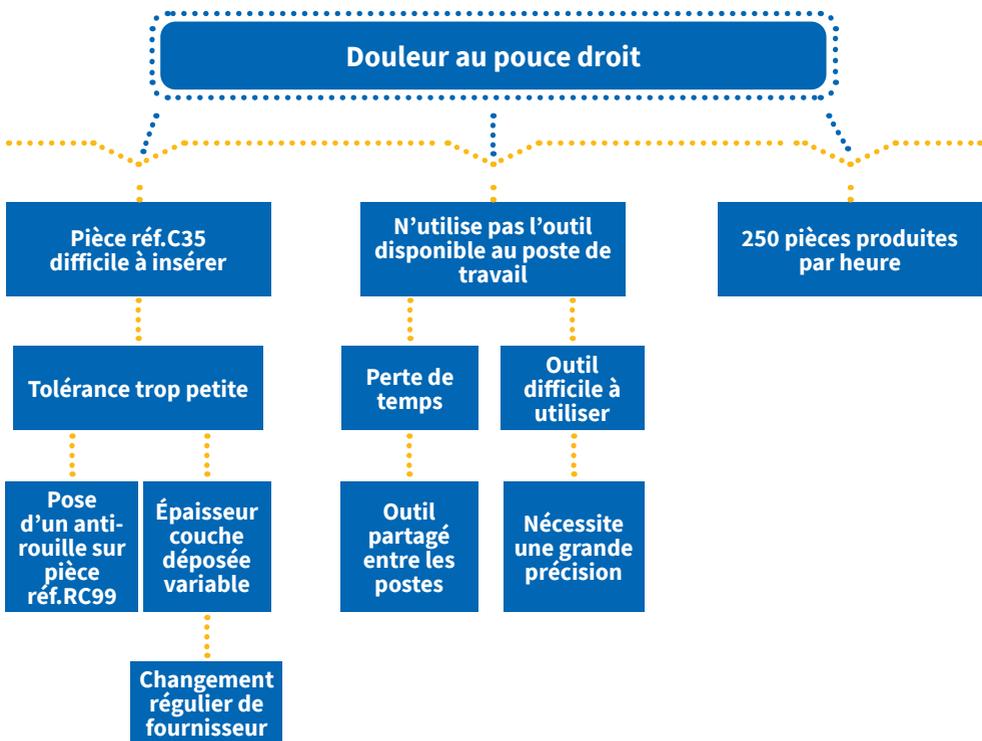
Afin d'obtenir des informations pertinentes, il est indispensable d'utiliser les statistiques de signalements en se demandant :

- A quel(s) poste(s) y a-t-il eu le plus de déclarations et quelles sont les articulations les plus touchées ?
- Y a-t-il eu une production particulière qui a engendré ces douleurs ?
- Y a-t-il eu des changements récents : nouvelle organisation, évolution des exigences de qualité ou de productivité ?

La méthode de l'arbre des causes pourra alors être utile.

Une fois les déterminants identifiés, il sera aisé de trouver des solutions qui permettront de supprimer ou réduire les facteurs de risques :





Dans ce cas de figure, le plan d'actions pourra suggérer de :

- sélectionner un seul fournisseur ou transmettre un cahier des charges strict aux différents fournisseurs ;
- revoir la conception de l'outil ;
- commander de nouveaux outils pour équiper chaque poste de travail ;
- mettre en place une rotation sur d'autres postes de travail moins sollicitant.

06

APRÈS LE SIGNALEMENT D'UNE DOULEUR, QUE FAIRE ?



Il est nécessaire d'agir immédiatement car les douleurs peuvent se transformer en lésions si la situation de travail reste la même et que le salarié continue d'y travailler.

Aussi, dans l'urgence et pour éviter l'apparition d'une pathologie, l'employeur pourra :

- proposer au salarié **d'occuper temporairement un autre poste** qui ne sollicitera pas ou sollicitera moins la structure articulaire douloureuse.



Cette solution ne doit pas être considérée comme pérenne. Même si le salarié est éloigné du risque, ce dernier perdure : sans évolution des conditions de travail, le remplaçant du salarié, exposé au même risque, est susceptible de développer à son tour une pathologie de type TMS.

- **Organiser une rotation** avec un autre poste de travail moins sollicitant pour l'articulation douloureuse permettant ainsi de récupérer.
- **Réfléchir sur une méthode / organisation de travail** qui permettrait de réduire le niveau d'exposition.



Pour agir rapidement et efficacement, vous devez avoir défini, en amont, les suites données à un signalement :

- La personne désignée pour les recueillir doit-elle informer le service ressources humaines si le salarié a accepté de communiquer son nom ?
- Le salarié doit-il référer de sa situation à son responsable, qui prendra seul ou collectivement (avec l'appui de la personne ressource, RH, responsable de production ,etc.) la décision du changement de poste et du choix du poste ?

- ④ Quel suivi du salarié doit être mis en place ?
- ④ La situation décrite nécessite-t-elle d'organiser une analyse ergonomique de la situation de travail ? Par et avec qui ?
- ④ Une réunion collective en présence du salarié est-elle nécessaire lors de la restitution de l'étude ? Qui est sollicité pour émettre des propositions ? Qui conçoit, valide et réalise le suivi du plan d'actions ?



En fonction du niveau de douleur, un rendez-vous chez le médecin traitant et/ou le médecin du travail pourra être conseillé/organisé.



ENCOURAGER LES SALARIÉS À PROPOSER DES CHANGEMENTS !

Les salariés sont les mieux placés pour relever les problèmes et trouver des solutions.

S'ils ont une idée d'amélioration concernant leur poste de travail, enregistrez-la dans un tableau de suivi et si nécessaire, demander des détails sur l'idée (notes, croquis, etc.).

Il vous faudra ensuite :

- ④ Évaluer la proposition
 - Le changement va-t-il vraiment régler le problème signalé ?
 - Le changement peut-il créer de nouveaux risques pour d'autres salariés ?
 - Les salariés occupant le même poste y sont-ils favorables ?
 - Cette évolution est-elle réalisable (coût, délais, etc.) ?
- ④ Valoriser les idées : les initiatives des salariés pour améliorer le niveau de santé-sécurité à leur poste de travail sont souvent peu coûteuses et adaptées. Plus les idées émises seront concrétisées, plus de nouvelles suggestions seront formulées. Prenez des photos avant/après pour mettre en avant les transformations réalisées.
- ④ Assurer un suivi : l'encadrement doit réaliser un suivi efficace des demandes et suggestions initiées par les salariés. Un refus d'aménagement peut être compris si la décision est justifiée.

POUR TOUTES INFORMATIONS

VOS INTERLOCUTEURS



Cramif

17/19 Avenue de Flandre

75019 Paris Cedex

✉ infos.tmspros.cramif@assurance-maladie.fr

3679

Service gratuit
+ prix appel

Pour en savoir plus, rendez-vous sur
cramif.fr

Gérer les signalements liés aux douleurs TMS de vos salariés
Comment faire en pratique ?

Cramif – Direction de la communication – Décembre 2021