

Vendredi 9 novembre 2012

3^{ème} journée régionale GIT Rhône Alpes :

« Les manutentions, quelles interventions pour une prévention efficace ? »

Cette journée a été organisée Par PATRICIA CHAMBION infirmière en santé au travail chez CARRIER SCS à Montluel dans l'Ain
Elle a réuni 17 participants



[1 / présentation de l'entreprise](#)

Présentation de l'entreprise CARRIER par Monsieur Benoit MARTOU, responsable Hygiène et environnement.

L'entreprise CARRIER dépend du groupe américain UTC (United Technologies Corporation), 151^{ème} rang mondial employant 215 000

personnes, présent dans 180 pays. Le chiffre d'affaires d'UTC est de 30 milliard de dollars US. 7 sociétés, toutes américaines et toutes fondées dans l'état de New-York composent le groupe :



- UTC POWER (piles à combustible)
- Pratt & Whitney (conception et fabrication de moteurs d'avions civils et militaires, de systèmes de propulsion)

- SIKORSKY (hélicoptères civils et militaires, systèmes de pilotage, cockpit)
- FIRE & SECURITY (installation de systèmes de sécurité : alarmes d'intrusion, vidéosurveillance et de systèmes de détection et de protection contre l'incendie)
- OTIS (ascenseurs, escalators et tapis roulants)
- HAMILTON SUNDSTRAND (matériel aérospatial, matériaux composite, technologies avancées)
- CARRIER CORPORATION (fabrication de systèmes de conditionnement d'air).

Carrier Corporation

En 1902, le Dr Willis H. Carrier invente et fabrique le tout premier climatiseur moderne au monde. Il fonde, CARRIER CORPORATION en 1911 et depuis cette date, la société est le numéro un mondial de la climatisation ; elle détient 20% de parts du marché mondial. Le chiffre d'affaires est de 9 milliards de dollars avec 46 000 employés travaillant dans 14 pays, dans 180 usines. La production de celles-ci est vendue dans des compagnies de distribution appartenant à Carrier Corporation ou indépendantes.

Le site de Montluel est composé de 2 parties :

- Un laboratoire de 4000 m2 comportant un bureau d'études et un espace dans lequel il est possible de créer tous les climats du globe avec des températures allant de moins 18° à plus de 55° et une hygrométrie jusqu'à 98%.
- Un atelier de 32 000m2 où travaillent 700 employés pour produire 10 000 machines par an.

Historique :

- 1962 : la société « les compresseurs frigorifiques » est créée,
- 1979 : rachat par UTC,
- 1988 : certification ISO 9001,
- 1997 : certification ISO 14 001
- 2007 : année de référence pour la meilleure performance de l'entreprise.

Le chiffre d'affaires augmente régulièrement depuis 2002 avec des débouchés importants vers le Moyen Orient et l'Afrique. Le site de Montluel fabrique pour l'Europe, l'Afrique, le Moyen Orient, l'Australie, la Nouvelle Zélande et Hong Kong.

Fonctionnement de la climatisation :

Un chauffage central est composé de 2 parties: une chaudière qui produit de l'eau chaude, des canalisations transportent l'eau chaude jusqu'aux radiateurs qui diffusent la chaleur dans les pièces. Une climatisation fonctionne selon un principe similaire : une machine (chiller) produit de l'air frais qui est transporté dans des canalisations jusqu'aux terminaux qui diffusent l'air frais.

Le froid n'existe pas, nous avons une sensation de chaleur ou de froid selon la quantité de calories. Le fait de diminuer la charge calorifique donne une sensation de frais. Il est plus judicieux de dire « je n'ai pas chaud » plutôt que « j'ai froid ».

On prend les calories dans un endroit pour les mettre ailleurs, il y a import ou export de calories. Dans un réfrigérateur, par exemple, la grille à l'arrière évacue les calories, c'est pour cela qu'elle est chaude. De même dans une climatisation il y a une partie froide et une partie chaude. Il y a 2 types de machines :

- A air pour évacuer la chaleur dans l'air,
- A eau pour évacuer la chaleur dans l'eau

L'entreprise Carrier fabrique des systèmes de chauffage, ventilation ou climatisation simple ou réversible de puissances diverses :

- AQUASNAP de faible puissance pour une surface de 390 à 3000 m²
- GLOBAL CHILLER, pour une surface de 2 400 à 12 000 m²
- CENTRIFUGE pour une surface pouvant aller jusqu'à 50 000 m²

Les surfaces sont indiquées pour une hauteur standard de plafond (2,50m). Il est possible de disposer plusieurs unités si besoin dans un bateau de croisière par exemple. Dans ce cas, les appareils qui fonctionnent avec de l'eau de mer, doivent permettre le refroidissement de la salle des machines et accessoirement la climatisation des cabines et des salles communes. Le confort des passagers est secondaire, il est important d'éviter la surchauffe des moteurs.

Exemples d'installations :

- Grandes surfaces également pour la climatisation générale, mais pas pour les banques de froid des secteurs boucherie, crèmerie... qui sont du ressort de la réfrigération.
- Bateaux de croisière : Queen Mary, Norwegia Sun
- Chapelle Sixtine au Vatican : les nombreux visiteurs (2500 par jour aujourd'hui) éliminent de la chaleur à l'intérieur de la chapelle, la température monte, l'hygrométrie est modifiée ce qui abîme les peintures. L'entreprise Carrier a installé un système de traitement d'air plus performant que celui qu'elle avait mis en place lorsqu'il n'y avait que 700 visiteurs/jour.
- Aéroports, immeubles...

Différentes activités des salariés :

- Manutentions manuelles et mécaniques (utilisation de ponts roulants, de chariots...)
- Montage,
- Rivetage,
- Brasage,
- Tests...

Risques professionnels :

- Brulures,
- Risque chimique,
- Postures contraignantes liées au design des produits, il est difficile d'avoir des machines performantes tenant dans l'espace réduit d'un container ou d'une remorque de camion (2,40 X 12,50 m)
- Risque ergonomique avec des outils de grande taille (visseuses...)

Accidents de travail :

L'entreprise dépendant d'un groupe américain, le calcul est différent de la France car chaque pays a son propre règlement en matière d'AT. Les chiffres sont dans la moyenne de ceux des entreprises françaises de métallurgie.

II / Visite de l'entreprise



Robert ANSELME formateur et responsable de l'école des métiers chez CARRIER MONTLUEL nous a fait une description des métiers les plus importants de l'entreprise, notamment les métiers de brasseur indispensable pour une grande qualité des produits.

Après un petit rappel des règles de sécurité chez CARRIER, il nous emmène à la découverte des produits.

Quelques explications sur le froid, comment le fabrique-t-on, mais aussi comment passe-t-on du froid au chaud.

Au travers d'une visite d'usine nous découvrons les différents produits et leur application. Les lignes de montages avec les différentes étapes pour arriver aux produits finis.

Les allées sont larges et nous pouvons circuler en toute sécurité.

Nous avons ainsi pu découvrir la différence entre les produits à destination de la marine ou de l'EDF et les produits à destination des bâtiments : hôtel, hôpitaux, parking.....



III / La collaboration dans la cotation ergonomique : de la cotation au plan d'action



Dans le cadre d'une rénovation d'une partie de l'atelier (projet « AG+ »), il a été nécessaire de faire des cotations ergonomiques afin de s'assurer que l'ergonomie des postes n'était pas aggravée pour les postes déplacés, ou était améliorée pour les postes neufs.

Ces cotations ont été d'abord réalisées lors de 3 percées Kaizen (une pour chaque « îlot »).

Puis je les ai faites avec un technicien méthodes qui n'était dédié qu'aux cotations, mais pas à leur suite.

Les cotations se sont bien déroulées, cette personne était à l'aise avec l'ergonomie.

En revanche, donner une suite aux cotations posait problème. Même si je suggérais des modifications, ce qui déjà me prenait beaucoup de temps et d'énergie (il fallait que je cherche à droite à gauche des solutions auprès de personnes qui en avaient les compétences) ces suggestions étaient vite oubliées. De plus, je n'avais pas le temps et la légitimité pour faire et suivre un plan d'action.

Ensuite, comme cette personne ne pouvait plus faire ces cotations, c'est un apprenti du service méthodes très volontaire, dynamique et autonome qui est venu les faire avec moi.

Non seulement il est à l'aise avec l'ergonomie, mais il m'a aussi aidée à faire le plan d'action qu'il a ensuite mené derrière en collaboration avec le responsable de la maintenance.

C'est sur cette collaboration que nous avons fait une présentation lors de la journée d'études.

Vous trouverez dans le PowerPoint les points suivants :

- avant le projet AG+ : la culture ergonomique dans l'entreprise, rarement promue et souvent pas facile à promouvoir.
- l'évolution de l'outil ergonomique de l'entreprise
- les différents items de l'outil de cotation actuel..
- dans le cadre du projet : le but des cotations ergonomiques que nous avons faites.
- la résultat de ces cotations.
- une réflexion sur comment améliorer la prise en compte de l'ergonomie dans l'entreprise, avec 4 axes d'amélioration.

IV/ exemple de « fiche de poste » ou d'une « forme d'entretien infirmier au poste de travail », pour une collaboration médecin infirmière efficace – Françoise Guillaud – Infirmière de santé au travail Schneider Electric



Méthodologie de création et de réalisation de la fiche :

A partir d'un masque de fiche de poste réalisé en collaboration avec le médecin du travail

la fiche est réalisée au poste de travail avec un ou plusieurs salariés + photos, puis mise en page à l'infirmierie, puis Validée avec tous les opérateurs et le pilote du secteur, éventuellement corrigée et enfin validée par le médecin du travail

Pourquoi cette fiche :

Cette fiche permet

- ⇒ d'interroger le travail et de mieux le comprendre :
 - Comprendre le travail pour le transformer si besoin
 - Mais aussi noter les atouts du poste
 - Interroger l'opérateur pour le faire réfléchir sur ses pratiques (une forme d'entretien infirmier?)
 - Évaluer plus finement les risques professionnels
 - Être plus pertinent lors de la participation aux EVRP
- ⇒ Facilite l'action du médecin du travail
 - Qui peut mieux comprendre le travail
 - Dans l'entretien professionnel avec l'opérateur
 - Auprès des responsables et du responsable sécurité
 - Bonne coopération médecin/infirmière
- ⇒ Elle permet une traçabilité dans le dossier médical
- ⇒ Elle peut être confiée aux étudiants infirmiers pour découvrir le milieu du travail (sous la responsabilité de l'infirmière]

Quand réaliser cette fiche :





- ⇒ Quand un salarié va revenir au travail après un problème de santé (Adaptation homme/poste (facilite la visite de reprise)
- ⇒ Au cours de l'année
- ⇒ Avant une visite CHSCT ou EVRP

Les difficultés rencontrées

- ⇒ Le temps nécessaire
- ⇒ Quand le travail est très varié sur la semaine : cycle long, variabilité des produits ... (« ça dépend »)
- ⇒ Mise à jour
- ⇒ Le retour des observations
 - Aux méthodes
 - Au responsable sécurité

Présentation de la fiche : fiche recto- verso : ci-dessous une fiche fictive à titre d' exemple :

Nom prénom :Destiné à être mis
dans le dossier
médical.**Ligne :****secteur :****Les différentes phases d'activité**

| - | - photo | | |
|--|---|---|---|
| 1. montage de différents éléments (cam, ressort, rivet...) sur les gamelles (av/ar.) 8-10/jour, Env. 5min/gamelle 10% du temps |  | 2. montage de différents éléments sur la commande (filerie, serrure) 10-15min pour les simples 20-35min pour les complexes |  |
| 3. montage de la gamelle avant et de la commande sur le cœur Environ 5 min |  | 4. contrôle vitesse 8-10/jour Env 5-10 min |  |

Description succincte de différentes phases d'activité :

- estimation du nombre fait, (ex 8 gamelles/jour)
- du temps passé à le faire 10 min à 1/2h)
- si cette phase se fait dans tous les cas (ex : uniquement pour les DM2 : env.10 % des cellules)

Photo qui montre
l'activité**Synthèse des principaux risques professionnels**

1. bruit : Lexd= 85.5 dB(A) et Lpc < 135 dB(C) seuil de danger
2. manutentions manuelles

Synthèse des
principaux
risques
professionnels**Atouts du poste :**

1. autonomie dans le travail, peu de pression (surtout zone contrôle vitesse)
2. bon collectif de travail

Atouts du poste
selon les
opérateursNoter l'auteur et la date de
création

| RISQUE | EVALUATION | AMELIORATIONS REALISEES ET PREVISIBLES |
|---|--|--|
| Risque bruit : mesurages 2010 : Seuil de danger | Lexd = 85.5 dB(A) Lpc < 135 dB(C) | Port des protections auditives obligatoire |
| Gestuelle de travail | <p>Postures contraignantes des épaules et du membre supérieur (peu souvent et sur plusieurs postes)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Poste contrôle vitesse : mouvements liés au volant (mais peu de contrôles 8/j) ⇒ Poste ossature : vissage sur le haut de la cellule (escabeau) 48 vis/jour (8 cellules) ⇒ Poste TP : vissage des TP sur la cellule 6 vis/cellule ⇒ Poste cadre : <ul style="list-style-type: none"> ○ rivetage ++ ○ posture contraignante pendant le rivetage <p>Utilisation d'outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Poids des riveteuses (env 2,5 à 3kg) ○ Contrainte / rigidité du câble des riveteuses ○ Rivetage +++ (poste cadre et ossature) ○ Couple à 28 (poste ossature) <p>Posture contraignante du rachis (peu souvent)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Poste contrôle vitesse : <ul style="list-style-type: none"> ○ clavier du contrôle vitesse trop bas ○ Position du volant, contrainte variable en fonction de la taille de la personne ⇒ Poste TP : <ul style="list-style-type: none"> ○ vissage des TP sur la cellule ○ Difficultés pour positionner les TP et le plateau dans la cellule ⇒ Poste ossature : contrainte posturale liée à l'utilisation des riveteuses | <p>automatisation du poste contrôle vitesse</p> <p>Préciser les améliorations éventuelles</p> <p>Préciser</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contraintes posturales des membres supérieurs, du rachis ... - les outils pouvant provoquer des TMS ... |
| Manutention manuelle | <p>Poste ossature :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ manutention des skates poids env 10 kg (prise difficile dans le chariot) en posture courbée ○ manutention des cadres DM1A (25 kg sur 3m) <p>Poste cadre : Manutention des cadres jusqu'au stockage (25 kg sur 3m)</p> | <p>Vérifier les manutentions, poids soulevé, postures</p> <p>Dalmec à disposition : mais peu utilisé</p> |
| Manutention mécanique | dalmec | Préciser si produit CMR, fréquence d'utilisation, mode d'application... |
| Risque chimique Pas de produit CMR | <ul style="list-style-type: none"> ○ graisse lubrifiante spéciale (AMBLYGON) au pinceau (poste cadre) 8 à 10 points / cadres, 8 cadres / jours | |
| Risques psychosociaux | <ul style="list-style-type: none"> ○ Bien dans le travail : travail varié et autonomie, porte à réflexion ○ pression, difficultés à tenir les objectifs, mauvaise entente dans le secteur | Préciser les RPS : aussi bien s'il n'y en a pas que s'il y a des pressions... |
| Autres | ➤ Coupures | gants obligatoires |

Validation par le médecin du travail

V/ Participation à la session module dos au CHU et mise en application en entreprise par Marianne Costanzi infirmière en santé au travail à Siemens Grenoble

Le constat et la démarche :

- En 2008-début 2009, beaucoup de déclarations d'AT, et d'arrêt maladie type lombalgie, ou tendinite.
- TMS : 38 % des AT sur l'année.



On s'est fixé l'objectif de faire une analyse sur les TMS (troubles musculo-squelettiques) au sein de tous les ateliers de l'entreprise.

On a commencé par distribuer un questionnaire.

On a fait 1 PowerPoint pour présenter les résultats aux hiérarchiques et aux salariés, avec des propositions d'actions.

Il en est ressorti :

- 81,5 % des salariés avaient répondu aux questions.
- 80 % déclaraient avoir souffert dans l'année :
 - o 71 % de lombalgies
 - o 65 % de tendinites des membres supérieurs.

La tranche 18 - 30 ans était la plus touchée en déclaration de douleur et en taux d'absentéisme.

Propositions d'actions :

- **Facteurs organisationnels et relations au travail :**
 - o Améliorer le soutien par un management de proximité plus proche des salariés
 - o Renforcer le collectif
 - o Mieux former aux nouveaux produits
 - o Travailler sur tout ce qui peut être source de stress : bruit, matériel, organisation du travail
- **Facteurs biomécaniques :**
 - o 2010 -*Repérage et évaluation des risques TMS des postes de travail* : plusieurs postes évalués avec une cotation selon la méthode SUVA

Propositions de sessions d'échauffement au poste de travail :

Des sessions ont eu lieu dans 2 ateliers différents ; les exercices ont été choisis avec un groupe de salariés volontaires (8 personnes)

Pendant un mois tous les matins en début de poste durée 10mn environ

2012 - Formation connaître son corps pour une gestuelle appropriée

Suivi d'un module dos en tant qu'observateur

Le module dos est proposé par le médecin de l'hôpital par le médecin traitant ou le médecin du travail aux personnes souffrant de lombalgies chroniques

Les personnes sont en arrêt maladie et sont en hospitalisation de jour pendant 5 jours à l'hôpital sud. Les intervenants sont des kinés, ergothérapeutes, pharmaciens

- Notion d'anatomie, la colonne vertébrale, les muscles et leurs rôles.
- Ergothérapie
- Balnéothérapie : exercices doux de musculation sans douleurs.
- Séances de musculation sur appareils
- Exercices physiques au sol : Gainage (chaise fantôme, abdos fixes ...)
- Séances de relaxation

Grâce à toutes ces approches : Permettre à la personne de réapprendre à se servir des bons muscles, de muscler ceux-ci, et d'adapter ses postures à sa physiologie et à ses capacités physiques.

Formation auprès des salariés sur « connaître son corps pour une gestuelle appropriée »

Utiliser les connaissances acquises lors de ce module dos pour les retransmettre aux salariés des ateliers.

VI/ Information GIT

1/ GIT Régional

- **3 journées régionales** ont été organisées en 2012 :
 - En mars : les RPS à Lyon
 - En juin : le cadre réglementaire de la profession d'infirmière
 - En novembre : celle d'aujourd'hui sur les manutentions

 - Rappel de l'importance de la participation de tous dans l'organisation de ces journées (volontaires pour nous accueillir, recherches d'intervenants, rédaction du CR à plusieurs...)

- **Elections du bureau régional** : elles ont été décalées au début de l'année 2013, compte tenu des élections du conseil d'administration du GIT en novembre
- **Prochaine réunion le 5 décembre**
Ordre du jour :
 - Bilan de l'année 2012
 - Préparation des élections régionales
 - Projets 2013
- **Projet 2013 :**
3 journées d'études à organiser : appel à organisation : **2 personnes sont volontaires pour nous accueillir,**
 - Une personne propose la visite de son site + thème en rapport avec les produits chimiques
 - Une personne propose un thème en relation avec les services inters

Elles doivent toutes les 2 avoir l'accord de leur employeur et vérifier les possibilités d'accueil. Mais c'est très encourageant de voir le dynamisme qui persiste et de voir toujours des gens nouveaux s'investir.

Formation : au cours des échanges, 1 infirmière va faire le DU Rhône alpes et 1 infirmière veut faire une VAE avec Lille. Nous attendons leur retour d'expérience.

- Le CO des JEF de Grenoble, élargi aux membres actifs du bureau se retrouveront autour d'un repas convivial le 13 novembre 2012. demande aux participants de proposer des lieux d'accueil pour nos prochaines journées et des thèmes

2/ GIT National

- **HAS** : Anne BARRIER, présidente nationale du GIT a participé à une réunion organisée par l'HAS et regroupant l'ensemble des associations infirmières ainsi que le Conseil de l'Ordre. C'était une première qui a permis aux infirmières des différents secteurs d'activités de se rencontrer.
- **23-24 octobre 2012** : Anne BARRIER a participé aux 49èmes Journées « Santé Travail » du CISME (Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise). Mr COMBEXELLE, Directeur Général du Travail est intervenu. Il a annoncé la parution des circulaires complétant le décret de janvier 2012 mais n'a pas précisé de date.
- **24-25-26 octobre** : Bégonia SANCHEZ et Catherine CHAZETTE ont participé au salon infirmier et ont fait une présentation : « Promouvoir le métier d'infirmière de santé au travail ».
- **13 novembre 2012** : intervention du professeur Bergeret sur les décrets Preventica à Lyon. Personne dans la salle n'était disponible pour y assister.

- **20 novembre** : réunion des responsables et référents des universités qui préparent aux différents diplômes en santé au travail DU/DIU/LICENCE pour tenter d'établir un programme commun.
- **Samedi 24 novembre AG + CA** à Lyon avec dépouillement du vote pour le nouveau CA.

VII/ intervention des ergonomes de NOVERGO : Cyril Joubert et Adrien Moreira



Compétences du cabinet Novergo :

L'étude ergonomique est une démarche globale mais qui peut être menée différemment en fonction des attentes des demandeurs.

Le cabinet peut intervenir pour :

- Des aménagements des situations de travail en rapport ou non avec le handicap
- amélioration continue des postes de travail (aide à la conception du poste avec rédaction du cahier des charges)
- intervention dans le cadre des obligations légales (Document unique, pénibilité)
- conception architecturale : aide à la rédaction du cahier des charges pour l'architecte dans le cas de la construction de nouveaux bâtiments (il est plus rentable d'agir en amont pendant la conception du poste)
- formations en lien avec l'ergonomie :
 - sensibilisation à l'ergonomie
 - l'aide au diagnostic
 - « gestes et postures » au poste de travail
 - préparation physique à l'effort (étirements avant le travail) etc....

Principes des intervenants :

Ne jamais émettre de jugement (bannir les mots « bon » ou « mauvais »).

Essayer de comprendre les contraintes dans les situations, induire un processus de changement : « est-ce que vous pourriez faire autrement ? Comment faire autrement ? »

Introduire le questionnement sur le travail, les habitudes.

Toute démarche nécessite de s'interroger sur l'origine de la demande : que veut l'entreprise ?

La démarche implique obligatoirement des collaborations (au sens large surtout si les situations de travail sont complexes).

Les phases de la démarche : évaluation de la situation, propositions, mise en place et suivi des mesures préventives, correction des mesures préconisées. Faire accepter l'idée de perdre du temps pour essayer une autre pratique pendant un temps suffisant. Le temps est une notion individuelle (ressenti individuel).

En ergonomie, on ne standardise pas, on trouve un juste milieu.

Intervention de Novergo sur le site CARRIER de Montluel (étude d'environ 10 postes sur 3 secteurs différents)

Démarche de prévention des risques liés à la manutention

1°- postulat de départ :

Pourquoi le besoin d'un ergonomiste ?

- pour limiter les risques liés à la manutention (risque AT, MP, arrêts de travail, ...)
- demande du CHSCT (Novergo n'est pas expert CHSCT, un expert CHSCT doit intervenir en 45 jours)
- pour le maintien dans l'emploi.

Réunions de démarrage pour préciser la demande, savoir quelles sont les ressources disponibles, établir un calendrier et des délais, programmer les interventions.

2°- Phases d'observations

Pour comprendre l'activité avec un regard neuf (naïf), sans préjugés

Faire un état des lieux « objectif » des situations de travail

- en passant du temps sur l'activité
- en prenant des photos avec l'accord de la personne, visage « flouté », expliquant que cela servira à décrire l'activité dans le rapport final. Attention : ne pas faire poser, essayer de faire oublier l'appareil photo pour capter les vrais gestes. On peut être perçu comme un auditeur qui chronomètre l'activité. Possibilité de faire une vidéo mais attention car l'opérateur n'aime pas se voir filmé.
- entretiens sur le poste de travail après l'observation avec l'opérateur puis le responsable

Les limites :

- le comportement est faussé par la présence de l'observateur : bien expliquer à quoi va servir l'observation.
- le temps d'observation est limité : d'où l'intérêt des échanges avec le responsable.
- observer plusieurs opérateurs pour prendre en compte les différences de gestes et de gabarit de personnes.
- comprendre les raisons du non port de certains EPI en faisant des retours sur la sécurité avec le responsable et trouver des solutions

Les entretiens avec les opérateurs permettent de comprendre les raisons du choix d'un geste, de repérer une façon de faire plus intéressante et s'en servir pour convaincre les autres que ce geste présente une amélioration ergonomique (par ex. le travail assis est mal perçu dans une activité physique). Faire préciser le nombre de pièces traitées.

Les représentations individuelles et collectives du travail induisent des attitudes parfois néfastes.

Les entretiens avec les responsables portent sur les attentes, les objectifs de production, permettent de connaître la différence entre la tâche prescrite et la tâche réelle, de vérifier la faisabilité de

certaines hypothèses. On peut commencer à donner quelques pistes d'amélioration pour faire entrevoir l'ampleur des modifications.

3°- identifier les contraintes et les principes de solutions avec une vision globale

- analyse objective de l'ensemble des données
- déterminer les contraintes principales
- proposer un panel de principes de solutions (techniques et organisationnelles, projets de sensibilisation, formation éventuelle...)
- présenter les résultats et faire valider les principes retenus

4°- Recherche de solutions : établir un plan d'actions

Solutions techniques, organisationnelles, actions de sensibilisation (par ex. autour du handicap)
Trouver un compromis acceptable pour améliorer la situation de travail (il n'y a pas de solution miracle)

Phases d'essai du matériel prescrit en situation réelle et suffisamment longtemps, en expliquant pourquoi ce matériel et comment l'utiliser.

Prendre en compte les retours sur essai (questionnaire)

Etablir un devis

La présentation des solutions validées par l'entreprise va permettre d'établir le plan d'actions hiérarchisées et planifiées. (Qui fait quoi et dans quel délai)

Présentation au CHSCT

5°- Mise en place et suivi des actions

Informez les personnes concernées

Expliquez le matériel, l'organisation

Revenez observer les postes après modification et utilisation réelle des changements

Proposez les ajustements nécessaires

Les points importants

Travailler collectivement en équipe pluridisciplinaire et avec des salariés concernés.

Impliquer tous les acteurs tout au long de la démarche

Les informations doivent circuler rapidement, il faut communiquer (dire ce qu'on fait, pourquoi)

Tenir compte des différents points de vue, des différents besoins, de la faisabilité technique interne

Prendre en compte les contraintes spécifiques de l'entreprise, proposer plusieurs solutions

Faire les retours et faire valider les propositions par l'ensemble des acteurs (tous doivent accepter que telle solution soit la plus appropriée)

Les pièges à éviter

- ne pas finaliser une démarche commencée

- ne pas expliquer comment et pourquoi

- il faut avoir un langage adapté : ne pas obliger mais proposer

- il faut savoir accepter l'erreur

Compte rendu réalisé par Patricia Chambion, Béatrice Juillard, Marianne Costanzi, Coralie Veticoz, Andrée Baland, Isabelle Maréchallat et Françoise Guillaud



Un grand merci à toutes les personnes ayant participé à l'organisation de cette journée, aux personnes ayant rédigé le compte rendu

Et bien sur un grand merci à Patricia CHAMBION et son entreprise pour nous avoir accueillis.