

LA DÉMARCHE SANTÉ TRAVAIL UN ATOUT POUR LES TPE ET LES SALARIÉS Du sens pour l'équipe santé travail



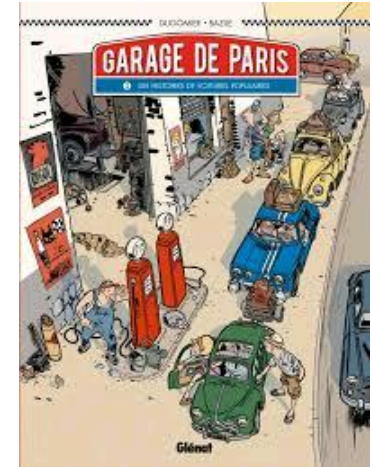
Corinne CORMORECHE Infirmière en santé au travail

Tiffany GONZALEZ Assistante administrative

Véronique PONS ASST

Anne Flore BEZIN VIAL CPST

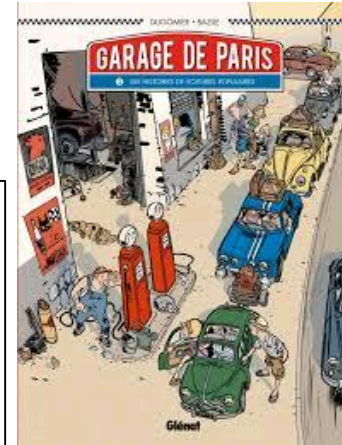
Dr Claude BUISSET Médecin du travail



Le monde du travail



Face au grand nombre de petites entreprises qui lui sont attribuées et du fait de l'espacement des entretiens santé travail : comment l'équipe santé travail peut-elle coopérer dans le respect des rôles propres de chacun de ses membres pour assurer un suivi santé travail de qualité aussi bien du point de vue individuel que du point de vue de la santé collective de l'entreprise?



L'Equipe Locale Santé Travail ou ELST



Nous exposerons une démarche santé travail réalisée par l'équipe santé travail (ELST) et applicable à l'ensemble des entreprises quels que soient le secteur d'activité ou la taille et nous présenterons un exemple réalisé dans une TPE

La démarche santé travail

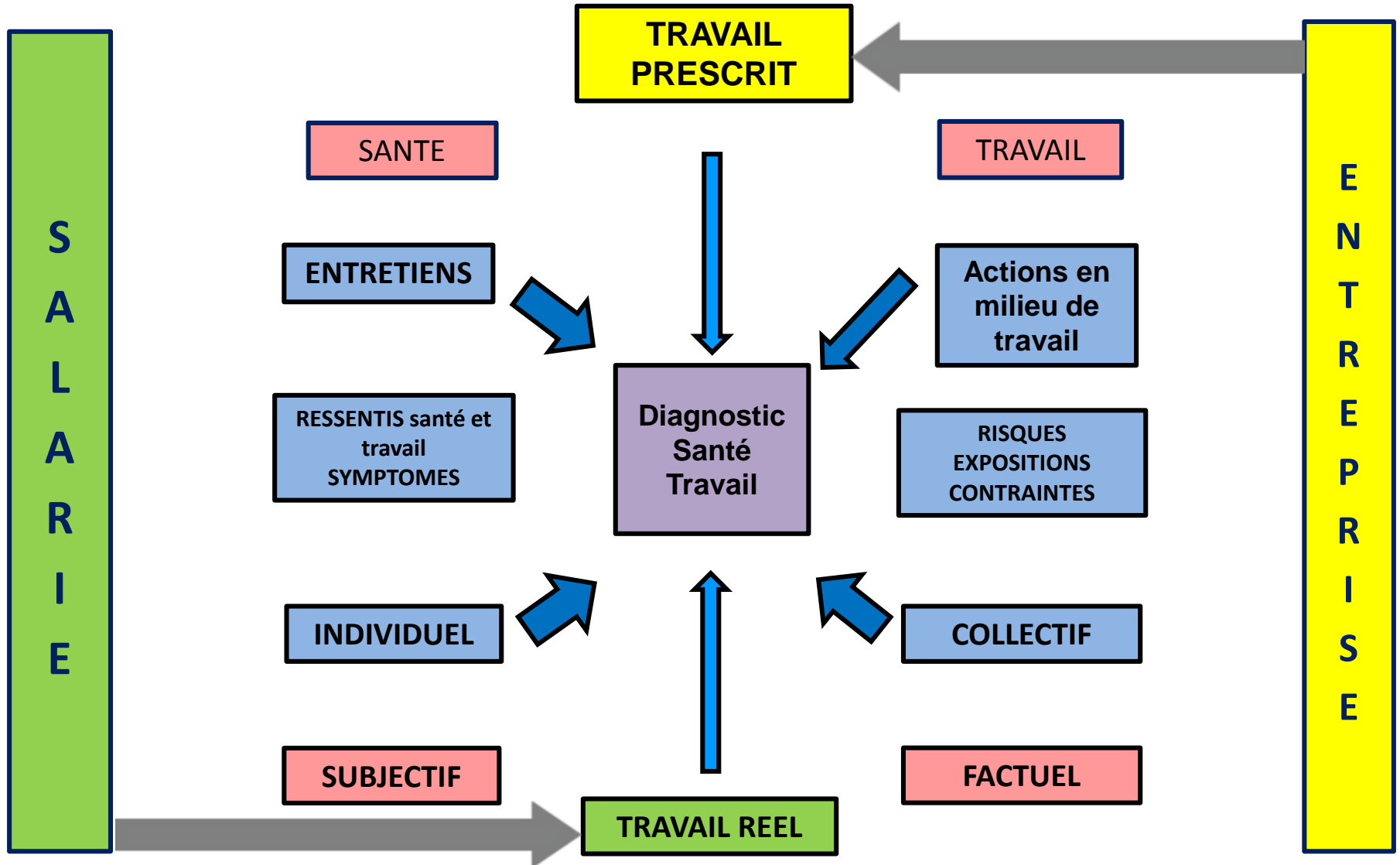
6 étapes

- **Choix de l'entreprise et présentation du diagnostic santé travail**
- **Réalisation du diagnostic santé travail**
- **Restitution des résultats**
- **Temps d'appropriation des résultats par les acteurs de l'entreprise**
- **Plan d'actions mené par l'entreprise avec l'accompagnement du service santé travail si besoin**
- **Réévaluation à échéance de la périodicité réglementaire**

MÉTHODOLOGIE DE PROJET

***Si chaque salarié a une histoire qui lui est propre,
chaque entreprise a sa propre histoire.***

Les outils du diagnostic Santé Travail



Une TPE, un contexte

- **Une entreprise d'urbanisme paysager de 13 salariés :**
 - **1 PDG**
 - **1 assistante de direction**
 - **1 assistante administrative**
 - **10 architectes paysagistes**
- **Contexte :**
 - **Des interrogations des salariés sur le lien santé travail**
 - **Un PDG soucieux du bien être de ses salariés et interrogatif quant à l'apport du service santé travail auquel il paie une cotisation.**

Les préalables à la démarche

- **Connaissance de l'entreprise par une visite des locaux**
- **Signature d'une proposition d'intervention de l'équipe locale santé travail et désignation du référent projet dans l'entreprise (ici c'est le PDG).**
- **Identification des unités de travail (groupes homogènes d'exposition aux risques). Dans notre exemple 2 unités de travail sont répertoriées :**
 - **Unité des administratifs**
 - **Unité des architectes paysagistes**
- **Discussion sur les modalités de restitution des résultats à l'ensemble des salariés :**
 - **Restitution à l'employeur**
 - **Restitution en réunion à l'ensemble des salariés**

La démarche

- **Les entretiens individuels** sont réalisés par l'infirmière en 2 semaines consécutives dans les locaux de l'entreprise. Un rappel de la démarche santé travail est faite au début de chaque entretien aux salariés .
- **Les actions en milieu de travail :**
 - Avant de démarrer les entretiens, visite des locaux et compréhension du contexte.
 - Au décours d'un entretien et avant la fin de ceux-ci, il peut être indispensable de réaliser des observations de l'activité réelle de travail pour mieux comprendre ce qui est exprimé par les salariés.
 - Etude du poste sur le chantier d'un architecte paysagiste
 - A l'issue du diagnostic = plan d'actions :
 - Sensibilisation collective au travail sur écran = RPS
 - Accompagnement individuel à l'installation au poste de travail.
 - Accompagnement à la mise à jour du document unique et du plan de prévention en y intégrant les RPS

Ces actions en milieu de travail sont discutées en réunion d'équipe et réalisées par un ou plusieurs membres de l'ELST suivant leurs compétences et leurs disponibilités.

Temps de l'entreprise



- **Après un temps de réappropriation des résultats, l'entreprise est à même d'engager son plan d'actions.**
 - Achat de matériel : investissement immédiat = souris ergonomique et à terme = renouvellement des sièges
 - Réunion de concertation sur la charge de travail des différents chantiers avec arbitrage du PDG
- **L'équipe locale santé travail reste disponible en tant que conseiller**
- **Un suivi de l'avancée des actions du plan de prévention sera réalisée par une nouvelle évaluation similaire au bout de 3 à 5 ans.**

DISCUSSION

Atouts de la démarche

1-pour l'entreprise

- Répond au cadre réglementaire :



- Permet de concilier une approche individuelle (clinique médicale du travail) et une approche collective (veille sanitaire) de la santé au travail sur un temps court.
- Est reproductible et s'applique quel que soit le type d'entreprises (**taille, risques**). Seule la façon de présenter les résultats varie.
- Garantit une équité de traitement des salariés et des entreprises
- Implique l'entreprise et donne une image nouvelle de la prévention
- Parle un langage familier à l'entreprise en terme de conduite de projet et d'indicateurs
- Est un levier d'actions en libérant la parole sur le travail au sein du débat social dans l'entreprise

Atouts de la démarche

2-pour l'équipe santé travail

- **Donne du sens au travail en équipe pluridisciplinaire santé travail en respectant le rôle propre de chacun**
- **Evite la monotonie : les acteurs interviennent sur divers chantiers et selon des modalités spécifiques à chaque intervention**
- **Crée un référentiel commun de travail et des règles de métier**
- **Permet une connaissance rapide des entreprises sur un temps limité**
- **Permet pleinement l'exercice de la clinique médicale du travail**
- **Permet la mise en œuvre de la prévention primaire (supprimer ou limiter les conséquences des risques à la source)**

Limites de la démarche

- **Nécessite l'adhésion de l'entreprise**
- **Nécessite un respect des temps de l'entreprise**
- **Nécessite du temps d'apprentissage et peut être considérée comme chronophage dans ses premières mises en œuvre**
- **Nécessite une remise en question du travail de chacun au sein de l'équipe**
- **Nécessite d'appliquer une démarche de conduite de projets imbriqués avec quelques précautions :**
 - **Des objectifs réalisables précis et partagés**
 - **Un recueil d'informations selon des protocoles fiables respectant le rôle propre de chaque acteur**
 - **Des temps d'échanges suffisants et constructifs pilotés par le médecin du travail permettant que chacun des acteurs de l'ELST puisse s'exprimer et informer les autres.**

Conclusion

- Une telle démarche donne la parole à tous les salariés tant en individuel qu'en collectif.
- Elle met le travail et ses liens avec la santé au cœur du débat.
- Elle donne du sens à ce que l'on fait, valorise le travail de chaque acteur.
- Il ne faut pas oublier néanmoins que :
 - Si l'Equipe Locale Santé Travail propose, l'entreprise dispose.
 - Les Acteurs de l'Equipe Locale Santé Travail ont une obligation de moyens pas de résultats.

Seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin

Proverbe africain

Merci pour votre attention...

