

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

Cet outil d'évaluation a pour objectif d'aider l'entreprise à apprécier la progression de sa démarche TMS et à identifier des pistes d'amélioration.

L'évaluation du processus est réalisée grâce à l'étude de 6 domaines de 10 items chacun.

Elle doit être renseignée annuellement et collectivement, en présence a minima de représentants de la direction, de représentants des salariés et du médecin du travail, de manière à favoriser les échanges entre les acteurs de la démarche.

Une fois l'outil renseigné, un rapport est édité. Il présente les réponses apportées ainsi qu'une représentation sous forme de « radar ».

Cette évaluation est complémentaire du « **Tableau de bord TMS - Evaluation des effets sur la santé des salariés et sur le fonctionnement de l'entreprise** » qui aide l'entreprise à suivre l'évolution du risque de TMS en disposant d'indicateurs quantitatifs de suivi de son plan d'actions.

Remplissez les champs suivants

* tous les champs sont obligatoires

Nom de l'entreprise

Votre nom

Votre fonction

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

1- Engagement de la direction

	OUI	NON
1. La direction a inscrit le risque de TMS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. La direction a nommé une personne-ressource pour animer la démarche de prévention des TMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. La direction affiche clairement la prévention des TMS comme une priorité et communique à ce sujet auprès de l'ensemble des salariés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. La direction a officiellement dégagé du temps aux différents acteurs impliqués dans la démarche de prévention des TMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. La direction a mis en place un comité de pilotage/groupe projet TMS et encourage le fonctionnement de groupes de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. La direction fait appel, quand cela est nécessaire, à des ressources externes pour l'accompagner dans la mise en œuvre de sa démarche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. La direction a mis en place des indicateurs de suivi de la démarche de prévention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. La direction a prévu un budget spécifique pour mener à bien la démarche de prévention des TMS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. La direction procède plusieurs fois par an à un état d'avancement de la démarche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. La direction participe à des réunions extérieures d'information / sensibilisation / partage d'expériences sur les TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

2- Mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS avec des outils adaptés

	OUI	NON
1. La démarche de prévention des TMS est décrite dans un document ; ses objectifs et ses différentes étapes sont clairement définis et ont fait l'objet d'un débat en comité de pilotage/groupe projet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. L'ensemble du personnel a été informé de la démarche de prévention des TMS (réunion d'information, points communication, affichage...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Le service de santé au travail est associé à la démarche de prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Les membres du comité de pilotage/groupe projet et des groupes de travail sont accompagnés par une ou plusieurs personnes ressources compétentes pour mener à bien la démarche de prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Des informations sont recherchées et mises à jour régulièrement sur le dénombrement des maladies professionnelles et accidents du travail déclarés, l'absentéisme, les restrictions d'aptitude, les plaintes liées aux TMS et au stress...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Le comité de pilotage et le ou les groupes de travail se réunissent régulièrement pour définir des objectifs et établir des plans d'actions avec échéances précises pour leur mise en œuvre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Les situations de travail potentiellement à l'origine de TMS sont identifiées et priorisées en termes d'actions à mener.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Les facteurs de risques physiques (efforts, gestes répétitifs, manutention manuelle, vibrations, postures inconfortables) font l'objet d'une évaluation méthodique.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Les facteurs liés à l'organisation sont bien pris en compte dans l'analyse des situations de travail (pression du temps, qualité des relations, possibilités d'entraide, fréquence et durée des pauses, diversité des tâches, autonomie dans la réalisation de son travail...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Le diagnostic de risque établi fait l'objet d'une présentation formelle et de débats au sein du ou des groupes de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

3- Recherche d'autonomie dans la démarche de prévention des TMS

	OUI	NON
1. Le chef d'entreprise ou un membre de la direction a été formé pour piloter la démarche de prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Une ou plusieurs personnes ressources ont été formées pour animer la démarche de prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Le personnel a été formé à la prévention des risques liés à l'activité physique (type PRAP).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Le rôle des différents intervenants dans la démarche est clair pour l'ensemble du personnel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. La ou les personnes-ressources gèrent en interne la démarche de prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Si nécessaire, l'entreprise sait à quels partenaires externes s'adresser pour répondre à des besoins spécifiques (solutions techniques, analyse approfondie de certaines situations de travail, aide à la reprise, aide au maintien dans l'emploi...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Le comité de pilotage et les groupes de travail sont dynamiques. Les débats sont animés et débouchent sur des propositions d'actions concrètes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Des traces écrites des réalisations sont présentes dans l'entreprise (comptes rendus / plans d'actions et suivi / projets d'amélioration).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Le bilan des solutions mises en place est systématiquement réalisé pour les remettre en cause ou les faire évoluer si nécessaire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. La démarche telle qu'elle est mise en œuvre contribue au développement des compétences des acteurs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

4- Participation des salariés, de l'encadrement et des représentants du personnel

	OUI	NON
1. L'ensemble du personnel est régulièrement informé de l'état d'avancement de la démarche de prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Les salariés ont la possibilité de faire remonter des problèmes ou de proposer des solutions. Ils savent à qui s'adresser et le font en confiance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Les nouveaux embauchés font l'objet d'une sensibilisation systématique sur la santé-sécurité et en particulier sur le risque de TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. L'encadrement sait à qui s'adresser pour faire part de difficultés en lien avec le risque de TMS (maintien au poste d'une personne en difficulté, problèmes techniques à résoudre, rotation de postes, gestion des aléas de production ...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Les questions de santé-sécurité sont abordées systématiquement lors des réunions d'encadrement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Les problèmes liés aux TMS soulevés par les salariés et l'encadrement sont bien pris en compte et font l'objet de réponses rapidement, même si une solution n'est pas immédiatement accessible.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Les salariés donnent leur avis sur les solutions mises en œuvre après les avoir testées, de façon à les faire évoluer si besoin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Les membres du CHSCT* / les représentants du personnel sont sensibilisés à la prévention des TMS ; ils ont bénéficié d'une information/formation spécifique.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Des représentants du CHSCT*/ des représentants du personnel participent au comité de pilotage et/ou aux groupes projet TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Un état d'avancement de la démarche de prévention des TMS est régulièrement fait auprès des instances de l'entreprise (Comité de direction, CHSCT*, représentants du personnel...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

5- Mise en œuvre de solutions techniques, humaines et organisationnelles

	OUI	NON
1. La conception des postes (hauteur des plans de travail, zones de confort, gestes répétitifs...) respecte les normes ergonomiques en vigueur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Les critères de santé/ sécurité du travail, en particulier le risque de TMS, sont pris en compte dans les décisions d'acquisition de nouveau matériel (nouvelles technologies, machines, équipements de protection, outils, maintenance du matériel...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Les salariés sont associés au choix du nouveau matériel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Quand cela est possible, les solutions mises en œuvre font l'objet de phases de test et/ou de simulation avant d'être implantées durablement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Des changements dans l'organisation temporelle du travail sont proposés pour répondre à l'objectif de prévention des TMS (changement de fréquence et de durée des pauses, des horaires de travail...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Des changements dans l'organisation des équipes interviennent pour répondre à l'objectif de diversification des tâches (rotation de postes, développement de la polyvalence, possibilité d'entraide...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Lorsque les rotations de postes sont mises en place, elles s'accompagnent d'un temps de formation et d'adaptation progressive aux nouveaux postes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Les critères de santé/ sécurité du travail, en particulier le risque de TMS, sont pris en compte dans les nouveaux projets de développement (nouveaux locaux, nouveaux postes, évolution majeure de l'organisation)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Les problèmes de restriction d'aptitude ou de maintien dans l'emploi conduisent à l'examen systématique de solutions à mettre en place, en présence a minima du médecin du travail, du service des ressources humaines et de l'encadrement de proximité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Les salariés qui reviennent après un arrêt consécutif à un TMS (lombalgies, problème aux épaules...) ont la possibilité de reprendre progressivement leur activité (temps partiel thérapeutique) et/ou d'être affectés temporairement à des postes plus « légers ».	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Evaluation de la démarche de prévention des TMS

6- Recherche de la prévention durable des TMS

	OUI	NON
1. Les indicateurs de suivi de la démarche TMS sont régulièrement examinés dans les instances de l'entreprise (comité de direction, CHSCT, représentants du personnel...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. L'ensemble du personnel est formé à la prévention des TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Un système de veille est mis en place dans un objectif d'amélioration continue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Les salariés ont pris l'habitude de faire remonter régulièrement des problèmes en lien avec la santé/sécurité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. L'évaluation du risque de TMS est intégrée aux nouveaux projets (acquisition de nouvelles machines, conception de nouveaux locaux, nouveaux produits...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Les connaissances et compétences acquises sur la prévention des TMS font l'objet d'un transfert en interne et de partage d'expériences. La coopération entre les différents acteurs fonctionne bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. La démarche de prévention des TMS a tendance à s'étendre à d'autres secteurs et/ou d'autres acteurs dans l'entreprise.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. La démarche de prévention des TMS s'intègre à d'autres projets de l'entreprise (qualité, performance...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Des échanges avec d'autres entreprises confrontées aux TMS se développent avec ou sans l'aide de partenaires externes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Même si des acteurs de la démarche quittent l'entreprise, la culture mise en place permettra de poursuivre des actions sur les TMS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>