

Illustration de Déparis dans des laboratoires *pharmaceutiques*

Ann Schietecatte
Ergonome
CESI

mardi 1er octobre 2002

Description de la demande

- **Demande initiale:**
 - formation à la manutention de charges
 - nombreux accidents de travail
 - problèmes dorso-lombaires
- **Après reformulation:**
 - élargissement du champ des risques à dépister
- **Demande finale:**
 - mise en évidence de l'ensemble des risques de la situation de travail

Séminaires



Description de la situation de travail

- **4 laboratoires (production petite échelle) d'un grand groupe pharmaceutique.**
- **5 situations de travail :**
 - Préparation matériel et produit
 - Process I
 - Process II
 - Process III
 - Formulation

Séminaires



Type d'activité des laboratoires de production



Séminaires
Départ - TMS



Type d'activité des laboratoires de production



Séminaires



Type d'activité des laboratoires de production



Séminaires



Présentation de la méthode aux différents intervenants

- **Présentation de la méthode Déparis**
 - au sein du service médical / service interne de prévention
 - choix des 4 services
- **Présentation des tenants et aboutissants du Déparis et de la méthode Sobane au**
 - CPPT (direction, représentants des travailleurs, SIPP)
- **Visite des situations de travail et information**
 - aux chefs de départements et aux travailleurs concernés
 - organisation des réunions et détermination des 5 situations de travail.

Séminaires
Déparis - TMS



Point de vue du SIPP et du service médical

- Crainte de redondance par rapport à l'analyse des risques déjà réalisée
- Questionnement par rapport à l'utilité de certaines rubriques comme « risques biologiques et chimiques », particulièrement bien maîtrisés dans ce type d'entreprise
- Après critique et adaptation de la méthode: décision d'une mise en oeuvre dans les quatre services

Séminaires



Point de vue du CPPT

- Variabilité des objectifs de l'étude au sein du CPPT (représentants direction/ travailleurs)
 - Réduire le nombre d'accidents de travail (direction)
 - Améliorer les conditions de travail (travailleurs)
- Impression que le problème est déjà mis en évidence : les manutentions
- Accord du CPPT pour la mise en œuvre du *Déparis* car élargissement du champ d'action et bon compromis de réponse aux divers objectifs

Séminaires



Point de vue des chefs de service et des travailleurs

- Intérêt pour la démarche mais :
 - Craintes par rapport à l'application pratique de la démarche
 - temps nécessaire
 - nombre de travailleurs
 - lieu de réunion
 - ...
 - Impression de redondance par rapport à la visite régulière des conseillers en prévention internes dans les différents services

Séminaires
Départ - TMS



Organisation de la réunion

- Après observation des 4 services:
 - Identification des 5 situations de travail nécessitant une réunion « *Départ* »
 - Désignation, par le chef de service, des travailleurs participant aux échanges en fonction de leur disponibilité et de leur connaissance approfondie et globale des tâches
 - Planification des réunions
 - Adaptation de plusieurs rubriques du *Départ* au travail en laboratoire

Séminaires



Déroulement des 5 réunions

- Participants :
 - Groupes de 2 à 4 personnes
 - Représentants de leur équipe (Documents fournis par d'autres travailleurs)
 - Différents niveaux de qualification (humanités techniques, gradués, universitaires) et de catégories professionnelles (ouvriers, employés)
 - Par manque de temps, absence de la hiérarchie, du conseiller en prévention et du médecin du travail

Séminaires



Déroulement des 5 réunions (2)

- **Durée**
 - 1 à 2 heures selon la taille du groupe et le nombre d'activités exercées par les travailleurs au sein d'un même laboratoire
 - Timing fixé de commun accord avec la hiérarchie
- **Lieu**
 - Impossibilité de se rendre aux postes de travail
 - Salle de réunion



Déroulement des 5 réunions (3)

- **Participation active de tous**
 - Enthousiasme pour l'aspect participatif
 - Intérêt pour des aspects concrets de terrain (complémentarité avec les VLT et analyse des risques par les CP internes)
- **Discussions constructives et agrémentées de nombreux exemples**
 - Réunion préparée par les travailleurs
 - Recommandations des travailleurs absents



Exemples de solutions et de synthèses

1. LES AIRES DE TRAVAIL	NOTES
<p>Que faire de concret pour améliorer la situation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les éviers pour le lavage de la verrerie ont un rebord trop profond ce qui oblige à aller chercher la charge trop loin du corps. - Les flux laminaires sont trop bas pour les opérateurs de grande taille, la vitre est gênante et oblige des contorsions importantes - Au bâtiment 62, difficultés lors du rinçage par giclage, le gicleur est très loin du bord du bac, de plus, des tuyaux au sol empêchent un accès facile <p>Solutions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettre un espace pour les pieds sous l'évier de la verrerie ou réduire la profondeur du rebord. - Intégrer la plaque agitante au flux pour réduire la hauteur - Placer des escabeaux dans la réserve et le frigo - Encastrer les tuyaux dans le bloc des éviers <p>Aspects à étudier plus en détails: Revoir les hauteurs des flux et les distances séparant les éviers des opérateurs</p>	



Exemples de solutions et de synthèses

11. LE BRUIT NOTES

Que faire de concret pour améliorer la situation?

-Beaucoup de bruit, on ne sait pas se parler, on doit hurler ou enlever le casque (interdit). La Mattson Garvin fait énormément de bruit additionné aux flux, aux aspirations d'air, cuves sous pression.

-Le Mattson Garvin vibre et transmet des vibrations à toute la verrerie

Aspects à étudier plus en détails:
Analyse de l'ambiance sonore aux postes utilisant le Mattson Garvin

Séminaires
Départ - TMS

16

Situation de travail: Scaling up III Date:

1. Les aires de travail <i>Revoir la taille du local habillage (scaphandre)</i>	☺	☹	☹
2. L'organisation technique entre postes <i>Moyen de communication entre les zones et l'extérieur</i>	☺	☹	☹
3. Les emplacements de travail <i>Revoir les hauteurs des flux et les distances séparant les évières des opérateurs</i>	☺	☹	☹
4. Les risques d'accident <i>Risque de chute (vapeur=époxy)</i>	☺	☹	☹
5. Les commandes et signaux	☺	☹	☹
6. Les outils et matériel de travail	☺	☹	☹
7. Le travail répétitif	☺	☹	☹
8. Les manutentions <i>Améliorer l'ergonomie des postes : évier (outillage vertical) et flux</i>	☺	☹	☹
9. La charge mentale	☺	☹	☹
10. L'éclairage	☺	☹	☹
11. Le bruit <i>Analyse de l'ambiance sonore</i>	☺	☹	☹
12. Les ambiances thermiques <i>Revoir les systèmes de ventilation</i>	☺	☹	☹
13. L'hygiène atmosphérique <i>Information sur le danger des produits utilisés</i>	☺	☹	☹
14. Les vibrations	☺	☹	☹
15. Les relations de travail entre salariés <i>Efficacité du système de budgét</i>	☺	☹	☹
16. L'environnement social local et général	☺	☹	☹
17. Le contenu du travail	☺	☹	☹
18. L'environnement psychosocial (stress)	☺	☹	☹

Séminaires

17

Synthèse

Situation de travail: Scaling up III	Date:		
1. Les aires de travail <i>Revoir la taille du local habillage (scaphandre)</i>	☺	☹	☹
2. L'organisation technique entre postes <i>Moyen de communication entre les zones et l'extérieur</i>	☺	☹	☹
3. Les emplacements de travail <i>Revoir les hauteurs des flux et les distances séparant les évières des opérateurs</i>	☺	☹	☹
4. Les risques d'accident <i>Risque de chute (vapeur=époxy)</i>	☺	☹	☹

Séminaires

18

Intérêt de la méthode

- Complémentaire à l'analyse des risques
« classique »
 - Car les travailleurs ne maîtrisent pas toutes les notions de sécurité théoriques requises
 - Car le conseiller en prévention ne perçoit pas toujours les risques lors de la pratique de l'activité
- Participative
 - Opportunité de s'exprimer
 - Opportunité de proposer des solutions concrètes
- Formative
 - Education à la santé et à la sécurité

Séminaires
Départ - TMS



Intérêt de la méthode

- Redistribue les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention
- Base idéale pour construire le plan quinquennal de l'entreprise
- Support méthodologique intéressant pour fixer les priorités d'action

Séminaires



Difficultés de la démarche participative

- Compétences du coordinateur
- Bonne connaissance de la méthode
- Personnalité des participants
- Dynamique du groupe (leaders,...)
- Connaissance par les participants
 - de la situation de travail
 - des risques
- Possibilité de se rendre au poste de travail
- Mobilisation des travailleurs

Séminaires


