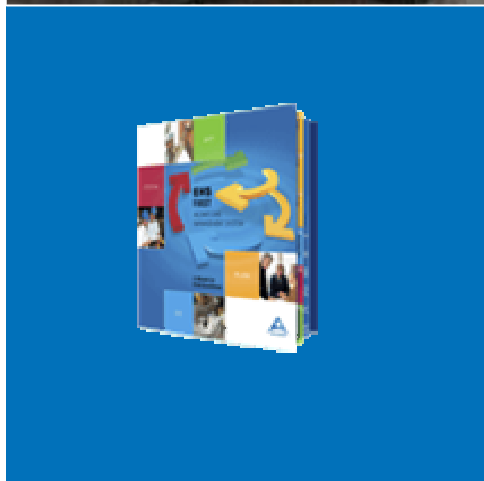


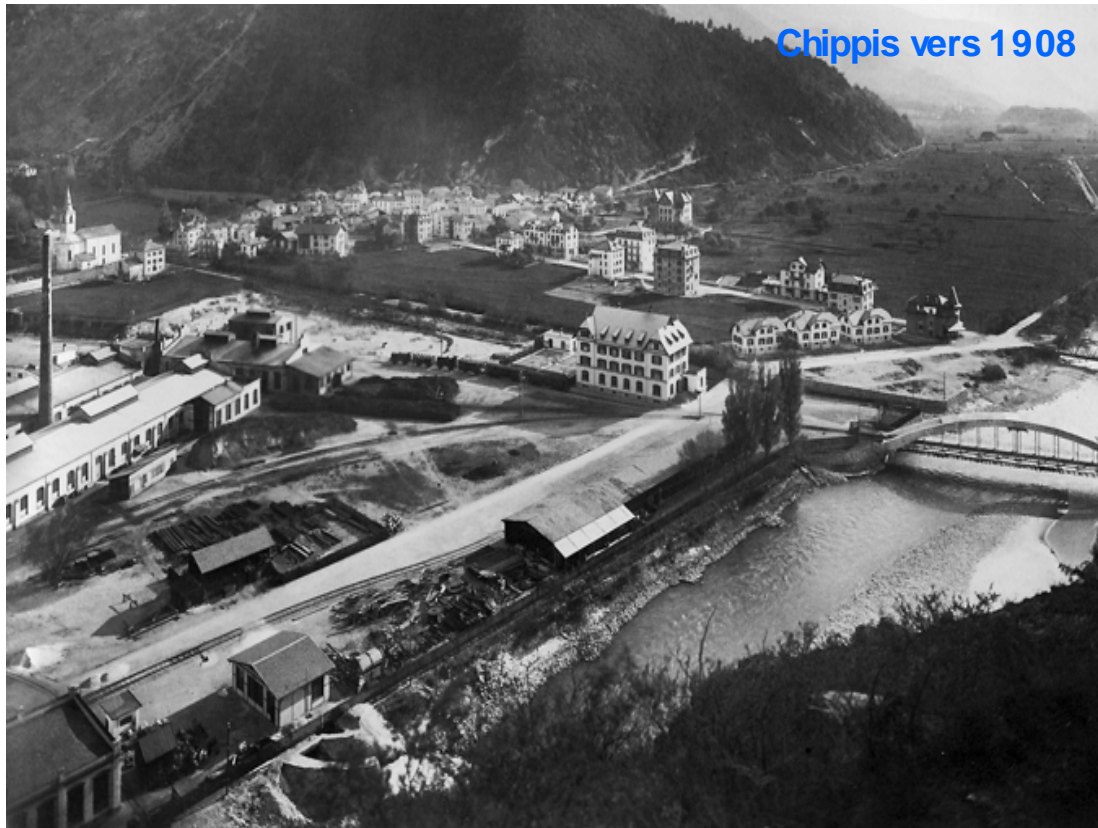
# ALCAN ALUMINIUM VALAIS

**Principe de durabilité:  
Maximalisation de la valeur  
Formation continue  
ESS en tête**



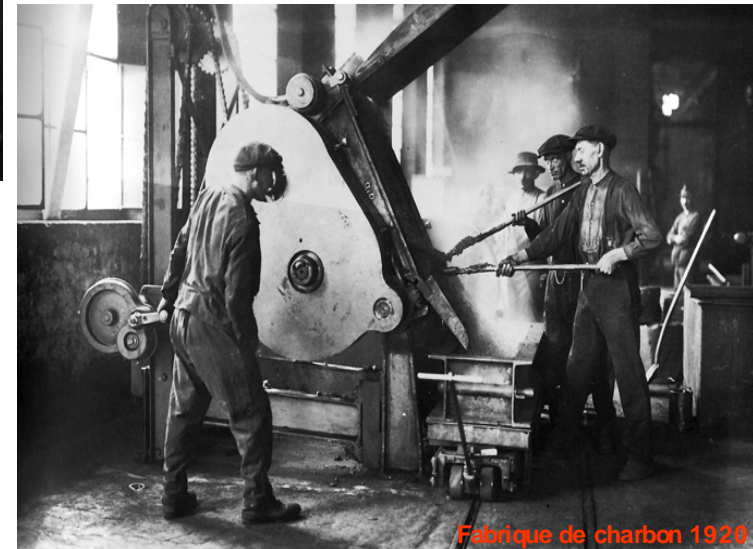
Maurice Fellay  
Médecin d'entreprise  
Usines valaisannes  
d'aluminium

# Les usines valaisannes d'aluminium



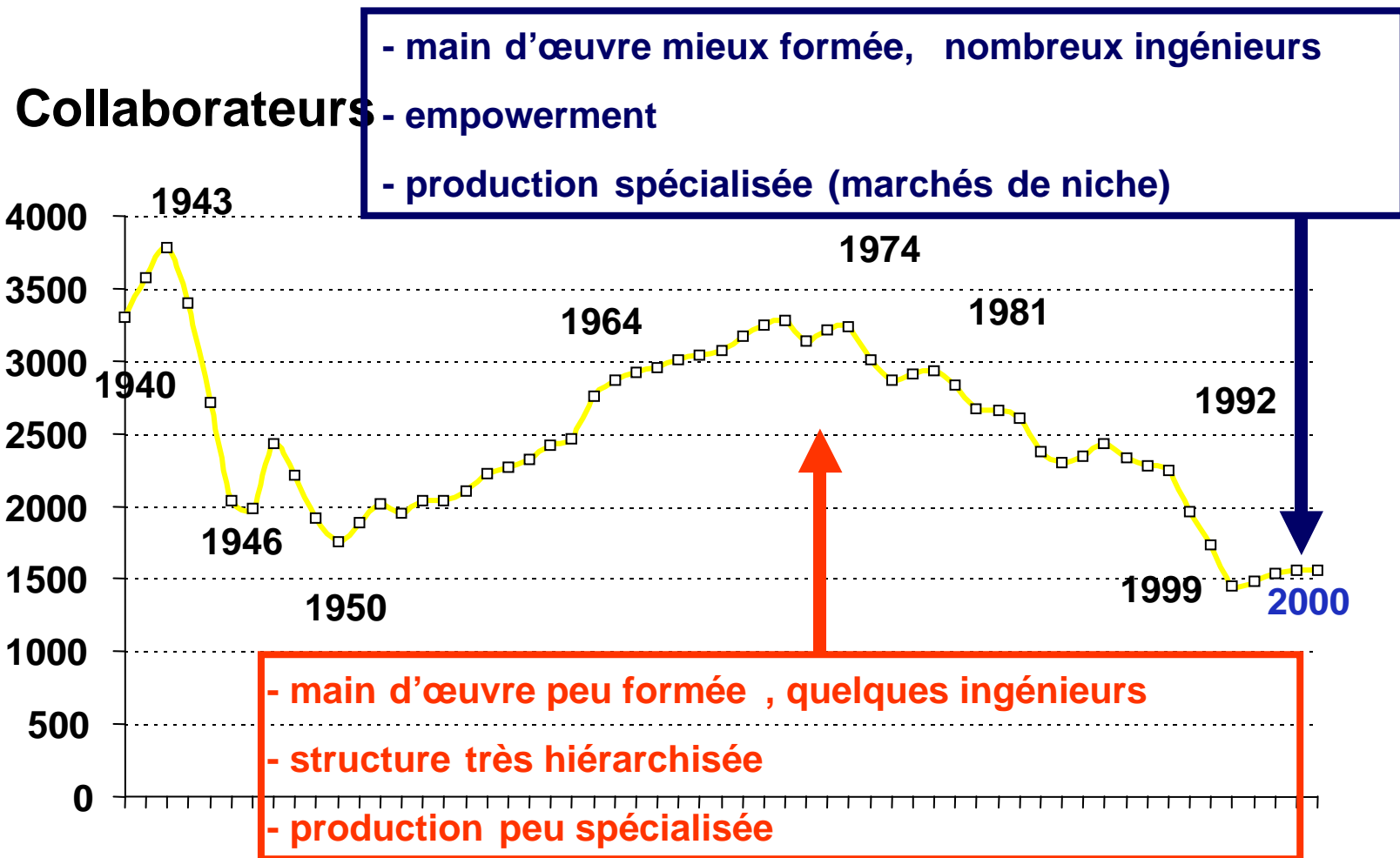
Chippis vers 1908

- 1905 : Chippis
- 1927 : Sierre
- 1962 : Steg
- 2001 : Alcan et ses 3 divisions
- 2005: Alcan, sa restructuration et Novelis



Fabrique de charbon 1920

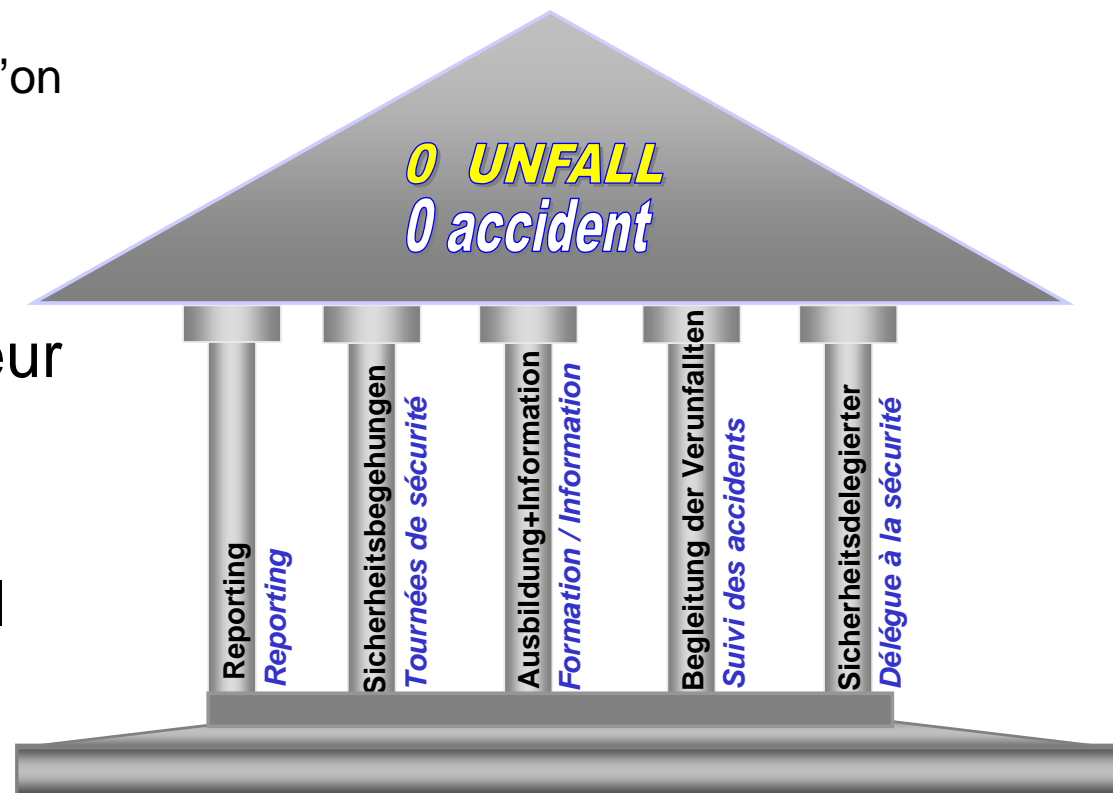
# Alcan Aluminium Valais SA : évolution de l'organisation et des emplois



# ESS en tête, en terme de sécurité: plan d'action « 0 accident »



- formation à la sécurité de tous, l'accident n'est plus une fatalité, c'est quelque chose que l'on doit éviter
- tournées de sécurité
- suivi des accidents par leur analyse (arbre des causes et RAT de la personne accidentée)
- reporting local et mondial



2002 / JUON

# L'analyse de risque (santé - sécurité) par méthode FMEA



- fréquence du phénomène X + importance du dommage X + détectabilité du phénomène = coefficient de risque (RPN)

Référence : Méthode FMEA et Méthode SUVA

FMEA - System III	Function	Potential failure	Pot. Effect	Cause	Current measure	O Occurrence	S Severity	D Detection	RPN*
Vocabulaire en Santé/Sécurité	Activité	Phénomènes dangereux	Dommmage / conséquence / effet	Cause du dommage	Mesure préventive ou contrôle	<b>P Probabilité</b>	<b>G Gravité</b>	D	
	Pour chaque phénomène ou situation dangereuse, se poser la question:								
SUVA	Suva 4.1.2	Suva 4.2	Suva 4.2.1	Suva 4.3.3	Suva 4.3.2	Suva 4.3.2	Suva 4.3.1	Suva 4.3.2	Suva 4.4
Définition		Quels sont les phénomènes dangereux identifiables sur cette place de travail ? (Réponse selon liste)	Quels sont les dommages = lésion physique et/ou atteinte à la santé ? (Réponse selon liste)	Quelles sont les causes d'apparition / le fait déclencheur ? (Réponse 5 M + détails en commentaire)	Qu'est-ce qui est prévu pour limiter/prévenir le dommage ?	Fréquence d'apparition du déclencheur	Gravité du dommage	Indice de limitation ou d'évitement du dommage	Niveau de risque : grande valeur = grand risque

\*RPN : Risk Priority Number

# ESS en tête, en terme de santé, Programme de santé



## **Le programme de santé d'AAV comprend:**

- Les inspections périodiques de l'établissement pour prévoir et identifier les risques pour la santé liés au travail.
- La surveillance appropriée du degré d'exposition pour:
  - évaluer d'éventuelles atteintes à la santé résultant de nuisances cumulatives comme le bruit ou des substances toxiques
  - le contrôle de l'état de santé des employés de façon à trouver une éventuelle corrélation entre une atteinte à la santé et une nuisance inhérente à l'activité professionnelle (cf LTr.)
- L'ensemble des programmes d'éducation et de promotion de la santé.
- La revue annuelle des accidents et des maladies professionnelles.

# Programme de santé

## Le service médical effectue:



### Aide à la réinsertion

- Assiste et conseille les employés d'AAV victimes d'accidents ou de maladies.

Ceci se fait notamment en collaboration avec :

- les chefs de secteurs, lesquels demandent l'aide du médecin pour des problèmes de perte de la santé de la part du collaborateur temporairement ou définitivement absent
- les médecins traitants de la place
- la Suva et les autres organismes officiels

- ↑ Le service médical participe activement à l'examen des conditions de réintégration des victimes d'accidents à leur poste de travail.

# Aide à la réinsertion a entraîné la création de différents "soutien social"



## **Historique et contexte**

- L'envie de placer des gens avec difficulté dans une structure professionnelle

## **Qui est concerné?**

- Tout employé atteint dans sa santé ou présentant des risques d'atteinte à sa santé

## **Principes directeurs!**

- Le travail confié à un employé doit être utile et productif pour lui-même et pour l'employeur

# Qui est concerné par le soutien social?

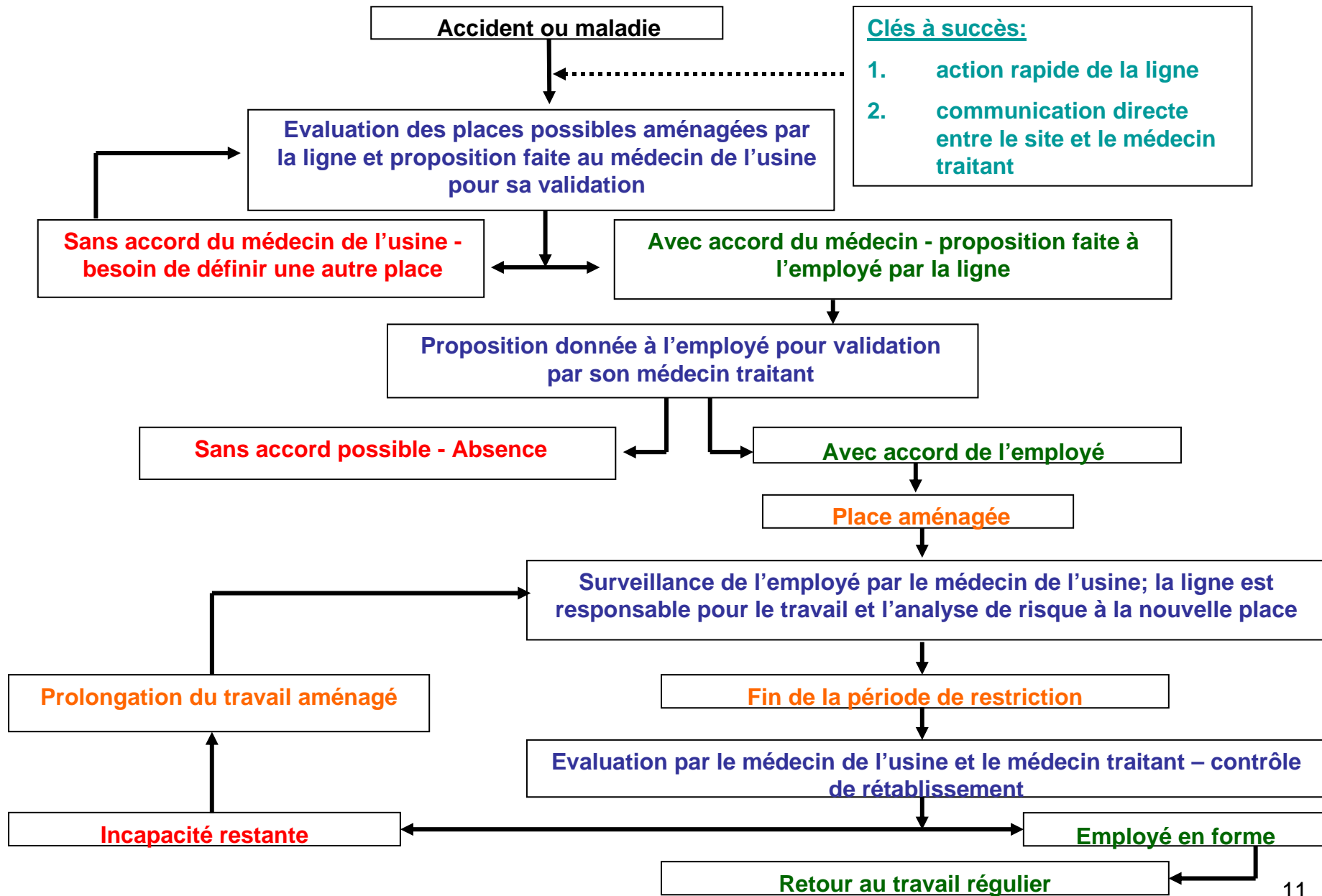


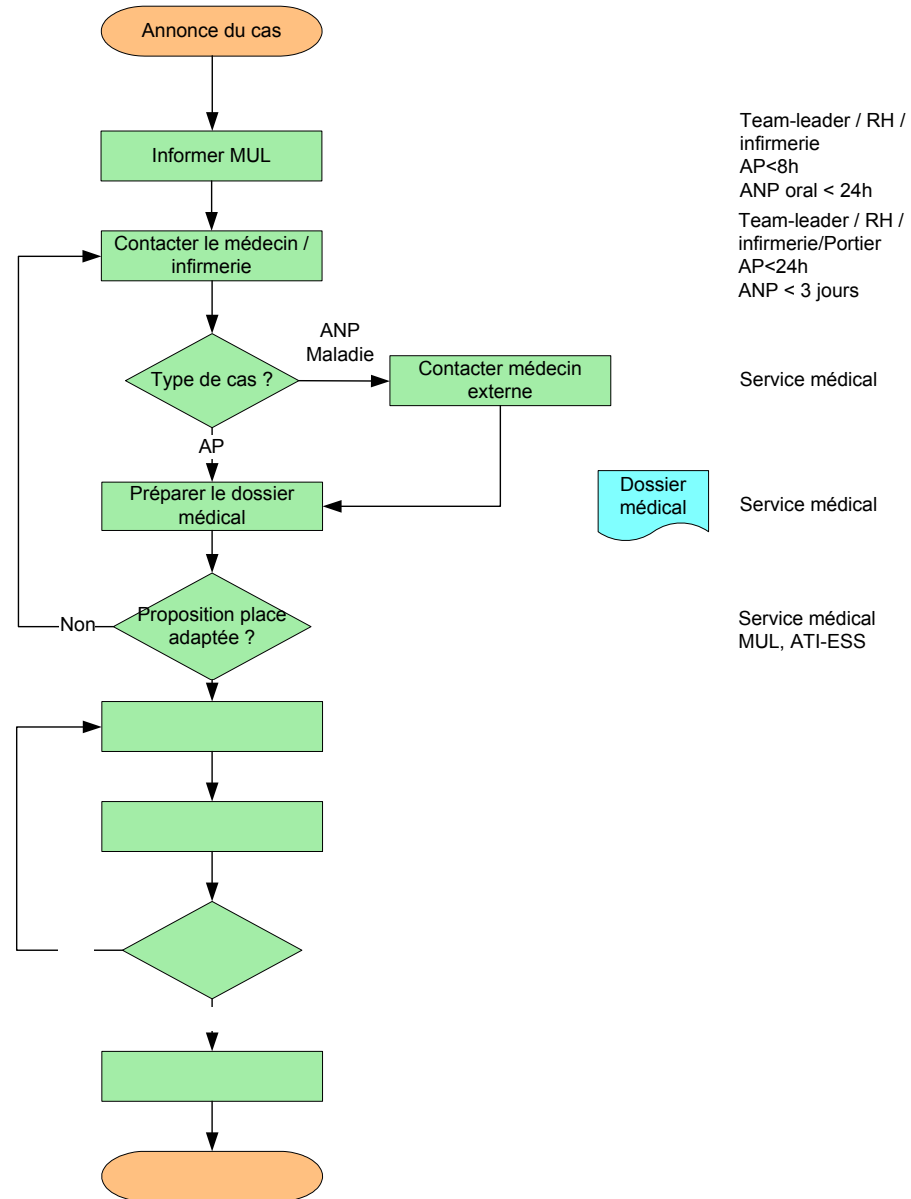
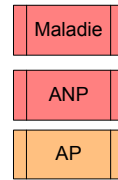
- L'employé absent pour cause de:
  - Accident
  - Maladie
  
- L'employé souffrant de maux chroniques
  - Dorsalgie
  - Toxicomanie
  - Fatigue
  
- L'employé en conflit
  
- L'employé avec une performance insuffisante

## **L'aide à donner à l'employé atteint dans sa santé passe avant la consignation administrative de l'information**

- C'est un devoir déontologique d'aide à apporter à son collègue
- L'employé atteint dans sa santé, les membres du soutien social, la direction doivent respecter toutes les restrictions physiques et les avis médicaux
- Sont exclus les cas où l'employé néglige de façon flagrante de suivre l'avis du médecin, ce qui entraîne une aggravation anormale

# Retour au Travail AAV





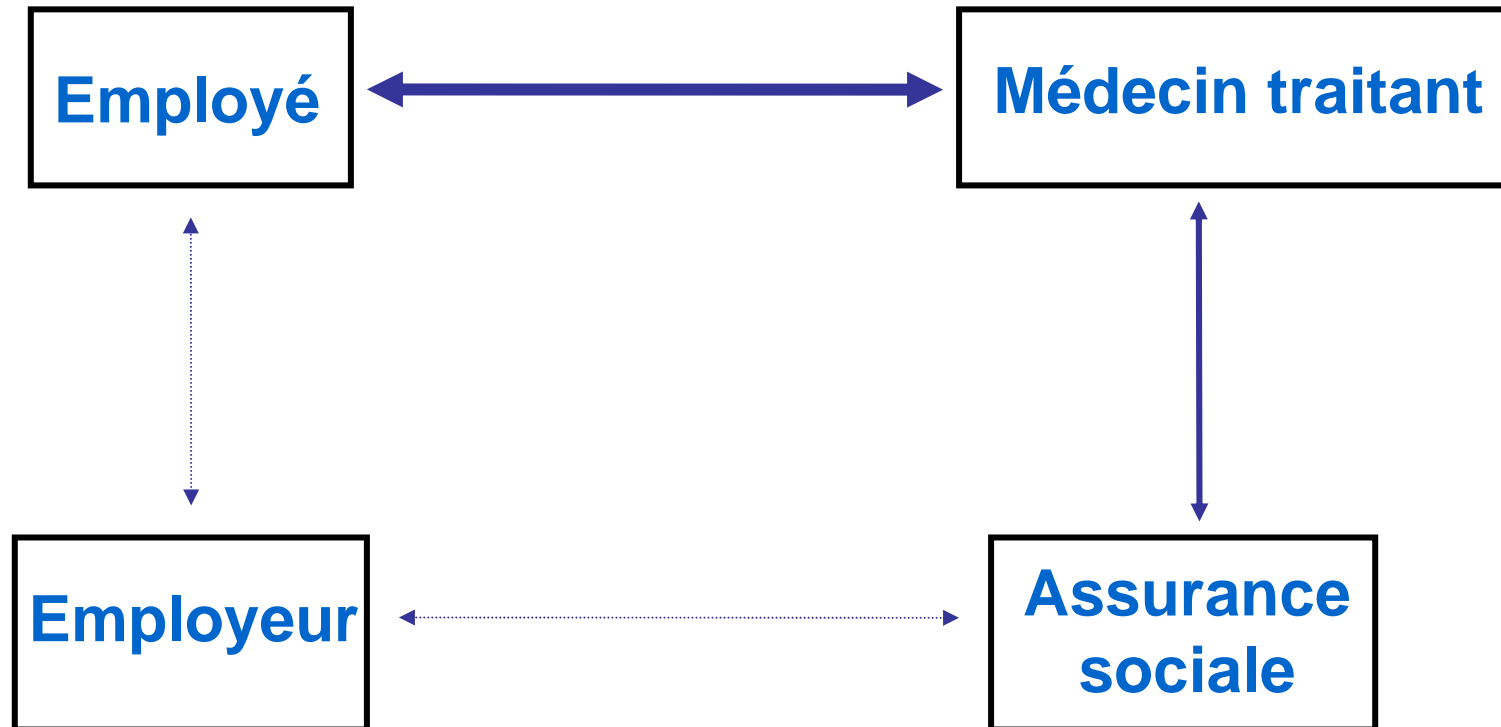
Team-leader / RH / infirmerie  
 AP < 8h  
 ANP oral < 24h  
 Team-leader / RH / infirmerie/Portier  
 AP < 24h  
 ANP < 3 jours

Service médical

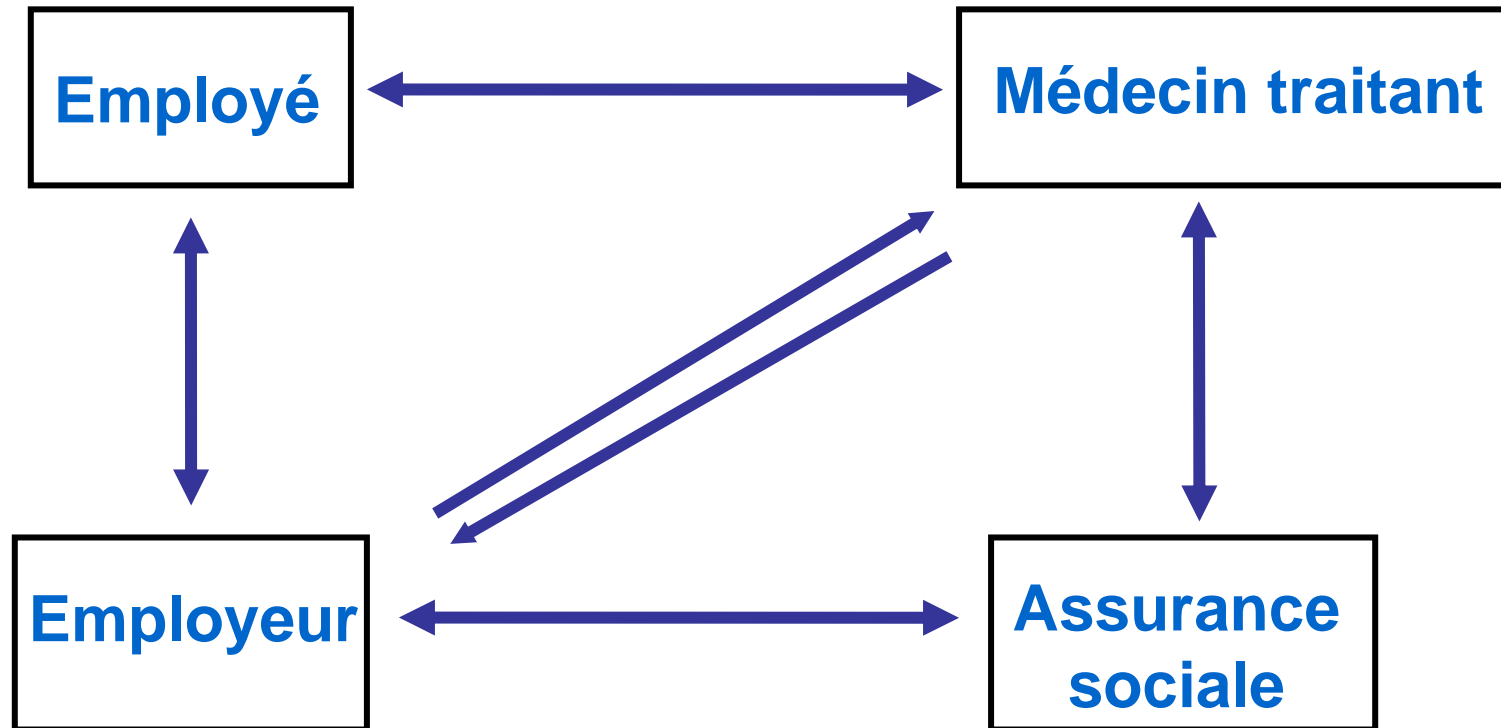
Service médical

Service médical  
 MUL, ATI-ESS

# Comme il ne faut pas faire!



# Du rapport de force au travail commun



## Proposition de « Best Practices »

- Assurer l'engagement de l'AI, Suva et des assurances sociales afin de créer un partenariat avec l'employeur dans la gestion des employés atteints dans leur santé
- Identifier une méthode avec laquelle l'employeur peut travailler dans la résolution des cas de réadaptation et de réinsertion