

la jurisprudence récente de la Cour de cassation ?

- **Quelles obligations à l'embauche des salariés compte tenu du marché de l'emploi** dans lequel les contrats courts dominent très largement et que la plus-value d'examens systématiques à l'embauche, quel que soit le poste, interrompt ?
- **Faut-il modifier le contenu de la surveillance médicale renforcée pour le travail de nuit ?** Recours à l'entretien infirmier en alternance avec une visite médicale tous les 6 mois, voire aller jusqu'à un espacement des visites sur le fondement des bonnes pratiques de la HAS ?

Si ces questions essentielles concernent toutes le suivi individuel de l'état de santé des salariés, c'est que les règles qui l'encadrent peuvent réduire les ressources disponibles pour l'action en milieu de travail dans les TPE-PME, jugée par la collectivité nationale comme prioritaire, conformément aux orientations de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989.

Le processus de simplification pour les entreprises initié par le gouvernement pourrait servir de support pour apporter des solutions rapides. Les SSTI, à travers le Cisme qui les représentent, sont à la dis-

position de l'Etat et des partenaires sociaux pour y travailler.

Au-delà de la finalisation d'un cadre réglementaire plus adapté et applicable, le fait d'intégrer institutionnellement les représentations de SSTI dans les Comités Régionaux de Prévention des Risques Professionnels à l'échelon régional, et au sein du COCT, à l'échelon national, doit également être envisagé afin de construire un système de santé au travail cohérent et efficace."

Ce courrier peut être retrouvé sur le site du Cisme. ■

Démarche de progrès en santé au travail Conduire son Service à la certification



La Démarche de progrès en santé au travail promue par le Cisme s'est dotée d'un nouvel outil d'évaluation permettant l'obtention d'une certification de l'organisation d'un SSTI. L'audit est réalisé par Afnor Certification.

Le GEST 05, dans les Hautes-Alpes, a fait partie des deux Services pilotes. Catherine Régnier-Salle, sa directrice, revient sur cette expérience de la certification sous le label professionnel Amexist.

Quand vous êtes-vous engagés dans ce processus de certification ?

GEST05 s'est inscrit dans cette démarche depuis son origine en 2005, avec une volonté forte de son Président et la validation du Conseil d'Administration. L'attestation d'engagement (AMEXIST I), avec une politique d'engagement formalisée en juillet 2011, a relancé la démarche.

Nous avons alors tracé des objectifs, planifié des étapes avec un calendrier : présenter AMEXIST II (Attestation de mise en œuvre) à l'automne 2013 (+2 ans) et obtenir la certification en 2016 (+ 5ans).

Finalement le challenge a été énorme et très ambitieux, avec l'opportunité dessinée début 2013 de présenter simultanément l'attestation de mise en œuvre et la certification, incités en cela par le Cisme.

Nous avons alors mené cette démarche en parallèle et de manière très imbriquée avec la construction du projet de Service, à présenter avec notre demande de renouvellement d'agrément déposée en mars 2013.

L'échéance de la certification nous a permis de jalonner un chemin, d'éprouver une méthode pour aller, ensemble, dans la bonne direction.

Quelle méthode avez-vous utilisée ?

Pour atteindre ces objectifs, il a fallu structurer l'organisation, avec :

- Un groupe de pilotage motivé, bien dimensionné et réactif, comprenant un représentant de chaque métier du Service, sur la base du volontariat. Il définit les priorités organisationnelles et peut missionner des groupes de travail.
- Un animateur en charge d'animer et de conduire la démarche, qui élabore, met en place et suit les procédures et protocoles. Il assure, avec la direction, la communication de la démarche auprès des salariés du Service. Il s'assure de la réalisation des objectifs et du respect des échéances définies en groupe pilote.
- Un membre du GP "pilote" pour chacun des 16 – puis 22 – points d'évaluation (qui fait quoi, quand, comment...) avec un calendrier de réalisation initialement prévu sur 2 ans (AMEXIST II).
- Une réunion du groupe de pilotage comprenant 7 salariés se réunissant ½ journée par mois.

Le travail se conduit en mode projet avec un suivi, une évaluation et d'éventuelles corrections. La réalisation de fiches actions se fait avec un pilote en charge de l'action.

A noter que c'est avec une architecture calquée sur cette méthode que

nous avons construit notre projet de Service.

Pour réussir, le soutien du Conseil d'Administration et de la direction est indispensable, notamment pour donner les moyens utiles, humains et financiers.

Quel intérêt présente une démarche d'amélioration continue ?

Malgré quelques freins ici ou là, la démarche et plus encore l'objectif de la certification a fédéré les équipes pour atteindre ce but partagé.

Il nous a également obligé à revoir notre communication en interne sur les bénéfices d'une telle démarche, pour que chacun, à son niveau, se l'approprie et l'intègre à sa pratique quotidienne.

Cela a aussi permis l'expression de doutes sur la pertinence d'un tel engagement, caractérisée par une certaine rigidité des procédures et protocoles, reconnus néanmoins comme étant un cadre de référence des pratiques nécessaire et rassurant.

La qualité impose de la rigueur, qui peut être ressentie par certains comme contraignante, ce qui appelle à porter une vigilance particulière sur le rapport utilité/temps passé.

Il est important de ne jamais perdre de vue la finalité et de veiller à maintenir un équilibre entre la formalisation et la réalisation des actions. Il faut garder à l'esprit qu'il s'agit de poursuivre une démarche d'amélioration continue, qui doit permettre à chacun de mieux faire son métier ensemble, en pluridisciplinarité. Il convient d'éviter de rigidifier.



Catherine Régnier-Salle, Directrice du GEST 05, et Serge Lesimple, Président du Cisme.

La qualité, c'est aussi un état d'esprit avec une méthode de travail, de la rigueur.

L'évaluation en vue de la certification permet un regard externe sur notre organisation et trace des pistes d'amélioration.

Quels sont les points clés pour réussir ?

Nous pouvons retenir :

- un engagement fort de la direction et du CA ;
- un animateur convaincu, légitime, dynamique et rigoureux ;

- une communication interne sur les objectifs de la DPST et son retour sur investissement dans la pratique quotidienne ;
- l'entretien de la motivation des convaincus et le fait de susciter l'envie de tous les salariés pour les emmener en respectant des niveaux d'implication différents ;
- une capacité à remettre en question les décisions prises au regard de la confrontation avec le quotidien et des retours sur le terrain ;
- enfin, considérer que ce travail, certes assez lourd, fait partie de l'activité "normale" d'un service de santé au travail du 21^{ème} siècle.

Que diriez-vous en conclusion ?

Cette démarche nous a permis de :

- construire notre projet de Service ;
 - intégrer de nouveaux métiers (IDEST) ;
 - obtenir notre agrément sans réserve sur les entretiens IDEST ;
 - finaliser notre Cpom ;
 - implémenter l'ensemble des thésaurus communs ;
 - ...
- ... la prochaine étape étant l'intégration d'un médecin étranger.

On retiendra aussi, en perspective, la volonté que tous les salariés s'impègnent de cette logique pour conduire les actions à venir, et intègrent pleinement cette démarche comme étant facilitatrice de leur quotidien et source de confort dans le travail.

Enfin, si l'on regarde les objectifs tracés en 2005 par le Président de l'époque et son vœu de passer de la Médecine à la Santé au Travail, ce dernier serait aujourd'hui fier de constater que le virage a été pris et bien tenu par les équipes du GEST05 qui centrent leurs actions sur les besoins de Santé des salariés et de prévention des entreprises.

Cette certification est une belle réussite pour les équipes.

Je ne vous cacherai pas que cela a aussi représenté beaucoup de travail et dans un temps contraint. Ce dispositif "DPST" existe par la volonté de la profession.

Il permet de construire une organisation maîtrisée afin d'assumer pleinement nos missions et de répondre aux formidables enjeux des besoins de prévention des entreprises et de Santé au travail des salariés... y compris ceux du Service ! ■

**Assemblée générale du Cisme
Intervention de la Commission Systèmes d'Information**

La journée d'étude de l'Assemblée générale ordinaire du Cisme a vu se succéder différents intervenants développant chacun de nouvelles approches et traçant des voies d'évolution quant au fonctionnement des SSTI.

Les supports de communication des différents intervenants de Toulouse, présentés lors de l'AG du Cisme, ont été mis à disposition sur le site du Cisme. Peuvent ainsi être téléchargés :

- l'article du Professeur Fantoni-Quinton : "Le système de Santé au travail peut-il exister sans (in)aptitude ?",
- la présentation du Professeur Soulat : "Compétences au sein de l'équipe pluridisciplinaire",
- le diaporama "Bilan intermédiaire de la réforme", présenté par Hervé Turpin,
- l'intervention de la Commission Systèmes d'Information.

Ce dernier document compile les interventions des différents membres de la CSI et revient ainsi sur les deux premières réalisations de la Commission : le

projet PIST (existant aujourd'hui à travers le portail "Qualios"), qui gère la récolte et le traitement de données ayant trait au fonctionnement des SSTI, et les Thésaurus Harmonisés, qui permettent aux Services d'utiliser des langages et nomenclatures communs, et de facto, la traçabilité.

Le diaporama aborde également la méthodologie de veille et d'actualisation des Thésaurus et l'accompagnement qui est fait auprès des Services pour leur implémentation et leur utilisation. Une troisième partie aborde la question de la sécurité des Systèmes d'information, avec la présentation de l'audit sécurité effectué par le PST de Caen.

La problématique de la sécurisation des données de Santé fait, par ailleurs, l'objet d'articles dans les pages Médico-technique de ce numéro (cf. p. 10-11).

L'intégralité de ces documents est à retrouver sur le site du Cisme, dans le fil d'actualité et en compléments de lecture des Informations Mensuelles. ■

BRÈVE

OPP-BTP : publication du rapport d'activité 2013

L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPP-BTP), conseil de la branche dans le domaine de la prévention des accidents et de l'amélioration des conditions de travail, vient de publier son rapport d'activité pour l'année 2013.

L'OPP-BTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics), établissement sous la tutelle du ministère du Travail, vient de publier son rapport d'activité pour l'année 2013.

On notera notamment pour l'exercice de l'année 2013, que l'OPP-BTP compte 232 537 entreprises adhérentes, dont :

- 205 933 entreprises de moins de 10 salariés,
- 25 620 de 10 à 99 salariés,
- 804 de plus de 100 salariés.

L'intégralité du rapport est téléchargeable sur le site du Cisme. ■