

Rencontre des professionnels RH du 9 novembre 2017 (Suite de la page 7 - voir rubrique DPST)

S'est tenue, à Paris, une journée de travail dédiée aux professionnels RH des SSTI au cours de laquelle les enjeux RH de la profession ont pu être abordés, au travers de la mise en œuvre de la Démarche de Progrès en Santé au Travail.

La DPST, véritable outil de pilotage du projet de Service impliquant tous les collaborateurs, a été d'abord présentée aux participants. Les points clés 5 et 6 d'Amexist III portant sur les ressources humaines ont été illustrés grâce aux témoignages de l'AST 74 (en préparation du niveau III) et de PST Caen (certifié niveau III en mars 2016).

Un large temps d'échanges a été organisé autour de la stratégie RH des SSTI sur la base des expériences de ces deux Services.

En synthèse, les axes de la politique RH – qui consiste à mettre à disposition les moyens nécessaires au bon fonctionnement du Service, à court, moyen et long terme sur le plan quantitatif et qualitatif – peuvent s'organiser autour des grands chapitres suivants :

- Recrutement et intégration : les SSTI s'inscrivent dans une démarche active de recrutement des médecins du travail et d'autres professionnels. Ils procèdent, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la DPST, à la formalisation de procédures d'intégration, de livrets d'accueil, voire d'un trombinoscope pour certains. Cette procédure d'intégration est souvent accompagnée d'une méthode d'évaluation de la période d'accueil/d'intégration.

Les échanges ont permis d'aborder la formation des tuteurs qui est l'un des facteurs clés de succès de l'intégration

de certains personnels (collaborateurs médecins, ou infirmiers notamment).

Le recrutement des pluridisciplinaires, particulièrement croissant ces dernières années, est également un point d'attention.

- Mise en place d'une démarche GPEC – Cartographie des emplois et des compétences : la mise en œuvre des 4 missions légales nécessite que les SSTI soient en capacité de leur allouer les ressources nécessaires, et ce, en fonction du niveau d'expertise requis par l'action à réaliser. Leur mise en œuvre implique également une approche du travail "en mode projet" où se côtoient des notions de qualité, de pilotage d'activités, d'indicateurs de suivi, de relations internes/externes, etc. Ces méthodes de travail favorisées par les modifications réglementaires issues de la loi de 2011, et, plus récemment, du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, impactent les emplois et les compétences.

La mise en place d'une démarche GPEC prévue par le référentiel permet précisément d'anticiper ces évolutions, de mieux identifier les mobilités internes possibles entre les métiers, voire d'identifier des parcours de carrière. Dans ce cadre, certains SSTI ont réalisé une cartographie des compétences par emploi.

Dans ce contexte, les travaux actuels de la Commission RH du Cisme portant sur l'élaboration d'un répertoire de compétences ont été évoqués. Il a été rappelé qu'il s'agit de doter les SSTI d'un outil permettant de répertorier, puis d'identifier les compétences clés néces-

saires à la réalisation des missions (Action en Milieu de Travail, pour l'instant). Un outil sera livré aux SSTI au premier trimestre 2018. Il permettra de partager un vocabulaire commun autour des notions d'Activités/Compétences/Savoirs.

Il s'agira d'un outil modulable, consistant à proposer des rédactions de compétences, afin de venir nourrir une fiche de poste, une offre d'emploi, etc. Il est rappelé que ces travaux ont été menés sur la base du thésaurus AMT et de savoirs identifiés et rédigés par les professionnels de terrain.

- Poursuivre les efforts en matière de formation professionnelle : l'application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et, plus récemment, du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, ont induit la mise en place de nouvelles organisations de travail (gestion de travail, travail en équipe, pilotage d'activité, émergence des bonnes pratiques professionnelles...). Elles peuvent, pour certains, être vécues comme un véritable glissement de culture. Ces évolutions nécessitent de ce fait d'accompagner les personnels notamment en leur proposant des formations professionnelles adaptées aux besoins et en adéquation avec les projets de Service.

- Mise en place d'enquêtes sur la Qualité de Vie au Travail, afin de permettre des actions d'amélioration. Les SSTI de plus de 50 salariés ayant une section syndicale ont l'obligation d'ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail (nouvel article L. 2242-6 du Code du travail). Amexist III en fait également un critère d'évaluation.

Activités

- Activités réalisées par les professionnels dans le cadre de leurs missions

Compétences

- Combinaison des ressources mobilisées pour la mise en œuvre de l'activité

Savoirs

- Savoirs Théoriques
- Savoirs Faire

Plusieurs SSTI travaillent ainsi sur ce sujet et ont, pour la plupart, entamé la démarche par l'envoi d'un questionnaire aux salariés permettant d'identifier les points positifs et les points d'amélioration. Certains accords d'entreprise ont aussi été conclus sur la mise en place du télétravail par exemple, ou encore sur le droit à la déconnexion.

La Commission RH proposera en 2018 aux SSTI un guide sur la négociation d'entreprise relative à la QVT proposant des retours de pratiques. Seront notamment abordés la mise en place du télétravail, le droit à la déconnexion, les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, et l'accompagnement des situations de handicap.

L'après-midi de la journée du 9 novembre dernier était organisée sous forme d'ateliers de travail. Ils ont permis d'aborder la prévention de l'absentéisme et l'intégration des nouveaux arrivants.

Le Cisme propose sur son site les diaporamas de présentations et quelques documents de travail à partager.

Cette journée - riche en échanges a été l'occasion d'inscrire les enjeux RH dans le cadre plus global des autres enjeux de la profession, comme ceux relatifs aux systèmes d'informations, aux innovations en Santé au travail ou encore aux négociations collectives de branche. ■

■ AGENDA

7 décembre 2017
Ateliers d'Angers
 Hôtel Mercure Angers
 Lac de Maine
 2 Rue du Grand Launay - Angers

10 janvier 2018
Conseil d'administration
 Paris 15^e

11 janvier 2018
Journée d'étude
 Paris 9^e

24 janvier 2018
CPNB
 Espace Moncassin - Paris 15^e

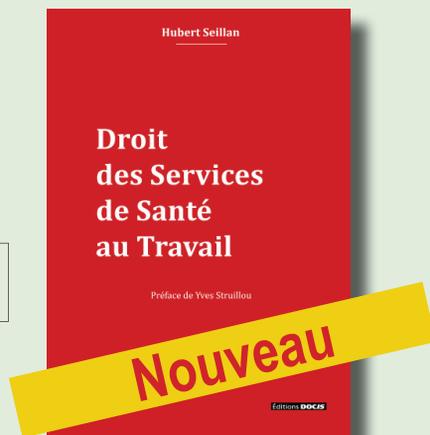


Parution

Droit des Services de Santé au Travail
Préface de Yves Struillou
Hubert SEILLAN

Format : 125 x 190 mm
 160 pages

Éditions DOCIS
 www.editions-docis.com



Pour présenter son ouvrage, l'éditeur choisira cet extrait de la préface d'Yves Struillou, Directeur général du travail :

"Le présent ouvrage est assurément à ce jour une rareté, qu'il convient de considérer comme telle. Je n'ai en effet pas observé d'autre contribution que celle-ci abordant la question des services de santé au travail d'une manière aussi vaste et, par sa démarche synthétique, embrassant aussi complètement les angles par lesquels le sujet mérite d'être abordé. Je ne saurais trop lui savoir gré d'avoir voulu porter une telle ambition, même s'il le fait à la fois avec modestie, rigueur mais également une liberté de ton incarnant parfaitement l'homme de loi qu'il est."

 [plus sur le site
www.cisme.org](http://www.cisme.org)

Les Informations Mensuelles
 paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme
 10 rue de la Rosière - 75015 Paris
 Tél : 01 53 95 38 51
 Fax : 01 53 95 38 48
 Site : www.cisme.org
 Email : info@cisme.org
 ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication
 Martial BRUN

Rédaction
 Ghislaine BOURDEL
 Martial BRUN
 Julie DECOTTIGNIES
 Sébastien DUPERY
 Corinne LETHEUX
 Anne-Sophie LOICQ
 Constance PASCRAU
 Virginie PERINETTI
 Béata TEKIELSKA
 Sandra VASSY

Assistants
 Agnès DEMIRDJIAN
 Patricia MARSEGLIA

Maquettiste
 Elodie CAYOL