LA DEMARCHE DE PROGRES EN SANTE AU TRAVAIL
DPST

LES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA DPST

Ghislaine Bourdel
Sandra Vassy
9 novembre 2017
CISME Journée RH

La DPST : PRÉSENTATION, ETAT DES LIEUX

Une méthode : la DPST

1 label : Amexist

Démarche de progrès en santé au travail

Crée au sein du Cisme
en 2005
Label professionnel

AMEXIST

1 référentiel d'évaluation

3 niveaux d'évaluation de tierce partie

(AFNOR CERTIFICATION)

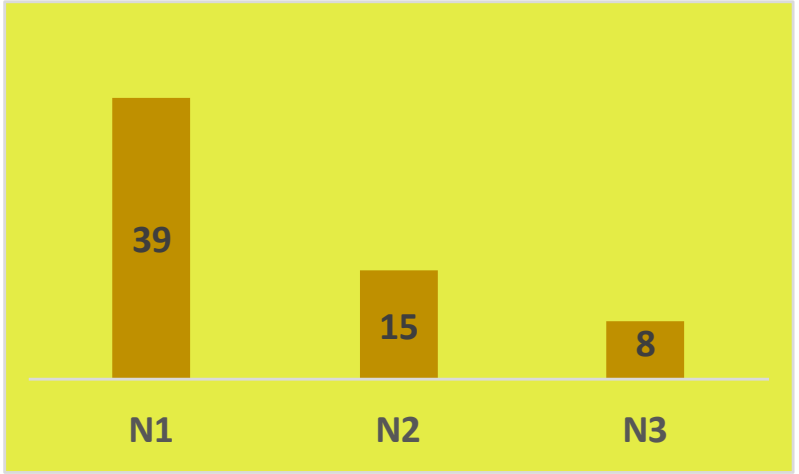
La DPST : PRÉSENTATION, ETAT DES LIEUX

Une démarche qui s'inscrit dans une logique d'amélioration continue

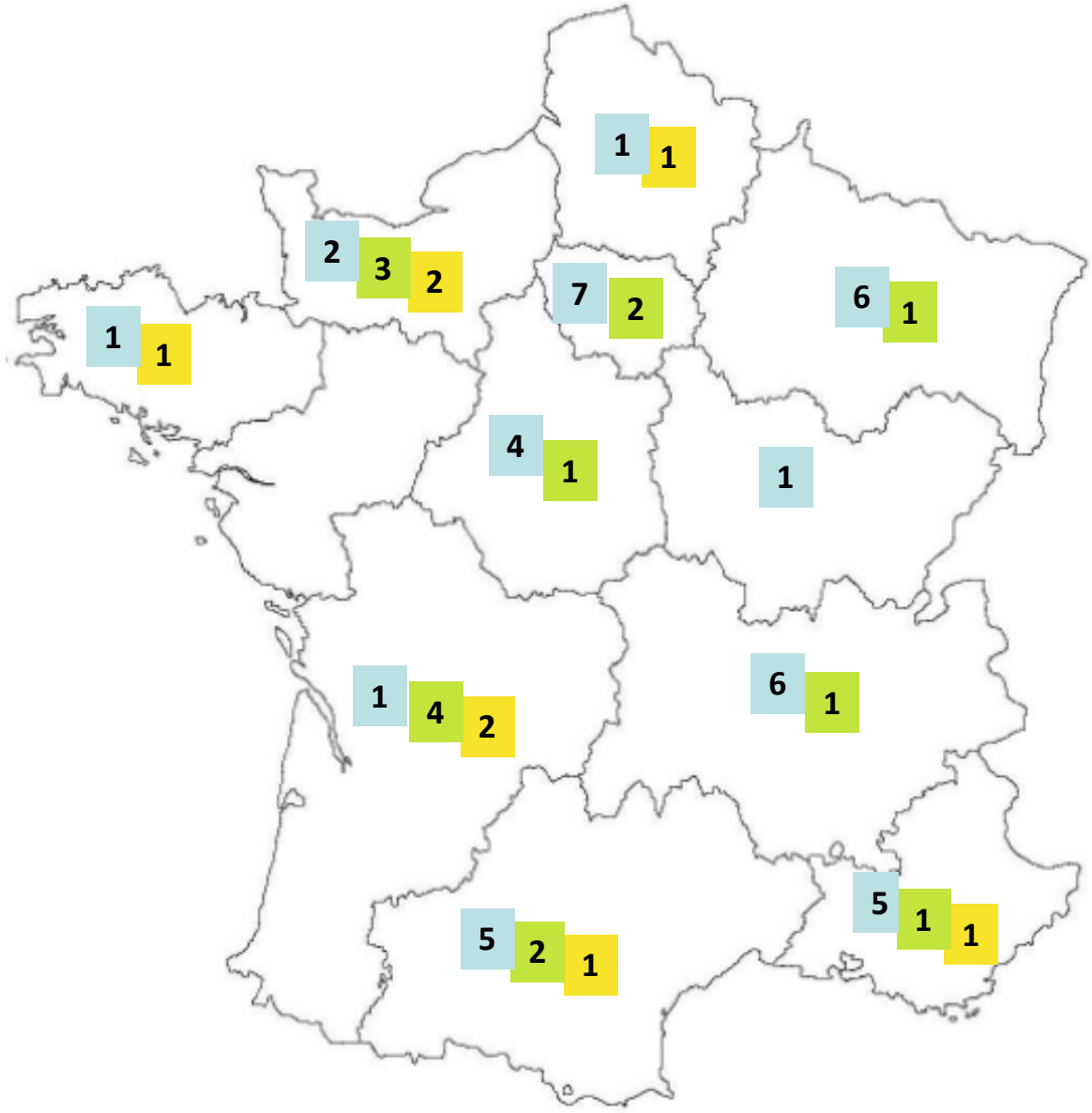
La DPST : PRÉSENTATION, ETAT DES LIEUX

62 Services attestés ou certifiés à fin septembre 2017, représentant près de la moitié des salariés suivis (y compris BTP)

- *Juin 2017 : AIST 87 certification de niveau 3*
- *Janvier 2017 : AST BTP 13 attestation de niveau 1*
- *Janvier 2017 : AMIEM certification de niveau 3*
- *3 audits prévus pour fin 2017*
- *14 Services en cours de préparation d'un niveau*



La DPST : PRÉSENTATION, ETAT DES LIEUX



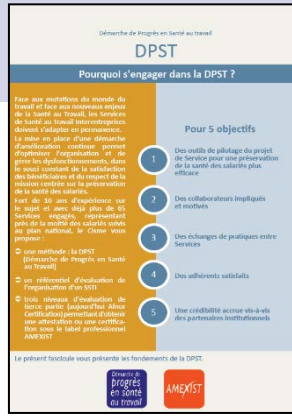
Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

Représentation, ressource et référence des Services de santé au travail interentreprises

LES OBJECTIFS ET LES BENEFICES DE LA DPST



UNE FINALITE : Eviter toute altération de la santé du fait du travail

5 objectifs pour 5 cibles

La confiance des partenaires institutionnels

La satisfaction des adhérents

Les échanges entre les SSTI

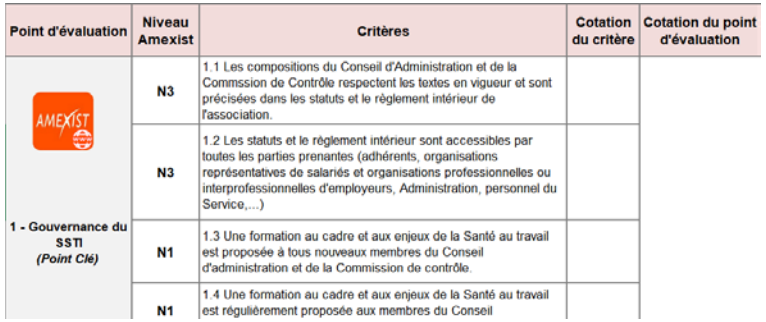
L'engagement et l'implication des collaborateurs

La maîtrise de l'organisation du service, et son pilotage

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

La grille Amexist

- 22 Chapitres
- 16 critères pour le niveau 1
- 59 critères pour le niveau 2
- 134 critères pour le niveau 3



Point d'évaluation	Niveau Amexist	Critères	Cotation du critère	Cotation du point d'évaluation
1 - Gouvernance du SSTI *(Point Clé)*	N3	1.1 Les compositions du Conseil d'Administration et de la Commssion de Contrôle respectent les textes en vigueur et sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'association.		
	N3	1.2 Les statuts et le règlement intérieur sont accessibles par toutes les parties prenantes (adhérents, organisations représentatives de salariés et organisations professionnelles ou interprofessionnelles d'employeurs, Administration, personnel du Service,...)		
	N1	1.3 Une formation au cadre et aux enjeux de la Santé au travail est proposée à tous nouveaux membres du Conseil d'administration et de la Commission de contrôle.		
	N1	1.4 Une formation au cadre et aux enjeux de la Santé au travail est régulièrement proposée aux membres du Conseil		

3 familles de chapitres

GOUVERNANCE, POLITIQUES ET FONCTIONS SUPPORT

ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE

DYNAMIQUE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE

Une mise à jour prévue en 2018

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

GOUVERNANCE, POLITIQUES ET FONCTIONS SUPPORT

ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE

DYNAMIQUE DE L'AMELIORATION CONTINUE

Les 22 chapitres

- N1 - N3 — 1- Gouvernance du SSTI
- N2 - N3 — 2- Analyse collective des besoins
- N2 — 3- Sectorisation et répartition des effectifs
- N3 — 4- Politique immobilière
- N2 - N3 — 5- Ressources humaines
- N3 — 6- Qualité des terrains de stage
- N3 — 7- Politique de développement durable
- N1 - N2 - N3 — 8- Systèmes d'information
- N2 — 9- Gestion en mode projet
- N1 - N2 — 10- Participation à la politique régionale de Santé au travail
- N3 — 11- Politique de communication

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

GOUVERNANCE, POLITIQUES ET FONCTIONS SUPPORT

ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE

DYNAMIQUE DE L'AMELIORATION CONTINUE

Les 22 chapitres

N2 - N3 12- Dossier médical santé travail

N1 - N2 - N3 13- Dossier d'entreprise

N2 14- Examens complémentaires réalisés en interne

N1 - N2 - N3 15- Mise en œuvre des AMT

N2 - N3 16- Contribution au maintien en emploi

N3 17- Veille sanitaire

N1 - N2 18- Mise en place de la démarche de progrès

N2 19- Implication de la direction

N2 20- Suivi des actions mises en place

N1 21- Gestion des dysfonctionnements et des réclamations

N2 – N3 22- Vitalité du système d'amélioration continue

5- Ressources humaines

Principales exigences

Cartographie des emplois et fiches de fonction **N2**

Identification des compétences et des besoins, globale et par secteur **N2**

Mise en place et exploitation des entretiens professionnels **N2** **N3**

Des formations en accord avec les besoins et évaluées **N1** **N2**

Intégration des nouveaux salariés, avec une évaluation **N2**

Des actions de QVT **N3**

Intégration de la politique RH au projet de service **N3**

Exemples d'éléments attendus

Cartographie des emplois

Fiches de fonction

Procédures

Plan de formation

Livret d'accueil

Enquête salariés

....

6- Qualité des terrains de stage

Principales exigences	N3
Des démarches auprès des facultés de médecine et une concertation avec les parties prenantes	
Une organisation pour accueillir d'autres professionnels de santé	
Une organisation formalisée et connue de tous	
Encouragements et formation à la fonction de tuteur ou de maître de stage	
Un accueil des stagiaires et une évaluation des stages	

Exemples d'éléments attendus
Echanges avec les universités (mails…)
Conventions de stage
Objectifs et programmes
Livret d'accueil
….

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

Des outils

- Une gestion documentaire (procédures, modes opératoires, etc.)
- Un suivi dynamique des actions d'amélioration et des dysfonctionnements,
- Des tableaux de bord : gestion des groupes de projet, audits internes…

Simples, concrets, opérationnels

- Partir du **besoin** des publics bénéficiaires et rechercher leur **satisfaction**
- Déterminer des priorités par **la concertation** et décider sur des **propositions** des acteurs de terrain
- Travailler collectivement avec **méthode**
- **Partager** le fruit de son travail
- Se donner le **droit à l'erreur**
- **Respecter et reconnaître** le travail de tous
- Mesurer les **résultats** de ce que l'on fait

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

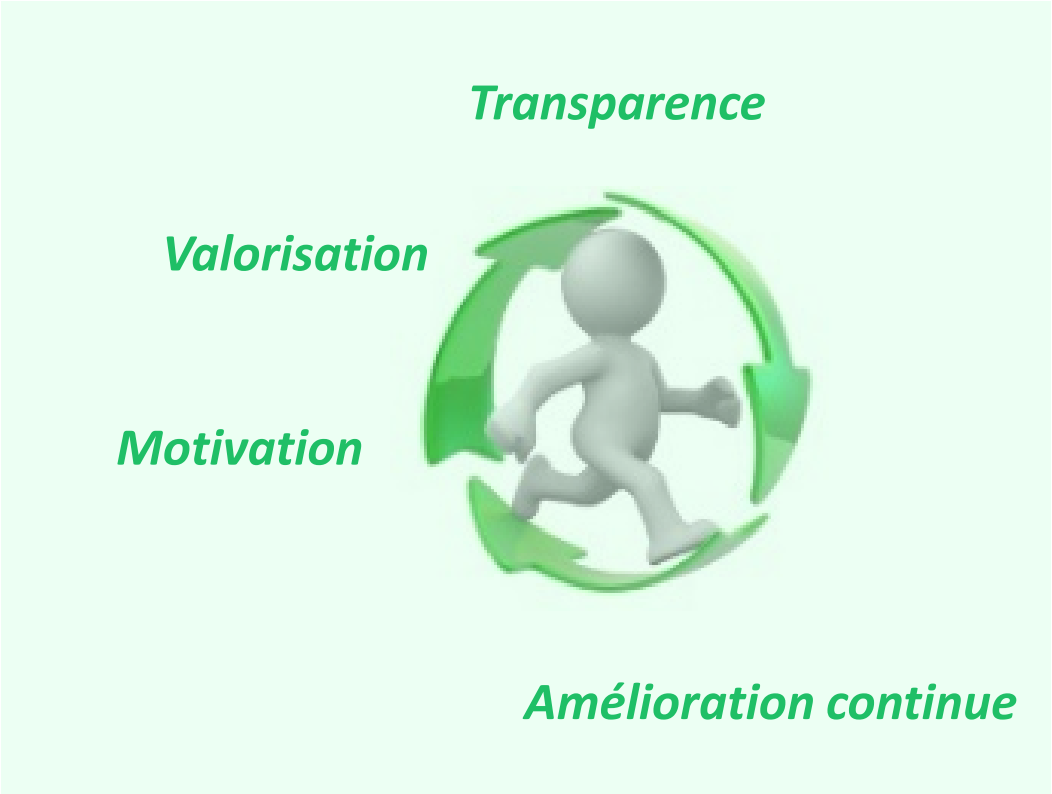
En synthèse, pour les collaborateurs, une mission facilitée par

Une information régulière sur l'organisation et son sens

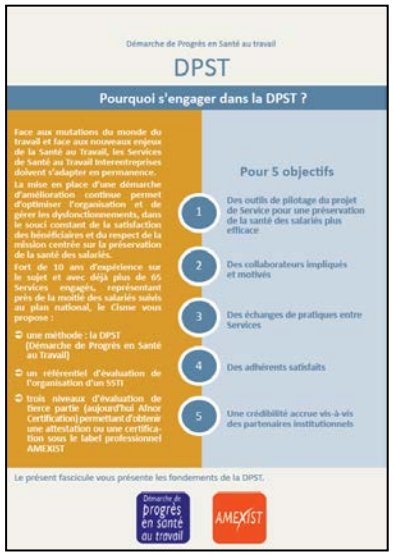
La consultation et la concertation des salariés

Des moyens dimensionnés pour atteindre les objectifs

Une amélioration du confort de travail

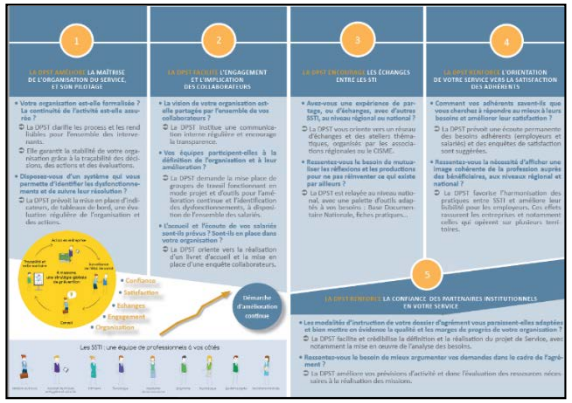


PROMOTION ET SENSIBILISATION



Le kit de sensibilisation

- Pour les instances et l'ensemble des parties prenantes
- Présentation des bénéfices de la démarche en 5 points clé



Des présentations en région

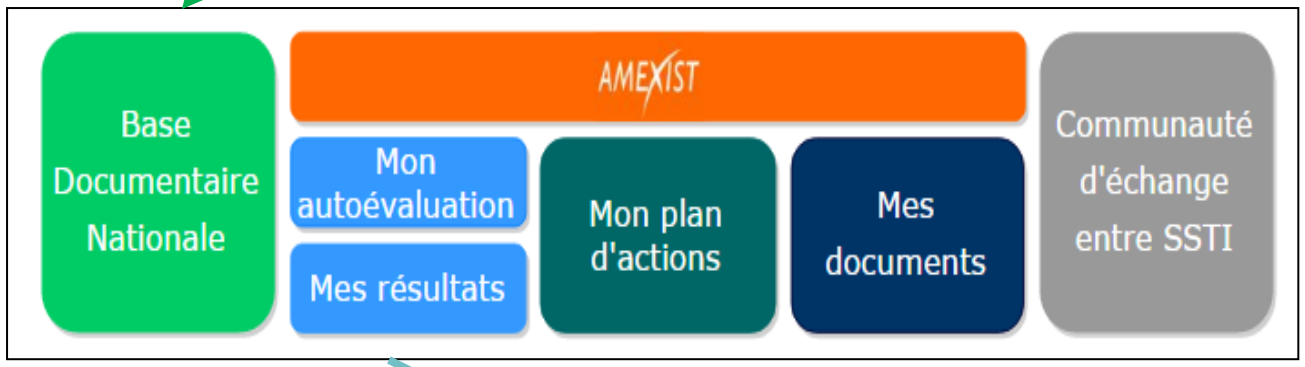
Réponses aux questions des SSTI

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

www.cisme.org

La Base Documentaire Nationale

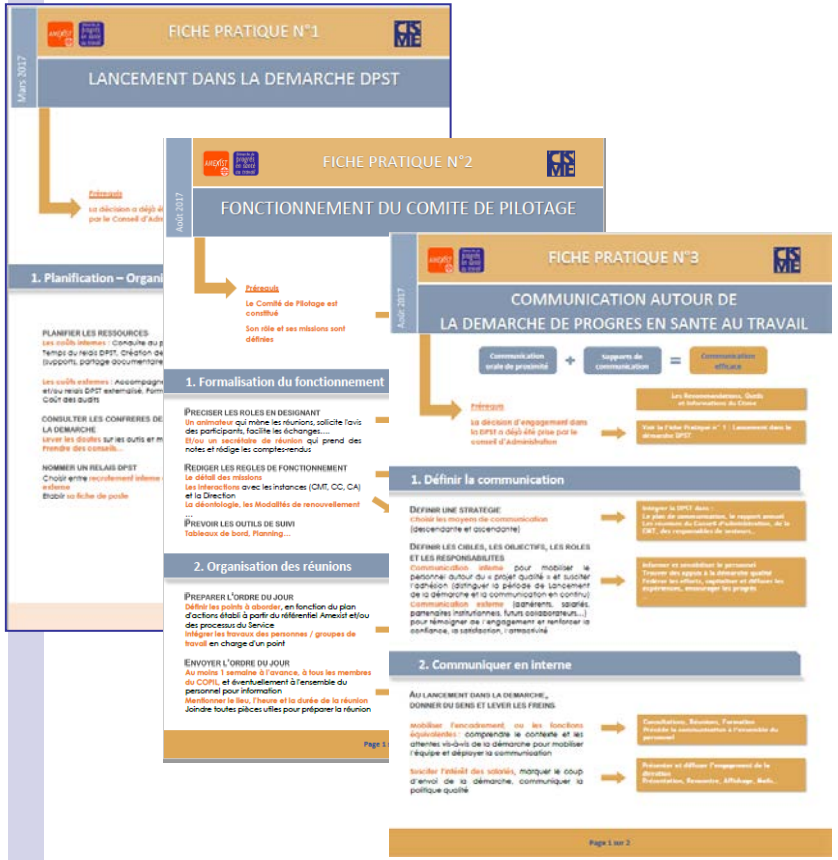
Nombre de documents dans la base	Mars 2017	Septembre 2017
TOTAL	**26**	**58**
DOCUMENTS CISME	3	7
GOUVERNANCE POLITIQUES ET SUPPORT	6	20
ORGANISATION PRISE EN CHARGE	9	19
DYNAMIQUE AMELIORATION CONTINUE	8	12



L'auto évaluation

LA MISE EN ŒUVRE : LE RÉFÉRENTIEL, LES OUTILS

OUTILS D'AIDE A LA MISE EN OEUVRE



Les Fiches pratiques

1. Lancement dans la démarche (mai 2017)
2. Fonctionnement du comité de pilotage (août 2017)
3. Communication autour de la démarche (août 2017)
4. *L'organisation de l'amélioration continue (fin 2017)*
5. *La rédaction des documents DPST (fin 2017)*

L'assistance aux SSTI

- Des précisions sur le référentiel ou la procédure d'évaluation
- L'accès à la BDN ou aux autres ressources

… En vous remerciant pour votre attention

Et à votre disposition pour répondre à vos questions…

Ghislaine Bourdel
g.bourdel@cisme.org
01 53 95 38 54