

DPST : Lancement de la nouvelle plateforme Freemium

En 2016, la Commission DPST (Démarche de Progrès en Santé au Travail) a défini les grandes orientations du Cisme pour aider les SSTI à entrer dans la démarche, ou la poursuivre.

Dans ce cadre, un nouveau portail "Freemium" a été développé, accessible gratuitement à tous les adhérents, directement à partir du site web du Cisme.

Cette nouvelle plateforme propose les services suivants :

- **Une nouvelle Base Documentaire Nationale**, dans laquelle vous trouverez des exemples de documents de SSTI déjà engagés dans la DPST, classés selon le référentiel Amexist. Vous y retrouverez également les documents du Cisme et de l'AFNOR présentant le référentiel, la procédure d'évaluation, ou d'autres outils de la DPST.

- **L'accès au réseau BlueGalaxy**, pour échanger entre SSTI.

Pour y accéder à partir de notre site, allez sur votre espace adhérent : <http://www.cisme.org/article/182/Bienvenue-dans-l-espace-adherents.aspx> et cliquez sur le logo **Amexist**. Seule l'utilisation du réseau BlueGalaxy requiert la définition d'un mot de passe personnalisé à votre première connexion.



Depuis le site du Cisme, en cliquant sur le logo Amexist, vous accéderez aux services de la plateforme Freemium.

- **L'outil d'autoévaluation** vous permettant d'évaluer le niveau de votre organisation au regard des 3 niveaux du référentiel AMEXIST, et de définir votre plan d'action pour vous engager dans un processus d'amélioration continue.

Le Cisme reste, bien sûr, à votre disposition pour tout complément d'information sur cette plateforme, sur la DPST ou sur le référentiel Amexist (Sandra Vassy s.vassy@cisme.org et Ghislaine Bourdel g.bourdel@cisme.org).

Démarche de Progrès en Santé au Travail

Nouveaux Services labélisés Amexist

Novembre 2016

- AHI 33 obtient la certification Amexist Niveau 3 avec mention

Janvier 2017

- ASTBTP 13 obtient l'attestation d'engagement Amexist Niveau 1

- AMIEM obtient la certification Amexist Niveau 3

Nombre de SSTI engagés dans la DPST au 1^{er} décembre 2016

- Niveau 1 : 39

- Niveau 2 : 16

- Niveau 3 : 6

- Engagés mais non certifiés : 9

- En projet pour 2017 ou 2018 : 8



Témoignage du Service AHI 33

Pourquoi l'AHI 33 s'est-elle engagée dans la démarche de progrès ?

Jean-Pierre de Maignas, président

Face aux enjeux de la Santé au travail dans les entreprises et aux évolutions de l'organisation des Services, le conseil d'administration a souhaité, dès 2007, doter l'AHI 33 d'un support méthodologique fiable et surtout adapté à la profession. La Démarche de Progrès en Santé au Travail développée par le Cisme répondait à nos attentes. Les thématiques à traiter et les questionnements sur l'organisation proposés pour la démarche de progrès sont en effet au cœur de l'activité d'un SSTI et sont tous pertinents au regard de nos missions. De plus, une évaluation externe réalisée par AFNOR Certification permet de mesurer objectivement la situation du Service par rapport aux exigences de notre activité. Le conseil d'administration a ainsi engagé l'AHI 33 dans une mise en place progressive de la démarche de progrès avec l'obtention du niveau 1 en 2008, du niveau 2 avec mention en 2012 et du niveau 3 avec mention en 2016.

Quelles sont pour vous les clés de la réussite de la démarche de progrès ?

Daniel Rindel, directeur général

Le facteur de réussite principal est de toujours positionner la démarche de progrès comme un moyen et non comme une finalité. L'intérêt ne peut se résumer à l'obtention du label ou des différents niveaux. Il s'agit prioritairement d'assurer la mise en place pérenne des outils et des modalités d'organisation qui permettent de toujours adapter le fonctionnement du Service aux besoins de nos adhérents et de s'assurer de la qualité des actions menées. En cela, l'articulation indissociable avec le Projet de Service est fondamentale.

Il est également important de bien inscrire la démarche dans un cadre participatif et pluridisciplinaire qui

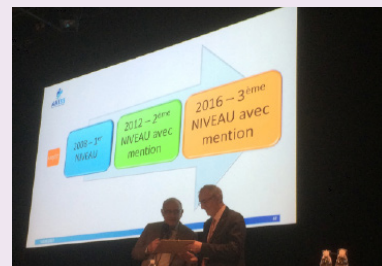
accompagne le travail quotidien de chaque salarié du Service. La portée opérationnelle de la démarche est ainsi visible et favorise l'esprit d'équipe, l'harmonisation des pratiques, l'adaptation aux changements et la qualité de vie au travail. La communication interne, l'accompagnement par un prestataire spécialisé, la montée en charge progressive sont d'autres facteurs de réussite à prendre en compte dès l'engagement dans la démarche. La démarche de progrès est avant tout une démarche d'amélioration continue qui doit s'inscrire dans la durée et dans la culture du Service.

Comment la démarche est-elle accueillie par les équipes ?

Aurélia Mallet, médecin coordonnateur

La dernière enquête interne réalisée en 2016 a montré que, pour 80 % du personnel de l'AHI 33, la démarche de progrès contribue à l'amélioration de l'organisation interne et que pour 90 % elle participe à l'amélioration du service rendu aux adhérents. Ainsi, aussi bien sur le travail au quotidien que sur la qualité des prestations, l'intérêt de la démarche de progrès est-il largement reconnu par le personnel. Elle a en effet permis d'apporter des réponses collectives et structurées sur des sujets majeurs pour les équipes comme les mesures d'amélioration du dossier médical et du dossier d'entreprise, la politique de réalisation des fiches d'entreprise, la coordination des actions en milieu de travail, l'analyse des besoins des adhérents d'un secteur...

Sur toutes les thématiques abordées, les équipes ont peu à peu intégré et partagé les notions d'amélioration continue qui s'appuient sur l'identification des besoins des adhérents, la création et le suivi d'un plan d'action, la mesure des résultats et la définition d'actions correctives.



Quelle est la plus value de la démarche de progrès dans le contexte de la mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires ?

Florent Vaubourdolle, secrétaire général

Le principe même de la démarche de progrès est d'organiser le Service pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les professionnels face aux évolutions de leurs métiers. La nouvelle réglementation demande un ajustement permanent des équipes pour notamment adapter la périodicité des visites d'information et de prévention, identifier les salariés à convoquer, définir le contenu des visites selon les situations, répartir les visites entre médecins et infirmiers en fonction de la réglementation et des protocoles élaborés...

Les professionnels du Service ont besoin d'être accompagnés et sécurisés dans leur travail avec des procédures et des fiches de poste actualisées, des plans d'actions suivis, des tableaux de bord partagés. Dans ce contexte de fortes mutations, la démarche de progrès apporte au Service une méthode commune pour mesurer en continu les besoins, piloter le changement, suivre les résultats et adapter son organisation.

