

## DEFINITION D'OBJECTIFS DANS LA PERSPECTIVE D'UNE **ATTESTATION D'ENGAGEMENT** DANS LA DEMARCHE DE PROGRES EN SANTE AU TRAVAIL

*Cette définition constitue une simple incitation. Elle correspond à l'attente de Services qui ont exprimé le besoin de disposer d'un fil directeur pour leur action et d'une reconnaissance pour leurs premiers résultats. Ce niveau n'est pas une fin en soi, ni l'aboutissement de la Démarche. Il marque une étape. Il appartiendra à chacun de rechercher cette attestation ou non. Les différentes instances du Service devront être consultées. L'intérêt d'une évaluation sur des critères communs réside dans le fait qu'elle permet les comparaisons et marque l'engagement concerté et cohérent de la profession.*

**Objectif général :** Répondre à des critères qui attestent de la volonté interne de progrès des Services de Santé au travail, pour le compte des entreprises adhérentes et de leurs salariés, et qui rejoignent dans cet esprit des attentes de l'Administration.

Objectifs de niveau 1	Pourquoi cet objectif ?
<p><b>Une démarche d'amélioration continue formalisée est engagée par les instances dirigeantes du Service. Elle s'appuie sur une analyse collective du besoin de Santé au travail et sur les orientations nationales et régionales (Plans Santé au Travail).</b></p>	<p>L'engagement des instances dirigeantes est une condition indispensable pour la réussite d'une démarche d'amélioration continue. Par ailleurs, le sens et le fond de la démarche doivent être donnés par l'analyse du besoin. La CMT a, dans cet objectif, un rôle clé à jouer.</p>
<p><b>Une formation au cadre et aux enjeux de la Santé au travail est proposée aux membres de la Commission de Contrôle et du Conseil d'Administration.</b></p>	<p>La directive européenne de 1989, qui fonde l'évolution du système de Santé au travail, tend à faire des salariés et des employeurs les premiers préventeurs. Il convient donc d'éclairer les réflexions et les choix de leurs représentants dans nos associations. Le décret de juillet 2004 impose la formation des membres de la Commission de Contrôle. Mais il semble souhaitable que l'ensemble des administrateurs, salariés ou employeurs, aient le même niveau de connaissance pour diriger le Service.</p>
<p><b>Une information régulière des membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle sur les activités du Services est organisée.</b></p>	<p>Pour créer plus de cohésion entre les instances dirigeantes et les équipes de terrain cette information régulière semble indispensable. Elle doit permettre de conforter les décisions, éclairer les choix futurs et valoriser l'activité de chacun.</p>
<p><b>Le personnel du Service est informé des principes des démarches d'amélioration continue et sensibilisé aux objectifs fixés.</b></p>	<p>Une démarche d'amélioration continue réussit grâce à l'implication des équipes. Chacun doit être en mesure de comprendre les méthodes de travail adoptées et les objectifs poursuivis pour y trouver une motivation et plus globalement du sens.</p>

# DEFINITION D'OBJECTIFS DANS LA PERSPECTIVE D'UNE **ATTESTATION D'ENGAGEMENT** DANS LA DEMARCHE DE PROGRES EN SANTE AU TRAVAIL

Objectifs de niveau 1	Pourquoi cet objectif ?
<p><b>La CMT est en place, ses règles de fonctionnement et de communication sont définies. Son avis est sollicité, entre autres, sur la définition du besoin de Santé au travail des entreprises adhérentes et sur les orientations de la démarche d'amélioration continue.</b></p>	<p>On a parfois dit de la CMT qu'elle devait être « le cœur du réacteur » de la Démarche de Progrès.</p> <p>Sa constitution est une obligation. La formalisation de son fonctionnement est de nature à rendre son action plus lisible et plus efficace.</p> <p>L'analyse des besoins des publics bénéficiaires réalisée au sein de la CMT donnera de la cohérence à la Démarche de Progrès par rapport à la mission fondamentale du Service : Eviter toute altération de la Santé des travailleurs du fait du travail.</p> <p>Ce travail permettra de partager un diagnostic collectif, de hiérarchiser les priorités et de bâtir un plan d'activité du Service.</p>
<p><b>Une analyse du nombre de fiches d'entreprise est réalisée par type d'activité et en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins 10 salariés).</b></p>	<p>La fiche d'entreprise est en théorie le document reprenant le diagnostic collectif des risques professionnels établi par le médecin du travail.</p> <p>Sa forme actuelle ne permet pas toujours d'en faire un outil de prévention efficace, elle peut néanmoins contribuer à une meilleure connaissance des risques, et à relier plus facilement l'homme au poste de travail.</p> <p>L'Administration focalise en partie son attention sur la réalisation de ces fiches. Elle cherche notamment à savoir si les entreprises de moins de 10 salariés sont désormais concernées. Dans l'optique des évaluations prochaines sur la capacité des Services à mettre en œuvre la Réforme, il est sans doute souhaitable d'être en mesure de montrer que l'on suit ce point avec attention et que des progrès sont réalisés, même si tout n'est pas encore fait. La rédaction d'une fiche par entreprise reste en effet un objectif difficile à atteindre. Une approche par branche professionnelle ou un partage des tâches pourraient cependant accélérer leur réalisation.</p>
<p><b>Le Service a mis en place une organisation qui permette la réalisation et le suivi des demi-journées légales d'activité sur le milieu de travail.</b></p>	<p>Toujours pour donner des signes de bonne volonté par rapport à des attentes premières de l'Administration, qui a voulu « sanctuariser » l'action en milieu de travail, le suivi de ces demi-journées semble aujourd'hui incontournable pour attester de leur effectivité.</p>
<p><b>Le Service s'implique dans la constitution d'un réseau régional des SIST et participe à ses activités.</b></p>	<p>Le niveau régional apparaît de plus en plus comme l'échelon adapté à la déclinaison des politiques de Santé au travail. DRTEFP, CRAM, ORST, ARACT, CRPRP... interviennent, contractualisent... à ce niveau.</p> <p>La concertation régionale entre SIST est stratégique pour s'affirmer comme des interlocuteurs crédibles et cohérents dans le paysage de la Santé au travail.</p>

## DEFINITION D'OBJECTIFS DANS LA PERSPECTIVE D'UNE **ATTESTATION D'ENGAGEMENT** DANS LA DEMARCHE DE PROGRES EN SANTE AU TRAVAIL

Objectifs de niveau 1	Pourquoi cet objectif ?
<p><b>Un plan de mise en œuvre ou de développement de la pluridisciplinarité est formalisé.</b></p>	<p>C'est en 2002 que l'obligation du recours à la pluridisciplinarité a été instaurée.</p> <p>La mise en œuvre de la pluridisciplinarité correspond au passage des Services de la Médecine du travail à la Santé au travail.</p> <p>Pour répondre à cet enjeu majeur de façon efficace et lisible le plan de mise en œuvre doit être formalisé.</p>
<p><b>Le Service tient à jour et transmet un tableau de bord sur la mise en œuvre de la pluridisciplinarité.</b></p>	<p>La pluridisciplinarité est un élément fondamental dans l'évolution de la Médecine du travail vers la Santé au travail. La politique d'agrément des Services et les évaluations de la mise en œuvre de la Réforme feront de ce point un point clé. Les Services doivent disposer des éléments de preuve inhérents à sa mise en œuvre.</p> <p>Le rapprochement des données contenues dans ces tableaux, notamment au niveau régional, mettra en lumière la réalité de l'activité pluridisciplinaire des Services et valorisera ceux qui la développent.</p>
<p><b>La pyramide des âges est réalisée et présentée à toutes les instances du Service (CA-CC-CMT-CE-...). Cette présentation ouvre le débat sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines, l'évolution du service rendu...</b></p>	<p>La gestion prévisionnelle des emplois constitue un enjeu majeur pour la profession compte tenu des données démographiques de la branche. La réflexion doit s'engager dès maintenant pour anticiper des changements importants, prévisibles, qui se présentent à l'horizon des 5 prochaines années.</p>
<p><b>Un responsable « qualité » ou une structure dédiée, tel qu'un comité de pilotage, a en charge la mise en œuvre concertée de la démarche d'amélioration continue sur la base d'un référentiel commun.</b></p>	<p>La conduite d'une démarche d'amélioration continue nécessite des moyens humains.</p> <p>Même si la réflexion doit être collective, un individu, ou un comité de pilotage, doit être désigné pour animer les travaux.</p> <p>Construire la réflexion autour d'un référentiel commun est le gage d'une approche cohérente qui facilitera le partage et la confrontation des pratiques.</p>
<p><b>Des groupes de travail sont constitués pour améliorer l'organisation ou la prestation. On y retrouve des professionnels des différents métiers concernés par le thème traité.</b></p>	<p>Une démarche d'amélioration continue est nécessairement participative. Chaque métier doit contribuer à la définition de l'organisation. Les décisions sont d'autant mieux appliquées qu'elles tiennent compte des contraintes de chacun et qu'elles sont le fruit des réflexions des propres acteurs.</p>

## DEFINITION D'OBJECTIFS DANS LA PERSPECTIVE D'UNE **ATTESTATION D'ENGAGEMENT** DANS LA DEMARCHE DE PROGRES EN SANTE AU TRAVAIL

Objectifs de niveau 1	Pourquoi cet objectif ?
<b>Une fiche d'identification et de mesure des dysfonctionnements est mise en place avec sa procédure de traitement.</b>	Le repérage des dysfonctionnements s'avère être un levier puissant pour améliorer l'organisation. Il conduit à plonger dans le concret des professionnels. Il permet de rendre plus objectif et donc mieux accepté le choix des priorités.
<b>Le Service partage des modes d'organisation et des documents de travail. Il contribue à la constitution d'une base documentaire commune entre SIST.</b>	Le fait de partager et de mutualiser est source de grandes économies, d'argent et de temps. Les contextes sont chaque fois particuliers mais, globalement, tous les Services sont confrontés aux mêmes problématiques d'organisation. La confrontation des pratiques, encouragée par la HAS, doit conduire à faire émerger les stratégies les plus adaptées pour répondre aux objectifs de Santé.

L'atteinte de ces objectifs atteste du fait :

- que le Service est engagé dans une politique d'amélioration continue en prise avec les besoins de Santé des collectivités suivies
- que l'organisation permettant de gérer l'amélioration continue est en place
- que les points clés de la Réforme et du Plan Santé au Travail sont pris en compte : connaissance des risques, action sur le milieu de travail, pluridisciplinarité, approche par objectif, implication des salariés et des employeurs,...
- que l'activité du Service recherche une cohérence régionale dans l'environnement de la Santé au travail
- que le partage et la confrontation des pratiques sont des réalités dans le fonctionnement des Services.