

formation
information
sécurité
prévention
santé
au travail
médical
technique
organisationnel

ASMIS 2012 : LE SERVICE DANS 5 ANS

« Prévoir consiste à projeter dans l'avenir ce qu'on a perçu dans le passé. »
Henri BERGSON

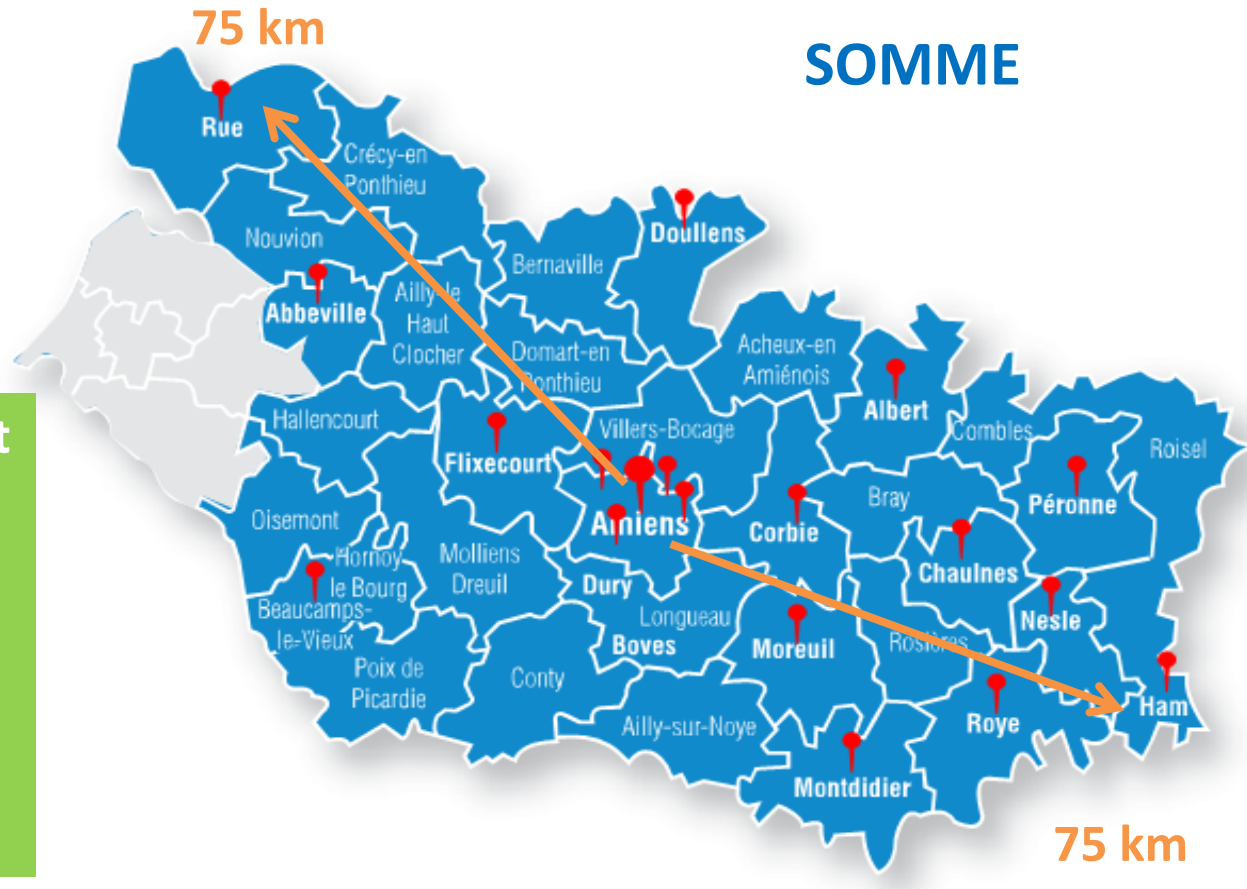
François DESERABLE - Directeur

48^{èmes} Journées Santé Travail du CISME
Les 18 et 19 Octobre 2011



1 siège social à AMIENS et
19 centres médicaux
répartis sur le
département

3 centres mobiles qui
stationnent dans 127
communes



L'ASMIS met ses compétences au service de :

- > **10 760** établissements qui emploient au total **132 000** salariés
- > Dont **14 000** agents des trois fonctions publiques et **9 000** travailleurs temporaires



CONTEXTE

1. En 2006, nouveau Président : Jean-Jacques LEGER
2. Développement et intégration de la **pluridisciplinarité avec des compétences spécifiques**
3. Anticipation des **départs à la retraite** de médecins du travail
4. Besoin de développer **la communication interne et externe** : « faire savoir notre savoir faire »



De 2006 à aujourd'hui

aujourd'hui

36,7

25,0

39,4

19,2

Équivalent temps plein

2006

46,0

12,6

40,5

18,4



■ **médecins**

■ **pluri**

■ **secrétaires
médicales**

■ **administration**

Effectifs surveillés

2006 : 122500

2011 : 132000



UNE DEMARCHE COLLECTIVE ET PARTICIPATIVE

20 salariés de l'ASMIS réunis en 2006

Médecin du travail

Infirmière

Secrétaire médicale

Ergonome

Juriste

Conseiller en prévention

Direction

Administratif

Informaticien

Besoins exprimés

Humain

Matériel

Organisationnel

Formation...



Les valeurs de l'ASMIS

- La solidarité et le respect du travail d'autrui
- L'engagement professionnel
- La faculté d'adaptation, d'ouverture et de créativité
- La faculté de remplacement
- Le service à l'entreprise

Pour une organisation par pôles de compétence



ORGANISATION

Ce projet de Service a abouti au développement d'une organisation par pôles de compétences :

Médical

Pluridisciplinaire

Maintien dans l'emploi

Juridique

Qualité

Communication

Informatique

LA DIRECTION/RH

Rôle : oriente et coordonne tous les pôles de compétences

Aujourd'hui : 135 salariés et 30 métiers différents

Renforcer la Direction

2006 : Directeur + adjointe de direction



Recrutement d'une DRH en 2008



PÔLE MEDICAL

Prioriser les visites médicales

Travailler en équipe

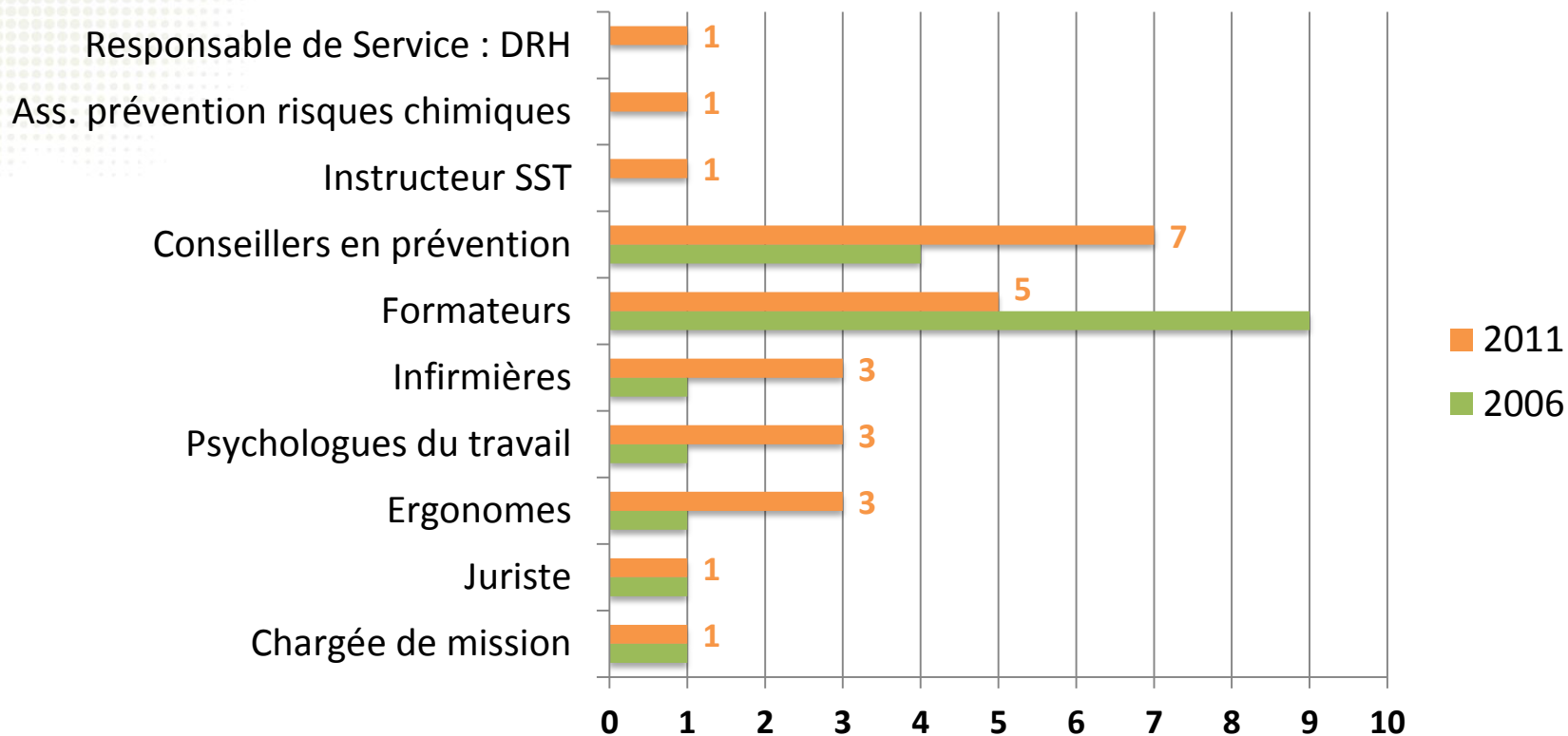
S'adapter au dossier médical informatisé

Besoin de se former



PÔLE PLURIDISCIPLINAIRE

Développer l'équipe santé travail

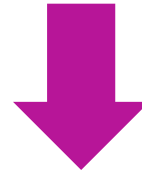


PÔLE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

formation
information
prévention
santé
au travail
médical
technique
organisationnel

Intégrer le SAMETH

Développer l'approche sociale



Recrutement d'une assistante sociale



PÔLE JURIDIQUE

Développer la veille juridique

Assistance juridique à la rédaction

Former le personnel au droit du travail



PÔLE QUALITÉ

Attestation
niveau I en 2007

Préparation du
niveau II de l'audit

Etat des lieux
en 2009

2010 : 1^{er} service de
France à recevoir
l'attestation de niveau II



Participation à la création d'un centre d'archivage inter-régional



PÔLE COMMUNICATION

Développer la communication interne et externe Recrutement d'une chargée de communication

Développement de
la communication interne

intranet

Commission des correspondantes
communication

Journal interne

Réunions semestrielles

Développement de
la communication vers les adhérents

Site internet

Organisation de réunions
professionnelles thématiques

Organisation de journées
portes ouvertes

magazine inter-régional
« Entreprise et Santé »

PÔLE INFORMATIQUE

Développer le service informatique

2006 : 1 responsable et 1 technicien

Nouveau logiciel : DINAMIT (avec le dossier médical informatisé)

Quatre référents DINAMIT :
deux techniciennes et deux médecins du travail, dont un CNIL

Création et développement en interne d'un logiciel
pour le suivi des travailleurs temporaires



LES POINTS FORTS

65 ans d'expérience

- Une organisation construite pour la qualité de service
- Une expertise dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
(ex.: *EVARIST*, www.risques-pro.net, etc.)
- L'intégration du SAMETH, Service du Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
- Un service de formation à la prévention
- Une capacité à construire des programmes spéciaux de prévention
- Une participation active au niveau régional (Pic ST, PST, ARS, etc.)



CONCLUSION

1. Limites rencontrées

2. Facteurs clés de la réussite du projet de service :

- Respect du travail d'autrui
- Engagement professionnel
- Faculté d'adaptation, d'ouverture et de créativité

3. À poursuivre :

- Développer l'équipe santé travail
- Développer les entretiens santé travail
- Créer l'espace adhérent sur notre site internet

4. Et s'adapter à la réforme annoncée...

ASMIS 2017 : avec quelle visibilité ?



Jean-Jacques LEGER

