



**ATTESTATION DE MISE EN ŒUVRE  
DE LA DEMARCHE DE PROGRES EN SANTE AU TRAVAIL  
**AMEXIST II**  
PROJET DE GRILLE D'ÉVALUATION**

*Préambule : ce second niveau permet de définir l'appropriation et la mise en œuvre concrète de la Démarche de Progrès en Santé au travail comme outil de gestion du Service.*

*Les points d'évaluation et critères présentés ciblent les moyens mis en œuvre, l'implication des acteurs et le suivi des actions mises en place.*



# SOMMAIRE

A) SRUCTURATION DE L'ACTIVITE.....	1
Point d'évaluation n°1 : Analyse collective des besoins.....	1
Point d'évaluation n°2 : Sectorisation et répartition des effectifs.....	1
Point d'évaluation n°3 : Gestion des ressources humaines.....	2
Point d'évaluation n°4 : Circuits de l'information.....	3
Point d'évaluation n°5 : Gestion en mode projet.....	3
Point d'évaluation n°6 : Participation à la politique régionale de Santé au travail.....	4
B) ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE .....	5
Point d'évaluation n°7 : Dossiers médicaux .....	5
Point d'évaluation n°8 : Dossiers d'entreprise.....	5
Point d'évaluation n°9 : Harmonisation des pratiques.....	6
Point d'évaluation n°10 : Mise en œuvre des actions en milieu de travail .....	7
Point d'évaluation n°11 : Contribution au maintien en emploi.....	7
C) DYNAMIQUE DE L'AMELIORATION CONTINUE.....	8
Point d'évaluation n°12 : Implication de la direction .....	8
Point d'évaluation n°13 : Suivi des points d'amélioration identifiés en niveau I.....	8
Point d'évaluation n°14 : Suivi des actions mises en place .....	9
Point d'évaluation n°15 : Gestion des dysfonctionnements et des réclamations .....	9
Point d'évaluation n°16 : Vitalité du système d'amélioration continue.....	10

## A) SRUCTURATION DE L'ACTIVITE

### Point d'évaluation n°1 : Analyse collective des besoins

*Dans le Guide Organisationnel, les critères 1a, 1b, 1c et les références 60 et 61 sont concernés.*

#### Critères d'évaluation :

1.1. Un recueil des données est organisé dans l'optique de l'analyse collective des besoins et d'une contribution à la veille sanitaire dans le champ de la santé au travail.
1.2. Le Service met en œuvre une procédure d'analyse des besoins de Santé au travail et de prévention de ses publics bénéficiaires.
1.3. L'analyse des besoins repose pour partie sur des données recueillies auprès des acteurs du terrain suivant une méthodologie adaptée ( <i>l'autre pouvant provenir d'enquêtes nationales, de chiffres fournis par d'autres institutions...</i> ). La CMT joue un rôle actif dans cette analyse.
1.4. Une présentation régulière de cette analyse est faite aux instances du Service et à son environnement. Elle fonde une partie de l'activité du Service ( <i>l'autre répond à des besoin plus ponctuels, individuels, opportuns, réglementaires...</i> ).

### Point d'évaluation n°2 : Sectorisation et répartition des effectifs

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 41 a fait l'objet est concernée.*

#### Critères d'évaluation :

2.1. Une analyse géographique des besoins de Santé au travail et des caractéristiques des bassins d'emploi permet d'envisager une sectorisation adaptée.
2.2. Les éventuels écarts entre la sectorisation souhaitable et celle validée dans le cadre de l'agrément sont mis en évidence et portés à la connaissance de la DIRECCTE.
2.3. La répartition des effectifs aux équipes de Santé au travail tient compte de l'analyse géographique des besoins.

## Point d'évaluation n°3 : Gestion des ressources humaines

*Dans le Guide Organisationnel, les références 12 à 16 sont concernées.*

### Critères d'évaluation :

3.1. Le SIST dispose d'une cartographie des emplois ainsi que de fiches de fonction.
3.2. Les besoins en compétences et effectifs sont identifiés par filière de la Convention Collective Nationale. Le SIST est en mesure de connaître les compétences transférables d'un emploi à un autre ( <i>élaboration des aires de mobilité interne</i> ).
3.3. Une analyse des ressources humaines par secteur géographique est réalisée.
3.4. Le Service a mis en place les entretiens professionnels et les entretiens de deuxième partie de carrière en faveur des « seniors ».
3.5. Les salariés sont informés des droits qu'ils ont acquis au titre du DIF.
3.6. Un plan de formation est mis en œuvre, établi sur la base d'une identification préalable des besoins.
3.7. L'évaluation des actions de formation dont ont bénéficié les salariés du SIST est organisée.
3.8. L'intégration de tout nouvel arrivant est organisée. Une fiche de fonction est élaborée avant l'intégration du nouvel arrivant. Un livret d'accueil est à disposition de tout nouvel arrivant.
3.9. Une évaluation est réalisée après l'intégration d'un nouvel arrivant : acquisitions des informations, de l'organisation, des compétences, satisfaction...
3.10. La procédure d'intégration d'un nouvel arrivant fait l'objet d'une mise à jour régulière

## Point d'évaluation n°4 : Circuits de l'information

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 26 est concernée.*

### Critères d'évaluation :

4.1. Les rôles et les objectifs des différentes instances sont écrits et connus de tous.
4.2. Les flux d'information entre les instances et les acteurs sont définis ( <i>comptes rendus des instances, saisines et rapports d'intervention, informations contenues dans les dossiers...</i> ).
4.3. La confidentialité et la sécurité des données informatiques concernant le salarié ou l'entreprise sont assurées.
4.4. La transmission des éléments comptables et financiers est conforme aux exigences réglementaires ( <i>présentation des comptes aux instances concernées, recours à un commissaire aux comptes</i> ).
4.5. Les pistes d'amélioration du système d'information sont identifiées. Un plan d'action est défini.

## Point d'évaluation n°5 : Gestion en mode projet

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 42 est concernée.*

### Critères d'évaluation :

5.1. L'identification des actions qui méritent une approche projet ( <i>projet global du Service, déclinaison du PRST, action de branche, action auprès d'une entreprise...</i> ) est réalisée.
5.2. Le service gère une partie de son activité en mode projet et a formé les collaborateurs concernés à la conduite de projet.
5.3. La faisabilité des projets dans leur mise en œuvre est évaluée ( <i>consensus des acteurs, moyens acquis ou mis en perspective, délais raisonnables, lien avec des priorités...</i> ).
5.4. Les outils utilisés pour la gestion de projet et la conduite de la démarche sont identifiés.
5.5. Chaque projet initié prévoit des indicateurs de résultats, résultats qui sont donc évalués.

## Point d'évaluation n°6 : Participation à la politique régionale de Santé au travail

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 59 est concernée.*

### Critères d'évaluation :

6.1. Le Service recherche le partage d'informations et la cohérence de ses actions avec les autres Services de sa région.
6.2. Le Service participe directement ou indirectement aux réflexions du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels : transmission du diagnostic collectif sur les besoins, représentation des SIST, participation à la construction du PRST...
6.3. Le service s'est engagé sur des objectifs du PRST à travers un ou plusieurs plans d'activité.
6.4. Le Service a identifié et pris contact avec ses partenaires potentiels dans la poursuite des objectifs du PRST qui le concernent.
6.5. Le Service déploie son plan ou ses plans d'activité en lien avec d'autres SIST et d'autres acteurs.
6.6. Le Service est en mesure de montrer sa contribution au PRST.
6.7. Les actions menées en commun avec d'autres SIST et d'autres acteurs sont évaluées.

## B) ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE

### Point d'évaluation n°7 : Dossiers médicaux

*Dans le Guide Organisationnel, les références 31 et 38 sont concernées.*

#### Critères d'évaluation :

7.1. Une réflexion sur la tenue du dossier médical est menée. Elle tient compte des recommandations nationales.
7.2. Les mesures d'amélioration liée à la vie des dossiers médicaux sont définies.
7.3. Le Service a planifié des actions d'amélioration liées à la vie des dossiers médicaux.

### Point d'évaluation n°8 : Dossiers d'entreprise

*Dans le Guide Organisationnel, les références 31 et 38 sont concernées.*

#### Critères d'évaluation :

8.1. Une réflexion sur la tenue des dossiers d'entreprise est menée.
8.2. Les mesures d'amélioration liée à la vie des dossiers d'entreprise sont définies.
8.3. Le Service a planifié des actions d'amélioration liées à la vie des dossiers d'entreprise.

## Point d'évaluation n°9 : Harmonisation des pratiques

*Dans le Guide Organisationnel, les références 50,51et 52 sont concernées.*

### Critères d'évaluation :

9.1. Les professionnels du Service travaillent avec des référentiels et des nomenclatures communs ( <i>thésaurus des nuisances, codes métiers,...</i> )
9.2. Le rôle de chacun dans la réalisation des examens complémentaires est défini et connu des acteurs.
9.3. Les protocoles de réalisation des examens complémentaires sont écrits et connus des acteurs.
9.4. Des évaluations du respect des protocoles sont réalisées.



## Point d'évaluation n°10 : Mise en œuvre des actions en milieu de travail

### Critères d'évaluation :

10.1. Le plan de mise en œuvre de la pluridisciplinarité présenté lors de l'évaluation de niveau I a été respecté ou a fait l'objet de modifications motivées.
10.2. Les interventions sont tracées et reliées à un dossier d'entreprise.
10.3. Chaque intervention peut être rattachée à un ou plusieurs risques professionnels et/ou à un objectif du PRST et/ou un objectif d'un plan d'activité du Service.
10.4. Le Service est en mesure de dire combien d'entreprises, de salariés ont bénéficié d'une intervention et/ou d'une action collective.
10.5. L'analyse de l'activité est mise en rapport avec l'analyse collective des besoins et les objectifs définis dans les plans d'activité.
10.6. La coordination des intervenants en milieu de travail est en place.
10.7. L'évolution de la composition des équipes pluridisciplinaires fait l'objet d'une concertation, notamment au sein de la CMT.

## Point d'évaluation n°11 : Contribution au maintien en emploi

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 57 est concernée.*

### Critères d'évaluation :

11.1. Le Service dispose d'une organisation et de compétences qui permettent de contribuer au maintien en emploi.
11.2. Le Service est en mesure de dresser un bilan de son action pour le maintien en emploi.

## C) DYNAMIQUE DE L'AMELIORATION CONTINUE

### Point d'évaluation n°12 : Implication de la direction

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 64 est concernée.*

#### Critères d'évaluation :

12.1. La direction ou son représentant participe régulièrement au comité de pilotage de la démarche d'amélioration continue.
12.2. La direction prend en compte les propositions des groupes de travail validées par le comité de pilotage et décide des suites à donner. La direction est acteur dans le circuit de validation des documents et des actions entreprises.
12.3. La direction a validé des indicateurs de suivi en collaboration avec l'animateur interne. Elle suit la mise en application de l'organisation et le plan d'actions défini dans le cadre de l'amélioration continue.
12.4. La direction applique déjà les principes portés par la Démarche à au moins une partie de son activité ( <i>indicateurs, utilisations des outils, gestion de projets, évaluation du respect des procédures...</i> )
11.5. La direction mobilise les moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation de la politique d'amélioration continue et à l'atteinte des objectifs.
12.6. La direction s'implique dans la communication faite autour de la Démarche. Elle rend compte régulièrement au Président et au Conseil d'administration de l'avancée du projet.

### Point d'évaluation n°13 : Suivi des points d'amélioration identifiés en niveau I

*Préalable : L'évaluation en vue de l'obtention de l'Attestation d'engagement est réalisée.*

#### Critères d'évaluation :

13.1. Les remarques faites lors de l'évaluation de niveau I ont fait l'objet d'actions correctives.
13.2. Les pistes de progrès identifiées lors de l'évaluation de niveau I ont été prises en compte.

## Point d'évaluation n°14 : Suivi des actions mises en place

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 66 est concernée.*

### Critères d'évaluation :

14.1. La prise de connaissance par l'ensemble des destinataires des documents rédigés dans le cadre de la Démarche est vérifiée.
14.2. La mise en œuvre de l'organisation définie dans le cadre de la Démarche a fait l'objet d'une vérification sur le terrain. L'écoute des acteurs est assurée.
14.3. Les écarts et leurs motifs sont identifiés et font l'objet de mesures d'amélioration.
14.4. Les points d'amélioration sont valorisés. L'apport au bon fonctionnement du Service et/ou à la mission d'intérêt général est mis en évidence.

## Point d'évaluation n°15 : Gestion des dysfonctionnements et des réclamations

*Dans le Guide Organisationnel, la référence 67 est concernée.*

### Critères d'évaluation :

15.1. Un système de suivi des dysfonctionnements et des réclamations est en place : les dysfonctionnements et les réclamations sont identifiés, des actions correctives et/ou préventives sont clairement définies et suivies.
15.2. Le repérage des dysfonctionnements et des réclamations concerne l'ensemble de l'organisation des activités.
15.3. L'analyse des dysfonctionnements et des réclamations est traitée régulièrement en Comité de pilotage et conduit à établir des priorités.

## Point d'évaluation n°16 : Vitalité du système d'amélioration continue

### Critères d'évaluation :

16.1. Le système documentaire est suivi et mis à jour. Une procédure de révision est en place.
16.2. L'activité des groupes de travail fait l'objet d'un suivi ( <i>thèmes traités, taux de participation, nombre moyen de réunions des groupes de travail...</i> )
16.3. Des bilans d'étapes, des retours sur les indicateurs, sont réalisés régulièrement auprès du personnel.
16.4. La perception qu'a le personnel de la Démarche et de ses apports est évaluée.
16.5 Le personnel est sensibilisé à la notion de recherche de la satisfaction des bénéficiaires ( <i>la satisfaction reposant sur l'adéquation entre la prestation, l'attente et le besoin de Santé au travail</i> ). L'évaluation de cette satisfaction est initiée à travers des enquêtes ciblées à l'issue des interventions.