

## Formation professionnelle

# Les points forts de l'accord du 16 novembre 2011

Le 16 novembre dernier, le Cisme envoyait à l'ensemble de ses adhérents un courriel pour les informer de la signature d'un accord de branche concernant la formation professionnelle tout au long de la vie. Cet accord s'inscrit dans le cadre des négociations triennales de branche et vient réviser l'accord initial du 28 octobre 2006.

Un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie a donc été conclu le 17 octobre 2011 entre trois organisations syndicales (la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC) et le Cisme.

Ce texte, rédigé en conformité avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ainsi qu'avec celle du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, s'inscrit dans la logique d'une évolution organisationnelle des Services de santé au travail interentreprises (SSTI). Cette évolution est, notamment, induite par les nouvelles dispositions législatives issues de la réforme du 20 juillet 2011. Par ailleurs, la constitution des équipes pluridisciplinaires, combinée à la démographie médicale, ont conduit, depuis plusieurs années, les SSTI à faire évoluer leurs organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel.

Afin de vous en faciliter la lecture, vous trouverez ci-après les principales avancées contenues dans cet accord.

- Les SSTI sont encouragés à définir

une politique de formation cohérente qui tiendra compte, d'une part, des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens professionnels et, d'autre part, du recueil des besoins en formation exprimés par la Commission de contrôle (dans le cadre des orientations du Projet de Service), par les instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) et par la Commission médico-technique.

- Dans le cadre de la mise en œuvre du passeport formation, les SSTI transmettent aux salariés, tous les 2 ans, lors de l'entretien professionnel, un document (ou sa mise à jour) retraçant les formations réalisées et les expériences professionnelles acquises au sein du SSTI.

- Les salariés bénéficiant d'un congé de VAE ou d'une action de VAE (réalisés ou non dans le cadre du Droit individuel à la formation) disposent d'un temps de préparation supplémentaire aux épreuves, correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures. Il en va de même des salariés bénéficiant d'une période ou d'un contrat de professionnalisation.

- Le SSTI établit son plan de formation sur la base du Projet de Service pluriannuel, conjugué aux besoins identifiés, et tient compte des avis éventuellement émis par la Commission médico-technique et par la commission de formation lorsqu'elle existe, sur les besoins de formation des personnels des SSTI. Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du plan de formation

ont, par ailleurs, été révisées.

- Les périodes d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du DIF. Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du DIF ont également été révisées.

- La charge de travail du tuteur assurant le suivi des salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas. Par ailleurs, l'encadrement par le tuteur est limité à trois personnes.

- Les SSTI doivent consacrer pour l'année 2011 au moins 2,4 % de leur masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF (l'accord reprend sur ce point les dispositions de l'avenant qui avait été signé le 20 janvier 2011). En outre, les sommes attribuées légalement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) doivent être réparties entre, d'une part, les sommes versées au Fpspp au titre du congé individuel de formation en appliquant le pourcentage prévu légalement (qui est compris entre 5 % et 13 %) et, d'autre part, le solde prélevé à hauteur de 80 % sur les sommes dues par les SSTI au titre de la contribution professionnalisation et DIF et à hauteur de 20 % sur les sommes dues par les SSTI au titre du plan de formation.

Dans l'attente de la parution de l'arrêté d'extension, nous attirons votre attention sur le fait que cet accord s'impose à l'ensemble des SSTI adhérents du Cisme, quelle que soit leur taille.



## Pénibilité en SSTI : chaque Service doit analyser sa situation

Au terme des discussions de ces derniers mois, les partenaires sociaux ont constaté, au regard des éléments en leur possession, que le seuil de 50% des effectifs exposés aux facteurs de pénibilité visés par le "décret pénibilité" n'était pas atteint et en ont conclu qu'il n'y avait, dès lors, pas matière à négocier un accord de branche.

Il a été considéré que la plupart des risques professionnels listés par le décret ne pouvaient être constatés que dans les entreprises adhérentes des Services de santé au travail Interentreprises (SSTI) et non au sein de ces Services eux-mêmes.

Par ailleurs, si les chiffres montrent que 49 % des effectifs des SSTI sont susceptibles de se déplacer en entreprise et peuvent donc, théoriquement, être exposés à l'un des 10 facteurs de pénibilité, les personnels des SSTI qui se déplacent en entreprise sont le plus souvent "observateurs" de ces risques professionnels.

Ils n'effectuent, en effet, par exemple, pas de manutentions, de travail de nuit, de travail en équipe successives alternantes. En revanche, ils pourraient davantage être exposés aux agents chimiques dangereux, au bruit et aux températures extrêmes.

Toutefois, si l'exposition à ces risques professionnels est possible, il est probable que la durée d'exposition n'atteigne pas les seuils réglementaires.

En conclusion, les SSTI doivent analyser si le seuil de 50% des salariés exposés aux facteurs de risques visés par le décret n° 2011-824 est ou non atteint au niveau local et conclure un accord d'entreprise ou adopter un plan de prévention de la pénibilité au travail.

► Voir en pages 10-11 les modalités d'application, de contrôle et de sanction prévues par les textes.