

Signature de l'accord portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie

L'accord collectif relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu le 11 octobre dernier, a été signé par la CFDT.

Cet accord s'inscrit dans l'évolution organisationnelle des SSTI induite, notamment, par les récentes dispositions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux ont notamment souligné que les besoins pour la réalisation des différentes missions dévolues par la loi conduisent à adapter les équipes pluridisciplinaires, les organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel.

Dans les orientations générales de cet accord, il est rappelé que l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail et composée d'autres spécialistes de la prévention des risques professionnels (technicien en hygiène et sécurité, infirmier, ergonomes, toxicologue, assistant de service social, psychologue, etc.), remplit les quatre missions suivantes définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail :

- mener des actions de Santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires, afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Il est également rappelé qu'une véritable politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI issus du projet de Service. Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions.

C'est la raison pour laquelle il est précisé que chaque SSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et doit tendre pour cela vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la durée de 3 ans de cet accord.

C'est dans ce cadre que l'accord consacre une partie à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), aux dispositifs de formation et aux outils de gestion des compétences, au développement professionnel continu et enfin au montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue.

➤ La GPEC

En dehors de l'obligation légale qui concerne les SSTI de plus de 300 salariés, la volonté des partenaires sociaux est d'inciter les SSTI à s'engager dans une démarche GPEC. A ce titre, il est rappelé que les SSTI effectuent différentes démarches qui relèvent de la GPEC, comme, par exemple, la consultation chaque année des institutions représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, ou bien encore l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

➤ Les dispositifs de formation et les outils de gestion des compétences

Dans cette partie, différents chapitres sont mentionnés ayant trait au plan de formation, à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au compte personnel de formation (CPF), au congé individuel de formation (CIF), au congé de bilan de compétences, à la période de professionnalisation, aux contrats de professionnalisation, aux contrats d'apprentissage et enfin, à la fonction tutorale. L'accord présente et détaille chacun de ces dispositifs.

On relèvera ici plus particulièrement que les partenaires sociaux ont prévu une disposition plus favorable que la loi, s'agissant des contrats de professionnalisation. En effet, l'accord prévoit que la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée en fonction d'un pourcentage de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 (et non pas en fonction d'un pourcentage du SMIC), selon l'âge de l'intéressé.

➤ Le DPC

Il est rappelé que les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis

à certaines obligations du Code de la Santé publique en matière de formation continue.

Aux termes de l'article L. 4021-1 dudit Code : *"Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu"*.

Ainsi, l'accord indique que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'Ordre compétent. Par ailleurs, *"le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du SSTI"*. Enfin, il est précisé que chaque SSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

➤ Le montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle

Sur ce point, les partenaires sociaux ont souhaité un engagement pour une année. L'accord prévoit ainsi que, pour l'année 2018, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue au moins 2,4 % de la masse salariale, dont 1 % minimum consacré aux formations hors Développement Professionnel Continu (DPC).

Ils ont convenu que le montant de cette contribution fera l'objet d'une nouvelle négociation pour l'année 2019. Cette négociation sera également l'occasion d'effectuer une étude d'impact des évolutions législatives et réglementaires attendues en matière de formation professionnelle sur cet accord. A noter pour conclure que, sous réserve de l'opposition des organisations syndicales représentatives non signataires, le Cisme procédera aux formalités de dépôt et de demande d'extension de cet accord, qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le texte est disponible sur le site Internet du Cisme. ■