

**Rencontre des
professionnels RH - SSTI**

16 novembre 2021

Le programme

Rencontre des Professionnels RH des SSTI 2021

Matin

- Actualités - Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
- Dialogue social de branche – en présence des membres de la Délégation patronale
- Retours sur les ateliers RH 2021 (télétravail, pratiques Infirmiers, les voies d'accès à la médecine du travail, fusion)
- Rapport de branche 2021 – Données RH Ghislaine Bourdel

Après-midi

- 4 ateliers thématiques

Digitalisation de la fonction RH, Formation professionnelle, Politique de rémunération, Aménagement du temps de travail

- Actualités Prévoyance/Frais de santé/Retraite (Intervention Société LSI, Guy Buisson)

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

NEGOCIATIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

**Rétrospective succincte sur les 5
dernières années et perspectives**

Négociations collectives de branche

- **Représentativité de Présanse et des organisations syndicales**
- **Rétrospective sur les 5 dernières années avec un focus sur :**
 - *la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels*
 - *la négociation portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*
 - *la négociation portant sur la formation professionnelle*
- **Négociation collective en cours et à venir**

Négociations collectives de branche

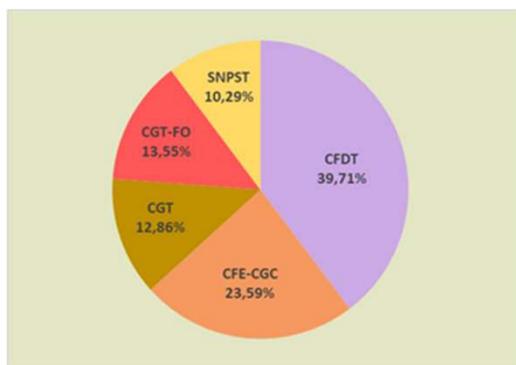
Rappel : représentativité de Présanse

Le Cisme devenu PRESANSE a été reconnu représentatif par arrêté du 26 juillet 2017. Cet arrêté reconnaît que le Cisme à l'époque est la seule organisation professionnelle d'employeur reconnu représentative dans la Convention collective nationale des SSTI

Un nouvel arrêté est attendu tout prochainement

Négociations collectives de branche

Rappel : représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche *Arrêté du 6 octobre 2021*



6

Rencontre RH – 16 novembre 2021

Négociations collectives de branche

Un dialogue social fructueux, dynamique et régulier

- Réunion des partenaires sociaux en moyenne 1 fois par mois
- L'instance de négociation est la CPPNI (*Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation*)
- Sur les 5 dernières années, une quinzaine d'accords collectifs de branche ont été conclus portant notamment sur les dispositions intergénérationnelles, la CPPNI, La CPNEFP, l'égalité professionnelle femmes /hommes, la formation professionnelle, le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les salaires (RMAG), les frais de déplacement et de repas

7

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Négociations collectives de branche

Notre objectif : faciliter l'application du droit du travail dans les Services, inciter à des évolutions, avec une logique de « boîte à outils » à adapter aux réalités de terrain.

Nos inputs : les réflexions du Conseil d'administration de Présanse, les données annuelles du rapport de branche et celui des chiffres clés, les réflexions de la commission RH, avec laquelle nous souhaitons entretenir des liens réguliers.

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels (obligation quinquennale de négocier)

Rappel historique: contexte en 2013 lors de l'ouverture de la négociation portant sur la classification des emplois

2007 : Travaux entamés pour réviser la classification des emplois conventionnels, suite notamment à la réforme de la Santé au travail intervenue en 2004.

2009 : Conclusion d'un accord collectif de branche portant révision de la classification des emplois, signé par 2 OS.

Accord non applicable compte tenu de l'opposition majoritaire des 4 autres OS non signataires.

Présanse se dote, en 2009, d'un rapport de branche, afin de bénéficier d'un éclairage sur les pratiques des SSTI, notamment en matière salariale et de classification des emplois.

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

La base de travail en 2013

- ✓ Le rapport de branche qui a servi de base de travail à la préparation des négociations
- ✓ La mise en œuvre de la réforme de la Santé au travail de 2011/2012, en lien notamment avec les emplois dans les SSTI qui étaient directement impactés
- ✓ Le travail de la Commission RH : elle avait été sollicitée pour identifier des emplois représentatifs de la branche et définir leur contenu au regard de l'accord de 2009, de la réforme et de la pratique dans les SSTI
- ✓ Le recours à un consultant extérieur

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Les principes posés en 2013

- ✓ Déterminer des fiches métiers, comprenant, pour chacune d'elles, un point relatif à la mission générale du métier concerné, aux activités et aux niveaux de formation et expérience requis.
- ✓ Classer des emplois et non des personnes
- ✓ Donner des repères clairs et lisibles pour établir un classement paritaire

→ **Positionner des emplois les uns par rapport aux autres**

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Choix de la méthode en 2013 : Le système classant

La classification retenue au niveau de la branche donne des critères permettant aux partenaires sociaux d'évaluer les postes.

Ce système a le mérite d'assurer une meilleure adaptation des emplois à la structure et l'organisation des SSTI.

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Les différentes étapes du système classant

- ✓ **Définir les emplois repères** : cette étape correspond à la réalisation des fiches métiers. Les SSTI affectent les salariés à l'un de ces emplois repères nationaux, en procédant, le cas échéant, par assimilation
- ✓ **Définir les critères classants** : ils sont la traduction des différentes sources de valorisation des emplois pour objectiver l'évaluation de ces emplois : les connaissances requises, la technicité, l'exigence relationnelle, les moyens et ressources utilisés, l'autonomie, la contribution...
- ✓ **Définir les paliers** : les paliers permettent de hiérarchiser chaque critère pour procéder à l'évaluation et parvenir aux cotations (ou pesée des postes). Ils doivent être en nombre suffisant pour disposer d'un large éventail de positions et faciliter la détermination des classes

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

- ✓ **Procéder à la cotation** (ou pesée ou valorisation) : la cotation résulte de l'opération de valorisation de chacun des emplois dans chaque critère et d'un calcul simple, en l'occurrence, l'addition des niveaux attribués.
Exemple : un emploi valorisé à hauteur de **4** en connaissances, **5** en technicité, **5** en relationnel, **6** en moyens et ressources, **4** en autonomie et **6** en contribution, est coté **30**
- ✓ **Définir la classe** : la classe résulte d'un regroupement de cotations et correspond à un minima de rémunération

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Rappel des certains choix des emplois retenus en 2013:

- ✓ Assistant de Service de santé au travail (*tel qu'il est évoqué à l'article R. 4623-40 du Code du travail*) : correspond à une catégorie homogène regroupant les 3 emplois qui suivent : secrétaire médical, assistant de l'équipe pluridisciplinaire et assistant en Santé au travail
- ✓ Infirmier en Santé au travail : en plus du diplôme d'Etat infirmier requis pour exercer, l'infirmier doit réaliser une formation théorique de 150 heures au minimum, assortie d'un stage en milieu de travail incluant la connaissance de l'entreprise et la pratique de l'entretien infirmier

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Les salaires minima

- ✓ La négociation relative aux salaires s'est tenue une fois que les partenaires sociaux s'étaient entendus sur les emplois conventionnels (intitulés et contenu des fiches)
- ✓ La volonté était de rendre la branche attractive, en particulier pour les « nouveaux » métiers en 2013.
- ✓ Le principe d'une rémunération minimale annuelle garantie brute a été retenu.

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

En synthèse, depuis 2013 :

- ✓ Les salariés sont classés dans l'une des 2 filières : Filière Prévention ou Filière Support.
- ✓ La CCN énumère les emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.
- ✓ Ces emplois ont été évalués et classés.
- ✓ Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.
- ✓ Les 33 emplois conventionnels sont répartis en 21 classes. Les missions générales, les activités et les formations ou expériences figurent dans chaque fiche descriptive. Les emplois conventionnels retenus sont ceux qui ont été considérés « représentatifs » par les partenaires sociaux.

La négociation qui s'est ouverte en 2018 et qui s'est achevée en 2019 a repris la même méthode de travail

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Les partenaires sociaux avaient en effet convenu de la méthode suivante :

- ✓ Conserver la méthode des critères classants
- ✓ Balayer l'ensemble des descriptifs d'emplois existant dans la CCN afin d'examiner leur adéquation avec le contenu des postes, et envisager, le cas échéant des revalorisations
- ✓ Identifier les éventuels nouveaux postes à créer en fonction d'une part, des souhaits de définir des possibilités d'évolution de carrière dans la filière support, et d'autre part de l'évolution des réalités de terrain au sein des Services

11 réunions paritaires ont permis de réaliser les travaux envisagés

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

☐ Les évolutions proposées par la délégation patronale aux termes des discussions :

- ✓ **L'enrichissement des parcours professionnels** par la création:
 - dans la filière support, de l'emploi **d'assistant administratif classe 7** (entre le secrétaire administratif classe 5, et l'assistant de direction classe 9), et du **responsable de département** classe 17 (entre le responsable de service classe 14 et le directeur de département classe 19);
 - dans la filière prévention, de l'emploi **d'animateur métier classe 14** (pour permettre la reconnaissance professionnelle de certains emplois des classes 11 et 12 tel que le technicien HS et l'infirmier en santé au travail).

- ✓ **La revalorisation** des emplois dont la pesée était actualisée :
 - passage de la classe 10 à 11 pour les **techniciens HS**
 - passage de la classe 12 à 13 pour les **infirmiers en santé au travail** (niveau 2), et les **assistants de service social**.

- ✓ **Un complément de formation** pour les infirmiers non diplômés en santé au travail passant de 150 à 200 heures de formation.

Focus sur la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels

Blocage de la négociation portant sur la classification

In fine, après 14 mois de négociation ayant permis de revoir intégralement tous les emplois, et malgré les nombreuses avancées proposées par la DP et acceptées par les OS, les organisations syndicales n'ont pas souhaité être signataire de l'accord au motif que l'emploi d'infirmier en santé au travail n'était pas suffisamment revalorisé.

Focus sur la négociation portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*obligation triennale de négocier*)

✓ Accord qui se veut incitatif

Objectif: mise en œuvre dans les Services d'une politique volontariste en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en continuant à développer l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Focus sur la négociation portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*obligation triennale de négocier*)

✓ Rappels de quelques éléments clés:

- Espace internet dédié sur le site de Présanse
- Formation sur le handicap encouragée, dans les Services, pour la personne identifiées en charge de ces questions et les IRP
- Désignation, dans les Services, d'un « référent handicap »
- Mise en œuvre d'un parcours d'intégration

→ Différents indicateurs doivent être renseignés annuellement par les Services, dans le cadre de la collecte réalisée par Présanse pour élaborer le rapport de branche

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle (*obligation triennale de négociier*)

- ✓ Extension de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications du 21 janvier 2021 (arrêté du 17 septembre 2021)
- ✓ Accord qui met à jour les principes généraux de la formation professionnelle et leur mise en œuvre dans les Services et qui prévoit le versement d'une contribution conventionnelle par les Services limitée à 0,35% de la masse salariale, permettant la recherche par l'OPCO Santé de co-financements des actions de formation professionnelle
- ✓ Contribution qui sera collectée en février 2022 par l'Opcos Santé.

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle

Rappel sur les instances concernées par le sujet de la formation professionnelle et leur articulation

✓ La CPNEFP

✓ La CPPNI

✓ La Section paritaire professionnelle au sein de l'OPCO

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle

Utilisation des fonds conventionnels

✓ Rappel: la CPNEFP a déterminé comme prioritaires, dès 2021, les 4 axes ci-dessous, rendant ces formations éligibles à des financements sur l'enveloppe mutualisés:

- Formation en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales
- Formation des secrétaires médicaux vers l'emploi d'assistant en santé au travail
- Formation des infirmiers en santé au travail
- Formation des collaborateurs médecins

→ Chaque Service peut prendre l'attache de son conseiller territorial de l'Opco santé qui apportera son expertise dans la constitution des dossiers de formation sur ces 4 axes

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle

Utilisation des fonds conventionnels

- ✓ **Formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales**

Actions visées : Les formations professionnelles débutées en 2021 selon un programme continu ou discontinu, entrant dans le champ pédagogique visant à la maîtrise des compétences nécessaires au pilotage des équipes placées sous l'autorité ou la coordination des salariés-stagiaires de la formation

Prise en charge : Abondement conventionnel plafonné à 500€ par jour et dans la limite de quatre journées par formation et par stagiaire (les journées de formation peuvent être fractionnables en demi-journées)

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle

✓ **Formation des secrétaires médicaux vers l'emploi d'assistant en santé au travail** (*Cf infra pour que le SSTI bénéficie, jusqu'au 31 décembre 2021, dans le cadre de la pro A, d'un financement assuré par le plan de relance*)

Actions visées : Les formations d'Assistant en Santé au Travail débutées en 2021, mises en œuvre dans le cadre de la ProA (Promotion ou Reconversion par l'Alternance) ou bénéficiant d'un cofinancement FSE (Fonds Social Européen).

Prise en charge : Pour les formations mises en œuvre dans le cadre de la ProA, abondement conventionnel égal au financement légal (*taux horaire défini par accord de branche ProA à 12 € par heure de formation dans la limite de 455 heures*) soit un financement global de 24 € par heure de formation plafonné à 455 heures.

Pour les formations bénéficiant d'un cofinancement FSE, abondement par le biais des fonds conventionnels plafonné à 2 000€ par salarié et par formation.

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle

✓ Formation des infirmiers en santé au travail

Actions visées : Les formations d'Infirmier en santé au travail débutées en 2021 et qui seront achevées au plus tard au 21/12/2022, mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou dans le cadre du plan de développement des compétences de la structure

Prise en charge : Abondement conventionnel à hauteur de 12 € par heure de formation dans la limite de 150 heures par an et par salarié

✓ Formation des collaborateurs médecins

Actions visées : Les formations débutées en 2021 ou antérieurement pour des médecins engagés par le SSTI dans la perspective d'obtenir le titre de « Médecin du Travail » selon un programme continu ou discontinu suivi au sein de la Faculté de Médecine

Prise en charge : Abondement conventionnel plafonné à 2 000 € par formation, par stagiaire et par an, moyennant la production de la convention de formation précisant le coût pédagogique et laissant apparaître un reste à charge au moins égal au montant de l'abondement

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Focus sur la négociation portant sur la formation professionnelle

Dispositif de la Pro-A : Financement assuré par le plan de relance jusqu'au 31 décembre 2021, pour la formation « assistant en santé au travail »

La formation « assistants en santé au travail », éligible au dispositif de la Pro-A peut être financée au titre de la convention FNE « Plan de relance » conclue entre l'Opco Santé et la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
Un tel financement est possible pour les parcours « Assistant en santé au travail » à engager avant la fin de l'année 2021

→ Les SSTI intéressés sont invités à prendre directement l'attache de leur conseiller territorial de l'Opco santé, pour être accompagnés dans le montage des dossiers

Négociations collectives en cours et à venir

Le télétravail

Projet d'accord-cadre en cours de négociation

Les rémunérations minimales annuelles garanties 2022

Ouverture de la négociation en décembre

Formation professionnelle

- Projet d'avenant à l'accord formation du 21 janvier 2021, pour modifier l'article 10 relatif à la fonction tutorale
- Feuille de route à définir quant aux priorités de formations 2022

Retour sur les ateliers RH 2021
Obligation vaccinale – SSTI
Accès RH site de Présanse

Retour sur les ateliers RH

- Des ateliers à distance animés par les membres de la Commission Rh et par Présanse
- Sur des sujets d'actualités
- Une quinzaine de personnes par groupe
- Apport juridique et échanges de pratiques
- Sur 4 thématiques
 - Télétravail
 - Activité des infirmiers en santé au travail
 - Voie d'accès à la médecine du travail
 - Fusions de SSTI

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Retour sur les ateliers RH 2021

Activités des infirmiers en santé au travail

Retour sur l'intégration des infirmiers en santé au travail dans les
SSTI et sur leurs missions

Les conditions de l'exercice infirmier en SSTI

Hétérogénéité de la formation

Les expérimentations au sein des SSTI

Un cadre juridique en mouvement

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Retour sur les ateliers RH 2021

Voies d'accès à la qualification en médecine du travail

Le recours aux internes, la formation des collaborateurs médecins
Statut juridique des médecins-Pae

Télétravail

Pour les SSTI, dont l'activité nécessite de recourir beaucoup au présentiel, le télétravail reste un mode d'organisation du travail qui peut malgré tout présenter certains bénéfices.

S'il peut constituer un outil de fidélisation des ressources humaines comme dans tout autre secteur d'activité, le recours au télétravail pour les SSTI ne doit pas faire obstacle au travail de collaboration des équipes pluridisciplinaires et à la mise en œuvre des projets de service.

Ces temps d'échanges ont été l'occasion de revenir sur les outils de travail numériques (plateformes téléphoniques, matériels...) mais aussi, de soulever les questionnements autour des activités télétravaillables, du suivi d'activité ou encore de la formation des collaborateurs et des managers aux pratiques à distance.

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Retour sur les ateliers RH 2021

Fusions entre SSTI

- Les retours d'expérience ont montré que l'un des enjeux importants des fusions est **l'harmonisation des statuts** des salariés des deux SSTI qui fusionnent.
- Il s'agit d'une préoccupation majeure des salariés qui peuvent craindre un nivellement des dispositions dont ils bénéficient en partant du principe que les fusions peuvent être l'occasion de procéder à des économies. Il est primordial de **rassurer les collaborateurs** rapidement sur le maintien des emplois et sur les intentions de la Direction s'agissant du devenir des accords collectifs.
- Faut-il harmoniser les statuts ? Cette harmonisation a à priori du sens dans la mesure où elle contribue à faciliter la cohésion du nouvel ensemble et à réduire les possibles tensions qui seraient liées à des inégalités de traitement à fonction comparable. Cette harmonisation ne consiste pas nécessairement à niveler tous les avantages sociaux vers le haut, elle peut être aussi l'occasion de trouver un nouvel équilibre qui convienne à la nouvelle structure.

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Retour sur les ateliers RH 2021

Fusion entre SSTI (suite)

- Il a été rappelé que la loi Travail permet désormais une négociation « à froid » des statuts collectifs lorsque le projet de fusion est simplement envisagé et non plus nécessairement « à chaud » lorsque la fusion est « consommée ». Les parties peuvent anticiper la négociation avec une entrée en vigueur du fruit des négociations dès le jour de l'opération par exemple.
- Cette harmonisation doit se gérer dans la durée tant pour des raisons techniques que pour permettre de donner toutes les explications utiles à la bonne compréhension.
- Il peut aussi être préféré que soient conservées des exceptions dont continueront à bénéficier les salariés en place au moment de la fusion (**groupes fermés**).
- Cet atelier a permis de peser les enjeux, de rappeler que l'accompagnement du changement est un des premiers facteurs de réussite (groupes de travail commun, dialogue social...) mais aussi de répondre à des questions très opérationnelles liées à l'harmonisation de statuts (horaires de travail, congés, rémunérations...).

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Obligation vaccinale - Actualités

- Pas de date butoire- Loi du 5 août 2021
- Pas d'exception pour le personnel administratif (sauf tâche ponctuelle)
- Les salariés en télétravail sont soumis à la même obligation
- Suspension du contrat de travail des professionnels de santé – possibilité d'informer les Conseils de l'Ordre après 30 jours de suspension
- Quelques contentieux en cours devant le CPH

Rencontre RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



RAPPORT DE BRANCHE 2021

Présentation et méthodologie

1. Démographie professionnelle
2. Suivi des accords de branche
3. Masse salariale et rémunérations
4. Protection sociale
5. Formation professionnelle
6. Dialogue social

Journée RH – 16 novembre 2021

PRESENTATION ET METHODOLOGIE

160 répondants
79 % de SSTI et 90 % des salariés de la branche

Questionnaire administré de mars à juin 2021

Les changements par rapport à l'édition précédente

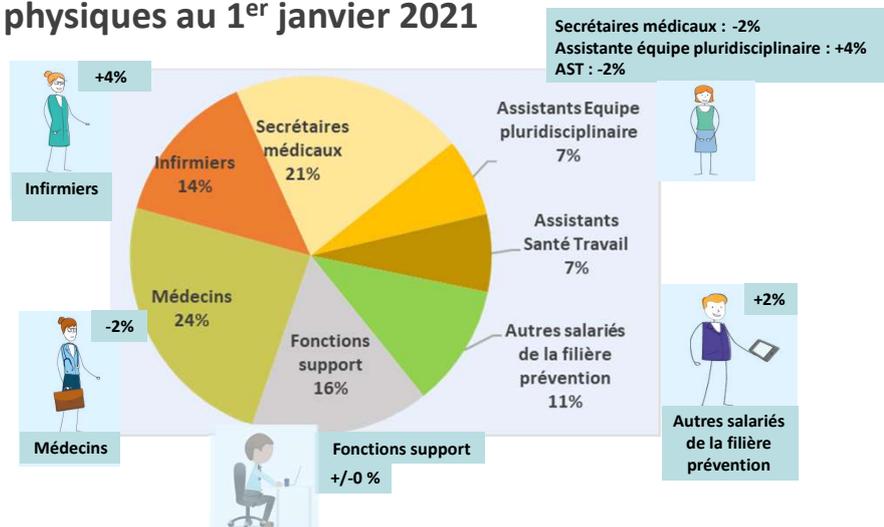
- Pas d'actualisation des contrats de prévoyance et santé
- Ajout d'information sur
 - les modalités d'organisation du temps de travail
 - la mise en place du télétravail

162 en 2020 représentant 79% des SSTI et 92% dans salariés

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

17 559 personnes physiques au 1^{er} janvier 2021

+/- 0 % vs 2020



40

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Globalement la structure des effectifs est relativement stable.

Médecins globalement **-2%** (- 4 % en 2020) : **-4%** pour les médecins du travail et **+7%** pour les médecins en cours de formation

Le nombre d'infirmiers continue de progresser mais moins que les années précédentes : **+ 4 % (+12 % en 2020 et + 16 % en 2019)**

Sont également en progression : Les assistants de l'équipe pluridisciplinaire **+4%**, et les préventeurs **+2%**.

Le nombre de secrétaires médicaux diminue de **-2%**,

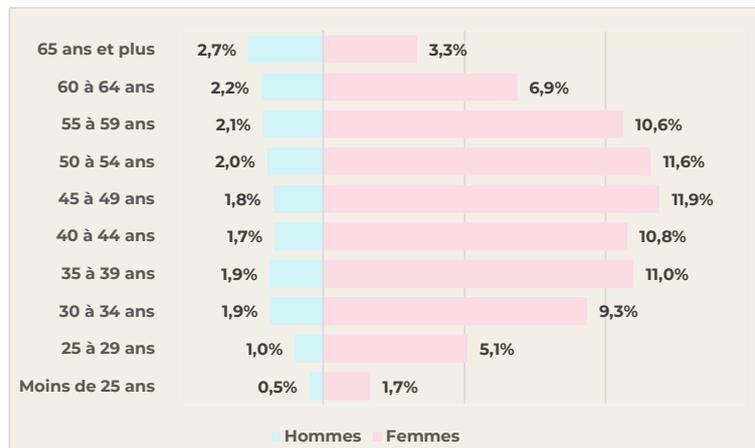
Le nombre de salariés des fonctions support est stable.

Notons que la répartition des ASST est donnée à titre indicatif, sur la base des déclarations des SSTI. En effet, certains salariés exercent plusieurs fonctions et le contenu des postes diffère souvent d'un SSTI à l'autre.

ASL : Classification ?

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Pyramide des âges en 2020 - Ensemble du personnel



Effectifs sur l'année, en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

41

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

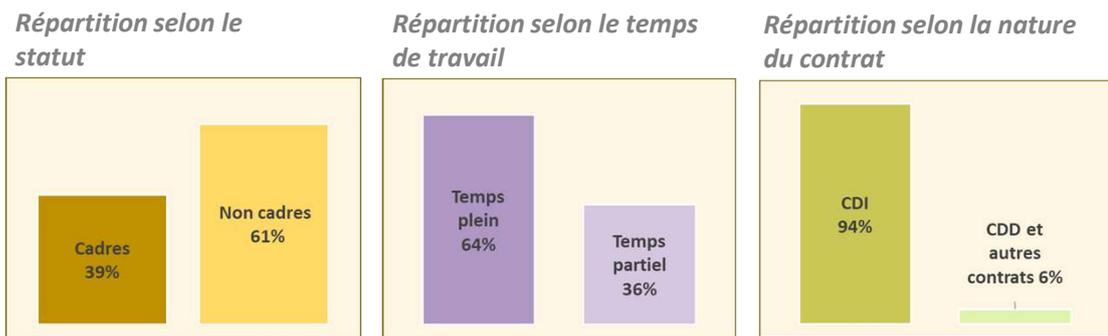
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Pour rappel, la pyramide des âges, qui présente les effectifs répartis par âges et entre les hommes et les femmes, concerne l'ensemble du personnel, sur l'ensemble de l'année 2020 et quel que soit le type de contrat.

La proportion hommes / femmes reste stable : 18% d'hommes pour 82% de femmes, depuis 2012.

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Types de contrats en 2020 - Ensemble du personnel



42

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

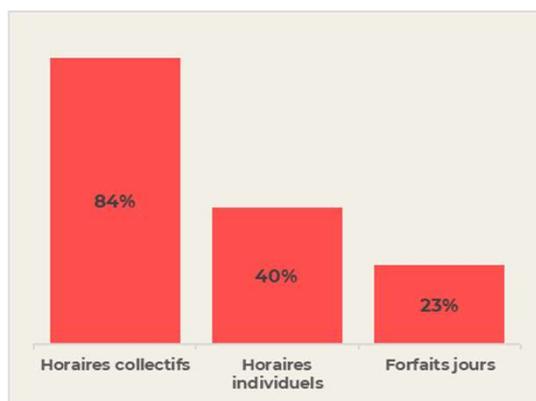
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les types de contrats sont similaires à ceux de 2020 :

- 39% de cadres (taux élevé du fait notamment de la part des médecins, qui sont tous cadres).
- 36% de temps partiel (idem en 2019)
- 94% de CDI

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Part des SSTI pratiquant chaque modalité d'organisation du temps de travail en 2021



43

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les modalités d'organisation du temps de travail sont très variables. Elles peuvent être différentes selon les statuts (cadres et non cadres), selon les groupes d'emploi (modalités spécifiques pour les médecins par exemple), ou selon les centres.

Pour les horaires collectifs, le nombre de jours de RTT varie en fonction des horaires collectifs pratiqués.

66 % des SSTI ont adopté des horaires collectifs de 39H avec un nombre de jours de RTT moyen de 19 jours,

Certains SSTI fonctionnent sur une semaine

de 4 jours, d'autres ne proposent pas de RTT mais paient les heures supplémentaires. Une partie, voire la totalité des jours de RTT peuvent être imposés par l'employeur. Pour ceux qui proposent des forfaits jours, le temps plein varie de 213 à 218 jours.

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

% de SSTI ayant mis en place du télétravail par groupe d'emploi n 2020/2021

Groupe d'emploi	% de SSTI ayant mis en place du Télétravail
Médecins du travail et collaborateurs médecins	64%
Infirmiers en Santé au travail	61%
ASST / Secrétaires médicaux et Assistants Equipe Pluridisciplinaire	47%
ASST / Assistants en Santé Travail	71%
Autres salariés de la filière prévention	92%
Fonctions support	77%
Au moins 1 groupe d'emploi	96%

1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

Profils des principaux groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2021

	Effectifs	Age moyen	% femmes
Médecins du travail	3 678	56	68%
Collaborateurs médecins	597	49	
Infirmiers en Santé au Travail	2 494	43	90%
ASST / Secrétaires médicaux	3 782	43	97%
ASST / Assistants équipe pluri.	1 243	44	99%
ASST / Assistants Santé Travail	1 155	45	94%
Autres salariés de la filière prévention	1 908	40	70%
Fonctions support	2 743	45	75%

Effectifs en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail

45

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Au niveau de chaque groupe de métiers, dont vous trouverez les pyramides des âges dans le rapport, on constate

- Un âge moyen globalement élevé, les plus jeunes sont les préventeurs (40 ans),
- Une proportion de femmes moins importante chez les médecins (68 %), les autres salariés de la filière prévention (70 %) et les fonctions support (75 %).

A noter que le groupe des autres salariés de la filière prévention comprend les techniciens Hygiène sécurité, les ergonomes, les psychologues du travail, les ingénieurs Hygiène sécurité / chimistes, les Assistants de service social, les toxicologues et épidémiologistes, les Formateurs en santé au Travail, et les Documentalistes.

Les fonctions support comprennent toutes les autres classes de la convention collective

2- Suivi des accords de branche



Travailleurs handicapés

Résultats 2020
(SSTI de 20
salariés et plus)

6,6 % de travailleurs handicapés dans les effectifs globaux des SSTI
82,2 % de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH

- 23 % des SSTI ont désigné un salarié référent,
- 6 % ont mis en place un parcours d'intégration
- 9 % un dispositif de suivi individualisé après l'embauche
- 54 % des SSTI ont formé au moins un salarié sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- 23 % ont mené au moins une action en collaboration avec un réseau institutionnel, au bénéfice de salariés du SSTI.

46

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Pour 2020 un seul accord suivi : L'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés du 21 juin 2017. De nouveaux indicateurs seront ajoutés lors du prochain questionnaire suite à l'accord du 21 juin 2021 : *(% de travailleurs handicapés en ETP issus du secteur adapté, pourcentage de SSTI disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels)*

Concernant les travailleurs handicapés, les SSTI sont très engagés puisque 82 % de plus de 20 salariés n'ont pas à payer de contribution à l'AGEFIPH, mais en baisse : 86% en 2019
6,6% de travailleurs handicapés dans les effectifs (6,4% en 2019)
Globalement 95 % des SSTI de 20 salariés et plus emploient au moins 1 travailleur handicapé (96% en 2019)

Indicateurs de l'accord en progression, mais encore à améliorer .

ASL : point sur l'accord ?

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Une masse salariale stable en 2020

Evolution de la masse salariale et des effectifs en 2020 (des SSTI ayant répondu à l'enquête)

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2019	2020	Δ	2019	2020	Δ
Cadres	432,7	436,6	0,9%	5 402	5 353	-0,9%
Non Cadres	276,7	272,5	-1,5%	9 000	9 082	0,9%
Ensemble du personnel	709,4	709,1	0,0%	14 401	14 435	0,2%

Echantillon répondants sur cette question : 160 (163 l'année dernière)

Au niveau de la branche, on peut estimer la masse salariale globale à 790 millions d'euros

L'évolution de la masse salariale est notamment liée à l'évolution des effectifs, mais elle s'explique également par les augmentations générales.

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

L'augmentation moyenne par salarié s'établit à 1,0 %
(augmentations générales uniquement)

2020	Répondants	% Services	% salariés concernés
< 1,4%	62	39 %	42 %
1,4 %	72	45 %	42 %
> 1,4 %	26	16 %	16 %

Accord de branche 2020 →

48

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

(Moyenne des augmentations pondérée selon les effectifs)

L'impact des différents facteurs sur l'augmentation générale de la MS en 2020

Effet des primes : -0,2%

Effet des augmentations générales : 0,2%

Effet de l'évolution des effectifs : 0,2%

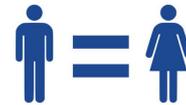
Effet de structure et Noria : - 0,2 %

Pour 2020, avec un accord de branche à 1,4%, notons que la moyenne des augmentations par salariés au niveau de la branche s'établit à 1,0 %

ASL : Point négo salaires

3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Index Egalité Femmes / Hommes



A date de collecte des données

43 index collectés, calculés sur 100 points

38 supérieurs ou égaux à 75

21 supérieurs ou égaux à 90

En 2021, à date de collecte des données de ce rapport, 70 SSTI ont déclaré avoir mis en place l'index Egalité Femmes / Hommes, mais seuls 43 ont pu le calculer sur 100. La forte féminisation de la branche rend incalculable l'index pour de nombreux SSTI.

4- PROTECTION SOCIALE

Evolution du taux d'absentéisme de 2018 à 2020

Ensemble du personnel des SSTI	2018	2019	2020
Hors congés de maternité et paternité	6,3%	7,3%	10,2%
Y compris congés de maternité et paternité	8,0%	8,7%	11,5%

Le taux d'absentéisme hors congés de maternité et paternité (**nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total**) est de **10,2 %** pour l'ensemble du personnel (+ 40 % par rapport à 2019).

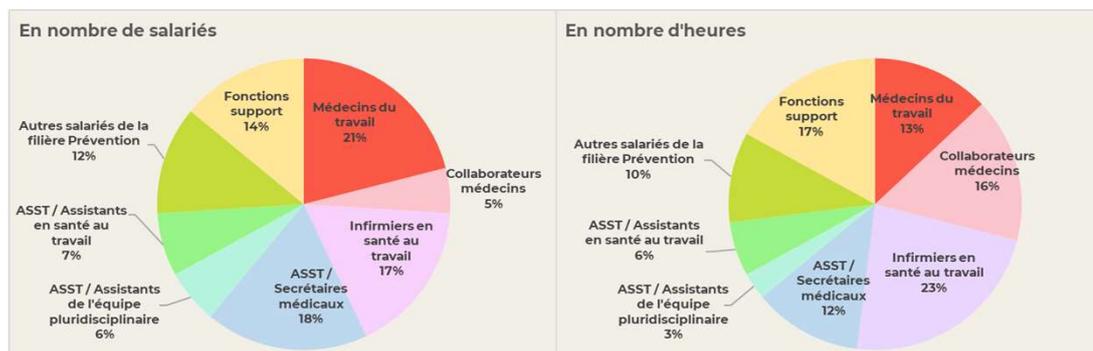
Il va de **9,1%** pour les médecins à **12%** pour les infirmiers.

A noter que le baromètre AYMING de l'absentéisme indique un taux moyen de 6,9 % pour 2020, + 24 % par rapport à 2019. Et 8,3 % dans le secteur de la santé, + 30 % par rapport à 2019.

5 – FORMATION PROFESSIONNELLE

**En 2020, l'effort de formation global représente 3,2 % de la masse salariale
Et 60 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation**

Répartition des salariés formés et des heures de formation par groupe d'emplois



51

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Pour l'ensemble des SSTI de l'échantillon, l'effort moyen pour la formation professionnelle ressort à 3,2 % de la masse salariale, toutes dépenses confondues, dès lors qu'elles sont valorisées par le SSTI.

Ce taux comprend les versements aux organismes collecteurs, les frais pédagogiques payés directement par le SSTI, les frais de déplacement et de restauration, la rémunération des bénéficiaires et les allocations des bénéficiaires.

A noter qu'il est sous-évalué par rapport aux dépenses réelles car les SSTI ne valorisent pas toujours l'ensemble de ces dépenses, notamment lorsqu'elles sont supérieures à l'obligation légale, ce qui est le cas pour la plupart des SSTI.

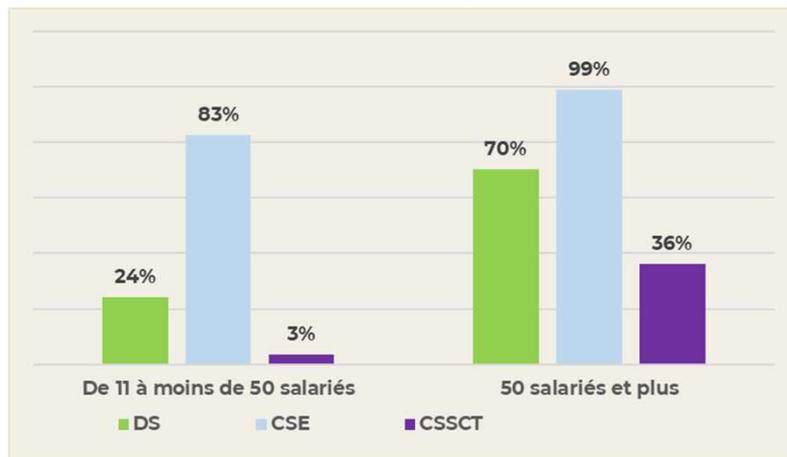
Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à **1 418 € par salarié en 2020** (2 133 € en 2019).

Les médecins représentent 26% des salariés formés et 29% des heures de formation.

6 - DIALOGUE SOCIAL

Instances Représentatives du personnel en 2020

Part des SSTI dotés de chaque instance



52

Rapport de branche 2021 – Journée RH – 16 novembre 2021

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Les SSTI de moins de 11 salariés ne sont pas concernés par l'obligation de mettre en place des instances représentatives du personnel. Ces SSTI ne sont pas pourvus non plus de délégués syndicaux.

Parmi les SSTI de 11 à 49 salariés, 24% sont pourvus de délégués syndicaux et 83% d'un CSE et 3% d'un CSSCT.

Parmi les SSTI de 50 salariés et plus, 70% sont pourvus de délégués syndicaux, 99% ont mis en place un CSE, et 36 % un CSSCT

7 – Prochaine enquête





Merci pour
votre attention