



Négociations collectives de branche

La réunion des partenaires sociaux à la mi-décembre avait pour ordre du jour les points suivants :

- ▶ La présentation du rapport de branche 2017.
- ▶ L'ouverture de la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties 2019.
- ▶ La conclusion d'un avenant à l'Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- ▶ La négociation portant sur la désignation d'un OPCO.

Présentation du rapport de branche

Comme chaque année en séance plénière, le rapport de branche a été présenté aux organisations syndicales. Pour rappel, ce rapport permet aux partenaires sociaux de mener leurs négociations collectives et en particulier celles portant sur les salaires. Il permet également le suivi dans la mise en œuvre des accords de branche et l'alimentation des réflexions en vue des prochaines négociations.

Ouverture de la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties 2019

Comme chaque année également, les partenaires sociaux ont ouvert, en décembre dernier, la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG).

Pour rappel, cette négociation s'organise en trois temps :

- ▶ Une première réunion consacrée à l'échange d'informations (*réunion de décembre*).
- ▶ Une deuxième réunion consacrée aux propositions (*réunion fixée au 23 janvier 2019*).
- ▶ Une troisième réunion consacrée à la finalisation de la négociation avec, le cas échéant, la conclusion d'un accord (*réunion fixée au 20 février 2019*).

A ce stade, on relèvera que les partenaires sociaux ont seulement procédé à l'échange d'informations portant notamment sur l'évolution des prix comparée à l'évolution de la RMAG pied de grille, l'évolution du plafond annuel de la Sécurité sociale, etc.

Signature d'un avenant à l'Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

La CFDT avait demandé, par courrier adressé à Présanse le 19 novembre dernier, la conclusion d'un avenant à l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, afin qu'il prévale sur les accords d'entreprise conclus dans ce domaine.

Ainsi, conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux ont décidé d'interdire toute dérogation

moins favorable aux salariés par accord d'entreprise conclu sur ce thème de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ultérieurement à l'accord précité du 21 juin 2017.

En ce sens, ils ont décidé d'insérer, dans l'accord précité, un article 3-8 rédigé comme suit :

« Les Services de santé au travail interentreprises ne peuvent pas, par accord d'entreprise, déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes. Cette disposition s'applique aux accords d'entreprise conclus postérieurement à l'accord de branche, soit postérieurement au 21 juin 2017. »

Cet avenant est à retrouver sur le site Internet de Présanse.

Négociation portant sur la désignation d'un OPCO

Au préalable, rappelons que conformément aux nouvelles dispositions légales, les branches professionnelles doivent désigner un OPCO de rattachement au plus tard le 31 décembre 2018, et qu'à défaut, cette désignation sera faite par les Services de l'Etat.

Comme évoqué dans les précédentes Informations mensuelles, Présanse et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont reçu les 3 principaux Opca et ont été invités par plusieurs branches du secteur sanitaire et médico-social à participer à des réunions visant à constituer le futur OPCO Santé. Les partenaires sociaux ont ainsi été associés aux discussions portant sur l'accord constitutif du futur OPCO Santé.

On rappellera aussi que le Conseil d'administration de Présanse s'est prononcé en faveur d'un rattachement à l'OPCO Santé, dont le champ « santé et médico-social » semble le plus pertinent pour aborder les questions de formation professionnelle propres à la branche. Cet OPCO devrait regrouper les branches qui adhéraient à Unifaf (*à savoir celles des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, de la Croix Rouge française, des centres de lutte contre le cancer et les associations du secteur social, médico-social et sanitaire – pour mémoire Unifaf étant l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif*), mais également de nouvelles branches professionnelles (*comme par exemple celle de l'hospitalisation privée ou les établissements et résidences privés pour personnes âgées*).

Parallèlement à l'accord de constitution de l'OPCO Santé que Présanse a signé, les partenaires sociaux de la branche

ont fait le choix unanime de conclure un accord au niveau de la branche désignant l'OPCO Santé comme OPCO de rattachement, estimant là aussi que les questions de formation, d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications y seraient traitées avec le plus de cohérence.

Quelles conséquences pour les Services ?

La branche n'avait, jusqu'à présent, jamais désigné d'OPCA.

Jusqu'alors, chaque SSTI avait la liberté d'adhérer à l'OPCA de son choix. Selon le dernier rapport de branche paru, 68 % des SSTI adhèrent à OPCALIA, 29 % à l'AGEFOS et 3 % à d'autres OPCAs, et en particulier à l'UNIFAF. Mais, en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la branche devait obligatoirement désigner son OPCO de rattachement. A défaut, les Services de l'Etat auraient désigné l'OPCO de la branche sur la base de l'analyse des métiers et des périmètres en jeu. Les SSTI n'auront donc plus le choix de leur opérateur.

Concrètement, les SSTI n'ont pas de démarche particulière à effectuer à ce stade.

Pour l'année 2019, l'OPCA de chaque SSTI doit tenir ses engagements financiers s'agissant des formations pour lesquelles il s'est engagé.

S'agissant de la collecte 2019, les versements se feront de la même manière qu'en 2018. Les fonds devraient ensuite être réaffectés à l'OPCO Santé, sauf si l'Etat donnait de nouvelles directives.

Pour la branche, le rattachement à un OPCO unique devra notamment permettre :

- ▶ de bénéficier d'une vision globale de la formation mise en œuvre dans les SSTI ;
- ▶ de bénéficier d'une prise en charge pour les formations longues diplômantes et certifiantes ;
- ▶ la création éventuelle de CQP (certificats de qualification professionnelle) ;
- ▶ de bénéficier d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- ▶ de bénéficier de la mutualisation des ressources pour la mise en œuvre du développement professionnel continu.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (en remplacement de la Commission paritaire nationale de branche) : toujours en attente de constitution

En marge des points qui étaient inscrits à l'ordre du jour de la Commission paritaire nationale de branche de décembre dernier, il est à noter que seule FO a été signataire de l'accord prévoyant la création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette seule signature ne suffit donc pas à rendre l'accord valable juridiquement. Autrement dit, l'instance de négociation actuelle reste non conforme aux dispositions

légales, comme avait pu le rappeler la DGT dans un courrier qu'elle avait adressé à Présanse au mois de mars 2018.

Les organisations syndicales souhaitent que des précisions soient apportées quant à l'une des missions, désormais légale, de cette CPPNI, qui est de représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Classification des emplois

Les organisations syndicales ont affiché leur mécontentement quant aux propositions formulées par la délégation patronale sur la classification des emplois conventionnels.

On rappellera ici que l'accord proposé acte les dernières propositions formulées par la délégation patronale lors de la réunion précédente, à savoir :

- ▶ la création de deux emplois intermédiaires dans la filière Support ;
 - un emploi d'Assistant administratif, emploi qui se situe entre Aide Comptable/Secrétaire administratif (classe 5) et Assistant de direction (classe 9) ;
 - un emploi de Responsable de département, emploi qui se situe entre Responsable de service (classe 14) et Adjoint au directeur (classe 19).
- ▶ Dans la filière Prévention, les infirmiers relèvent de la classe 13, dès lors qu'ils ont été formés en Santé au travail.

Par ailleurs, afin de prendre en compte de nouvelles responsabilités de coordination ou de management confiées à un salarié, l'emploi actuel de Responsable de service, filière Support, classe 14, peut être utilisé, notamment pour les infirmiers relevant de la filière Prévention : en ce sens, l'appellation suivante est retenue : « Responsable de service/Responsable de pôle » (classe 14 inchangée).

Dans le même esprit, le Responsable de département (qui est donc créé) figure tant dans la filière Support que dans la filière Prévention.

L'ensemble des organisations syndicales se disent défavorables aux dispositions énoncées dans cet accord. Toutes considèrent notamment qu'un même emploi ne peut relever indifféremment de la filière Prévention et de la filière Support.

La délégation patronale a accepté de mettre à nouveau à l'ordre du jour de la prochaine Commission paritaire nationale de branche ce thème de la classification des emplois, notamment parce que certaines organisations syndicales ont à nouveau communiqué des propositions quant à l'emploi d'infirmier en Santé au travail. ■