



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Conclusion de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications dans la branche professionnelle des Services de santé au travail interentreprises

Après plusieurs mois de négociation portant sur la formation professionnelle, dans le cadre de la révision de l'Accord de branche du 11 octobre 2017 sur le sujet, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord le 21 janvier dernier.

Cet accord, soumis à la signature des organisations syndicales, met à jour les dispositions portant sur les principes généraux de la formation professionnelle et leur mise en œuvre dans les SSTI. Il prévoit, par ailleurs, le versement d'une contribution conventionnelle par les SSTI, au titre de la formation professionnelle.

Un préambule développé

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler que le secteur dans lequel évoluent les SSTI est confronté aux principaux défis et enjeux suivants :

- ▶ La pyramide des âges (*notamment le vieillissement de la population des médecins du travail et les difficultés d'en recruter de nouveaux*).
- ▶ La transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des entreprises adhérentes aux Services de santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des SSTI.
- ▶ Le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les SSTI.
- ▶ Les impacts des évolutions des outils numériques sur les métiers.
- ▶ La transformation des systèmes d'information, notamment pour intégrer leur interopérabilité, pour un meilleur suivi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles.

Par ailleurs, ils ont souligné que ce nouvel accord s'inscrit dans la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », laquelle apporte des changements majeurs et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences professionnelles des SSTI.

Ils ont réaffirmé également leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de l'évolution des professionnels des SSTI.

Ils entendent mobiliser tous les moyens disponibles pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé. Ils souhaitent notamment s'appuyer sur les travaux et les études de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des SSTI.

Enfin, ils ont défini les orientations générales de la politique de formation, telles que permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente, assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels de Santé concernés, veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des compétences et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés...

Ils ont rappelé, dans ce cadre, 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 une durée de 3 ans de cet accord.

Principes généraux du développement des compétences

L'accord consacre un article à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), qui comprend la GPEC et qui constitue une démarche de gestion anticipée des ressources humaines.

Il fixe ensuite des objectifs généraux et des axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche, tels que : favoriser la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle, promouvoir la connaissance des salariés sur le secteur de la Santé au travail, assurer le développement des compétences pour favoriser la maîtrise des évolutions technologiques et de l'organisation du travail ainsi que de la réglementation spécifique au secteur, favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle afin de notamment développer la mixité dans les emplois, favoriser la mobilité interne avec un accompagnement formation, développer les compétences au management des salariés ayant des responsabilités d'encadrement, ou bien encore développer la formation professionnelle dans les SSTI de moins de 50 salariés.

Les publics prioritaires pour l'accès à la formation sont également mentionnés, tels que les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation, les salariés dont l'emploi pourrait être menacé, les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation, les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du Travail, les salariés les moins qualifiés.

Mise en œuvre dans les SSTI de la formation et du développement des compétences

L'accord consacre plusieurs articles aux dispositifs qui existent concernant la formation professionnelle.

Sont ainsi abordés, le plan de développement des compétences, l'entretien professionnel, le compte personnel de formation (CPF), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'alternance.

On relèvera notamment que l'entretien professionnel doit être réalisé par les SSTI tous

les deux ans, sauf si une périodicité différente a été définie dans le cadre d'un accord d'entreprise, conformément aux dispositions légales.

Aussi, s'agissant des contrats de professionnalisation, comme dans l'accord précédent, la rémunération est-elle plus avantageuse que les dispositions légales.

Fixation d'une contribution conventionnelle des SSTI au titre de la formation professionnelle

L'accord prévoit que les Services de santé au travail interentreprises s'engagent, au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour 3 ans (*années 2021 – 2022 et 2023*), mais est susceptible d'être revalorisé en fonction des enjeux de la GPEC/GEPP et des possibilités financières de la profession.

Application de cet accord

L'accord est en cours de signature. Il devrait être signé par la majorité des organisations syndicales.

Ensuite, Présanse accomplira les formalités administratives, et en attendant l'extension, une fois signé, cet accord s'appliquera aux SSTI qui adhèrent à Présanse, et à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Il a été conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières concernant la contribution conventionnelle (*cf. ci-dessus*).

Il sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les rémunérations minimales annuelles garanties

Les négociations annuelles portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties se poursuivent.

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.

Aucune proposition n'a pour le moment été formulée. ■