



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Point d'étape

La classification des emplois conventionnels

Comme prévu, le Cabinet Opal, désigné par les partenaires sociaux pour les accompagner dans le cadre de la négociation portant sur la classification des emplois conventionnels, poursuit ses investigations auprès des 12 SPSTI choisis paritairément, afin notamment de pouvoir présenter en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), dans les prochaines semaines, un premier niveau de cartographie des métiers.

Parallèlement à la construction de ce diagnostic, dès ce mois de juin, les partenaires sociaux, réviseront les critères classants qui serviront à la pesée des postes le moment venu.

Les travaux se poursuivent donc conformément à l'accord de méthode conclu en décembre 2023.

Formation professionnelle : formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales

Pour rappel, 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 du 21 janvier 2021 engage, au titre de la formation professionnelle, les Services de Santé au Travail Interentreprises au versement, à l'Opco Santé, d'une contribution conventionnelle de 0,35% de la masse salariale.

Pour rappel également, les fonds conventionnels peuvent être mobilisés dans le cadre des 6 axes prioritaires, ci-dessous, tels qu'ils ont été définis en Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de branche (CPNEFP) :

- ▶ La formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales ;
- ▶ La formation d'assistant en santé au travail ;
- ▶ La formation des IDE à la santé au travail (tant la formation initiale que la formation complémentaire suite à la parution du décret et de l'arrêté sur le sujet) ;

- ▶ La formation des collaborateurs médecins ;
- ▶ La formation en e-learning des nouveaux embauchés au sein des SPSTI ;
- ▶ La formation des professionnels en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

S'agissant plus particulièrement de la formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a été amenée à apporter des précisions afin que les SPSTI puissent bénéficier d'une prise en charge effective. En effet, les partenaires sociaux de cette instance ont pris la décision suivante :

« Pour que cet axe prioritaire puisse bénéficier d'une prise en charge, ils indiquent que peuvent être concernées toutes les formations qui, de manière générale, ont trait à la gestion d'équipe.

Ainsi, dès lors que la formation aborde la coordination, l'animation, la mobilisation des équipes, ou encore la communication en équipe, la régulation des conflits, elle rentre dans l'axe prioritaire précitée et peut donc faire l'objet d'une prise en charge ».

Un tableau, reproduit ci-dessous, détaillant les missions et activités visées par ces formations a été joint à cette décision.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont demandé expressément à l'Opco santé de communiquer cette décision et sa pièce jointe à l'ensemble de leurs conseillers régionaux.

Ainsi, les précisions apportées sur cet axe prioritaire de formations devraient permettre la prise en charge d'un éventail plus large de formations qui s'y rapportent. ■

SALARIÉ EN SITUATION D'ENCADREMENT HIÉRARCHIQUE

PILOTE L'ACTIVITÉ	ANIME SES ÉQUIPES	ASSURE UN RÔLE DE MANAGEMENT
<ul style="list-style-type: none"> Établit le plan d'action au regard des objectifs à atteindre Répartit les activités entre professionnels selon leurs spécialités de manière équitable Mesure régulièrement les progrès sur plan d'action, et prend les décisions d'ajustement nécessaires Élabore et diffuse les tableaux de bords nécessaires au pilotage individuel et collectif 	<ul style="list-style-type: none"> Met en oeuvre des points d'information et d'échange périodiques avec l'équipe sur le périmètre de l'activité exercée Soutient les efforts individuels par son expertise, agit avec écoute et empathie Orienté les appuis métiers et techniques externes nécessaires aux membres de l'équipe Évalue l'activité des salariés et propose les axes de progrès par un feedback régulier 	<ul style="list-style-type: none"> Contribue auprès du N+1 aux objectifs de son équipe par leur détermination dans le cadre de la politique générale de l'Institution S'engage sur un plan d'action au regard des moyens disponibles Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats, et contribue à leur résolution Est évalué sur les aptitudes au management de l'équipe, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs Régule les situations de conflits

**SALARIÉ EN SITUATION D'ENCADREMENT NON HIÉRARCHIQUE,
PILOTE D'UNE ÉQUIPE PROJET OU EN CHARGE D'UNE ÉQUIPE TRANSVERSALE**

CONÇOIT, ORGANISE, PILOTE ET ANIME LE PROJET	ANIME LES ÉQUIPES PROJET / TRANSVERSES	ASSURE UN RÔLE DE COORDINATION
<ul style="list-style-type: none"> Définit avec son responsable le périmètre, les objectifs et les délais du projet / de l'activité transverse en fonction du besoin des utilisateurs ou clients finaux et des ressources à disposition Structure et planifie le projet / les activités transverses selon les contingences institutionnelles et les ressources à disposition Définit les rôles et responsabilités des salariés affectés au projet / aux activités transverses Structure et anime le système de pilotage individuel et collectif : entretiens bilatéraux de suivi, revue de projet, tableaux de bord, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Met en oeuvre des points d'information et d'échange périodiques avec l'équipe sur le périmètre de l'activité exercée Soutient les efforts individuels par son expertise, agit avec écoute et empathie Orienté les appuis métiers et techniques externes nécessaires aux membres de l'équipe Prend part à l'évaluation d'activité des salariés sur le projet / l'activité transverse, et propose sur ce champ les axes de progrès par un feedback régulier 	<ul style="list-style-type: none"> Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats, et contribue à leur résolution Est évalué sur les aptitudes à l'animation et à la coordination de l'équipe projet ou transversale, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs Régule les situations de conflits