



## RENCONTRES DES PROFESSIONNELS RH DES SPSTI

# Retour sur l'édition 2023

L'évènement RH de Présanse a rassemblé près de 90 participants cette année. L'occasion de mettre en évidence les enjeux actuels inhérents au réseau des SPSTI et de présenter les 9 axes du Programme d'Orientation et d'Action de Présanse.

Le plan d'action et les travaux des Commissions de Présanse ont été présentés : articulation de l'offre socle partagée, cohérence de la communication, référentiel de certification et indicateurs, systèmes d'information, gestion des emplois et des parcours professionnels, démographie médicale...

Ces travaux mobilisent actuellement 280 personnes et 110 SPSTI, et devraient donner lieu à des livrables d'ici le début du mois de janvier.

Ensuite, Céline FAGES (Directrice du Service d'Alpes Santé Travail) a présenté les travaux de la Commission RH régionale (en Auvergne Rhône-Alpes). Le besoin de partager au niveau régional a conduit Présanse ARA à se structurer. Les pratiques en matière de télétravail, de recrutement, de durée du travail sont partagées ainsi que celles sur les pratiques infirmières par exemple. La Commission RH Nationale reprend ces réflexions régionales qui orientent ensuite les besoins d'accompagnement à l'échelle du réseau.

S'agissant de la politique Emploi Formation des SPSTI, les 3 infographies nouvellement réalisées par Présanse ont été présentées afin d'explicitier les mécanismes des différents pans de la négociation collective de branche



pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises :

- ▶ Une infographie de présentation des instances paritaires de négociation (CPPNI et CPNEFP).
- ▶ Un schéma présentant les thèmes de négociation obligatoire (salaires, égalité professionnelle, conditions de travail, frais de déplacement et de repas, temps partiel...).
- ▶ Un focus sur la formation professionnelle : obligations, axes prioritaires de la politique formation de la branche, articulation entre la branche et l'OPCO Santé.

Du côté des négociations collectives de branche, il a été rappelé que la révision en cours de la classification des emplois



conventionnels devrait s'achever en janvier 2024 au plus tard.

A ce jour, les partenaires sociaux se sont notamment entendus sur les critères classants qui serviront à la pesée des postes et également sur la liste des futurs emplois repères.


En outre, les axes prioritaires pour l'année 2024 ont été définis lors de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du mois d'octobre ([cf. infographie sur presanse.fr](https://www.presanse.fr)) et le taux de la contribution conventionnelle a été maintenu à hauteur de 0.35 % de la masse salariale pour l'année 2024.

L'après-midi a été consacrée à la thématique du recrutement. Plusieurs SPSTI ont pu illustrer les initiatives en matière de recrutement des médecins du travail et des infirmiers de santé au

travail. Malgré la situation de pénurie, les SPSTI cherchent à être innovants en veillant à limiter l'inflation salariale. L'intérêt de recruter par le biais de l'alternance a également fait l'objet d'une séquence.


Un consultant de l'APEC est ensuite revenu sur la notion de « Marque Employeur », qu'il convient de bien dissocier de la notion d'image. La salle a pu s'exprimer et identifier des mots clés dans l'objectif de déployer quelques actions dans les SPSTI sur ce thème.

Enfin, l'Afometra a présenté aux participants les formations adaptées aux nouveaux collaborateurs ainsi que les compétences à mobiliser pour réaliser les fiches d'entreprise à l'heure où les SPSTI doivent s'organiser pour en réaliser ou mettre à jour une tous les 4 ans dans chaque établissement adhérent. ■



## MOUVEMENT

**(38)** Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, Alpes Santé Travail, SMIEVE Service de prévention et de santé au travail, et METRAZIF fusionnent pour devenir **Présantis** (Prévention Santé Isère).



## Témoignages de 2 SPSTI sur le recours à l'alternance

### • Pourquoi recruter des alternants

- **Vraie volonté de permettre à des jeunes ou des moins jeunes de se former et d'apprendre un métier, en proposant un parcours adapté**
- **Un objectif sociétal (politique RSE) : permettre au salarié, au regard des compétences acquises, de s'insérer facilement sur le marché de l'emploi**
- **Faire découvrir nos métiers que ce soit dans les centres ou dans les fonctions supports**
- **Constituer un vivier de candidats pour répondre à d'éventuels besoins futurs en CDD ou en CDI**

