



# RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH

**12 DECEMBRE 2024**

# Déroulement de la journée

---

- Séance plénière (9h30 – 12h15)

- **Actualités – Suivi du Programme d’Orientation et d’Action de Présanse**

*Martial Brun, Directeur Général de Présanse*

- **Négociation collective de branche et politique emploi-formation**

*Anne-Sophie Loicq, Juriste, Présanse*

*Arnaud Bonduelle, Secrétaire général, Présanse*

*Nelly Ivenchak, Directrice des Relations institutionnelles, Branches et Partenariats au sein de l’Opco Santé*

*Fabien Château, Responsable de service Relations paritaires & Appui aux Branches au sein de l’Opco Santé*

- **Travaux de la Commission RH (fiches de fonctions types)**

*Anne-Sophie Loicq, Juriste, Présanse*

- **Pause** (10h45 – 11h)

- **Présentation du rapport de branche 2024**

*Ghislaine Bourdel, Responsable qualité et des études statistiques de Présanse*

- **Table ronde : « Quelles solutions concrètes pour prévenir l’absentéisme dans les SPSTI ? »**

*Exploration des actions et des initiatives RH pour renforcer la motivation et l’engagement au travail*

*Juliette Duchêne Lombard, RRH de l’AIST21*

*Sandra Bac, Adjointe de DRH de SPST Corrèze-Dordogne*

*Aurélien Cartier, DRH au sein de l’AHI 33*

# Déroulement de la journée

---

## ■ Session de l'après-midi (14h – 16h)

- **Impact de la « nouvelle » classification des emplois conventionnels dans les SPSTI : témoignages (avec ouverture sur la GEPP) et échanges**

*Anne-Sophie Loicq, Juriste, Présanse*

*Emmanuel Naudet, DRH et François-Xavier Michaux, Directeur général, STProvence*

*Florence Richard, DRH, Efficience santé au travail*

- **Séquence : « Compétences et prévention : quels enjeux pour la formation des professionnels de santé ? »**

*Nicolas MICHEL, Référent rayonnements ionisants et chef de projet crise – Direction*

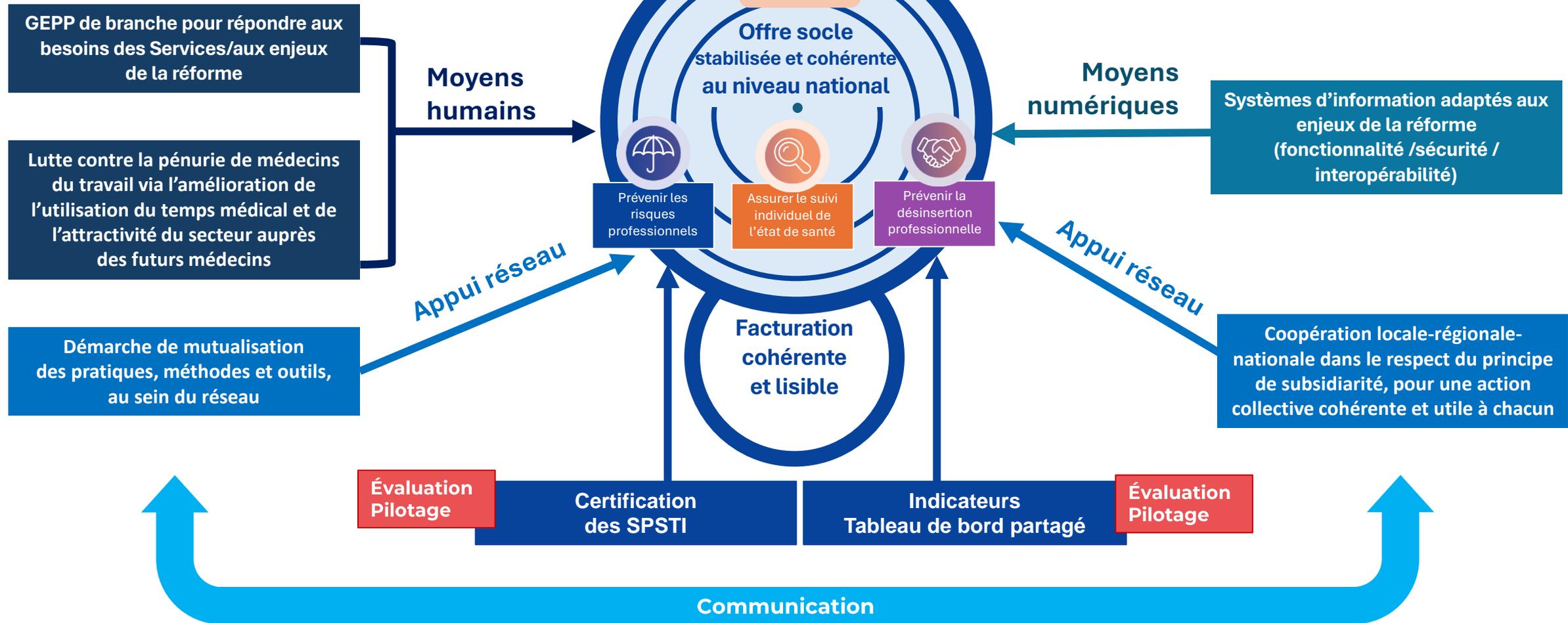
*Générale du Travail – Paris*

*Virginie Perinetti, Avocat et chargée de mission chez Présanse*

# ACTUALITES – SUIVI DU PROGRAMME D'ORIENTATION ET D'ACTION DE PRESANSE

## 4 PROGRAMME D'ORIENTATIONS ET D' ACTIONS

Le réseau s'est doté d'un Programme d'Orientations et d'Actions lors de son Assemblée Générale de 2023, pour guider ses travaux et projets.

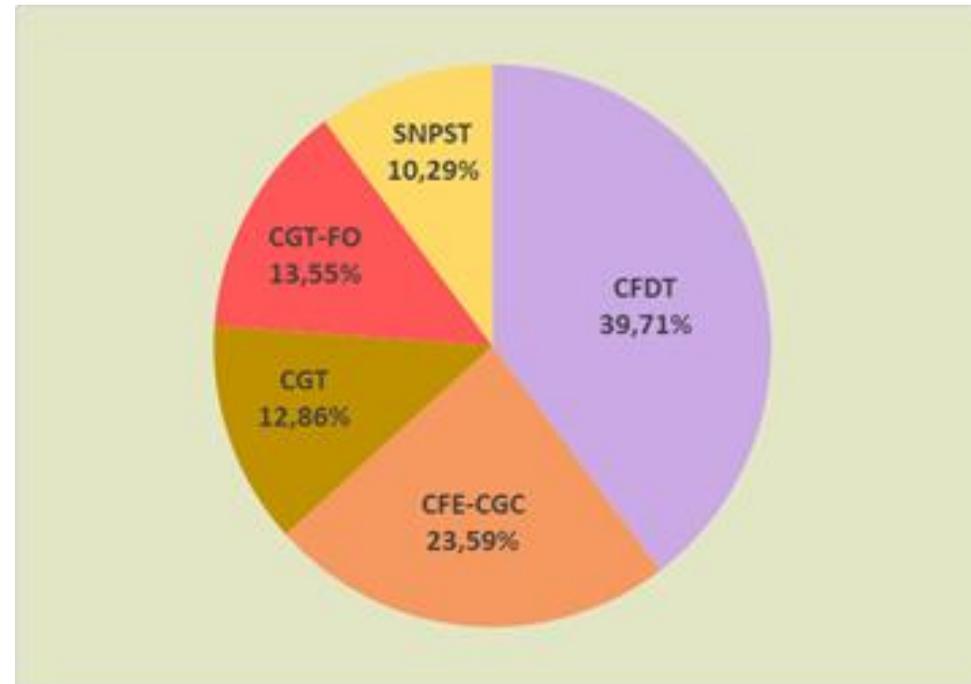


# NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE ET POLITIQUE EMPLOI-FORMATION

# LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

---

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



# LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

---

## Rappel : représentativité de Présanse

Présanse est reconnu comme étant la seule organisation professionnelle d'employeur représentatif dans la convention collective nationale des SPSTI depuis 2017 et le dernier arrêté date du 6 octobre 2021.

Pour rappel, la représentativité est mesurée tous les 4 ans, Présanse a renouvelé sa demande cette année, en 2024.

# LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

## ■ Les négociations en cours et à venir avec un rappel des principales obligations légales concernant la négociation collective de branche

### NÉGOCIATION COLLECTIVE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES SPSTI

Principales obligations légales posées par les articles L. 2241-1 à L. 2241-6 du Code du Travail

EN  
2024 :



#### Salaires

##### Négociation annuelle

Pour 2024, la négociation dans la branche a été ouverte au mois de décembre.

► **Accord conclu le 22 février 2024**, actuellement soumis à la signature des organisations syndicales.

#### Égalité professionnelle

##### Négociation tous les 4 ans

La négociation a été ouverte au mois de janvier 2024.

#### Conciliation vie professionnelle / vie personnelle des salariés proches aidants

##### Négociation tous les 4 ans

Ce thème n'a pas fait l'objet de négociation récemment.

#### Conditions de travail

##### Négociation tous les 4 ans

Thème abordé dans l'accord sur le télétravail ou bien encore dans celui sur la formation professionnelle.

► **Accord cadre pour une mise en œuvre réussie de télétravail dans les SPSTI, conclu le 25 janvier 2022 (étendu par arrêté du 14 novembre 2022).**

#### Temps partiel

##### Pas de périodicité de négociation obligatoire

Pour rappel, la négociation dans la branche avait été ouverte en novembre 2013.

#### Classifications

##### Négociation tous les 5 ans

► **Accord portant sur la révision partielle de la CCN des SPSTI, conclu le 23 mai 2024 (en cours d'extension).**

#### Formation professionnelle

##### Négociation tous les 4 ans

Ce thème fera l'objet d'une négociation en 2025.

► **Accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications conclu le 21 janvier 2021 + avenants du 25 novembre 2021 et du 20 octobre 2022 + conclusion, régulièrement, de délibérations en CPNEFP (étendu par arrêté du 31 mars 2023).**

#### Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

##### Négociation tous les 4 ans

Ce thème fera l'objet d'une négociation en 2025.

► **Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été conclu le 20 mai 2021 (étendu par arrêté du 23 septembre 2022).**

#### Frais de déplacement et de repas

##### Négociation annuelle (en même temps que les RMAG)

► **Accord conclu le 18 janvier 2023 (étendu par arrêté du 17 avril 2023).** Nouvelle négociation en cours.



# LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

---

Une année 2024 marquée par la conclusion de l'accord portant révision de la classification des emplois conventionnels (*accord du 23 mai 2024 portant sur la révision partielle de la CCN des SPSTI*)

Concomitamment à la signature de l'accord portant sur la classification des emplois conventionnels, a été conclu un accord portant sur l'intitulé de la Convention collective

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES **DE PREVENTION** ET DE  
SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

# LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

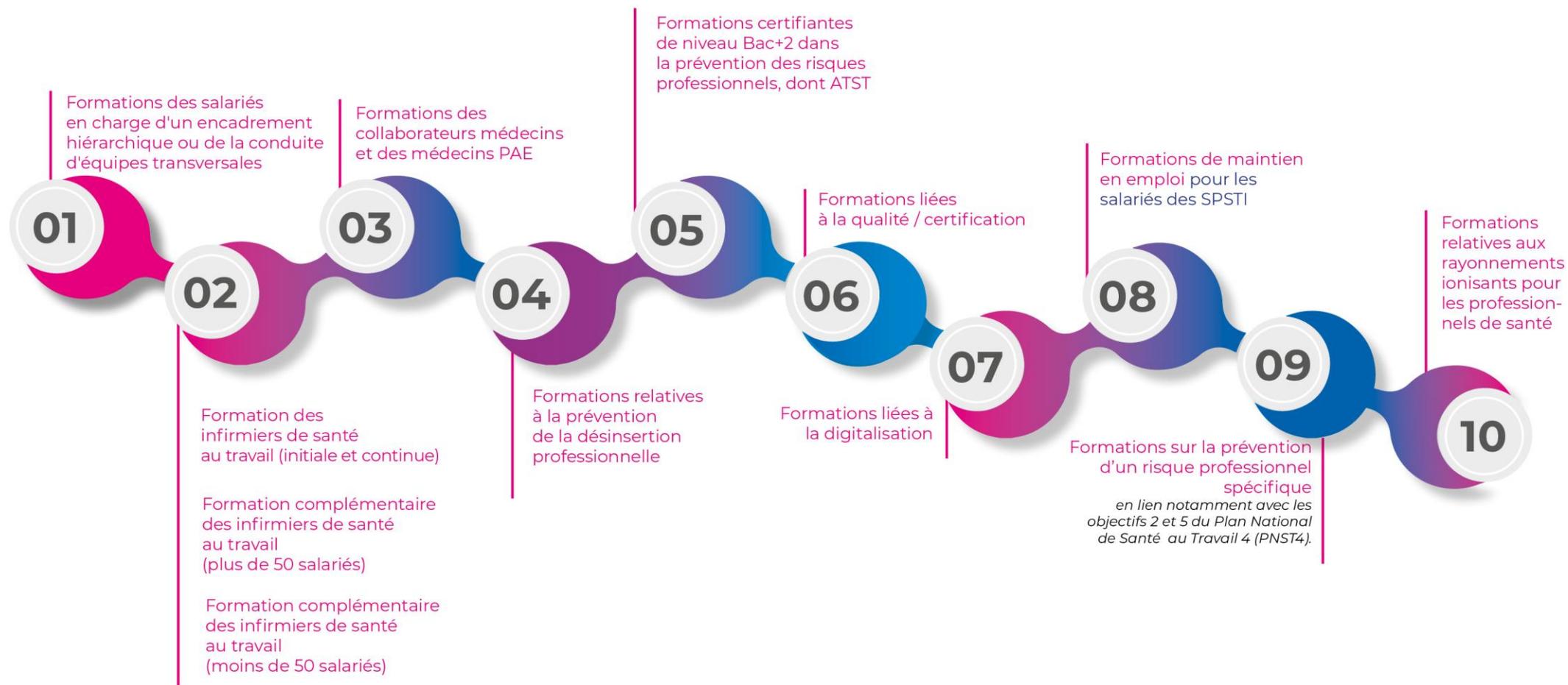
---

## Autres sujets traités en 2024 :

- Les RMAG
- Les frais de déplacement et de repas
- La contribution conventionnelle versée au titre de la formation professionnelle
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## Axes prioritaires au titre de l'année 2025





12.12.24

# RENCONTRE NATIONALE DES PROFESSIONNELS RH

# 01

Conventionnement  
2024

# 02

Engagements  
2024

# 03

Fonds  
Conventionnels  
Mutualisés 2025

# 04

Actualités VAE

# 05

Etude NTIC –  
Ateliers régionaux



**01**

**CONVENTIONNEMENT 2024**

# CONVENTIONNEMENT 2024, AU 01/11/24

— Un conventionnement en légère baisse par rapport à 2023 (-4,6%)

Catégorie UP	Nombre d'UP Cotisation	Nombre de conventions	% par Catégorie
MOS	22	12	54,5%
M50	60	45	75,0%
P50	106	94	88,7%
P3C	8	8	100,0%
<b>Total général</b>	<b>196</b>	<b>159</b>	<b>81,1%</b>

The background features a series of concentric, thin white circles centered on the left side of the page. The number '02' is prominently displayed in a large, white, sans-serif font. Two white curved lines, one above and one below the '0', partially encircle it.

**02**

**ENGAGEMENTS 2024**

# ENGAGEMENTS 2024

— Un niveau d'engagement au plus haut depuis 2021

Enveloppes	Nombre de dossiers	Nombre bénéficiaires	Dotation	Engagement Total	Taux engagement Total
Encadrement hiérarchique ou transversale	172	725	600 000 €	497 676 €	82,95%
Formation initiale : Infirmiers Diplômés d'Etat	122	236	952 000 €	771 345 €	81,02%
P50 : Formation Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE)	72	440	1 000 000 €	508 299 €	50,83%
M50 : Formation Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE)	22	42	200 000 €	64 639 €	32,32%
Collaborateurs médecins et médecins PAE	219	312	500 000 €	593 807 €	118,76%
Prévention de la désinsertion professionnelle	81	514	440 000 €	239 332 €	54,39%
Forma. certif. (bac +2) : prévention risq. pro.	68	106	400 000 €	320 507 €	80,13%
Qualité/Certification	54	204	150 000 €	87 830 €	58,55%
Digitalisation	38	865	150 000 €	144 435 €	96,29%
Maintien en emploi	9	21	50 000 €	20 482 €	40,96%
Prévention d'un risque professionnel spécifique	445	1633	1 008 000 €	887 853 €	88,08%
<b>TOTAL FCM EXERCICE 2024</b>	<b>1 302</b>	<b>5 098</b>	<b>5 450 000 €</b>	<b>4 136 204 €</b>	<b>75,9%</b>

**03**

**FONDS CONVENTIONNELS  
MUTUALISÉS 2025**

# FONDS CONVENTIONNELS MUTUALISÉS 2025 : 10 AXES PRIORITAIRES

- 1. Formations des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou de la conduite d'équipes transversales
- 2. Formations des IDE à la santé au travail (formation initiale / formation complémentaire)
- 3. Formations des collaborateurs médecins et médecins PAE
- 4. Formations relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle
- 5. Formations certifiantes de niveau Bac+2 dans la prévention des risques professionnels
- 6. Formations liées à la qualité/certification
- 7. Formations liées à la digitalisation
- 8. Formations de maintien en emploi pour les salariés SPSTI
- 9. Formations sur la prévention d'un risque professionnel spécifique
- 10. Formations relatives aux rayonnements ionisants

# FCM 2025 : CONDITIONS D'ACCÈS ET D'ATTRIBUTION

- Être à jour de ses contributions conventionnelles et volontaires
- Avoir signé une convention de service définissant son niveau de contribution globale
- Avoir adressé à l'OPCO Santé, son plan de développement des compétences prévisionnel (PDC), pour en permettre l'analyse et l'optimisation des financements disponibles
- L'accès est réservé prioritairement aux adhérents dont les moyens sont insuffisants pour répondre aux besoins inscrits dans leur PDC
- L'attribution est prise dans la limite des crédits disponibles

# AXE 1 : ENCADREMENT HIÉRARCHIQUES – CONDUITE D'ÉQUIPE



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Les formations professionnelles débutées en 2025 selon programme continu ou discontinu, entrant dans le champ pédagogique visant à la maîtrise des compétences nécessaires au pilotage des équipes.

Sont concernées, toutes les formations qui ont trait à la gestion d'équipe, abordant par exemple les sujets de coordination, animation, mobilisation des équipes ou encore communication en équipe, régulation des conflits.



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel :

- plafonné à **500€ par jour et par stagiaire**
- dans la limite de quatre journées par formation

Les journées de formation peuvent être fractionnables en demi-journées.

Tous les postes de frais sont concernés.

Les fondamentaux du management / Management de projet / Médiation, régulation en situation de conflits / Mobiliser, animer les équipes / Management de managers / Renforcer les pratiques managériales hybrides etc.

# AXE 2 : IDE A LA SANTÉ AU TRAVAIL

## FORMATION INITIALE



### LES FORMATIONS ELIGIBLES

Les formations d'infirmier à la santé au travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et qui seront achevées au plus tard au 31/12/2026, mises en œuvre dans le cadre du PDC.



### PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**4000€ par stagiaire**

## FORMATION COMPLÉMENTAIRE



### LES FORMATIONS ELIGIBLES

Tout module de formation complémentaire dans le cadre du PDC, suivi par les infirmiers de santé au travail ayant commencé à exercer en santé au travail avant le 31/03/2022 (décret n°2022-1664 du 27/12/22 et arrêté du 30/01/23)



### PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**2000€ par stagiaire et par module.**

Les journées de formations peuvent être fractionnables.

# AXE 3 : MÉDECINS COLLABORATEURS ET MÉDECINS PAE



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Les formations débutées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ou antérieurement.

Pour des médecins engagés par le SPSTI 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 à hauteur du coût pédagogique figurant sur la convention de formation plafonné à :

**2000€ par formation, par stagiaire et par an.**

# AXE 4 : PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

La formation relative à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), non diplômante, dispensée en direction des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Cette formation devra être axée sur la sensibilisation et la méthodologie.



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**1000€ par stagiaire**

# AXE 5 : FORMATIONS CERTIFIANTES BAC+2 DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Toutes les formations certifiantes de niveau Bac+2 portant sur la prévention des risques professionnels.

En incluant dans cet axe la formation menant au métier de conseiller en prévention des risques professionnels dès lors qu'elle est bien certifiante de niveau Bac+2



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**4000€ par stagiaire**

**Cumulable avec le dispositif ProA**

# AXE 6 : QUALITÉ / CERTIFICATION



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Toutes les formations portant sur la qualité et la certification.

Par exemple : professionnel en charge de la qualité et/ou de la certification, auditeur...

En excluant les formations internes,

En incluant dans cet axe la prestation RH proposée par l'OPCO Santé (Axe : organisation du travail, transformation et management).



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**1000€ par stagiaire**

Auditeur ICA Qualité Iso 9001 / DU Manager QSE / Exigences SPEC 2217 / Responsable Qualité / Devenir auditeur interne

# AXE 7 : DIGITALISATION



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Toutes les formations touchant à la digitalisation

Par exemple : les formations data, celles en lien avec la cybersécurité...

En excluant les formations internes,

En incluant dans cet axe la prestation RH proposée par l'OPCO Santé (Axe : transition numérique, transition digitale).



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**1000€ par stagiaire**

Fortinet, sécurité réseaux / Hacking et sécurité : les fondamentaux / RGPD / Power BI / DMST : les données et la digitalisation

# AXE 8 : MAINTIEN EN EMPLOI POUR LES SALARIÉS SPSTI



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Toutes les formations et les bilans de compétences visant à anticiper les risques d'inaptitude :

Pour toute demande, doit être joint, le justificatif de la préconisation du médecin du travail

En cas de licenciement pour inaptitude, le salarié peut mobiliser son CPF avec dotation de l'employeur : justificatif de la dotation employeur sur le CPF



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**1000€ par stagiaire**

# AXE 9 : PRÉVENTION D'UN RISQUE PROFESSIONNEL SPÉCIFIQUE - POUR CONSEILLER LES ADHÉRENTS DES SPSTI



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Toutes les formations relatives aux TMS, aux risques : biologiques, chimiques, RPS, physiques (bruits, vibrations, ambiance lumineuse, ambiance thermique), routier, chute de hauteur, chute de plain-pied, à l'amiante, **aux rayonnements ionisants hors médecin et infirmier**, à l'aide à l'élaboration du DUERP et aux formations certifiantes de formateur SST, PRAP, en santé mentale, aux risques chimiques.

Notamment en lien avec l'objectif 2 et 5 du PNST4



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**1500€ par stagiaire**

Conduire une démarche de TMS / Evaluation du risque chimique et suivi salarié / Addictions et travail : conduite à tenir / travail des métaux : prévenir le risque / Prévention des risques professionnels : les fondamentaux etc.

# AXE 10 : RAYONNEMENTS IONISANTS POUR LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ



## LES FORMATIONS ELIGIBLES

Toutes les formations relatives aux rayonnements ionisants pour les médecins et autres professionnels de santé dans les conditions visées par l'arrêté du 06/08/2024



## PRISE EN CHARGE

Abondement conventionnel à hauteur de :

**500 € par stagiaire**

**Limité à 1 stagiaire par SPSTI demandeur (SIREN)**



**04**

**ACTUALITÉS VAE**

# ACTUALITÉS VAE : CONTEXTE

## — Réforme de la VAE suite à la loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022

- Facilite l'accès en **allégeant les conditions d'éligibilité**
- **Allonger la durée** du congé VAE
- Créer un service public dédiée à la VAE : **France VAE**

## — Nouvelle VAE

- Développement progressif de puis juillet 2023, avec **209 certifications éligibles** à la prise en charge sur France VAE
- **Parallèlement, la VAE de 2022 est maintenue** pour les certifications non inscrites sur la plateforme
- **50 000 parcours** ont été enregistrées depuis son lancement

# ACTUALITÉS VAE : ÉVOLUTIONS

## — Diminution du nombre de certifications accessibles par France VAE

- Fermeture temporaire début juin de la plateforme
- Réouverture le 10 juillet pour seulement 24 certifications inscrites dans le « care »

## — Limite budgétaire

- Instauration d'une limite de financement de 3 500€ par parcours
- Les frais de jury se sont plus financés par France VAE

## — Modification du financement

- Depuis le 25 octobre, le financement n'est plus supporté par la France VAE
- Le financement peut être assuré par le salarié et/ou par son employeur dans le cas d'un projet coconstruit
- Les candidatures doivent toujours être déposées sur France VAE

## — Financement

- Plan de développement des compétences : Fonds conventionnels mutualisés ou CIFA
- ProA : 70€ de l'heure avec un plafond de 3 000€
- CPF : à l'initiative du salarié



**05**

**ETUDE NTIC –  
ATELIERS RÉGIONAUX**

# ETUDES NTIC : ATELIERS RÉGIONAUX

## — 5 ateliers en présentiel organisés lors des cercles des adhérents SPSTI

- Un atelier en présentiel par inter région, si besoin complété par des ateliers en distanciel
- Animation par le prestataire et les équipes régionales de l'OPCO Santé (notamment directeurs interrégionaux et conseillers emploi formation).
- Ces ateliers se dérouleront l'après-midi (la matinée étant consacrée notamment à la présentation de l'offre de service et des dispositifs de financement)

## — Cible : adhérents SPSTI, membres des CSE, salariés travaillant sur des sujets en lien avec l'informatique et les NTIC.

## — Ateliers en cours d'organisation sur le premier trimestre 2025/ Point à date

- Pour la DIR Aura, Sud et Corse : 23 janvier en présentiel à Lyon
- Pour la DIR Sud-Ouest : 28 janvier en distanciel pour la Nouvelle Aquitaine et 30 janvier en présentiel à Toulouse

# ETUDES NTIC : ATELIERS RÉGIONAUX

## — Les ateliers auront pour objectif d'alimenter la réflexion suivante :

- Comment utiliser l'étude pour accompagner les salariés ?
- Comment construire son PDC ?

## — Format interactif et opérationnel (quizz, échanges...)

## — Thématiques traitées :

- Prendre connaissance des principaux résultats de l'étude sur l'impact des NTIC sur les métiers au sein des SPSTI (présentation courte orientée compétences)
- Recenser les compétences et métiers clés concernés par les évolutions
- Co-construire un plan de développement des compétences

## — Une synthèse des ateliers sera réalisée par le prestataire et servira notamment à alimenter l'offre de services SPSTI

# TRAVAUX DE LA COMMISSION RH

# TRAVAUX DE LA COMMISSION RH

---

## □ Démarche d'élaboration des fiches de fonctions types dans les SPSTI

La Commission RH de Présanse accompagnée du cabinet Thomas Legrand s'est attelée à élaborer des fiches de fonction types, en lien avec les emplois-repères conventionnels (*tant dans la filière Prévention que dans la filière Support*), et à coter les compétences requises pour chacune d'elles. L'objectif est d'aider les SPSTI à construire leurs propres fiches de fonctions et à identifier les compétences nécessaires.

→ <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/modeles-de-fiches-de-fonction/>





# RAPPORT DE BRANCHE 2024

# RAPPORT DE BRANCHE 2024



## Présentation et méthodologie

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

# PRESENTATION ET METHODOLOGIE

**130 répondants**

**77 % de SPSTI et 83 % des salariés de la branche**

Questionnaires administrés de mars à juin 2024

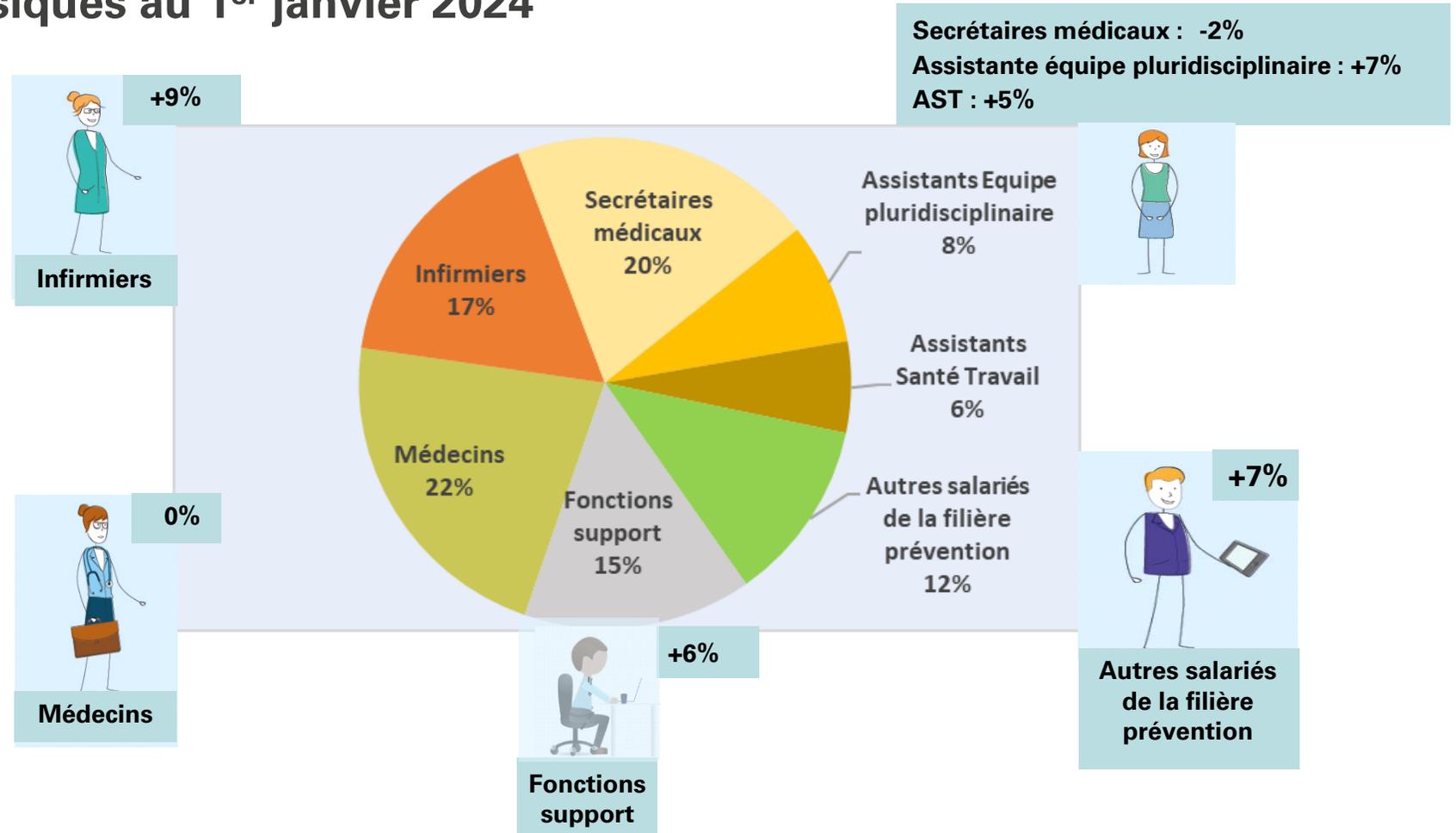
## **Les changements par rapport à l'édition précédente**

- Ajout d'éléments sur le remboursement des frais de déplacement professionnels,
- Présentation des index égalité femmes/hommes à partir des données publiées sur le site du Ministère du travail,
- Ajout de données sur les bénéficiaires de la formation professionnelle, répartis entre les hommes et les femmes, pour quelques emplois,
- Ajout des axes de formation prioritaires de l'OPCO Santé
- Un rappel du calendrier des négociations collectives de la branche professionnelle des SPSTI.

# 1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

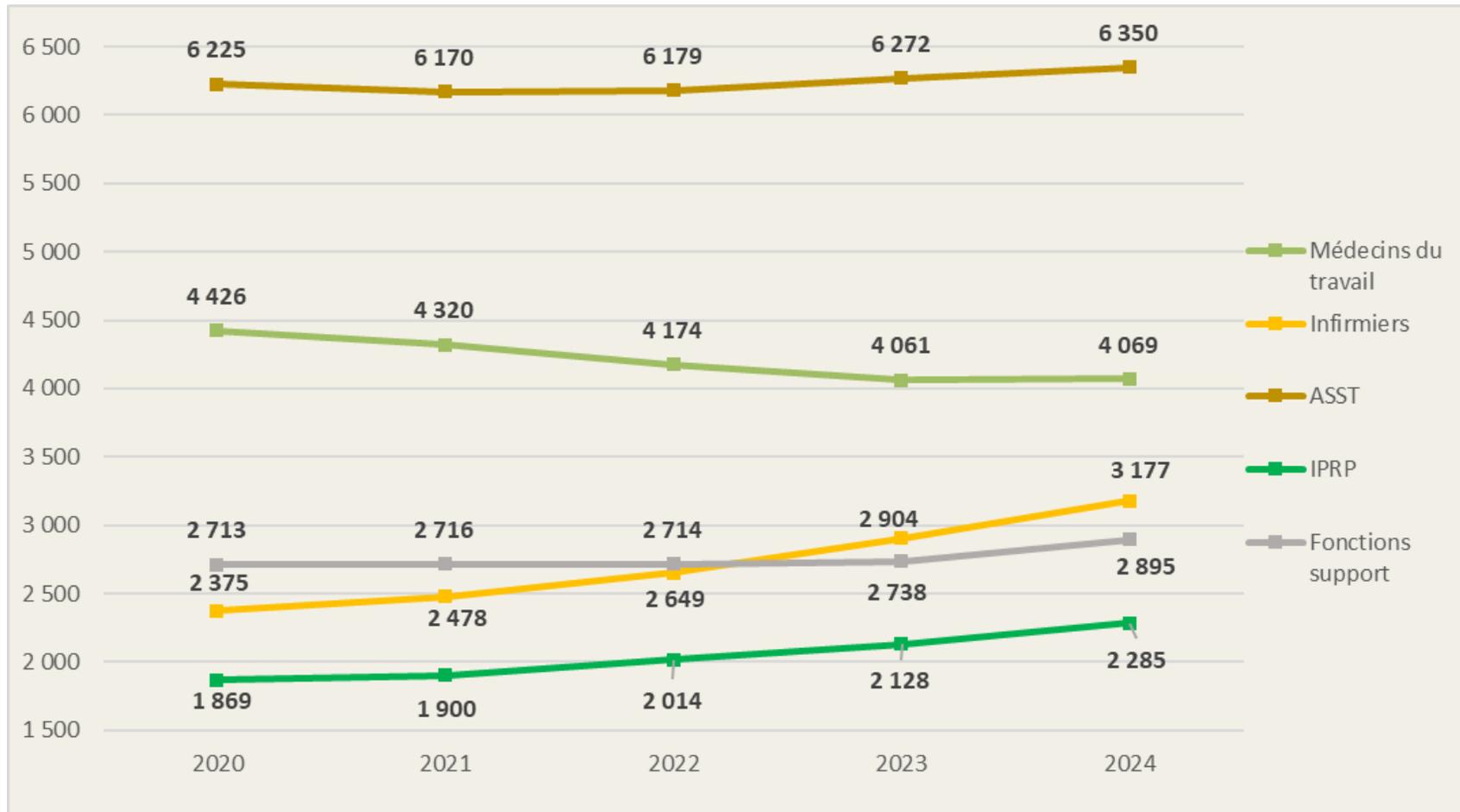
18 776 personnes physiques au 1<sup>er</sup> janvier 2024

+ 3,7 % vs 2023



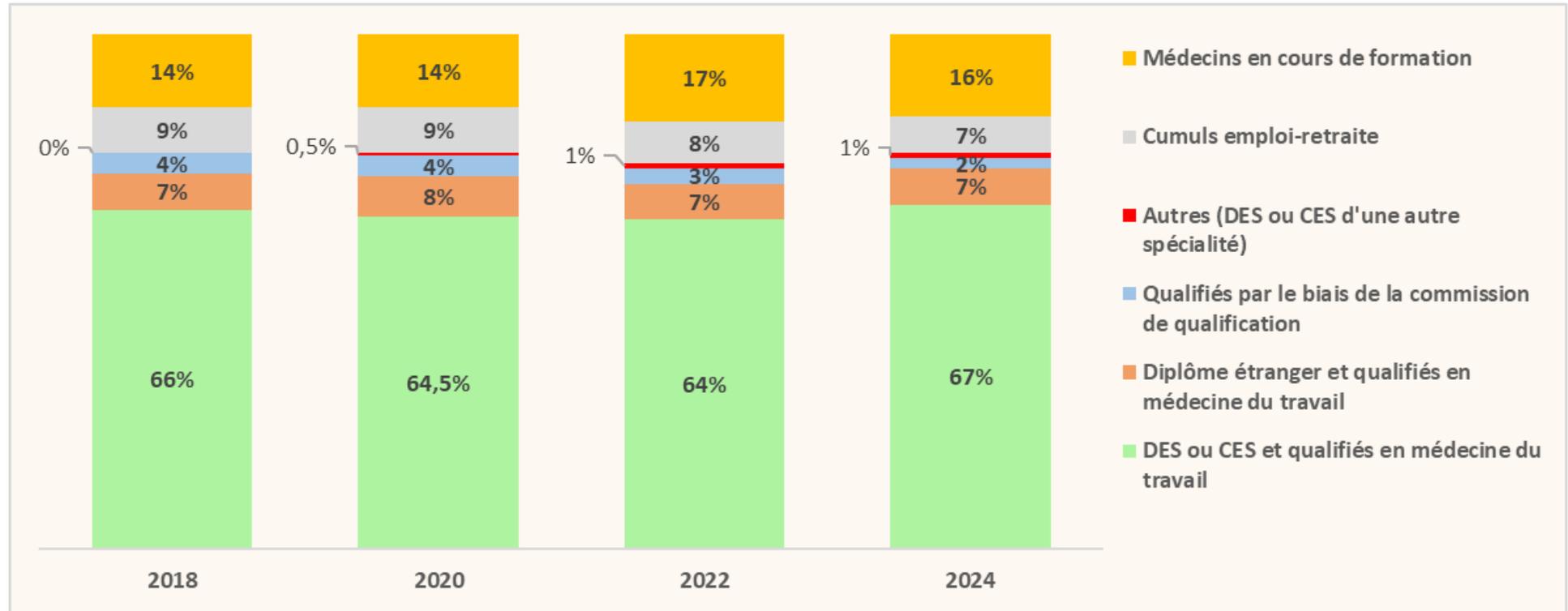
# 1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

## Evolution des effectifs en personnes physiques par groupe d'emplois de 2020 à 2024



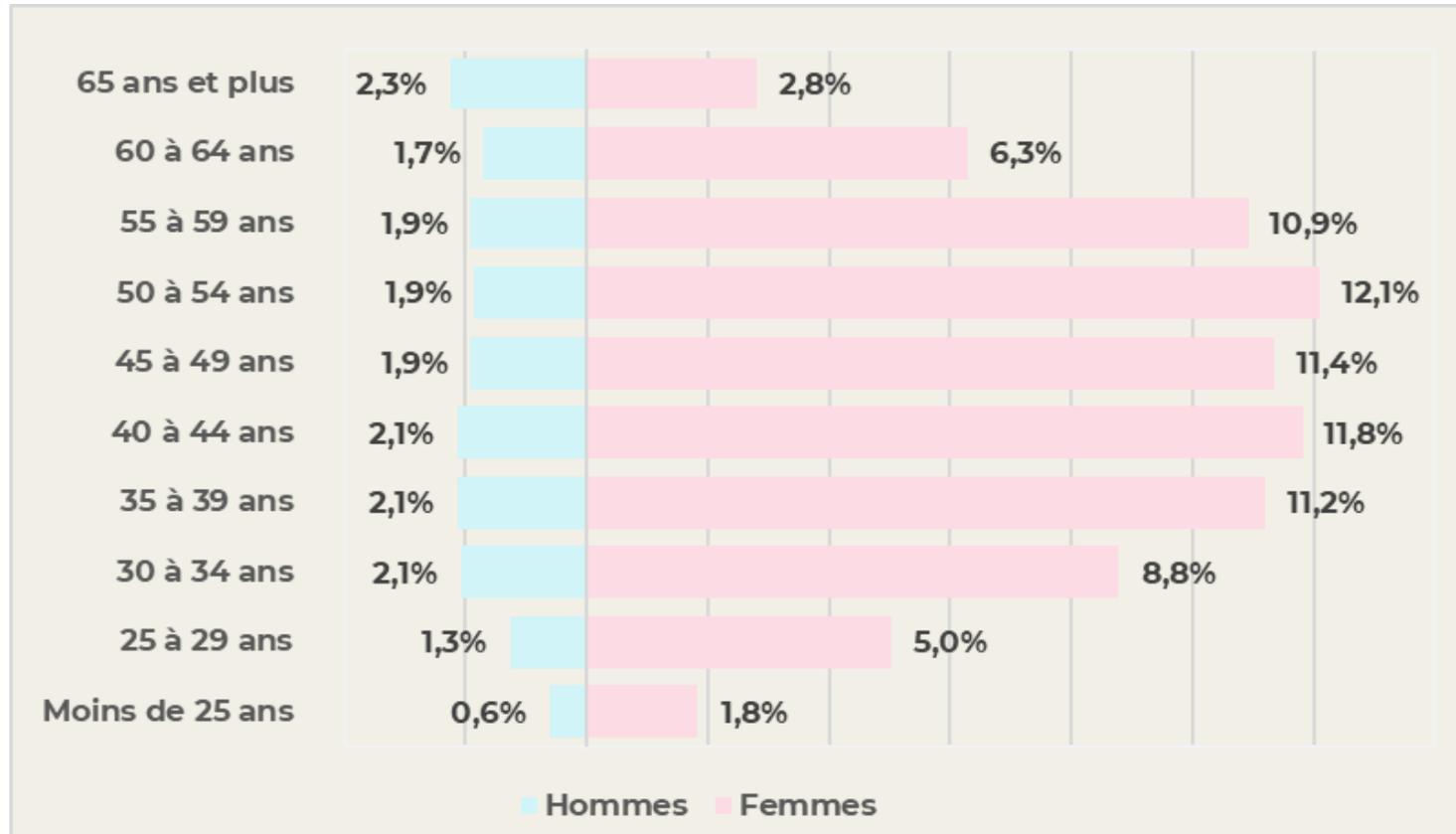
# 1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

## Evolution de la structure des effectifs des médecins en ETP



# 1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

## Pyramide des âges en 2023 - Ensemble du personnel

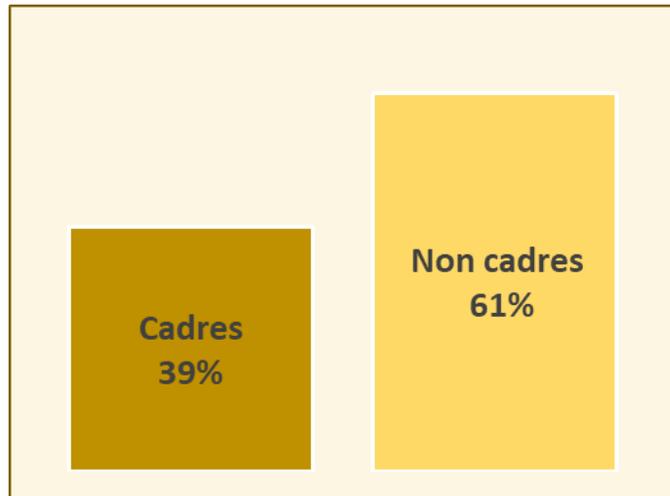


*Effectifs sur l'année, en personnes physiques, quel que soit le contrat, et quel que soit le temps de travail*

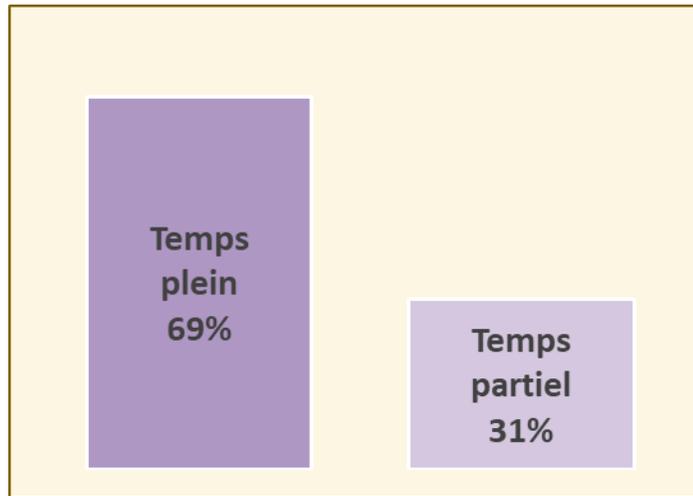
# 1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

## Types de contrats en 2023 - Ensemble du personnel

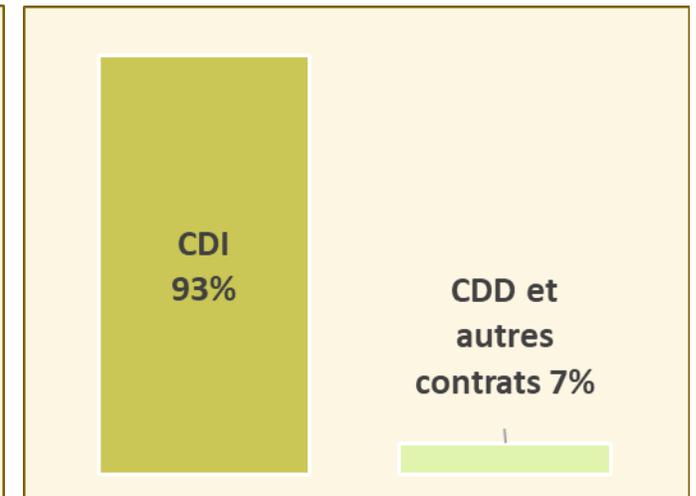
*Répartition selon le statut*



*Répartition selon le temps de travail*



*Répartition selon la nature du contrat*



# 1- DEMOGRAPHIE PROFESSIONNELLE

## Profils des principaux groupes d'emplois au 1<sup>er</sup> janvier 2024

	Effectifs	Age moyen	% femmes
Médecins du travail	3 503	54	67%
Collaborateurs médecins	566	48	
Infirmiers en Santé au Travail	3 177	44	89%
ASST / Secrétaires médicaux	3 690	44	97%
ASST / Assistants équipe pluridisciplinaire	1 504	44	98%
ASST / Assistants Santé Travail	1 156	46	91%
Autres salariés de la filière prévention	2 285	40	69%
Fonctions support	2 895	45	76%

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

## 2- Suivi des accords de branche



### Emploi de travailleurs handicapés dans les SPSTI de 20 salariés et plus

	2021	2022	2023
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé	38,5%	37,3%	36,4%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	7,1%	7,3%	7,9%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé	19,3%	19,7%	17,6%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	80,7%	85,6%	86,7%

## 2- Suivi des accords de branche



### Suivi des indicateurs de l'accord du 20 mai 2021

% de Services	2021	2022	2022
Disposant du DUERP	96%	97%	98%
Ayant désigné un salarié référent	63%	65%	69%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	7%	5%	8%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	11%	8%	8%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	42%	51%	64%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	34%	43%	47%

# 3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Une masse salariale en progression de 5,7 % en 2023

*Evolution de la masse salariale et des effectifs en 2023  
(des SPSTI ayant répondu à l'enquête)*

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2022	2023	Δ	2022	2023	Δ
Cadres	419,9	440,2	4,8%	4 957	5 119	3,3%
Non Cadres	278,7	298,5	7,1%	8 783	9 168	4,4%
<b>Ensemble du personnel</b>	<b>698,6</b>	<b>738,7</b>	<b>5,7%</b>	<b>13 740</b>	<b>14 287</b>	<b>4,0%</b>

# 3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

## Salaires bruts annuels et ancienneté moyenne en 2023

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaires brut moyen (€)	Salaires brut médian (€)	Ancienneté moyenne (années)	Age moyen (années)
<b>Médecins</b>						
20	Collaborateurs médecins	67 746	90 195	88 840	2	48
21	Médecins du travail	76 730	105 810	104 897	10	54
<b>Filière prévention</b>						
6	ASST / Secrétaires médicaux	24 403	30 396	29 882	12	45
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	25 135	31 125	30 434	12	45
9	ASST / Assistants en Santé Travail	26 871	34 982	34 449	15	46
10	Techniciens hygiène sécurité	27 839	36 669	35 823	11	41
12	Infirmiers en santé au travail	29 879	39 516	39 031	4	44
16	Ergonomes	34 420	44 620	43 823	9	38
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes	34 420	47 552	46 898	10	41
16	Psychologues du travail*	34 420	44 375	38 326	5	41
<b>Filière support</b>						
5	Secrétaires administratifs	23 692	32 111	31 618	13	46
9	Assistants de direction	26 871	36 800	35 940	14	47
10	Comptable	27 839	38 878	37 083	13	48
14	Responsables de services	32 069	50 851	48 194	10	46
14	Responsables techniques	32 069	48 497	45 484	10	44
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	38 272	71 741	65 966	10	49

# 3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

## Participation et intéressement

<i>Part des SPSTI concernés et montants versés en 2023</i>	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	64%	20%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	39%	96%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,7%	2,8%

**57 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), 31 % d'entre eux l'ont abondé en 2023.**

# 3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

L'augmentation moyenne par salarié s'établit à 3,8 %  
(augmentations générales uniquement)

	2023	% Services	% salariés concernés
	< 3,5%	25 %	24 %
<i>Accord de branche 2023</i> →	3,5 %	36 %	32 %
	> 3,5 %	39 %	44 %

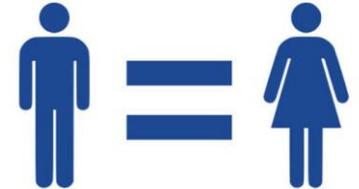
# 3- MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

## Index Egalité Femmes / Hommes

*Données Ministère du travail, de la santé et des solidarités*

Sur 95 Services, la note globale n'est pas calculable pour 43 d'entre eux (au moins 1 indicateur non calculable, en dehors de celui relatif au congé de maternité si aucun congé de maternité n'a eu lieu dans l'année).

Lorsque la note globale est non calculable, c'est essentiellement l'indicateur d'écart de rémunération qui n'est pas calculable.



<b>Note globale</b>	
<b>Nombre de Services avec une note calculable</b>	52
<b>Nombre de points maximum possible</b>	100
<b>Note moyenne</b>	88,7
<b>Note minimum</b>	51,0
<b>Note maximum</b>	100
<b>Note modale</b>	86

# 4 – FORMATION PROFESSIONNELLE

**En 2023, l'effort de formation global représente 4,5 % de la masse salariale**

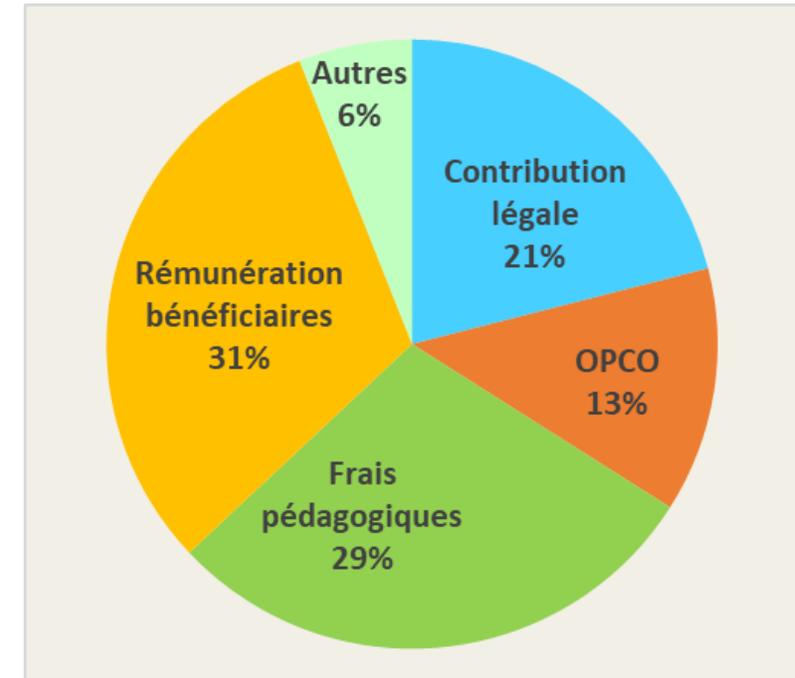
**79 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation**

**La dépense moyenne par salariés s'élève à 2 139€**

**120 Services ont signé une convention avec l'OPCO Santé**

**92 % des Services ont indiqué que les axes prioritaires définis par la branche correspondent à leurs besoins**

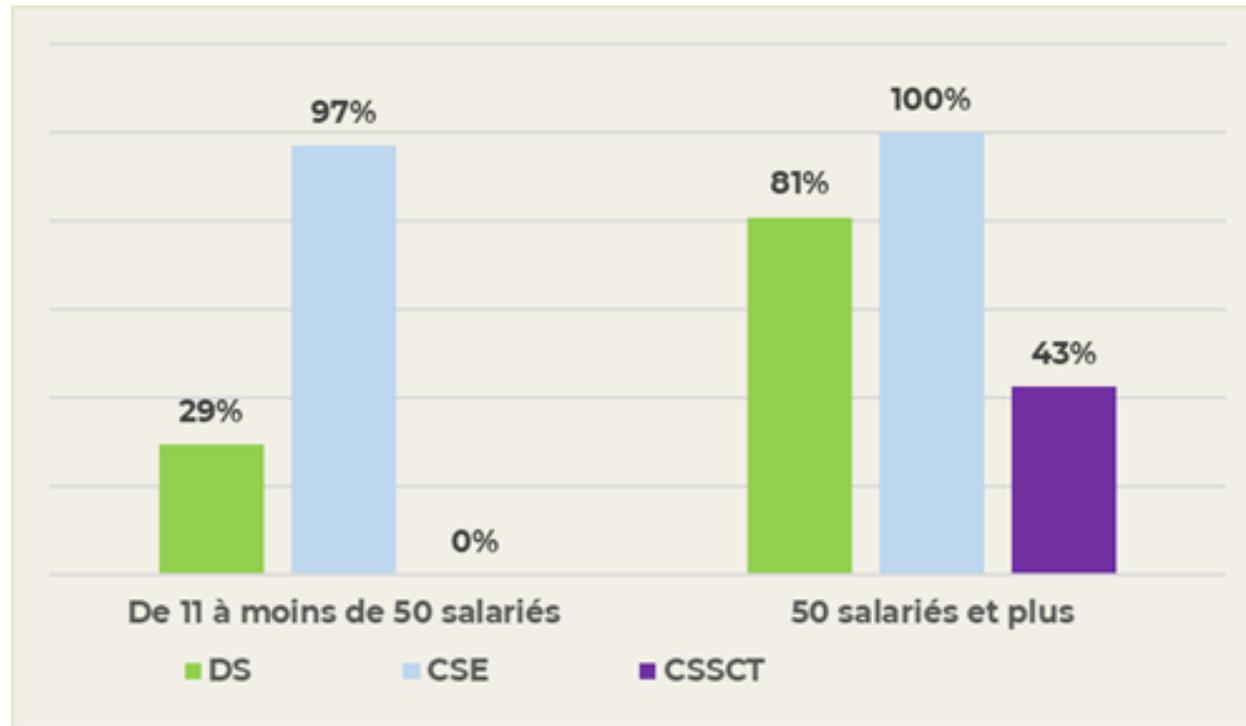
**Répartition des dépenses de formation en 2023**



# 5 - DIALOGUE SOCIAL

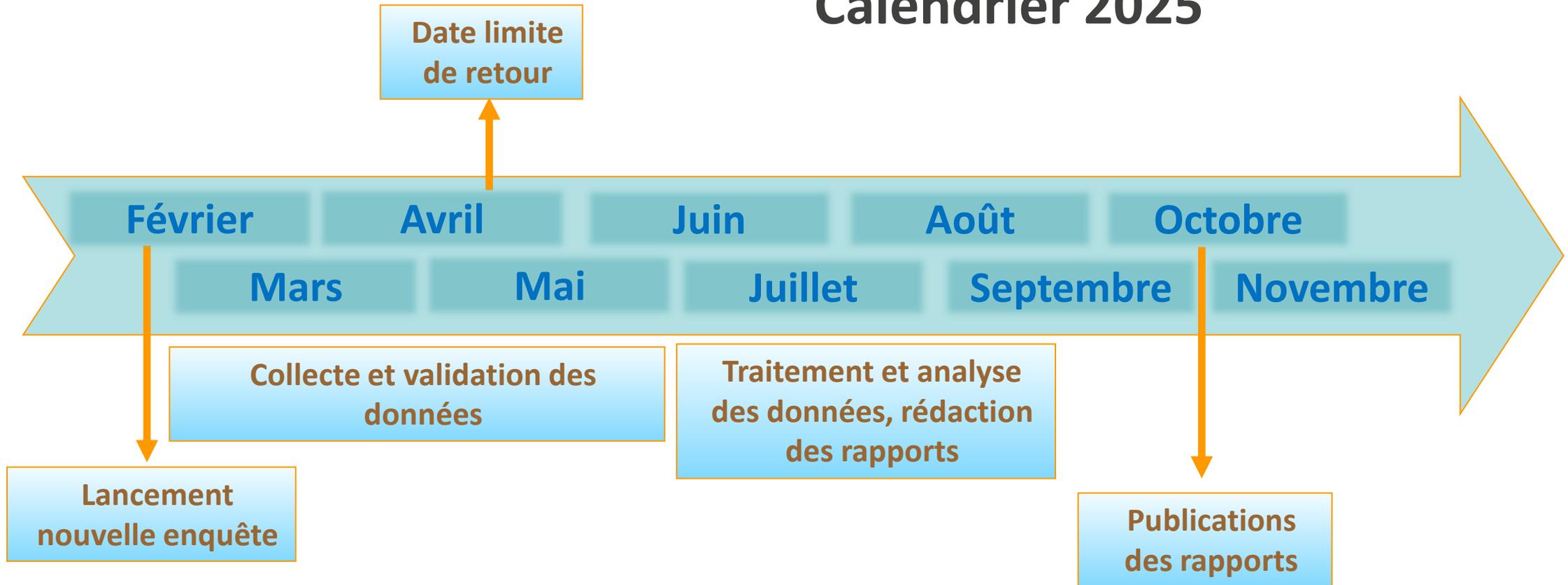
## Instances Représentatives du personnel en 2023

*Part des SPSTI dotés de chaque instance*



# 6 – Prochaine enquête

## Calendrier 2025



## 6 – Prochaine enquête



**Données réparties entre les hommes et les femmes**

**Données encore sur la classification de 2013 mais modification du fichier de salariés pour intégrer les nouvelles classes si elles sont déjà connues.**

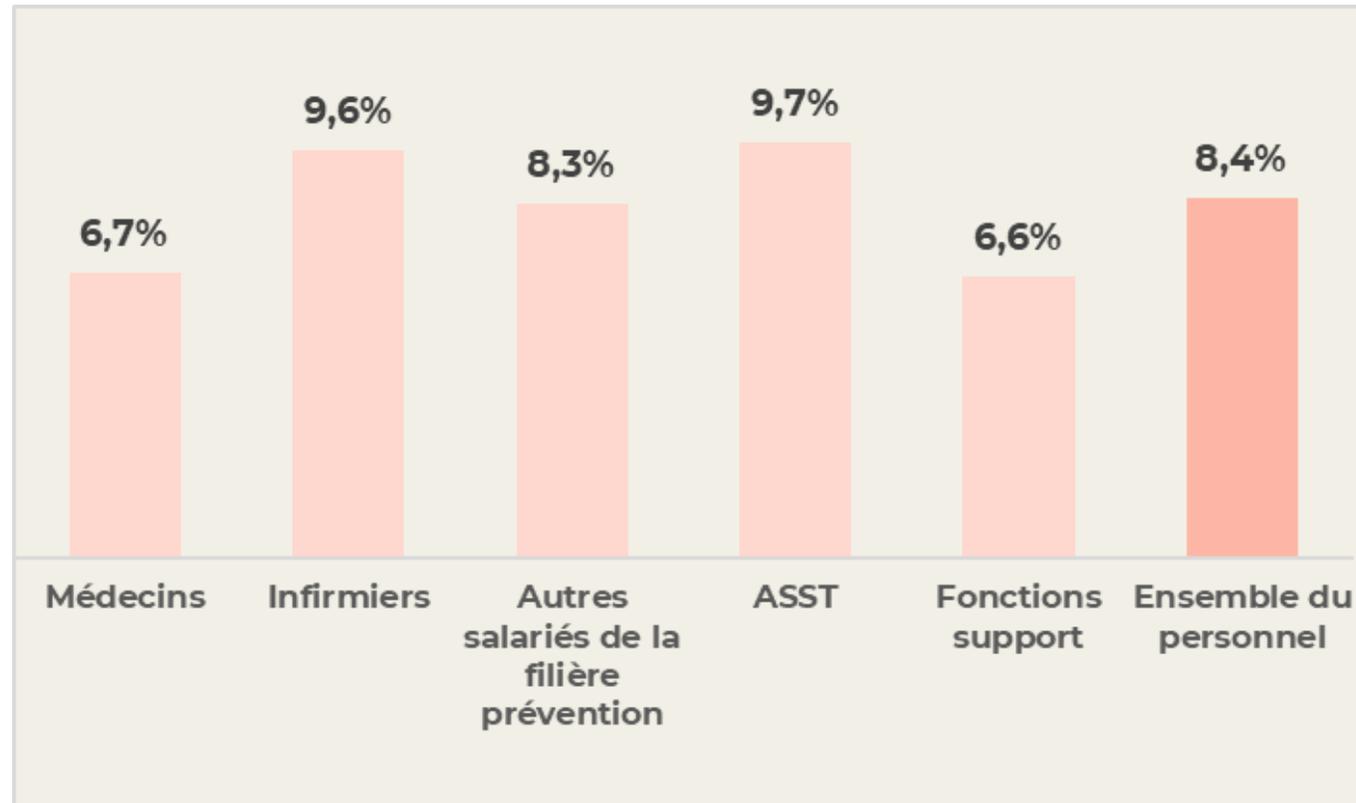
# Table ronde 1

## Evolution du taux d'absentéisme de 2019 à 2021

Ensemble du personnel des SPSTI	2019	2020	2021	2022	2023
Hors congés de maternité et paternité	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%
Y compris congés de maternité et paternité	8,7%	11,5%	11,0%	10,8%	9,7%

# Table ronde 1

## Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2023



# Table ronde 1

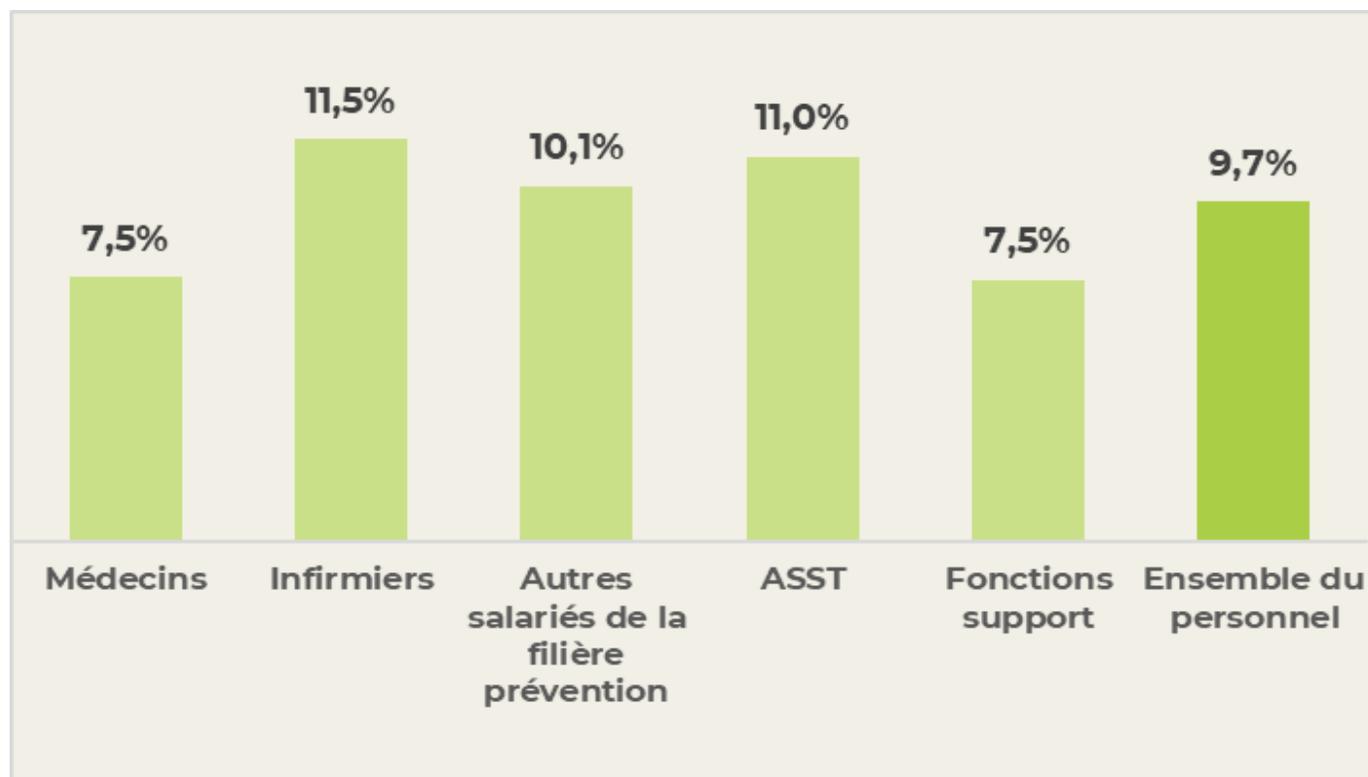
## Evolution du taux d'absentéisme de 2019 à 2021

	2019	2020	2021	2022	2023
Médecins du travail	6,5%	9,1%	7,5%	7,8%	6,7%
Infirmiers de Santé au travail	7,0%	12,0%	10,0%	10,6%	9,6%
Autres salariés de la filière prévention	6,9%	8,5%	9,2%	9,3%	8,3%
ASST	8,0%	11,7%	11,0%	10,8%	9,7%
Fonctions support	7,1%	7,7%	7,4%	7,7%	6,6%
Ensemble du personnel	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%

# Table ronde 1

## Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2023

(Y compris congés de maternité et paternité)



**TABLE RONDE N° 1 :  
« QUELLES SOLUTIONS CONCRETES  
POUR PREVENIR L'ABSENTEISME DANS  
LES SPSTI »**

*Exploration des actions et des initiatives RH pour renforcer la motivation et l'engagement au travail*

# TABLE RONDE N°1

---

## Prévenir l'absentéisme en entreprise

L'absentéisme représente pour l'entreprise, le salarié et la société, une source conséquente de coûts directs et indirects. Ses causes et ses manifestations sont multiples et complexes, spécifiques à chaque organisation et nécessitent une analyse en lien avec les conditions de travail.

*<https://www.anact.fr/absenteisme#:~:text=L'absent%C3%A9isme%20repr%C3%A9sente%20pour%20l,avec%20les%20conditions%20de%20travail>*





# Engagement Professionnel

Ou comment réduire l'absentéisme ?

## Ce sur quoi nous pouvons agir :

- **Prévention** des facteurs de dégradation des conditions de travail :
  - Ambiance physique
  - Organisation du travail
  - Qualité de la relation d'emploi
  - Conciliation des temps professionnels et privés...
- Agir sur **l'engagement et l'implication professionnelle.**



# L'engagement Professionnel

Se manifeste quand les collaborateurs se sentent véritablement connectés à leur lieu de travail, à ses objectifs, à sa mission.



# Les principaux leviers

de l'engagement professionnel

- Motivation et reconnaissance
- Environnement de travail et culture d'entreprise
- Pratiques managériales

# Rappel

Entre 20 et 25% des arrêts maladie sont sans motif de santé et sont liés à une absence de motivation, une lassitude professionnelle, une fatigue mentale ou engendrés pour des raisons découlant du travail : difficultés liées à l'organisation ou aux pratiques managériales....

## Susciter la motivation

- Par une communication Interne efficace et transparence
- En répondant aux besoins et aux attentes des salariés
- Par la formation et l'évolution professionnelle
  - Investir dans l'avenir des collaborateurs et valoriser la croissance professionnelle

## En donnant du sens

- Des missions claires et cohérentes entre elles
  - Projet de service
  - Orientations stratégiques pour l'année (donner du sens)
    - Objectifs, Défis, moyens, planification...  
-> Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit
  - Politique d'amélioration continue
  - Donner un cadre aux équipes pour leur permettre de fixer leurs propres objectifs

# Une communication interne efficace et transparente

En se rappelant que la multiplication des canaux de communication permet d'augmenter les chances d'informer les bonnes personnes.

## Pour :

- Transmettre des informations importantes
- Renforcer la culture d'entreprise
- Promouvoir la compréhension mutuelle
- Reconnaître les contributions des collaborateurs et des équipes

## Assurer une communication transparente pour renforcer le climat de confiance

- Des objectifs clairement affichés
- Des défis identifiés et partagés
- Des feedbacks réguliers
- Les mise en avant des différents métiers / initiatives / expérimentations....

# Détecter et Répondre aux besoins et aux attentes des salariés

Toujours rester ancré au terrain pour une meilleure écoute

## DETECTER :

- RESTER A L'ECOUTE !!
  - Promouvoir, mettre en place les lieux d'expression collective / Créer des espaces, des temps d'échanges
    - Réunions métiers, REX, Groupes de travail, instances...
  - Adapter les trames d'entretien (Pro, Retours, annuels, fin de période d'essai...) pour :
    - Favoriser l'écoute
    - Faire émerger les attentes
    - Faire émerger les forces des collaborateurs
- Un service RH disponible aux sollicitations individuelles

## REPONDRE :

- Encourager et utiliser les forces des collaborateurs
- Relever et féliciter les efforts
  - *Primes, octroi de jours de repos, aménagements flexibles, invitation à déjeuner / dîner...*
- Informer les salariés sur l'impact de leur travail
  - Indicateurs
  - Journal des réalisations...

# Investir dans l'avenir des collaborateurs et valoriser la croissance professionnelle

Aider les collaborateurs à développer leurs compétences

## Aider les collaborateurs à développer leurs compétences :

- **Plan de développement des compétences**
  - Coconstruire le plan de formation
  - Ne pas s'arrêter au retour sur investissement immédiat
  - Proposer des parcours certifiants
- **Travailler les plans de carrière**
  - Dialoguer avec chaque collaborateurs sur ses projets (entretiens pro par ex.)
  - Faire des feedbacks : possible / pas possible....
  - Rendre possible
- **Mise en place de mentorat et coaching**

## Permettre l'expression et la poursuite de projets personnels :

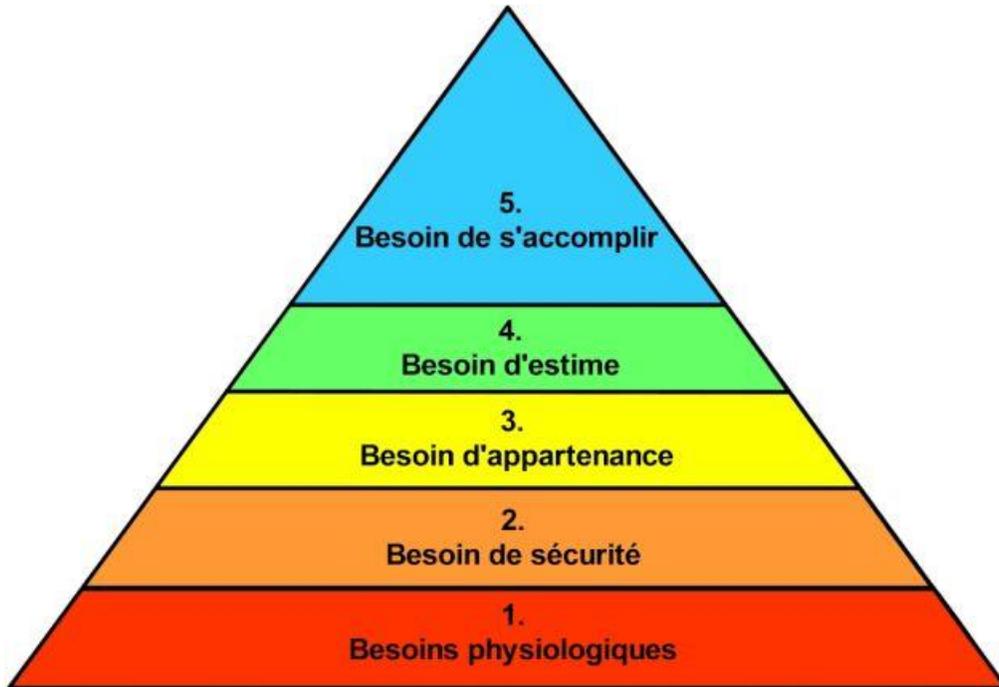
- Le congé sabbatique de 6 mois vous pose un sérieux problème ?
  - > **Utiliser votre énergie à dire OUI**
    - Préparation, organisation, communication, valorisation....
- Le temps partiel à 38 % vous pose problème ?
  - > **Utiliser votre énergie à dire OUI**
    - Préparation, organisation, communication, valorisation....

# LES FONDAMENTAUX

Toujours garder en tête notre amie :  
La pyramide de MASLOW

# REPONDRE AUX BESOINS DE LA PYRAMIDE DE MASLOW

Pour réduire l'absentéisme....



- 5. Atteindre des objectifs, se perfectionner, Elargir ses compétences, Résoudre des problèmes
- 4. Être reconnu par son manager, ses collègues – Exercer un métier utile – Exercer dans un espace de travail motivant
- 3. Être intégré dans un groupe de collègues, être informé régulièrement de la vie de l'entreprise
- 2. Posséder une stabilité d'emploi, un environnement et des conditions de travail sécurisantes
- 1. Avoir un salaire permettant de vivre décemment



# Merci de votre attention

Juliette DUCHENE-LOMBARD



AIST 21



Côte d'Or (21)



Membre de la commission RH



# FAVORISER L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL

jeudi 12 décembre 2024

\*\*\*\*\*

## PRÉSANSE

- Paris -

« L'engagement individuel pour un effort collectif, c'est ce qui fait –  
qu'une équipe fonctionne,  
qu'une association fonctionne,  
qu'une société fonctionne,  
qu'une civilisation fonctionne »



Vince LOMBARDI,  
Coach sportif américain

# Quoi ?



Faire progresser durablement, une association agile, utile, et attractive qui délivre la meilleure prestation possible dans un environnement de travail stimulant à travers une vision, une stratégie, une culture & des valeurs afin d'optimiser la satisfaction des équipes, des adhérents, & des partenaires.

# Comment ?



# Un seul doigt ne peut prendre un caillou

Proverbe Malien

... C'est pourquoi le 1<sup>er</sup> jalon est de favoriser, de renforcer la cohésion sociale, l'esprit d'équipe, le partage & l'entraide.



Recruter & promouvoir sur  
le désir de contribuer  
le désir de progresser  
**l'état d'esprit positif l'enthousiasme**

Assurer un environnement  
de travail sain, sûr,  
Convivial & Ergonomique

**Chacun est responsable** de son  
propre développement  
& co-responsable de tout le reste

Sécuriser les bases :  
l'Effcience  
le **pragmatisme**  
**l'amélioration permanente**

Encourager & développer la  
gestion des priorités **l'autonomie**,  
la **simplicité**  
la prise d'initiatives

Soutenir un équilibre de vie  
l'accomplissement personnel le  
dépassement de soi



Ça c'est la théorie, mais dans la vraie vie au quotidien,  
cela se traduit comment ?



Chaque personne de l'association doit être capable de tenir **1 seul engagement** ...

Sans jamais y déroger et pour lequel vous ne lâchez rien :

*Chaque jour, je saisis toute opportunité d'apprendre, d'améliorer, de venir en aide & de partager.  
Enthousiaste, je donne le meilleur de moi-même pour réaliser une prestation optimale.*

***Je suis une ressource clé, je suis fier de faire partie de cette aventure humaine.  
Je contribue à la satisfaction des adhérents & à la bonne marche du centre.***

... Ce n'est pas un Mantra, mais un état d'esprit, un art de vivre professionnel.

En d'autres termes, chacun doit être capable de répondre clairement à 3 questions... + 1  
...Toute personne de votre équipe qui a une réponse à ces questions, sera engagée

Se sentir utile & valorisé

Quelle est ma contribution personnelle ?

Quelle est ma place dans l'équipe ?  
Suis-je alignée avec la culture de l'entreprise ?

Renforcer le sentiment d'appartenance & de fierté



Être informé & en alignement

Pourquoi je participe ?



Comment vais-je m'améliorer, progresser & accepter des challenges ?

Trouver du sens & développer ses compétences



Le 2<sup>ème</sup> jalon est de faire vivre chaque jour avec détermination & humilité  
la culture & les valeurs  
afin de créer un environnement propice à l'engagement individuel



**Reconnaitre les efforts**  
l'engagement, le mérite  
[feedbacks & gratifications]

\*\*\*\*\*

Confiance en soi  
Désir de se dépasser



**Mener & accompagner par l'exemple**  
à travers une communication claire & directe  
Favoriser le management de proximité

\*\*\*\*\*

Appropriation - Succession



**Impliquer des salariés**  
Initier les interactions - encourager le partage  
Promouvoir le tutorat & les binômes

\*\*\*\*\*

Considération - Développement personnel



**Donner du sens & de la visibilité**  
sur les orientations stratégiques

Anticiper

\*\*\*\*\*

Vision - Stratégie  
Inspiration - Motivation



**Cultiver la positivité**

\*\*\*\*\*

Enthousiasme - Attractivité



Ça c'est la théorie, mais dans la vraie vie au quotidien,  
cela se traduit comment ?



30 ou 1 500 personnes  
1 Équipe

1 Question  
1 Réponse

1 Problème  
1 Solution

Déléguer de vraies responsabilités  
pour développer  
les compétences  
les aptitudes  
l'engagement

1 bonne Idée  
1 Action

1 Information clé  
1 communication pertinente

# Comment cultiver un environnement propice à l'engagement individuel ?



Guider – Former – Partager



Impliquer dans la décision



Confiance & Bienveillance



Apprécier une personne pour  
ce qu'elle fait & ce qu'elle est



Mission stimulante  
Proposer des Challenges



Autonomie  
Liberté d'action & de parole



Promotion - Développement



Juste rémunération



Valorisé



# CONSIDÉRATION

... Une **réelle** considération & une écoute **active**. Mais c'est quoi ?



La considération, c'est être le PDG d'un groupe de 220 000 personnes présent dans 63 pays, qui réalise 47 milliards de CA et venir écouter un vendeur parler de son métier en toute discrétion.



Oui d'accord,  
mais pour quels résultats...  
Et comment les évaluer ?



Converger vers l'épanouissement de chacun  
dans un environnement où il fait bon travailler

\*\*\*\*\*

- + initiatives + partages + engagement
- + fierté d'appartenance + prise de responsabilités
- + cooptation + candidatures spontanées

Assurer un lieu de travail sûr & sain,  
encourager la diversité.

\*\*\*\*\*

- accidents de travail
- absentéisme court & turnover
- + climat social serein & constructif

AD AUGUSTA PER ANGUSTA

Consolider & accroître la GEPP  
Assurer la succession.

\*\*\*\*\*

- + vivier interne pour les fonctions clés
- + partenariats actifs avec les écoles
- postes à pourvoir + apprentis / stagiaires

Optimiser la satisfaction de chacun  
- salariés, adhérents, partenaires -

\*\*\*\*\*

Enquête de satisfaction

4,0 ★★★★★ 10 982 avis Google

Équipe compétente – disponible - serviable



Votre responsabilité de manager ou de RH est de

**mettre en cohérence  
les moyens & les ambitions.**

... Après, si une personne n'est ni engagée, ni enthousiaste,  
c'est sa responsabilité à lui.

Si elle n'aime pas la situation  
dans laquelle elle se trouve, qu'elle

**BOUGE !**

Elle n'est pas un arbre



DREAM

BIG

SPARKLE

MORE

SHINE

BRIGHT



Merci de votre écoute,  
avez-vous des questions ?

# IMPACT DE LA « NOUVELLE » CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS DANS LES SPSTI

# La négociation portant sur la classification : une obligation réglementaire et une nécessité pour la branche

La négociation portant sur la classification des emplois est **une obligation légale de toutes les branches tous les 5 ans.**

**La classification actuelle qui date de 2013** compte 33 emplois repères et 21 classes.

❖ **Les métiers de la filière prévention** : assez structurés.

❖ **Les métiers de la filière support** : un ensemble assez décousu, avec seulement quelques points de repère et aucun parcours professionnel.

=> **les activités support n'existaient souvent que par un seul emploi repère**: ressources humaines : 1 gestionnaire ; communication : 1 chargé de communication; informatique : 1 technicien

# La négociation portant sur la classification : une nécessité pour la branche

---

- ❖ Cela conduisait les SPSTI à trouver des astuces pour arriver à faire rentrer, parfois au chausse pied, leurs postes dans les emplois repères
- ❖ Par ailleurs, **les 21 classes n'étaient pas toutes utilisées** : aucun emploi en classe 2, 4, 11, 13, 15 ...
- ❖ Certains **emplois sont devenus « fourre-tout »**.  
Exemple : chef de service : RMAG 30 984 €  
=> salaire moyen 49 466 € (+ 60 % d'écart entre la RMAG et la réalité)

# La négociation portant sur la classification : objectifs

---

## Objectifs poursuivis :

- Prendre en compte les évolutions de la profession,
- Renforcer la visibilité des possibilités d'évolution professionnelle qui constituent des facteurs importants de fidélisation et d'attractivité pour notre branche,
- Formaliser un socle solide en application de la réglementation qui permet à chaque SPSTI d'adapter ses pratiques aux réalités de son territoire.

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

Les principales évolutions de la nouvelle classification sont le fruit d'un dialogue approfondi avec les OS **depuis la fin de l'année 2022.**

**Après l'été 2023, la négociation s'est accélérée avec 2 réunions par mois pour avancer.**

➤ **Signature de l'accord à l'unanimité.**

# Présentation de la nouvelle classification des emplois conventionnels

## En synthèse

---

- Conservation de la méthode des **critères classants** permettant d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres
- **Réexamen de l'ensemble des descriptifs d'emplois** conventionnels datant de 2013 afin de les mettre en adéquation avec le contenu des postes existants
- **Identification des nouveaux emplois** à créer en fonction de l'évolution des réalités de terrain au sein des SPSTI
- Réponse aux souhaits exprimés par les SPSTI de pouvoir mieux identifier des possibilités de mobilité professionnelle et d'évolution de carrière

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

- ✓ **30 emplois repères** retenus
- ✓ répartis dans les **deux filières** qui ont été conservées:
  - Prévention
  - Support

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

## Les emplois conventionnels : les choix

- ❖ **20 emplois-repères dans la filière prévention** avec des nouveaux métiers
- ❖ **10 emplois-repères dans la filière support** avec des noms génériques, accompagnés d'exemples d'intitulés de postes pour faciliter le positionnement des salariés.

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

## Conservation du principe de rattachement à l'emploi-repère conventionnel

- ↳ Rattachement obligatoire de chaque poste à un emploi repère conventionnel, comme précédemment.
- ↳ Le contenu de l'emploi repère reprend l'essentiel du poste, mais ne peut avoir pour vocation d'intégrer la variété de toutes les activités réellement et concrètement exercées par le salarié au sein du SPSTI.

Donc :

- ✓ procéder par assimilation en fonction du contenu de l'emploi
- ✓ **l'intitulé de poste actuel au sein du SPSTI est conservé en l'état.**

# NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

---

**Ainsi :**

- Le niveau de diplôme constitue seulement un repère indicatif pour rattacher le salarié (*sauf pour les professions réglementées telles que médecin, infirmier*)
- Il n'est pas possible de créer de nouveaux emplois repères de rattachement en complétant (*comme précédemment*)

# Modalités de mise en œuvre dans les SPSTI

# MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

---

❑ **RAPPEL:** Mise à disposition d'un guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord portant révision partielle de la CCN élaboré par Présanse (téléchargeable sur le site internet de Présanse, [www.presanse.fr](http://www.presanse.fr), espace adhérent)

→ [https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2024/11/GuideMiseEnOeuvre\\_Classif\\_MAJnov2024\\_CPPNI.pdf](https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2024/11/GuideMiseEnOeuvre_Classif_MAJnov2024_CPPNI.pdf)



# REVISION PARTIELLE DE LA CCN \_ CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## ☐ Récapitulatif des étapes et délais

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RÉCAPITULATIF DES ÉTAPES ET DÉLAIS INDICATIFS															
ACTIONS	Juil. 2024		Août 2024		Sept. 2024		Oct. 2024		Nov. 2024		Déc. 2024		Janv. 2024		Fév. / 1 <sup>er</sup> avril 2024
Analyser l'accord portant révision partielle de la CCN															
Informers et consulter le CSE, à défaut les délégués du personnel															
Informers collectivement le personnel															
Identifier les emplois du SPSTI															
Comparer les fonctions des salariés du SPSTI avec les activités décrites dans les fiches métiers															
Déterminer l'emploi conventionnel pour chaque salarié, le cas échéant par assimilation															
Identifier le nombre d'année de présence de chaque salarié dans le SPSTI, en distinguant le personnel cadre du personnel non cadre															
Pour le personnel non cadre : déterminer la prime d'ancienneté															
Pour le personnel cadre : identifier le nombre d'année de présence dans le SPSTI afin de déterminer quelle est la rémunération minimale garantie conventionnelle (au regard du nouvel article 3-1 de l'Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres)															
Comparer la rémunération conventionnelle nouvellement applicable avec celle versée jusqu'alors. Si la rémunération de base versée jusqu'alors est plus favorable, le SPSTI devra la maintenir															
Notification individuelle dans les conditions rappelées précédemment															

Peuvent être ajoutées à ces étapes :

- la consultation de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail),
- les propositions aux salariés, le cas échéant, en entretien individuel,
- la détermination des paramètres à modifier dans le logiciel de paie.

 Échéance de l'action.

# REVISION PARTIELLE DE LA CCN \_ CLASSIFICATION DES EMPLOIS

---

- **Information et consultation des Institutions Représentatives du Personnel** (Cass. soc., 21 nov 2012, n°11-10.625)

- Consultation du CSE ou à défaut des délégués du personnel
- Information des délégués syndicaux

→ *Présentation du CSE disponible en ligne sur le site de Présanse*  
<https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/accord-nouvelle-classification-document-de-presentation-a-destination-du-cse/>

- **Information collective auprès du personnel**

- Étapes et calendrier de mise en œuvre
- Mise à disposition du contenu de l'accord



# DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD SUR LA CLASSIFICATION

---

## ➤ DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD

- Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025
- Les SPSTI ont jusqu'au 30 avril 2025 pour se mettre en conformité, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025

**TEMOIGNAGES DE SPSTI SUR LA MISE  
EN ŒUVRE DES NOUVELLES  
DISPOSITIONS**

# Efficienc

## Santé au Travail



# REX \_ Accord du 23 mai 2024 portant révision partielle de la CCN

# Contexte & Objectifs



## Contexte

La négociation portant sur la classification des emplois est une **obligation réglementaire de toutes les branches d'activités tous les 5 ans.**

## Objectifs

- Prendre en compte les évolutions de la profession.
- Renforcer la visibilité des possibilités d'évolution professionnelle qui constituent des facteurs importants de fidélisation et d'attractivité pour notre branche.
- Formaliser un socle solide en application de la réglementation qui permet à chaque SPSTI d'adapter ses pratiques aux réalités de son territoire.

## Principales modifications de l'accord du 23 mai 2024

- **Refonte de la classification** : instauration de nouveaux emplois conventionnels et création/mise à jour des fiches emplois repères.
- **Revalorisation des RMAG** : revalorisation + introduction d'un niveau 2 de RMAG.
- La mise en place d'un statut « **assimilé cadre** » pour les classes G et H.

# Déroulement du projet / Etapes clés



## Préparation

- 1 Identification des emplois** : répertorier les emplois existants dans l'organisation.
- 2 Comparaison** des fonctions des salariés avec les activités décrites dans les fiches métiers.
- 3 Détermination de l'emploi conventionnel** : rattachement obligatoire à l'emploi-repère conventionnel en procédant par assimilation en fonction du contenu de l'emploi et ce, en collaboration avec les managers.
- 4 Analyse des impacts de la nouvelle classification** :
  - Mise à jour des classifications internes : réévaluation si nécessaire des postes et des missions, changement de statut, harmonisation des intitulés de postes ...
  - Ajustement des politiques salariales : ajustement des salaires au RMAG si nécessaire, prime d'ancienneté (employés), Garantie d'évolution RMA (Cadres).

# Déroulement du projet / Etapes clés



## Calendrier pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2025

**Information du CSE et  
des DS**

*12 juillet 2024*

**Consultation du CSE**

*27 septembre 2024*

**Information collective**  
auprès du personnel  
avec mise à disposition  
du contenu de l'accord

*9 octobre 2024*

**Notification individuelle**  
(emploi repère  
conventionnel, classe  
correspondante et les  
voies et délais de  
recours )

*4 novembre 2024*

Suivi: adaptation continue, prise en compte des retours et résolution des contestations

# Défis rencontrés



**Adaptation des fiches de fonction pour certains métiers** (assistante sociale /Chef de mission du pole PDP) : besoin de réfléchir clairement sur les missions et responsabilités

*Exemple : difficulté dans l'identification des compétences transversales ou polyvalentes*



**Inquiétude de l'impact de la classification sur la remuneration** notamment en cas de changement de statut

*Exemple : impact des cotisations salariales en cas de passage "assimilés cadres"*



**Charge administrative à ne pas négliger** : l'évaluation des postes, la formalisation des notifications individuelles ainsi que les entretiens individuels a nécessité un investissement important en termes de temps et de ressources dans un délai assez court

# Points positifs



**Taux de contestation**  
3% (dont 1% ayant eu  
pour objet un changement  
de classification)



**Valorisation des  
compétences**  
Grâce à cette  
classification, certains  
métiers  
ont pu être mieux  
définis et valorisés.



**Implication des  
équipes :** participation  
active des managers  
pour co-construire le  
rattachement aux  
emplois repères  
(démarche GEPP  
facilitée).

# Bonnes pratiques



- Planifier suffisamment de temps** pour évaluer les fiches de fonction et les classifications afférents
- Impliquer les membres** du CSE et les OS pour éviter les blocages/résistances
- Eviter une approche top-down sans consultation des managers** : co-construction en organisant des ateliers participatifs pour définir les compétences nécessaires à chaque poste
- Organiser des entretiens réguliers** avec certains collaborateurs pour répondre à certaines de leurs préoccupations

La nouvelle classification est un **outil nécessaire** dans la poursuite de **notre démarche GEPP**.



# Vos questions



**ECHANGES AVEC LES PARTICIPANTS  
POUR S'APPROPRIER LES NOUVELLES  
DISPOSITIONS ET PARTAGER LES  
EVENTUELLES DIFFICULTES  
RENCONTREES**

**COMPETENCES ET PREVENTION : QUELS  
ENJEUX POUR LA FORMATION DES  
PROFESSIONNELS DE SANTE ?**

**LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU  
(ET LA CERTIFICATION DES PROFESSIONNELS DE SANTE)**

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

## ☐ Au tout début (avant 2009)...

- Formation continue
- Evaluation des Pratiques Professionnelles
  
- Crédit/points

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

□ Puis, en 2009 :

- La loi dite « Bachelot » ou « HPST » du 21 juillet 2009
- **Le Développement Professionnel Continu (DPC) est créé**

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

☐ Et de 2009 à 2016 :

■ Une **obligation individuelle** pour les Professionnels de Santé  
= une catégorie juridique

✓ Les Médecins

✓ Les Infirmiers (IDE)

■ Pas les autres professionnels exerçant au sein des équipes pluridisciplinaires dans les SPTI

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

Une obligation individuelle pour les Professionnels de Santé

= au moins tous les cinq ans (jusqu'en 2016)

- Pour les Médecins salariés : contrôle par l'Ordre des Médecins (possibilité d'un plan annuel personnel, avant une éventuelle sanction)
- Pour les Infirmiers (IDE) salariés : contrôle par leur employeur

Avec une liberté de choix de « l'organisme de formation »

Une instance nationale dédiée : l'OGDPC

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

## □ Depuis 2016 :

La loi du 26 janvier 2016 et le Décret du 8 juillet 2016

### ■ L'article L 4021-1 du Code de la Santé publique :

«Le **développement professionnel continu a pour objectifs** le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu.»

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

■ Une obligation individuelle pour les Professionnels de Santé  
= la **même catégorie juridique**

✓ Les Médecins

✓ Les Infirmiers (IDE)

Pas les autres professionnels exerçant au sein des équipes pluridisciplinaires dans les SPSTI

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

Article L 4021-5 du CSP :

«Le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation et de prise en charge propres aux différents secteurs d'activité des professionnels de santé, notamment par les employeurs ou par les organismes mentionnés aux articles L.6331-1 et L.6332-9 du code du travail ainsi qu'au II de l'article 16 de l'ordonnance n°2005-406 du 2 mai 2005 simplifiant le régime juridique des établissements de santé. Le contrôle du respect par les professionnels de santé de leur obligation de développement professionnel continu est réalisé par les instances ordinaires, les employeurs et les autorités compétentes, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.»

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

- Une obligation individuelle pour les Professionnels de Santé  
= au moins **tous les trois ans**

Création du «Parcours Pluriannuel de DPC» par les Conseils Nationaux Professionnels

# LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

---

- Liberté de choix **des actions** de formation  
«**En lien**» avec l'employeur
- Un contrôle par l'Ordre compétent pour les médecins comme pour les IDE

Instance nationale : **l'Agence Nationale du DPC (ANDPC)**

# Focus : Les Conseils Nationaux Professionnels

Les conseils nationaux professionnels regroupent, pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les sociétés savantes et les organismes professionnels.(...).Ils font l'objet d'une convention conclue entre les différents conseils ou leur organisme fédérateur et l'Etat.(ArticleL4021-3 du CSP)

*«Les professionnels de santé, quels que soient leurs modes d'exercice, s'organisent dans le cadre de conseils nationaux professionnels. Le cas échéant, ces conseils peuvent être regroupés dans des structures fédératives.(...)»(ArticleR4021-1duCSP)*

Pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les conseils nationaux professionnels assurent une représentation des différents modes d'exercice.

Pour chaque profession ou spécialité, **les conseils nationaux professionnels** proposent un parcours pluriannuel de développement professionnel continu qui permet à chaque professionnel de satisfaire à son obligation. Ce parcours comporte, notamment, des actions s'inscrivant dans le cadre des priorités définies. Chaque professionnel **choisit les actions** auxquelles il s'inscrit. Pour les professionnels salariés, ce choix s'effectue **en lien avec l'employeur**. Les conseils nationaux professionnels **retiennent**, notamment sur la base des méthodes élaborées par la Haute Autorité de santé, celles qui leur paraissent les plus adaptées pour la mise en œuvre du développement professionnel continu.

En l'absence de conseils nationaux professionnels, les représentants de la profession ou de la spécialité sont sollicités pour exercer les missions définies au présent article.

- 
- Pour chaque profession ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les conseils nationaux professionnels proposent:

1° Les **orientations prioritaires** de développement professionnel continu prévues à l'article L.4021-2;

2° Le **parcours pluriannuel de développement professionnel** continu défini à l'article L.4021-3;

3° Un **document de traçabilité** permettant à chaque professionnel de retracer les actions de développement professionnel continu réalisées dans le cadre de son obligation triennale. (Article D.4021-2 du CSP)

---

## ■ Le parcours pluriannuel

- Pour chaque profession ou spécialité, les conseils nationaux professionnels proposent **un parcours pluriannuel de développement professionnel continu** qui permet à chaque professionnel de satisfaire à son obligation. Ce parcours comporte, notamment, des actions s'inscrivant dans le cadre des priorités définies. **Chaque professionnel choisit les actions auxquelles il s'inscrit. Pour les professionnels salariés, ce choix s'effectue en lien avec l'employeur.**
- L'ensemble des actions réalisées par les professionnels au titre de leur obligation de développement professionnel continu sont retracées dans un document dont le contenu et les modalités d'utilisation sont définis par le conseil national professionnel compétent au titre de leur métier ou de leur spécialité.(L.4121-3duCSP)

- 
- **Pour chaque profession ou spécialité**, un parcours de développement professionnel continu est défini par le conseil national professionnel compétent.

Ce parcours:

1° Décrit l'enchaînement des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques estimé nécessaire par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences et l'amélioration des pratiques;

2° Constitue pour chaque professionnel une **recommandation** afin de satisfaire à son **obligation triennale** de développement professionnel continu.

# Focus : le contrôle du DPC par l'Ordre

---

**Pour satisfaire** à son obligation de développement professionnel continu, le professionnel de santé:

- 1° **Ou** bien se conforme à la recommandation mentionnée au I;
- 2° **Ou** bien justifie au cours d'une période de trois ans:

a) **Soit** de son engagement dans une démarche d'accréditation;

b) **Soit** de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques. La démarche doit comporter au moins deux de ces trois types d'actions et au moins une action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires.

Il peut faire valoir les formations organisées par l'université qu'il aura suivies.

Les actions mentionnées peuvent être suivies de façon indépendante ou être associées dans le cadre d'un même programme.

Elles se conforment à une des méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de santé. **Les actions s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires doivent être mises en œuvre par un organisme ou une structure de développement professionnel continu enregistré.**

Le conseil national professionnel compétent **atteste**, à la demande du professionnel de santé, du parcours réalisé dans le cadre des actions qu'il a préconisées pour sa profession ou sa spécialité.

---

■ Les professionnels de santé **justifient** de leur engagement dans une démarche de développement professionnel continu:

1° Pour **les médecins**, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes, auprès du **conseil compétent de l'ordre** dont ils relèvent.

(...)

3° Pour **les infirmiers**, les masseurs-kinésithérapeutes et les pédicures-podologues, auprès du **conseil compétent de l'ordre** dont ils relèvent;

Le professionnel de santé communique à l'autorité en charge du contrôle de l'obligation **les éléments du document de traçabilité** attestant du respect de son obligation de développement professionnel continu.

# Focus sur le document de traçabilité

Le **professionnel de santé est responsable** de la mise à jour de ce document.

**\*A l'issue de la période triennale**, le professionnel de santé adresse à l'autorité chargée du contrôle de son obligation de développement professionnel continu la synthèse des actions réalisées.

**\*A tout moment**, il peut lui être demandé d'attester de son engagement dans la démarche, selon des modalités fixées par l'autorité en charge du contrôle.  
(Article R.4021-5 du CSP)

# L'ANDPC

Article L 4021-6 du CSP :

«**L'Agence nationale du développement professionnel continu** assure le pilotage et contribue à la gestion financière du dispositif de développement professionnel continu pour l'ensemble des professionnels de santé, quels que soient leurs statuts ou leurs conditions d'exercice.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les missions et les instances de l'Agence nationale du développement professionnel continu.»

**LA CERTIFICATION DES PROFESSIONNELS DE SANTE  
(ET LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU)**

# LA CERTIFICATION DES PROFESSIONNELS DE SANTE

**Le DPC est une des composantes de la certification médicale créée ultérieurement**

**Création :** Ordonnance n°2021-961 du 19 juillet 2021

**Entrée en vigueur :** **2023**, avec **une dérogation pour les professionnels en exercice avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, pour lesquels c'est repoussé de 9 ans (soit **2032**)

■ La certification périodique des professionnels de santé est une procédure qui a pour objet de garantir :

« 1° Le maintien des compétences ;

« 2° La qualité des pratiques professionnelles ;

« 3° L'actualisation et le niveau des connaissances. »

---

- Chaque professionnel de santé choisit, **parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique** défini à l'article L. 4022-7 qui lui sont applicables, celles qu'il entend suivre ou réaliser au cours de la période mentionnée au I.

- La périodicité est de **6 ans** :

« Pour les professionnels salariés, ce choix s'effectue en lien avec l'employeur selon des modalités définies par décret.

- **Les CNP** travaillent aux référentiels de certification périodique **et le conseil national de la certification périodique** est chargé, auprès du ministre chargé de la santé, de définir la stratégie, le déploiement et la promotion de la certification périodique (CNCP).

Art. L. 4022-10.-Les actions réalisées par les professionnels de santé au titre de leur obligation de certification périodique sont retracées dans **un compte individuel** dont le contenu et les modalités d'utilisation et d'accès sont définis par décret en Conseil d'Etat.

« La gestion des comptes individuels est assurée par une autorité administrative désignée par décret. »

- **Les ordres professionnels compétents** contrôlent le respect par les professionnels de santé de leur obligation de certification périodique.

	DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC) 	CERTIFICATION 
<b>Références (CSP)</b>	 Article L. 4021-1	 Article L. 4022-1
<b>Textes sources</b>	Loi HPST de 2009 Réformé en 2016	Ordonnance n°2021-961 du 19 juillet 2021
<b>Entrée en vigueur</b>	Depuis <b>2009</b>	<b>2023</b> , avec <b>une dérogation</b> pour les professionnels en exercice avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2023, pour lesquels c'est repoussé de 9 ans (soit 2032).
<b>Objectifs</b>	Le développement professionnel continu a pour objectifs : - le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences, - ainsi que l'amélioration des pratiques.	La certification périodique des professionnels de santé est une procédure qui a pour objet de garantir : « 1° Le maintien des compétences ; « 2° La qualité des pratiques professionnelles ; « 3° L'actualisation et le niveau des connaissances. »
<b>Publics concernés</b>	Médecin et Infirmier Diplômé d'État (IDE)	Médecin et Infirmier Diplômé d'État (IDE)
<b>Périodicité</b>	<b>3 ans</b>  Le choix des actions se fait « <i>en lien</i> » avec l'employeur.	<b>6 ans</b>
<b>Déroulement</b>	L'Agence nationale du DPC (ANDPC) a piloté le processus d'élaboration des orientations nationales pluriannuelles prioritaires de DPC pour la période 2023-2025.  Pour le triennal 2023-2025, elles sont définies par trois arrêtés ministériels publiés.  <b>Toute action de DPC, publiée par l'Agence, doit être indexée à une orientation prioritaire.</b> Les orientations prioritaires de DPC font l'objet de <b>fiches de cadrages opposables</b> qui définissent le périmètre précis de l'orientation, le(s) public(s) visé(s) et les attendus pédagogiques en termes de typologie d'action, de format et de découpage des thématiques ; des critères d'exclusion peuvent être également indiqués. Ces fiches de cadrage sont destinées aux Organismes de DPC qui soumettent à l'Agence leurs programmes d'actions de DPC pour publication sur le site dédié.  Chaque professionnel de santé doit, <b>par période de 3 ans</b> , suivre un <b>parcours de DPC combinant de la formation et/ou de l'évaluation de pratiques professionnelles et/ou de la gestion des risques</b> . Un minimum de deux actions de deux types différents est requis pour remplir son obligation de DPC. Pour cela, il s'inscrit à des actions de DPC publiées sur le site de l'Agence nationale du DPC.	Un programme minimal d'actions visant à : « 1° Actualiser leurs connaissances et leurs compétences ; « 2° Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles ; « 3° Améliorer la relation avec leurs patients ; « 4° Mieux prendre en compte leur santé personnelle.  « <b>II.-Les actions réalisées au titre du développement professionnel continu</b> , de la formation continue et de l'accréditation <b>sont prises en compte au titre du respect de l'obligation de certification périodique.</b> « <b>III.-</b> Chaque professionnel de santé choisit, parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique défini à l'article L. 4022-7 qui lui sont applicables, celles qu'il entend suivre ou réaliser au cours de la période mentionnée au I. « Pour les professionnels salariés, ce choix s'effectue en lien avec l'employeur selon des modalités définies par décret.
<b>Instance</b>	- <b>L'ANDPC</b>  - Les <b>Conseils Nationaux Professionnels (CNP)</b> , qui sont composés des sociétés savantes et organisations professionnelles	- Les CNP travaillent aux référentiels de certification périodique Art. L. 4022-5.-Le conseil national de la certification périodique est chargé, auprès du ministre chargé de la santé, de définir la stratégie, le déploiement et la promotion de la certification périodique. À ce titre : « 1° Il fixe les orientations scientifiques de la certification périodique et émet des avis qui sont rendus publics ; « 2° Il veille à ce que les acteurs intervenant dans la procédure de certification périodique soient indépendants de tout lien d'intérêt ; « 3° Il veille à ce que les actions prises en compte au titre de la certification répondent aux critères d'objectivité des connaissances professionnelles, scientifiques et universitaires et aux règles déontologiques des professions concernées. »  - Le <b>Conseil National de la Certification Périodique (CNCP)</b>
<b>Preuve</b>	<b>Document</b> de traçabilité	« Art. L. 4022-10.-Les actions réalisées par les professionnels de santé au titre de leur obligation de certification périodique sont retracées dans <b>un compte individuel</b> dont le contenu et les modalités d'utilisation et d'accès sont définis par décret en Conseil d'État. « La gestion des comptes individuels est assurée par une autorité administrative désignée par décret. » = <i>l'Agence du Numérique en Santé</i>
<b>Contrôleur</b>	Les Ordres	Art. L. 4022-9.-I.-Les ordres professionnels compétents contrôlent le respect par les professionnels de santé de leur obligation de certification périodique. « Le fait pour un professionnel de santé mentionné à l'article L. 4022-3 de ne pas satisfaire à cette obligation constitue une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire prévue à la quatrième partie du présent code. »

# LES PÉRIODICITÉS

## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC) / CERTIFICATION



# QUELS SUJETS RH A VENIR ?

---

professionnelle  
Infirmiersdesantéautravail  
Médecindutravail  
Intelligence  
Absentéisme  
Recrutement  
Artificielle  
Pratiquesavancées  
PAEIA DPC artificielle  
Compétences Infirmières  
Formation  
Certification  
Classification  
Démographiemédicale

# QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

---

- A remplir en ligne en quelques minutes, en toute anonymité



## Nos coordonnées:

Arnaud Bonduelle, secrétaire général

 [a.bonduelle@presanse.fr](mailto:a.bonduelle@presanse.fr)

 01 53 95 38 / 06 43 73 44 27

Anne-Sophie Loicq, juriste

 [as.loicq@presanse.fr](mailto:as.loicq@presanse.fr)



**Merci de votre attention**