

Dans les suites de l'Assemblée générale du Cisme, l'ensemble de ces sujets a donné lieu, le 20 juin dernier, à la rédaction d'un accord collectif de branche portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises. Il est soumis à signature jusqu'au 12 juillet prochain. Si cet accord est signé, il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Les SSTI disposeraient alors d'un délai supplémentaire prévu par cet accord, jusqu'au 31 mars 2014, pour se mettre en conformité, étant précisé que ses dispositions s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2014.

Dans le cadre de sa mise en œuvre, préalablement aux affectations des salariés dans les emplois conventionnels, la nouvelle classification devra faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, quand il existe. A défaut de comité d'entreprise, la nouvelle classification devra faire l'objet d'une information des délégués du personnel. Elle devra, en outre, faire l'objet d'une information auprès du personnel.

Le Cisme accompagnera bien évidemment les SSTI dans la mise en application de cet accord.

Par ailleurs, après sa signature, la rentrée 2013 devrait être consacrée à la poursuite de la révision de la Convention collective sur d'autres sujets listés, et en particulier les suivants :

- la durée du travail,
- le maintien dans l'emploi des seniors,
- la formation tout au long de la vie,
- la situation des travailleurs handicapés,
- la prévoyance (dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi) et la retraite (dispositions à créer),
- les frais de santé,
- les conditions de négociations et d'interprétation de la Convention collective,
- le droit syndical,
- les règles de la parité hommes/femmes.

Pour conclure, Me de la Bretesche a salué et remercié chaleureusement les membres de la délégation patronale, ainsi que le pôle juridique. ■

Plan de formation

Regards croisés sur le plan de formation dans les SSTI

Le plan de formation, outil de gestion des compétences, rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel du SSTI. Il constitue également un outil de mise en œuvre du projet de Service en ce qu'il permet d'organiser l'évolution des compétences des salariés.

INTERVIEWS :

AISMT MARSEILLE (13) - AST GRAND LYON (69)

Sandra LEBRET, Responsable RH, AISMT 13, Marseille

Comment votre plan de formation a-t-il été réalisé ? Selon quelle méthode ?

La direction identifie les besoins de l'Association par catégorie de métiers (Secrétaires / IPRP / Médecins / fonctions supports).

- Pour les IPRP, c'est notre Coordinatrice des IPRP qui reçoit individuellement les collaborateurs et qui remonte les souhaits de formation d'une part et les besoins qu'elle identifie d'autre part.
- Pour les fonctions supports, nous appliquons la même méthode (le RAF, la RRH, et le directeur reçoivent individuellement les membres de leur équipe).
- Pour les médecins du travail, nous passons par la secrétaire du CE qui centralise les souhaits des médecins du travail.
- Pour les secrétaires médicales, nous nous appuyons sur la Coordinatrice des secrétaires.

Pour ces 2 dernières catégories, nous n'organisons pas d'entretien individuel annuel. C'est ce que nous souhaitons faire évoluer en créant de véritables relais RH de proximité avec nos Responsables de secteur pour les secrétaires. Pour les médecins, nous pensons nous appuyer sur les médecins délégués de secteur. Le sujet est à l'étude.

Ensuite, nous bâtissons un budget prévisionnel incluant le coût du stage, le nombre de participants, les charges de salaires (estimées sur la base d'un salaire moyen).

Quelles sont vos principales contraintes ?

Nous manquons de relais "managériaux" et formés pour la remontée des besoins et des souhaits de formation.

L'application de la réforme a-t-elle un impact sur les axes de formation ? Si oui, lequel ?

La réforme de la Santé au travail induit une évolution des métiers, notamment au travers de la création de nouveaux acteurs tels que l'Infirmière de Santé au travail, l'Assistante du Service de Santé au travail, le Collaborateur Médecin. Les modalités d'exercice du Médecin du travail sont également profondément modifiées, puisque ce dernier devient porteur du projet de Service, animateur et coordinateur d'une équipe pluridisciplinaire.

C'est pourquoi l'Aismt13 a sollicité les services d'un consultant externe pour accompagner le changement, y compris culturel, et faire évoluer les métiers au travers d'une démarche structurante de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.



AST Grand Lyon, Sabine GUICHARD, Responsable formation et Référent juridique

Comment votre plan de formation a-t-il été réalisé ? Selon quelle méthode ?

AST Grand Lyon élabore son plan de formation en tenant compte de différents facteurs, internes ou externes.

Tout d'abord, les actions de formation professionnelle permettent de décliner la stratégie globale arrêtée dans le cadre du projet de Service. AST Grand Lyon avait élaboré un premier projet couvrant la période 2009-2012 et s'engage actuellement dans la construction de son nouveau projet de Service. Bien évidemment, celui-ci aura un impact sur la politique formation conduite en interne.

Les priorités d'actions de formation sont également définies en tenant compte du Plan Santé-Travail (au niveau régional : le PRST 2010-2014) et de la COG (Convention d'objectifs et de gestion) AT-MP. Les propositions d'actions sont débattues en CMT (Commission médico-technique) et en CE (Comité d'entreprise), dans le cadre de ses attributions.

Afin de tenir compte des besoins de formation individuels, les salariés sont ensuite invités à exprimer des choix parmi ces thématiques prioritaires.

Quelles sont vos principales contraintes ?

Elles sont de plusieurs ordres. Par exemple, il n'est pas si aisé d'optimiser le budget formation, en particulier les fonds destinés au financement des actions de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale finançant, sous conditions, les périodes de professionnalisation, contrats de professionnalisation ou DIF - Droit individuel à la formation - prioritaires).

En pratique, le Service consacre un budget très important aux actions de formation dans le cadre du budget alloué au plan de formation (le fameux "0,9 %" théorique)...

L'une des contraintes que nous devons également prendre en compte est la difficulté à évaluer les actions de formation. Par exemple, comment s'assurer d'un changement de pratique, au quotidien, faisant suite à une



session de formation ? A cet égard, la réforme du Développement Professionnel Continu pourrait bien s'avérer une opportunité.

Enfin, la formation ne peut pas constituer une réponse à tout type de problématique. Par exemple, il existe un réel besoin d'apprendre à travailler en équipe, notamment suite à des regroupements de centres et à l'introduction de nouveaux métiers, mais la formation n'est pas toujours la meilleure solution.

L'application de la réforme a-t-elle un impact sur les axes de formation ? Si oui, lequel ?

Bien sûr ! En définissant les missions du SSTI, et celles de chacun des membres de l'équipe pluridisciplinaire, la réforme nous conduit à privilégier certaines actions de formation (prévention des conduites addictives, pénibilité, etc.).

En parallèle, le nouveau projet de Service est élaboré par la CMT, qui comprend désormais des représentants de chaque catégorie de personnel. L'élaboration de ce nouveau projet se fonde, notamment, sur une analyse fine des besoins. Cela permettra de mieux prendre en compte les besoins formation analysés et/ou exprimés dans ce cadre : quelles actions permettraient de répondre à nos missions et aux priorités définies par notre projet de Service ?

En plus de la réforme, d'autres éléments auront un impact sur notre manière de construire le plan de formation, dont les obligations liées au Développement Professionnel Continu. A suivre...



Le tabac et l'entreprise



Cette nouvelle publication est le fruit de la collaboration de spécialistes des questions juridiques, d'équipes pluridisciplinaires de Santé-Travail et d'acteurs de prévention du tabac de la région Nord-Pas de Calais.

Elle constitue un document de travail utile qui apportera de nombreuses réponses concrètes à des situations professionnelles parfois complexes.

Elle sera non seulement une aide à la décision, un soutien à l'application de la réglementation, mais également un appui au développement d'actions de promotion de la santé.

L'alcool et l'entreprise



En se basant sur la législation et la jurisprudence, cette brochure analyse le rôle et les responsabilités de l'employeur, du salarié, des représentants du personnel, ainsi que le rôle du médecin du travail.

Conçue à partir des questions posées par les professionnels de la Santé publique et de la Santé au travail, rédigée par des experts, elle a pour vocation d'apporter des réponses à des situations professionnelles concrètes.

Editions DOC/IS
www.editions-docis.com