

Des accords signés et des discussions qui se poursuivent...

Rappel du cadre de la négociation

Dans le prolongement de l'accord de méthode conclu le 11 décembre 2012, l'accord de méthode du 26 septembre 2013 a pour objet de se doter d'une méthode permettant de réviser partiellement la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Au regard de cet objectif, et conformément à l'accord de méthode du 11 décembre 2012, on rappellera ici que les partenaires sociaux ont considéré que les sujets suivants doivent faire l'objet d'une négociation :

1. La durée du travail,
2. La situation des seniors (*qui a déjà fait l'objet d'une négociation dans le cadre de l'accord intergénérationnel ; cf. infra*),
3. La formation tout au long de la vie,
4. La situation des travailleurs handicapés,
5. La prévoyance,
6. La retraite,
7. Les conditions de négociation et d'interprétation de la CCN,
8. Le droit syndical,
9. Les règles de la parité hommes/femmes.

Les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter, à ces différents sujets, la négociation portant sur les dispositions obsolètes de la CCN.

Ils se sont fixés un délai de 10 mois à compter de la signature de l'accord de méthode, soit jusqu'au 26 juillet 2013, pour négocier sur ces sujets.

On soulignera que cet accord de méthode a été signé par les 4 organisations syndicales suivantes : **CFDT**, **CFTC**, **CFE-CGC** et **SNPST**. Ces organisations syndicales ayant recueilli 78,33 % des suffrages exprimés en leur faveur, l'accord ne pouvait pas faire l'objet d'une opposition de la part des autres organisations syndicales.

Focus sur les autres accords conclus le 26 septembre 2013 :

- **L'accord intergénérationnel**, signé par la **CFE-CGC** et le **SNPST**.

On rappellera que cet accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération. Il

visait à définir les actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi pour l'accès à un CDI, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à favoriser la transmission des savoirs et des compétences. Il participe, en outre, à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SSTI de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière :

- **L'avenant n° 2** du 26 septembre 2013 modifiant l'article 3-1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la **formation professionnelle tout au long de la vie**, signé par la **CFDT**, la **CFE-CGC** et **FO**. Cet avenant maintient, pour 2013, le taux de contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle à hauteur de 2,4 % de la masse salariale.

Retour sur les CPNB des 30 et 31 octobre derniers :

L'ordre du jour de ces CPNB était le suivant :

- **Ouverture de la négociation portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie.**
- **Discussions portant sur les conditions de négociation et d'interprétation de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.**

Concernant la négociation portant sur la formation professionnelle, on précisera que les partenaires sociaux envisagent, notamment, d'écrire deux textes :

- L'un se situerait dans le corps même de la CCN et devrait définir les souhaits de la branche en matière de formation professionnelle. Il s'agirait, en quelque sorte, de préciser la philosophie en matière de formation professionnelle.
- L'autre serait un accord triennal plus technique (en lien avec la périodicité de la négociation obligatoire de branche).

L'objectif des partenaires sociaux est, notamment, de prendre en compte le développement professionnel conti-

nu, de définir une réelle stratégie de branche en matière de formation professionnelle et d'introduire des outils d'évaluation de la formation professionnelle.

Concernant les conditions de négociation et d'interprétation de la CCN, les partenaires sociaux ne souhaitent pas bouleverser les dispositions conventionnelles existantes sur ces sujets.

On indiquera, par ailleurs, qu'au cours des séances plénières des 20 et 21 novembre derniers, les partenaires sociaux ont pu poursuivre les discussions portant sur la formation professionnelle dans le droit fil des éléments évoqués ci-avant, et engager celles relatives à la durée du travail.

Sur ce dernier thème, ont pu notamment être abordés les conventions de forfaits en jours et l'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel.

Enfin, les CPNB des 18 et 19 décembre devraient permettre d'aborder le droit syndical, les salaires, les frais de repas et de déplacement et la prévoyance. Nous ne manquerons pas, bien évidemment, de vous tenir informés de l'évolution de la négociation portant sur l'ensemble de ces sujets. ■

Parution

Le cannabis et l'entreprise

Que dit la loi sur le cannabis ? Existe-t-il un cadre légal permettant le dépistage de stupéfiants au travail ? L'employeur peut-il fouiller les vestiaires des salariés ?



Le médecin du travail est-il tenu au secret médical en cas de test positif au cannabis ? Quels sont les pouvoirs de sanction de l'employeur ? Quelle est la responsabilité du salarié consommateur envers ses collègues ? Comment aider ce salarié ?

Toutes ces questions, et bien d'autres, sont traitées sous forme de réponses concrètes qui aideront l'employeur à résoudre dans son entreprise les problèmes liés à la consommation de cannabis.

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com