

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

AVENANT N° 1 DU 29 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450472M
IDCC : 897

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 29 janvier 2014 afin de compléter l'accord intergénérationnel (en vue de son extension), notamment sur les éléments suivants :

- les perspectives de recrutement ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- la mise en œuvre d'un entretien de suivi dans le cadre de l'intégration, de la formation et de l'accompagnement de jeunes ;
- les modalités de publicité de l'accord.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'apporter des précisions quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cette fin, ils décident d'apporter des commentaires au diagnostic annexé à l'accord précité.

Ces commentaires sont joints au présent avenant.

Par ailleurs, après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, les articles 5.2.1 et 6.5 et la partie 4 de l'accord précité :

« Article 5.2.1

Objectifs de la branche

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % par an d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent que la tendance annuelle des recrutements au niveau de la branche pour la période susvisée, tous personnels confondus, est de l'ordre de 4 % . »

« Article 6.5

Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié, dit "référent", qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe, ainsi, à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement

et les pratiques du SSTI. Le référent présente au jeune le projet de service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, l'employeur ou son représentant et le référent, pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans le service. Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration. »

« PARTIE 4

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;
- maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Ils ajoutent que l'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus. Les parties constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des SSTI sont âgés de plus de 55 ans et que la situation générale de la branche est atypique, s'agissant de l'emploi des médecins du travail.

Compte tenu de cette situation, sur laquelle les SSTI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale visée à l'article 10 du présent accord la proportion de salariés non médecins, âgés de 55 ans et plus, au niveau de la branche, ne soit pas inférieure à 12 %.

Sur ces bases, l'objectif global est mathématiquement fixé à 30 % pour l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle des salariés âgés de 55 ans et plus. La branche professionnelle se fixe comme objectif de réserver, sur la période de l'accord, au moins 16 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus. »

Enfin, la commission paritaire nationale de branche décide d'ajouter un article 15, comme suit, à l'accord précité :

« Article 15

Communication de l'accord

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME.

Le CISME accompagne, à leur demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. »

Fait à Paris, le 29 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FFASS CFE-CGC.

ANNEXE

Commentaires portant sur le diagnostic

Le diagnostic qui a été, pour l'essentiel, établi à partir des questionnaires remplis par les SSTI ⁽¹⁾ pour l'élaboration du rapport de branche relatif à 2011 appelle les commentaires suivants :

1. Dans les SSTI, les emplois sont majoritairement tenus par des femmes (cf. les pyramides des âges du chapitre 1^{er})

Globalement, 80,6 % des emplois sont tenus par des femmes ; 69,4 % des médecins et 97,3 % des secrétaires et assistants médicaux sont des femmes.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent 1,46 % des salariés des SSTI, dont près de 91 % sont des femmes.

Les anciens de 57 ans et plus représentent 23,86 % des salariés des SSTI, dont 67,6 % sont des femmes.

Par rapport à l'objectif global fixé par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors, au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus pour un objectif fixé par l'accord du 24 septembre 2009 à 30 %.

2. Salaires des hommes et des femmes dans les SSTI

Les tableaux et courbes présentés dans le chapitre 2 du diagnostic ont été élaborés à partir de l'échantillon des 119 SSTI qui ont répondu à l'enquête relative au rapport de branche pour 2011.

Les courbes donnant les salaires médians pour les hommes et les femmes en 2011 ne font pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes des SSTI.

Dans certains cas, les salaires médians des femmes sont un peu supérieurs à ceux des hommes (ex. : emplois d'infirmier) ; dans d'autres cas, ce sont ceux des hommes qui sont un peu supérieurs (ex. : employés de la fonction support).

Pour les emplois de médecin, les salaires médians des hommes et des femmes sont très proches.

Pour certains coefficients, c'est celui des femmes qui est supérieur et pour d'autres, c'est celui des hommes qui est légèrement plus élevé.

3. Emplois des jeunes de moins de 26 ans et ceux des seniors de 55 ans et plus (cf. chapitre 3 du diagnostic)

Les emplois tenus par les jeunes de moins de 26 ans sont pour :

- 46,2 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;
- 11,7 % des emplois de préventeur ;
- 40,5 % des emplois de la fonction support ;
- 1,6 % des emplois d'infirmier,

avec un statut d'employé pour 94,8 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 45 % et en CDD pour 55 %.

Les emplois tenus par les seniors de 55 ans et plus sont pour :

- 69,3 % des emplois de médecin ;
- 1,3 % des emplois d'infirmier ;
- 13,8 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;

(1) Services de santé au travail interentreprises.

- 1 % des emplois de préventeur ;
- 14,6 % des emplois de la fonction support,

avec un statut de cadre pour 75 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 95 % et en CDD pour 5 %.

La ventilation des effectifs par tranche d'âge au-dessus de 55 ans (cf. chapitre 3 du diagnostic) met en évidence que les plus de 65 ans (1,88 % des effectifs des SSTI) sont constitués, pour 86,8 %, de personnel médecin.

C'est la pénurie actuelle de médecins du travail qui les incite à travailler après 65 ans, voire à reprendre une activité dans le cadre de contrat « cumul emploi-retraite ».

4. Analyse des départs à la retraite en 2011 (cf. chapitres 3.1 et 3.2 du diagnostic)

Cette analyse permet de constater qu'en 2011, pour un âge légal en vigueur de 60 ans, l'âge médian pour les départs à la retraite est très globalement et par défaut le suivant :

Chez les femmes :

- médecin : 60 ans + 18 mois ;
- autre personnel : 60 ans + 6 mois.

Chez les hommes :

- médecin : 60 ans + 36 mois ;
- autre personnel : 60 ans + 24 mois.

En 2011, selon l'échantillon des SSTI qui a répondu à l'enquête, 3,2 % des hommes sont partis à la retraite (dont 76,4 % de médecins) et 2 % des femmes sont parties à la retraite (dont 53,9 % de médecins).

Il est très difficile de faire des prévisions de départs à la retraite pour les prochaines années, compte tenu des modifications de la réglementation dans ce domaine et du comportement, constaté en 2011, du personnel des SSTI par rapport l'âge légal de départ à la retraite. Il est, notamment, important pour les SSTI, compte tenu de la pénurie actuelle, d'inciter les médecins à rester en activité le plus longtemps possible.

5. Evaluation de la mise en œuvre de l'accord du 24 septembre 2009 en faveur des salariés âgés (cf. chapitre 4 du diagnostic)

Seules ont été prises en compte les réponses apportées par les SSTI aux questionnaires pour 2010-2011 et 2012 sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors (application de l'accord de branche du 24 septembre 2009) : des objectifs chiffrés avaient été fixés dans cet accord pour les domaines 3, 5 et 6 (ils sont rappelés dans la dernière colonne du tableau de synthèse).

L'objectif global fixé à 30 % par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors a été atteint : au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus.

6. Emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap

La branche a réalisé, en 2010, avec la participation de l'AGEFIPH, une étude sur l'emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap.

Chaque année, le questionnaire relatif au rapport de branche permet, notamment, de suivre le pourcentage de salariés, employés par les SSTI, qui sont en situation de handicap.

Cette évolution a été la suivante depuis 2009 :

(En pourcentage.)

	2009	2010	2011
Salariés en situation de handicap (en équivalent temps plein) dans les SSTI	3,5	3,9	4,4