

AVENANT N° 1 DU 31 MAI 2017
MODIFIANT L'ACCORD INTERGENERATIONNEL
DANS LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES
DU 22 FEVRIER 2017

La Commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 31 mai 2017 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, la formation et 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, 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, sur l'ensemble des embauches en contrat à durée indéterminée, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent qu'en 2015 les recrutements au niveau de la branche représentent 6 % des effectifs totaux.

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).

Un salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes concomitamment.

Afin d'assurer cette mission, le référent verra sa charge de travail adaptée pour lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette fonction.

Enfin, 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 plus de 55 ans, 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 plus de 55 ans. 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 plus de 55 ans, au niveau de la branche, ne soit pas inférieure à 12 %.

Par ailleurs, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle des salariés âgés de plus de 55 ans. 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 55 ans et plus.

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

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 31 mai 2017

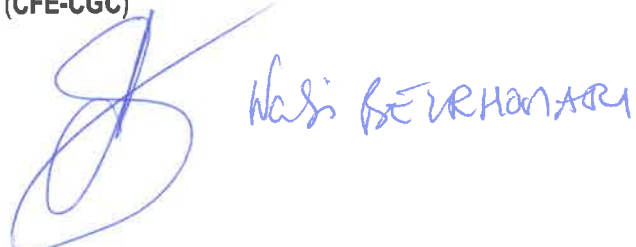
Pour le CISME



Pour les Organisations syndicales

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT)

La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(CFE-CGC)



CISME

Accord Intergénérationnel 22.02. 2017 – Avenant du 31 mai 2017



La Fédération Santé et Sociaux
(CFTC)


JJ Faure



La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CGT)

La Fédération des Employés et Cadres
(CGT-FO)

Le Syndicat National des Professionnels
de la Santé au Travail
(SNPST)



Jean Michel Stedyniak



JJF

COMPLEMENT AU DIAGNOSTIC DE BRANCHE ET EVALUATION DE L'ACCORD INTERGENERATIONNEL DU 26 SEPTEMBRE 2013

Le diagnostic tel qu'il est mentionné dans l'article 4 de l'Accord du 22 février 2017 est complété par les éléments suivants :

1- Les caractéristiques des jeunes et des seniors sur les 3 dernières années

⇒ Jeunes de moins de 26 ans

Jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs des SSTI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
En personnes physiques ⁽²⁾	164	475	654
En pourcentage	1,2%	3,4%	4,0%

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année

(2) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche

Nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
En personnes physiques ⁽²⁾	nd	126	104
En % du nombre de recrutements en CDI	nd	7,3 %	10%

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année

(2) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche

Nd : Non disponible, l'accord ayant été signé en 2013, la collecte des données sur cet indicateur n'a été intégrée au rapport de branche qu'à partir de 2014

Répartition des Jeunes de moins de 26 ans par groupe d'emplois

	2015
ASST / Secrétaires médicaux	41,5%
Fonctions support	33,1%
Préventeurs	15,7%
ASST / Assistants Santé Travail	4,2%
Infirmiers en Santé au Travail	3,1%
ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	2,4%

92 % des jeunes de moins de 26 ans sont non cadres. 47 % sont en CDI, 37 % en CDD. Les autres contrats sont essentiellement des contrats de professionnalisation.


Page 1/5

⇒ Seniors de plus de 55 ans

La branche représentant les Services de Santé au Travail Interentreprises se caractérise par un taux de seniors très élevé par rapport aux autres branches professionnelles. Près d'un tiers des effectifs en effet est âgé de plus de 55 ans.

Pour les médecins, les 55 ans et plus représentent plus de 60 % des effectifs, les 65 ans et plus 15,2 %.

Nombre de salariés seniors dans les effectifs globaux des SSTI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
Plus de 55 ans en personnes physiques ⁽²⁾	4 661	3 907	5 139
Plus de 55 ans en pourcentage	34,9%	27,6%	31,6%

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année

(2) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche

Répartition des plus de 55 ans par groupe d'emplois

	2015
Médecins du travail et collaborateurs Médecins	65,1%
Fonctions support	13,0%
ASST / Secrétaires médicaux	12,1%
Infirmiers en Santé au Travail	3,1%
Préventeurs	2,4%
ASST / Assistants Santé Travail	1,0%

72% des plus de 55 ans sont des cadres. 95% sont en CDI.

2- Les perspectives de départ à la retraite et les perspectives de recrutement

⇒ Départs en retraite

L'âge moyen de départ en retraite tend à augmenter sur les 5 dernières années. En 2015, l'âge moyen de départ en retraite est de 64 ans pour les médecins et de 63 ans pour les préventeurs.

Age moyen des départs à la retraite

	2011	2014	2015
Médecins du travail	63,0	63,2	64,0
Infirmiers en santé au travail ⁽¹⁾	61,5	63,5	nd
ASST/Secrétaires médicaux	61,2	60,8	61,6
ASST/Assistants Santé Travail et Assistants Equipe pluridisciplinaire ⁽¹⁾	60,7	60,8	61,6
Préventeurs ⁽¹⁾	nd	61,6	63,0
Fonctions support	62,2	61,3	61,7

(1) Données informatives, non représentatives au sens statistique, calculées sur un échantillon de moins de 10 personnes

Il est 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 du personnel des SSTI par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Globalement, les plus de 65 ans représentent 5 % des effectifs.

⇒ Recrutements

Globalement, les salariés recrutés en 2015 en CDI, représentent 6 % des effectifs de la branche (en personnes physiques). Comme indiqué précédemment, 10 % d'entre eux sont des jeunes de moins de 26 ans.

Les prévisions de recrutement pour les Médecins sont de 10 % des effectifs, correspondant également aux prévisions de départs. Pour les infirmiers, les prévisions sont de 23 % des effectifs actuels, pour un taux de départs estimé à 5 %.

3- Les compétences clés

En dehors de la compétence-clé « Médecins du travail », les autres compétences-clés dont les effectifs connaissent les plus fortes hausses sont les suivantes en 2015 :

- Les infirmiers en Santé au Travail : + 13 %
- Les ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaire et ASST/Assistants Santé Travail : + 22 %
- Les préventeurs : + 16 %

Le nombre des infirmiers, des préventeurs, et des ASST devraient continuer de progresser au sein des effectifs.

Les préventeurs comptent 36 % de techniciens Hygiène Sécurité, 21 % d'ergonomes, 14 % d'ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes, et 9 % de Psychologues du Travail. Les autres fonctions regroupent les assistants de service social, les toxicologues, les épidémiologistes, les formateurs en Santé au Travail et les documentalistes.

4- L'égalité professionnelle H/F

Globalement, les femmes représentent 81 % des salariés des SSTI. Elles sont plus jeunes que les hommes, puisque les personnes âgées de 55 ans et plus représentent 28 % des effectifs des femmes et 48 % des effectifs des hommes.

Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI par sexe et par âge*

En %	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Hommes	0,6%	1,1%	1,5%	1,4%	1,4%	1,8%	2,1%	3,1%	3,3%	2,6%	18,9%
Femmes	2,5%	5,8%	8,3%	9,5%	10,6%	10,8%	11,1%	12,0%	8,0%	2,5%	81,1%
Total 2015	3,1%	6,9%	9,8%	10,9%	12,0%	12,6%	13,2%	15,1%	11,3%	5,1%	100,0%
Rappel 2014	3,3%	7,3%	9,6%	22,2%		25,8%		26,9%		4,9%	100,0%

* Salariés présents toute l'année ou une partie de l'année

Page 3/5


Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2015 (en personnes physiques)

Tranche d'âge	Hommes (%)	Femmes (%)
65 ans et plus	2,6%	2,5%
60 à 64 ans	3,3%	8,0%
55 à 59 ans	3,1%	12,0%
50 à 54 ans	2,1%	11,1%
45 à 49 ans	1,8%	10,8%
40 à 44 ans	1,4%	10,6%
35 à 39 ans	1,4%	9,5%
30 à 34 ans	1,5%	8,3%
25 à 29 ans	1,1%	5,8%
Moins de 25 ans	0,6%	2,5%

Pour de nombreux métiers, la comparaison entre les hommes et les femmes n'est pas significative, le nombre d'hommes n'étant pas suffisant pour établir des statistiques significatives par sexe. Les femmes représentent en effet 92 % des infirmiers, 96 % des secrétaires médicaux, 99 % des assistants de l'équipe pluridisciplinaire, 94 % des Assistants Santé travail.

Pour les techniciens Hygiène Sécurité, on constate une forte disparité des profils des hommes et des femmes exerçant cette fonction, en termes de d'âge et d'ancienneté. Sur chaque tranche d'âge ou d'ancienneté, les effectifs ne sont pas suffisants pour établir des statistiques.

Pour les ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes, les profils des hommes et des femmes sont similaires en termes d'âge et d'ancienneté.

Salaires annuels 2015 et caractéristiques des ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes selon le sexe

	Salaires hors primes pour un ETP	Salaire moyen (€)	Age moyen	Ancienneté moyenne (années)
Hommes		40 052	37,6	6,6
Femmes		38 860	38,2	7,6

Salaires hors primes pour un ETP

Pour les médecins du travail, l'âge moyen des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes.

Salaires annuels 2015 et caractéristiques des médecins du travail * selon le sexe

	Salaires hors primes pour un ETP	Salaire moyen (€)	Age moyen	Ancienneté moyenne (années)
Hommes		91 975	58,7	13,3
Femmes		90 502	55,6	13,4

Salaires hors primes pour un ETP

* Hors collaborateurs médecins

Globalement, l'analyse des salaires moyens en 2015 ne fait pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes dans les SSTI.

Dans certains cas, les salaires moyens des femmes sont un peu supérieurs à ceux des hommes, dans d'autres cas, ce sont ceux des hommes qui sont un peu supérieurs.

Si des écarts ressortent au niveau de la branche, en faveur des hommes pour les médecins du travail, ils s'expliquent par le fait que les SSTI où les salaires sont les plus élevés accueillent une proportion d'hommes plus importante.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and the initials 'JMP'.