



Commission d'Etude

20 juin 2024

Matinée technique

**Révision de la classification des
emplois conventionnels**

Rappel du contexte

1 / L'importance du dialogue social de branche

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE _ Rappel du contexte

➤ **Disposer d'une convention collective nationale**, c'est :

- faire vivre un dialogue social de branche qui permet aux SPSTI de maîtriser leur avenir.
- conserver la possibilité de prendre en compte les contraintes et les spécificités des SPSTI.

Plus de 75% des budgets des SPSTI sont des charges salariales : dépendre d'une autre CCN, ce serait être fondu au milieu d'autres professions.

➤ **La négociation collective de branche** permet de créer un socle en application de la réglementation qui permet à chaque SPSTI d'adapter ses pratiques aux exigences/réalités de son territoire, et faciliter la mise en œuvre de la réforme

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE _ Rappel du contexte

Disposer d'un dialogue social de branche, c'est se donner la possibilité d'accompagner en temps réel et de manière opérationnelle les évolutions des SPSTI

Les SPSTI consacrent entre 4,2 et 4,7 % de la masse salariale depuis 10 ans pour former leur personnel.

Le dialogue de branche au sein de la CPNEFP permet d'obtenir chaque année une **contribution plus importante de l'Opco santé**, en élargissant le nombre des priorités qui permettent des prises en charge des formations décidées par les SPSTI.

Rappel du contexte

2 / L'obligation quinquennale et l'obsolescence de la classification actuelle

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 réglementaire de toutes les branches d'activités tous les 5 ans.**

Par ailleurs, avec la réforme de 2021, les SPSTI doivent relever de nouveaux défis :

- objectifs ambitieux de réalisations des FE
- création des cellules maintien en emploi (PDP) au sein de chaque Service,
- mise œuvre de nouvelles délégations infirmier,
- mise en place de la certification.

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

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 subterfuges 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.

Rappel du contexte

3 / Dix huit mois de négociation paritaire

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, mené avec méthode, constance et pugnacité.**

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

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

- Les organisations syndicales avaient jusqu'au 14 juin prochain pour indiquer si elles étaient signataires de l'accord sur la nouvelle classification.

Mail d'engagement de la CFDT reçu le 14 juin

CGC, FO, CGT et SNPST réservent leur signature après une dernière relecture des fiches emplois en CPPNI le 27 juin.

- Nous avons greffé la conclusion d'un accord portant sur l'intitulé de la Convention collective

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



Présentation de la nouvelle classification des emplois conventionnels

Une méthode paritaire prudente basée sur les réalités de terrain

- 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

Une méthode déterminée paritairement

Cette méthode a été acceptée par les partenaires sociaux, avec l'accompagnement d'un cabinet extérieur, expert sur le sujet.

Objectifs partagés:

- Partir de la réalité du terrain
- Faciliter la mobilité professionnelle
- Permettre un déroulement de carrière quel que soit l'emploi concerné

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.

FILIERE PREVENTION : 20 emplois-repères

- Assistant médical
- Assistant de l'équipe pluridisciplinaire
- Assistant de la cellule PDP
- Documentaliste
- Conseiller emploi formation
- Conseiller en prévention des risques professionnels
- Formateur en santé au travail
- Infirmier DE
- Technicien en prévention des risques professionnels
- Assistant social du travail

FILIERE PREVENTION

- Infirmier de santé au travail
- Chargé de mission de la cellule PDP
- Ergonome
- Psychologie en santé au travail
- Toxicologue
- Epidémiologiste
- Expert en prévention des risques professionnels
- Collaborateur médecin
- Médecin PAE
- Médecin du travail

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

Un travail important a consisté à construire des emplois de la filière support en termes génériques pour s'appliquer à toutes les activités d'un service (Comptabilité, finances, RH, informatique, moyens généraux, communication)

=> Choix d' un éventail large d'emplois allant du plus simple au plus qualifié, permettant de répondre à toutes les tailles et situations des SPSTI.

FILIERE SUPPORT : 10 emplois-repères

Agent (agent de propreté, d'entretien,...),

Auxiliaire (employé administratif,...),

Assistant (secrétaire administratif, assistant achats,...),

Gestionnaire (paie, services généraux, coordonnateur de centre,...),

Technicien (qualité, informatique, ...),

Responsable d'équipe,

Responsable de service,

Expert (juriste, contrôleur de gestion, chef de projet,...)

Responsable de pôle/Adjoint de direction

Directeur adjoint/directeur de département.

EXEMPLE DE FICHE EMPLOI

Le Technicien filière support

TECHNICIEN FILIÈRE SUPPORT (F/H)

(Exemples d'intitulés de poste : Technicien des services généraux, Technicien informatique, Recetteur fonctionnel, Technicien support utilisateurs, Adjoint RRH, Technicien ressources humaines, Comptable contrôleur budgétaire, Technicien Qualité, Assistant de Direction, Responsable de secteur, Délégué à la protection des données (DPO), Chargé de mission DPO...)

■ Mission générale

Le Technicien de la filière support garantit le bon fonctionnement opérationnel dans son périmètre d'intervention et veille à optimiser la gestion de son activité. Il mobilise des compétences professionnelles précises dans son domaine d'activité (*Services généraux et achats, Informatique, Ressources humaines, Comptabilité/finance, Communication, Qualité et amélioration continue, développement, Gestion administrative, Juridique*). Il coopère au sein d'une équipe interne et/ou externe à laquelle il apporte un appui technique par le biais de conseils ou de formations.

■ Activités

- Détermine l'organisation et le déroulement des activités relatives à son périmètre d'intervention.
- Choisit les solutions les plus appropriées à la situation à partir de modes opératoires répertoriés.
- Assure le suivi des ressources et outils mobilisés et veille à leur optimisation.
- Participe, le cas échéant, à la gestion des stocks et/ou matériels liés à son activité.
- Assure la réalisation, le suivi et la traçabilité de la conformité des tâches.
- Gère les relations avec les prestataires et/ou les partenaires.
- Assiste les collaborateurs du SPSTI dans l'utilisation des logiciels ou matériels concernés.
- Facilite la compréhension et l'application des procédures de travail.
- Apporte un conseil technique lors des réunions ou des instances organisées par son service/direction.
- Assure le relais d'informations ascendantes et descendantes.
- Crée et tient à jour les tableaux de bord de suivi de son activité.
- Contrôle et analyse tous les éléments liés à son activité ou à celle de son service, et les communique à la personne référente.
- Contribue aux démarches d'amélioration des procédures et des outils de travail.
- Effectue une veille législative/réglementaire et technique relative à son activité.

■ Formation et expérience

BAC + 2/3 ou expérience équivalente.

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

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

- **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

- **Information collective auprès du personnel**
 - Étapes et calendrier de mise en œuvre
 - Mise à disposition du contenu de l'accord

Notification auprès de chaque salarié

➤ **Notification individuelle pour chaque salarié**

- Chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou qu'il lui propose d'occuper, notamment:
 - l'emploi repère conventionnel
 - et la classe correspondante
- Réaliser éventuellement un entretien

➤ **Les voies et délais de recours**

- En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié peut demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande doit être motivée et formulée par écrit dans un délai d'un mois à compter de la notification.
- Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, l'employeur doit faire connaître, par écrit, sa décision argumentée.

LES NOUVELLES RMAG

- **L'évolution des RMAG a été négociée en vue de rapprocher les rémunérations minimales annuelles garanties de la réalité des rémunérations pratiquées par les SPSTI.**
 - *Les informations proviennent du rapport de branche*
 - *Basées sur les réponses provenant de + de 130 SPSTI représentant 80 % de l'effectif de notre branche*

LES NOUVELLES RMAG

➤ Quelques exemples d'évolution des RMAG

Infirmier de santé au travail :

RMAG actuel : 29 879 €

Salaire brut Moyen : 37 839 €

RMAG nouvelle : 34 121 €

Ergonome :

RMAG : 34 420 €

Salaire brut Moyen : 42 825 €

RMAG nouvelle : 37 939 €

Médecin du Travail :

RMAG actuel 76 730 €

Salaire brut Moyen : 99 847 €

RMAG nouvelle : 84 578 €

➤ L'application des nouvelles rémunérations ne peut entraîner aucune diminution de salaire

Nouvelle grille de classification

A	23 851
B	24 328
C	25 559
D	26 637
E	28 591
F	29 620
G	31 790
H	34 121
I	35 349
J	37 939
K	40 725
L	72 098
M	84 578

LES NOUVELLES RMAG DES SALARIES CADRES

Majoration des rémunérations minimales annuelles garanties

- ne s'applique que sur la rémunération minimale annuelle
- jusqu'à 24 ans de présence et avec un nouveau palier à 18 ans

LES REGLES D'ANCIENNETÉ

➤ Les règles d'ancienneté

- Maintien de l'équilibre antérieur :
 - prime d'ancienneté (non-cadre)
 - garantie d'évolution (cadre)
- Prise en compte de la réalité des carrières : nouveau palier de 24 ans

➤ Prime d'ancienneté (non-cadres)

- L'assiette de calcul = rémunération minimale annuelle garantie
- Versement mensuel
- La prime d'ancienneté s'ajoute à la rémunération brute réelle

PLURALITE D'EMPLOIS ET PRIME DE POLYVALENCE

➤ **Pluralité d'emplois : *inchangé***

Pluralité d'emplois exercés de façon permanente = application de la classe la plus élevée et RMAG associé

Exemple : Conducteur de centre mobile + Assistant médical

➤ **Prime de polyvalence des non-cadres en cas de cumul d'emploi : *inchangé***

- Cette prime s'applique **jusqu'à la classe D incluse**
- Application de la classe la plus élevée avec la rémunération minimale garantie correspondante
- Montant de 5 % calculé sur la RMAG
- Cette prime est exclue de l'assiette de la prime d'ancienneté

LES MISSIONS AUXILIAIRES

Rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires :

Ajusté

- Missions auxiliaires ≠ objet principal du contrat de travail
- Missions temporaires
- Avenant au contrat de travail pour préciser :
 - *Durée*
 - *Rémunération qui doit correspondre au minimum à 5 % de la RMAG de l'emploi occupé*

CREATION D'UN NIVEAU 2

Possibilité d'un niveau 2 pour chaque emploi.

Il s'agit de la possibilité d'une évolution de carrière, non pas basé sur l'ancienneté, mais sur **une contribution spécifique concrète sur la durée** en plus de l'emploi occupé.

Exemples : référent sur un risque (chimique, RPS, biologique), référent métier (en capacité d'accompagner/former ses collègues), activité de coordination, d'harmonisation des pratiques, ...

LE NIVEAU 2 : conditions d'accès

- Possibilité pour tout salarié d'évoluer vers le niveau 2 (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier DE dont l'emploi est temporaire)
- Dispositif présenté lors de l'**entretien professionnel** (qui se tient entre le salarié, le RH ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité)
- Mise en œuvre par le salarié d'une **contribution complémentaire** aux missions déjà définies dans son poste, **en lien avec le projet de service et pendant une période minimale de 3 ans**

LE NIVEAU 2 : modalités pratiques

➤ **Modalités**

- **Parcours de formation** au cours de la période de 3 ans précitée, d'une durée minimale de 35 heures (consécutives ou non, durée adaptée le cas échéant en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé)
- **Rémunération spécifique** pendant le période de 3 ans : + 6% de la RMAG de l'emploi occupé
- **Entretien dédié** à l'issue des 3 ans, entre le salarié, le RH ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité, pour valider le passage au niveau 2.

➤ **Validation du passage au niveau 2 :**

- Attestation de formation ou de certification
- Conclusion d'un avenant au contrat de travail (avec engagements réciproques)
- Intégration de la rémunération spécifique : + 6 % de la RMAG de l'emploi occupé.

LE NIVEAU 2 : harmonisation

La création d'un niveau 2 a conduit les partenaires sociaux à supprimer la majoration spécifique pour les salariés non-cadres, qui ne concernait que la contribution liée à une responsabilité de coordination sur des salariés de niveau inférieur ou équivalent (art. 20 de la CCN).

LA MOBILITE INTERNE : Evolution professionnelle des salariés

Obligation de proposer à tout le personnel la possibilité d'évoluer à des postes prévus dans la classification, **libérés ou créés** :

- Obligation d'information des salariés
- Etudes des candidatures qui pourra comprendre un bilan professionnel qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

LES STATUTS NON-CADRES, CADRES ET ASSIMILES CADRES

- Statut non-cadre : **classe A à F**
- Statut « assimilé cadre » : **classes G et H**

pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'Apec.

Ils sont assimilés cadres au regard des régimes de retraite et de prévoyance des cadres et cotisent à l'APEC. Pour le reste, application des dispositions conventionnelles applicables aux non-cadres.

- Statut cadre: à partir **de la classe I**

Elaboration d'un guide destiné aux SPSTI pour la mise en place

Un guide détaillé est en cours d'élaboration détaillant l'accord et intégrant une FAQ destinée à aider les SPSTI dans la mise en œuvre de la nouvelle classification.

DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD

- Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025
- Les SPSTI ont jusqu'au 30 avril 2025 pour se mettre en conformité, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

En conclusion, nous espérons que le fruit de tout ce travail paritaire de 18 mois de négociation permettra aux SPSTI de disposer d'outils RH actualisés, pour :

- adapter au mieux leur organisation aux nouveaux enjeux de la réforme,**
- fidéliser les compétences,**
- et attirer de nouveaux talents.**