



Commission d'Etude

26 septembre 2024

DECOUPAGE DE LA MATINEE

■ Démarche d'élaboration des fiches de fonctions types dans les SPSTI

Présentation des travaux de la Commission RH

Depuis plusieurs mois, la Commission RH de Présanse accompagnée du cabinet Thomas Legrand s'est attelée à élaborer des fiches de fonction types, en lien avec les emplois-repères conventionnels (*tant dans la filière Prévention que dans la filière Support*), et à côter les compétences requises pour chacune d'elles. L'objectif est d'aider les SPSTI à construire leurs propres fiches de fonctions et à identifier les compétences nécessaires.

■ Mise en œuvre de l'accord de branche du 23 mai 2024 portant sur la révision partielle de la CCN (classification des emplois conventionnels)

■ Formation professionnelle continue

DEMARCHE D'ELABORATION DES FICHES DE FONCTION DANS LES SPSTI

INTERVENTION DU CABINET THOMAS LEGRAND

[\(cliquer pour ouvrir\)](#)

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 23 MAI
2024 PORTANT SUR LA REVISION PARTIELLE
DE LA CCN (CLASSIFICATION DES EMPLOIS
CONVENTIONNELS)

REVISION PARTIELLE DE LA CCN | CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- **RAPPEL** : Mise à disposition d'un guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord portant révision partielle de la CCN élaboré par Présanse (téléchargeable sur le site internet de Présanse, www.presanse.fr, espace adhérent)

https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2024/07/GuideMiseEnOeuvre_Classif_juillet2024_CPPNI.pdf

REVISION PARTIELLE DE LA CCN | CLASSIFICATION DES EMPLOIS

■ Récapitulatif des étapes et délais

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RÉCAPITULATIF DES ÉTAPES ET DÉLAIS INDICATIFS												
ACTIONS	Jul. 2024	Août 2024	Sept. 2024	Oct. 2024	Nov. 2024	Déc. 2024	Janv. 2024	Fév./ 1 ^{er} avril 2024				
Analyser l'accord portant révision partielle de la CCN	■	■	■									
Informers et consulter le CSE, à défaut les délégués du personnel			■	■								
Informers collectivement le personnel			■	■								
Identifier les emplois du SPSTI			■	■								
Comparer les fonctions des salariés du SPSTI avec les activités décrites dans les fiches métiers			■	■	■							
Déterminer l'emploi conventionnel pour chaque salarié, le cas échéant par assimilation				■	■							
Identifier le nombre d'année de présence de chaque salarié dans le SPSTI, en distinguant le personnel cadre du personnel non cadre						■	■					
Pour le personnel non cadre : déterminer la prime d'ancienneté							■					
Pour le personnel cadre : identifier le nombre d'année de présence dans le SPSTI afin de déterminer quelle est la rémunération minimale garantie conventionnelle (au regard du nouvel article 3-1 de l'Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres)							■					
Comparer la rémunération conventionnelle nouvellement applicable avec celle versée jusqu'alors. Si la rémunération de base versée jusqu'alors est plus favorable, le SPSTI devra la maintenir								■	■			
Notification individuelle dans les conditions rappelées précédemment												■

Peuvent être ajoutées à ces étapes :

- la consultation de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail),
- les propositions aux salariés, le cas échéant, en entretien individuel,
- la détermination des paramètres à modifier dans le logiciel de paie.

■ Échéance de l'action.

- **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

→ *Présentation du CSE disponible en ligne sur le site de Présanse*

<https://www.presanse.fr/ressources-sant%C3%A9-travail/accord-nouvelle-classification-document-de-presentation-a-destination-du-cse/>

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

- **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 RMAG

L'évolution des RMAG a été négociée au niveau de la branche 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 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'ANCIENNETE

□ Règles générales

- 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 basée 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'ACCES

- 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**

REVISION PARTIELLE DE LA CCN | CLASSIFICATION DES EMPLOIS

➤ LE NIVEAU 2 : MODALITES 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 de la branche 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 SALARIES

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.

REVISION PARTIELLE DE LA CCN | CLASSIFICATION DES EMPLOIS

➤ LES STATUTS NON-CADRES, CADRES ET ASSIMILES CADRES

- Statut autre que 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**

REVISION PARTIELLE DE LA CCN _ CLASSIFICATION DES EMPLOIS

➤ Conclusion d'un avenant relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire

Les partenaires sociaux ont souhaité clarifié l'article 5 de l'accord du 23 mai 2024 qui modifie l'annexe de la CCN des SPSTI réglant les dispositions particulières aux cadres et aborde la notion du statut des assimilés cadres.

L'avenant conclu le 18 septembre 2024 porte sur la définition des catégories de bénéficiaires de régime de protection sociale complémentaire.

REVISION PARTIELLE DE LA CCN _ CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférents aux régimes de protection sociale complémentaire soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

A défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégorie objective.

REVISION PARTIELLE DE LA CCN _ CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Jusqu'ici la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait 2 types de publics non cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- Les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 bis de la convention)
- Les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'ANI du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principe.

REVISION PARTIELLE DE LA CCN _ CLASSIFICATION DES EMPLOIS

→ C'est dans le cadre de la nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les SPSTI peuvent décider d'intégrer certains salariés non cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

A partir de la **classe I**, les personnels des SPSTI sont classés **cadres**

Et les personnels relevant des **classes G et H** sont **assimilés cadres** et bénéficient de la protection sociale complémentaire, sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire de l'Apec.

(la demande est en cours de traitement)

REVISION PARTIELLE DE LA CCN | CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- **DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD DU 23 MAI 2024**
 - 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

Contribution conventionnelle

Pour rappel, l'accord de branche du 21 janvier 2021 prévoit le versement, par les SPSTI à l'Opcos Santé, d'une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle.

Ce taux sera rediscuté en octobre prochain.

Pour rappel également les fonds mutualisés sont destinés à financer des actions de formation professionnelle, conformément aux priorités dégagées par les partenaires sociaux de la branche.

→ C'est cette contribution conventionnelle, obligatoire, qui peut permettre à votre Service de lever des fonds pour financer les formations de vos salariés.

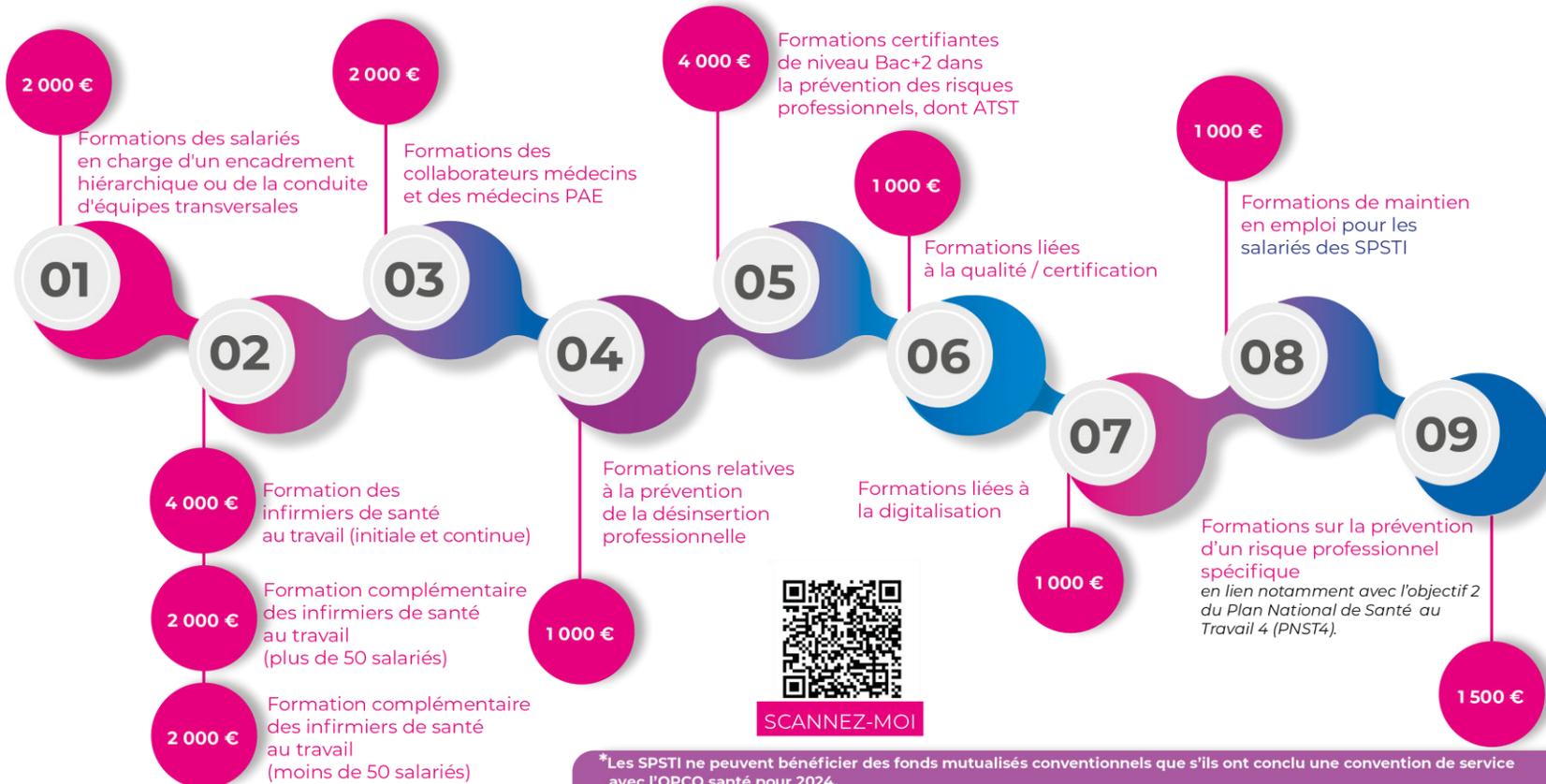
FORMATION PROFESSIONNELLE | OPCO SANTE

Axes prioritaires de formation : Fonds mutualisés conventionnels de branche pour 2024

En vertu de l'avenant n°3 du 22 novembre 2023 (étendu par arrêté du 22 mars 2024) à l'accord de branche sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications, **chaque SPSTI doit verser à l'Opco santé une contribution à hauteur de 0,35 % de sa masse salariale**. Ces fonds mutualisés sont destinés à financer des actions de formation professionnelle, conformément aux priorités dégagées par les partenaires sociaux de la branche, tels que définis ci-dessous pour l'année 2024. **Et à chaque axe de formation est associé un montant de prise en charge par salarié**. À noter que cette prise en charge peut concerner les frais annexes (frais de déplacement, salaires, hébergement...).

Afin de bénéficier de ces financements, les SPSTI sont invités à prendre l'attache de leur conseiller régional Opco santé*.

LES 9 AXES PRIORITAIRES DE FORMATION POUR L'ANNÉE 2024 ET LEURS MONTANTS DE PRISE EN CHARGE PAR SALARIÉ



*Les SPSTI ne peuvent bénéficier des fonds mutualisés conventionnels que s'ils ont conclu une convention de service avec l'OPCO santé pour 2024.

FORMATION PROFESSIONNELLE | OPCO SANTE

Arrêté du 6 août 2024 relatif à la formation des médecins du travail et des autres professionnels de santé au travail assurant le suivi individuel renforcé d'un travailleur exposé aux rayonnements ionisants et aux conditions de délivrance de l'agrément complémentaire des services de santé au travail.

- ***Catégories de professionnels de santé visés: médecin du travail, interne en médecine le collaborateur médecin, et l'infirmier.***
- ***Formation initiale (médecins qualifiés – IST) + formation spécifique (médecins qualifiés – IST) + modules complémentaires***
A noter que la participation aux modules complémentaires est facultative pour les infirmiers, sauf si le médecin leur délègue des missions en lien avec le contenu de ces modules,
- ***Mise à jour des connaissances***
- ***Formation délivrée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou par un organisme de formation certifié***
- ***Agrément complémentaire***

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2026

FORMATION PROFESSIONNELLE | OPCO SANTE

→ Sur ces différents axes, une prise en charge, par l'Opco santé est possible

Chaque SPSTI est donc invité à prendre l'attache de son responsable régional de l'Opco santé.