

## Révision partielle de la Convention collective nationale des SSTI

### Une négociation conclusive

**P**endant la période estivale, certains SSTI n'auront probablement pas manqué de commencer à analyser l'accord portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises. On rappellera que cet accord, conclu le 20 juin 2013, est valable, puisque, conformément à l'article L. 2232-2 du Code du travail, les deux organisations syndicales signataires (la CFE-CGC et le SNPST) ont recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en leur faveur, et que l'accord n'a, par ailleurs, fait l'objet d'aucune opposition de la part des autres organisations syndicales représentatives. On précisera, en outre, qu'il est en cours d'extension.

Afin d'accompagner les SSTI dans la mise en œuvre de cet accord, et en particulier relativement aux dispositions concernant la classification des emplois, un guide, réalisé par le Pôle juridique du Cisme, leur a été adressé le 1<sup>er</sup> août dernier (en ligne sur le site du Cisme : voir Espace Adhérents > Convention collective > Principaux textes de base). Ce document, qui devrait être complété au fil du temps, notamment en fonction des questions qui seront posées au Pôle juridique sur ce sujet, apporte des précisions sur toutes les dispositions conventionnelles révisées.

Après un rappel du contexte de la négociation collective, ce guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord du 20 juin 2013 reprend, en effet, chacune des dispositions concernées par la révision. Sont présentées ci-dessous les principales dispositions.

- **La nouvelle classification : la méthode retenue, ses principes, son application**

La délégation patronale a eu le souci constant des impacts sur la masse salariale ; elle a agi sous mandat du Conseil d'administration du Cisme et au regard des informations du rapport de branche. La composition de la délégation patronale réunissant des SSTI de toutes tailles développant des politiques salariales variées a permis d'estimer en continu les conséquences des différentes propositions. Des tests ont, par ailleurs, été réalisés par le consultant

missionné sur ce sujet, dans quelques SSTI étrangers à la délégation patronale et au Conseil d'administration. S'agissant de la méthode de classification à proprement parler, les partenaires sociaux ont retenu le système dit classant. En conséquence, les emplois ont été évalués, les uns par rapport aux autres, à l'aide de critères classants, et répartis par classe.

La CCN révisée prévoit 32 emplois conventionnels (*33 en y ajoutant le collaborateur médecin dont la fiche métier est en suspens*), répartis en 21 classes, et dans l'une des deux filières suivantes : filière Prévention et filière Support. Chaque emploi conventionnel fait l'objet d'une fiche descriptive, dans laquelle figurent les missions générales, les activités et les formations ou l'expérience.

S'agissant de la mise en œuvre de la nouvelle classification, le guide d'accompagnement précise notamment les différentes étapes. En particulier, il est rappelé que préalablement à l'affectation des emplois existants aux emplois conventionnels, la nouvelle classification doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, quand il existe (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625).

Après avoir fait l'objet de cette information et de cette consultation des institutions représentatives du personnel, la nouvelle classification doit également faire l'objet d'une information auprès du personnel. Ce guide propose ensuite la méthode à suivre (identification des emplois du SSTI, détermination de l'emploi conventionnel, notification individuelle à chaque salarié). Un récapitulatif des étapes et des délais indicatifs sont également suggérés.

- **Les rémunérations minimales garanties**

Tant pour le personnel cadre que pour les autres personnels, l'accord du 20 juin 2013 ne mentionne plus de coefficient de référence, ni même de valeur du point. Chaque emploi conventionnel relève désormais d'une classe pour laquelle est fixée une rémunération minimale annuelle brute, laquelle fait l'objet, chaque année, d'une revalorisation unique, toutes classes confondues.

L'évolution des rémunérations minimales décidée au niveau de la branche

est applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice. La rémunération minimale annuelle brute est ainsi définie pour chaque classe, pour une année entière de présence ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail. L'accord précise que pour le personnel autre que cadre, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond au treizième de la rémunération minimale annuelle garantie. Il convient d'insister sur le fait qu'il ne s'agit en aucun cas, pour les SSTI, de verser un treizième mois. Il s'agit pour eux, de s'assurer que chaque mois, le salarié non cadre bénéficie au minimum du treizième de la rémunération minimale annuelle garantie. Cette référence au treizième mois permet, en outre, d'apprécier la situation du salarié au regard du Smic, le salarié ne pouvant avoir une rémunération mensuelle inférieure à celui-ci.

Par ailleurs, on précisera que la majoration de 8,5 % qui existait pour le personnel autre que cadre et qui correspondait à une formule de calcul de la garantie minimale annuelle pour ce personnel, a été supprimée. L'ancienne formule de calcul de la garantie minimale annuelle n'existe plus, puisque désormais, à chaque classe, est associée une garantie minimale annuelle qui fait l'objet chaque année d'une revalorisation toutes classes confondues. Cette majoration de 8,5 % telle qu'elle était prévue par la CCN (ancien article 22) a été prise en compte par les partenaires sociaux, au moment de la négociation portant sur les rémunérations minimales garanties.

L'objectif des partenaires sociaux a été de simplifier le système tout en ne lésant pas les salariés. En tout état de cause, il est évident que l'application de la nouvelle classification des emplois ne peut entraîner, pour le personnel en place, une diminution des rémunérations minimales calculées sur la base des dispositions conventionnelles antérieures.

- **La prime d'ancienneté : applicable au personnel autre que cadre**

Le versement d'une prime d'ancienneté est maintenu pour le personnel autre que cadre. Désormais, elle est accordée dans la limite de 21 % à compter de 21 ans de présence dans le SSTI. Seuls les salariés non cadres ayant au moins



18 ans d'ancienneté sont susceptibles d'être "impactés" par cette disposition, qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

■ **La garantie d'évolution des rémunérations minimales pour le personnel cadre**

L'accord du 20 juin 2013 prévoit, pour le **personnel cadre**, une garantie d'évolution des rémunérations minimales pour chaque classe concernée, sur une période de 21 ans. La majoration s'applique, en l'espèce, uniquement sur la rémunération minimale annuelle, et non sur le salaire réel du salarié cadre.

■ **La définition du statut cadre**

L'accord du 20 juin 2013 apporte une définition du statut cadre et précise que seuls les salariés classés à partir de la classe 14 en bénéficient. L'accord prévoit, en outre, que sont classés salariés "assimilés cadres" pour l'application de l'article 4 bis de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947, ceux relevant des classes 12 à 13 incluses, sous réserve de l'acceptation de l'AGIRC.

■ **La polyvalence**

L'accord du 20 juin 2013 prévoit que :

*"En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante.*

*De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel".* Autrement dit, par exemple, un secrétaire médical (classe 6) qui est également conducteur de centre mobile (classe 5), bénéficie de la rémunération minimale annuelle de la classe 6, à laquelle s'ajoute une prime de 5 % calculée sur la base de cette rémunération minimale annuelle de la classe 6. Cette prime, répartie mensuellement, s'ajoute au salaire mensuel réel. Cette "Prime polyvalence" est exclue de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

**La majoration versée pour le personnel autre que cadre, en cas de responsabilité de coordination ou d'autorité**

L'accord du 20 juin 2013 a conservé, pour le personnel non cadre, une majoration


en cas de responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur. En effet, il est prévu que le personnel autre que cadre ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur, bénéficie d'une majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

Cette majoration est à prendre en compte dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

■ **La rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires**

Le nouvel accord envisage la possibilité, pour les salariés des SSTI, de bénéficier d'une rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires. Il prévoit, en effet, que les salariés peuvent effectuer des missions auxiliaires à celles objet de leur contrat de travail, et que, sur la durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente, ainsi que les autres modalités d'application, doivent faire l'objet d'un avenant à leur contrat de travail. Les modalités de la rémunération de ces missions auxiliaires sont incluses, pour les SSTI concernés, dans leurs négociations collectives obligatoires portant sur les salaires.

**En tout état de cause, il appartient à chaque SSTI de définir lui-même les modalités d'application de cette disposition.** Le SSTI pourrait, par exemple, s'il le souhaite, conclure un accord collectif en la matière.

 **Rappel**

Accord du 9 janvier 2013 portant révision de l'intitulé de la Convention collective étendu par arrêté du 19 juillet 2013

■ **L'évolution interne du personnel**

L'accord portant révision partielle de la CCN prévoit que le SSTI doit proposer à tout le personnel, et notamment aux secrétaires médicaux, la possibilité d'évoluer vers des emplois prévus dans la classification et, en particulier, vers les emplois d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, **susceptibles d'être libérés ou créés.**

■ **Les délégués à la Commission médico-technique**

L'accord du 20 juin 2013 précise que lorsque les textes réglementaires prévoient que les délégués de la CMT sont élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de cette instance, qui est soumis au contrôle de l'Administration dans le cadre de l'agrément du SSTI.

■ **L'exécution du contrat de travail**

L'accord du 20 juin 2013 prévoit que le SSTI doit remettre au salarié, à son entrée en fonction, un exemplaire de la Convention collective, ainsi que le projet de Service et le dernier CPOM conclu.

Par ailleurs, cet accord liste les éléments qui doivent au minimum être précisés dans le contrat de travail des salariés. Il contient, en outre, des dispositions relatives à l'indépendance du médecin du travail, de l'infirmier en santé au travail et de l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP).

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler que conformément aux dispositions légales, **l'assurance du SSTI couvre ses salariés agissant dans la limite de la mission qui leur est impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de leur métier.**

■ **L'équipe pluridisciplinaire et l'assistant de service social**

L'accord du 20 juin 2013 liste, notamment, les emplois conventionnels qui permettent aux personnels des SSTI de bénéficier de l'appellation IPRP. Il rappelle, en outre, que les missions de ces personnes doivent être assurées dans des conditions garantissant leur indépendance. Les partenaires sociaux ont également créé une disposition relative à l'assistant de service social.

Enfin, bien qu'en suspens, un article a été créé concernant le collaborateur médecin. Son contenu sera précisé dès que les partenaires sociaux en auront la possibilité.

■ **Délais d'application de l'accord**

L'accord du 20 juin 2013 entre en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2014**. Néanmoins, ses dispositions prévoient que les SSTI ont **jusqu'au 31 mars 2014 pour se mettre en conformité**, étant précisé qu'en tout état de cause elles s'appliqueront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2014. On précisera que les partenaires sociaux étaient attachés à ce que cet

accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, afin de ne pas avoir à négocier les salaires 2014 sur la base de l'ancien et du nouveau dispositif.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, on précisera également que le guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord du 20 juin 2013 comprend, dans ses annexes, notamment, un modèle de lettre de notification individuelle au salarié et un tableau récapitulatif des étapes et des délais indicatifs. Un recueil de questions/réponses a également été réalisé.

**Indépendamment des informations communiquées pendant l'été sur cet accord, le Pôle juridique du Cisme se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

**Des réunions en régions pourront être organisées, selon les besoins des SSTI.**

Enfin, la conclusion de l'accord du 20 juin 2013 va permettre aux partenaires sociaux de poursuivre l'actualisation de la Convention collective. Les sujets suivants devront, notamment, faire l'objet de négociations :

- la durée du travail ;
- le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la formation tout au long de la vie ;
- la situation des travailleurs handicapés ;
- la prévoyance (dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi) et la retraite (dispositions à créer) ;
- les frais de santé ;
- les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective ;
- le droit syndical ;
- les règles de la parité hommes/femmes.

On notera que les réunions de la Commission paritaire nationale de branche des 25 et 26 septembre prochains devraient porter sur la suite des négociations sur la révision partielle de la CCN – 2<sup>ème</sup> partie (définition de la méthode).

Enfin, au cours de ces réunions plénières, devraient également être abordées la négociation portant sur la mise en œuvre des contrats de génération et celle portant sur la détermination du montant de la contribution des SSTI, pour l'année 2013, au titre de la formation professionnelle.

**B**ien évidemment, nous ne manquons pas de vous tenir informés des orientations prises sur ces sujets. ■

## MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Thierry LESTURGEON, Directeur de l'amSn (Bois Guillaume)



**Comment envisagez-vous la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois dans votre Service ? (méthode, rétro-planning...)**

Nous visons une mise en œuvre dès le mois de janvier 2014. Au regard de la taille de notre Service (100 salariés), cet objectif semble réaliste et la communication auprès du personnel nous apparaît ainsi plus positive que celle correspondant à une mise en œuvre en mars.

Ce calendrier nous offre néanmoins cinq mois pleins de déploiement et permet d'éviter les rappels de salaires inhérents à une mise en œuvre avec effet rétroactif.

Par ailleurs, cet objectif comporte, par définition, une marge de sécurité en cas d'aléa humain, organisationnel ou technique. Pour la méthode, nous nous inspirerons grandement du guide d'accompagnement à la mise en œuvre réalisé par le Cisme. Il me semble, en particulier, important que la direction du Service ait parfaitement assimilé l'ensemble du nouveau texte avant la diffusion aux IPRP et à l'ensemble du personnel.

En effet, beaucoup de questions peuvent apparaître au moment de la diffusion aux représentants du personnel, puis aux salariés et il incombera à la Direction de faire œuvre de pédagogie.

Nous comptons aussi avoir très tôt une idée des positionnements de chacun des postes au regard des emplois repères et recenser sans tarder les éventuels périphériques de rémunération (fonctions auxiliaires, cumul d'emploi ou fonction d'animation).

Nous procéderons à des entretiens individuels pour les situations où l'emploi conventionnel retenu l'a été par assimilation.

**Selon vous, quels sont les atouts/points positifs de cette nouvelle classification des emplois ?**

Tout d'abord, au moment où la profession appréhende une accentuation de la pénurie médicale, le Cisme démontre au travers de ce texte qu'il est déterminé à valoriser le métier de médecin du travail en proposant aux candidats une grille de rémunération nettement revalorisée.

Par ailleurs, même si les Services (et la réforme) ont déjà apporté aux IPRP une place importante et une reconnaissance dans les équipes, cette nouvelle classification identifie clairement les différentes fonctions de préventeurs et la valorisation économique minimale de ces compétences.

Enfin, alors que les secrétaires médicaux ont pu, un temps, s'interroger sur leur devenir, cette nouvelle classification formalise ce que beaucoup de Services ont déjà initié, à savoir une vraie filière de compétence d'Assistants de Services de Santé au Travail.

**Le Cisme accompagne les Services à l'aide de notes de guidage, de conseils individuels (mail, téléphone) et de déplacements dans les régions. Cet accompagnement vous semble-t-il suffisant ? Avez-vous d'autres attentes ?**

Ce dispositif me paraît pertinent et suffisant. Le guide de mise en œuvre est une base solide et les autres médias doivent permettre de faire partager à l'ensemble des Services les situations particulières rencontrées par les uns ou les autres et les solutions possibles. Il y a donc un bénéfice collectif si chaque Service s'empare du sujet assez tôt et formalise ses questions éventuelles. ■