

Guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'Accord du 20 juin 2013

Recueil des questions/réponses : mise à jour

Dans le cadre de l'enrichissement du Guide d'accompagnement de mise en œuvre de l'Accord du 20 juin 2013, vous trouverez ci-dessous la dernière mise à jour du pôle juridique.

Qu'entend-on par le statut d'assimilé cadre tel que mentionné dans l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises ?

La Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises révisée prévoit que soient 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 14 mars 1947, ceux relevant des classes 12 à 13 incluses, sous réserve de l'acceptation de l'Agirc.

Ainsi, sous réserve de l'acceptation de l'Agirc, les salariés relevant des classes 12 et 13 pourront bénéficier des dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraites des cadres du 14 mars 1947.

La reconnaissance de ce statut par l'Agirc impliquerait uniquement que les salariés visés (à savoir les infirmiers en Santé au travail, les chargés de communication et les assistants de service social) cotisent à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres (article 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 précitée).

En d'autres termes, le statut d'assimilé cadre implique seulement que les salariés qui relèveront de la classe 12 (et 13 à l'avenir si les partenaires sociaux de la branche décidaient d'associer un emploi conventionnel à cette classe, qui est, pour le moment, vide) bénéficieront

du régime de la retraite (article 4 bis précité) et de la prévoyance (article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres) des salariés cadres¹. En conséquence, les salariés visés, en leur qualité de personnel autre que cadre au regard de la Convention collective nationale des SSTI, devraient notamment bénéficier d'une prime d'ancienneté (dans les conditions définies par l'article 23 de la CCN révisée) et non pas de l'évolution de la rémunération minimale garantie telle que prévue pour le personnel cadre à l'Annexe révisée réglant les dispositions particulières aux cadres.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'une Commission paritaire administrative de l'AGIRC devait se réunir le 22 novembre dernier, afin de se prononcer sur cette éventuelle reconnaissance du statut assimilé cadre pour le personnel évoqué ci-avant. Toutefois, l'analyse de ce dossier, qualifié de sensible, a finalement été reporté au 22 février 2014, date de la prochaine commission.

En attendant, on confirmera, pour l'heure, que la disposition conventionnelle qui mentionne ce statut d'assimilé cadre est sans incidence pour les SSTI. Les salariés relevant de la classe 12 doivent continuer à cotiser à la caisse de retraite et de prévoyance des salariés non cadres.

Nous ne manquerons, bien évidemment, pas de vous tenir informés des suites à donner à ce dossier.

Comment calculer la prime d'ancienneté due au personnel autre que cadre ?

Aux termes de l'article 23 de l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN, "le personnel autre que

cadre des Services de santé au travail interentreprises bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire mensuel réel. Cette prime est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie à l'article 22 (...)".

Autrement dit, c'est la rémunération minimale annuelle garantie qui sert de base de calcul à la prime d'ancienneté. Elle est ensuite versée mensuellement, et peu importent les modalités de son versement.

Pratiquement, la prime d'ancienneté d'un salarié qui relève de la classe 6 et qui a 3 ans d'ancienneté, se calcule comme suit : $21.563 \times 3 \% = 646,89 \text{ € / an}$.

Cette prime d'ancienneté est à verser mensuellement selon les propres modalités de paie dans le SSTI.

La mensualité peut donc être de $646,89 / 12 = 53,91 \text{ €}$ payés en 12 fois ou de $646,89 / 13 = 49,76 \text{ €}$ payés en 13 fois.

Par ailleurs, on précisera que, sauf dispositions plus favorables dans le SSTI et à l'exception de l'éventuelle majoration de 7% de la rémunération minimale annuelle garantie prévue conventionnellement en cas de responsabilité de coordination ou d'autorité (article 20 de l'Accord du 20 juin 2013 précité), aucun autre élément de rémunération ne doit être intégré, conventionnellement, dans cette base de calcul. La prime d'ancienneté reste, par exemple, inchangée en cas de réalisation, par l'intéressé, d'heures supplémentaires.

Comment calculer la "prime polyvalence" qui peut être due au personnel autre que cadre ?

(1) Article 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

Pour l'application de la présente Convention, les employés, techniciens et agents de maîtrise sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article précédent, dans les cas où ils occupent des fonctions :

- a) classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 (1) ;
- b) classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées

au a) ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

§ 1^{er} - Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la Convention ou à l'annexe IV à cette Convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération

inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale.

Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance pour les bénéficiaires visés aux articles 4 et 4 bis, à l'INPR (Institution nationale de prévoyance des représentants) pour les ressortissants de l'annexe IV à l'exclusion des VPR affiliés pour ordre à Malakoff Médéric Retraite AGIRC en application du dernier alinéa du § 2 de l'article 1^{er} de l'annexe IV. Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (...).



L'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN 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".

“ (...) le statut d'assimilé cadre implique seulement que les salariés qui relèveront de la classe 12 (et 13 à l'avenir si les partenaires sociaux de la branche décidaient d'associer un emploi conventionnel à cette classe, qui est, pour le moment, vide) bénéficieront du régime de la retraite (article 4 bis précité) et de la prévoyance (article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres) des salariés cadres. En conséquence, les salariés (...) devraient notamment bénéficier d'une prime d'ancienneté".

Ainsi, 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 s'ajoute au salaire mensuel réel.

Autrement dit, c'est la rémunération minimale annuelle garantie qui sert de base de calcul à la "prime polyvalence". Elle est ensuite versée mensuellement, et peu importent les modalités de son versement.

Pratiquement, la "prime polyvalence" d'un salarié qui relève de la classe 6 se calcule comme suit :

$$21.563 \times 5 \% = 1.078,15 \text{ € / an}$$

Selon les propres modalités de paie dans le SSTI, la mensualité de cette prime peut donc être de $1.078,15 / 12 = 89,85 \text{ €}$ payés en 12 fois ou de $1.078,15 / 13 = 82,94 \text{ €}$ payés en 13 fois. ■

AFOMETRA

Organisme habilité à dispenser des programmes de Développement Professionnel Continu (ODPC)



Etape incontournable du parcours d'un organisme de DPC, l'évaluation de notre dossier par la Commission Scientifique Indépendante des médecins a eu lieu le 22 octobre 2013.

Celle-ci s'est appuyée sur une grille d'appréciation des critères d'évaluation et a émis un avis favorable.

L'Afometra, enregistrée auprès de l'Organisme de Gestion du Développement Professionnel Continu (OGDPC), est habilitée à dispenser des programmes de DPC pour les médecins.

Rappelons que le DPC comporte l'analyse par les médecins de leurs pratiques, ainsi que l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances ou de compétences.

Il constitue une obligation individuelle.

Le programme doit être conforme à une orientation nationale et comporter une des méthodes et des modalités validées par la HAS.

A noter que l'approche cognitive est à compléter par une activité d'analyse des pratiques.

Les deux peuvent être intégrées ou l'une des deux externalisée à distance.

L'Afometra propose des programmes qui correspondent à ces critères. Elle remet au médecin une attestation (conforme au modèle de l'Arrêté du 25 juillet 2013) justifiant de leur participation, au cours de l'année civile, à un programme annuel ou pluriannuel de DPC.

Cette attestation qui précise le programme, le ou les orientations seront également adressées, conformément à la réglementation, par voie électronique au CDOM (Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins) dont chaque médecin relève.

Dans les SSTI, le financement est assuré dans les conditions de la Formation Professionnelle Continue prévues par le Code du travail.

