

CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

L'accord du 23 mai 2024 signé à l'unanimité

Rappel du contexte de la négociation collective

La négociation relative à la classification des emplois conventionnels (emplois repères) a duré 18 mois. Elle s'inscrit pleinement dans la réforme de la santé au travail telle qu'issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et prend en compte la situation des SPSTI.

L'objectif a été de réviser la classification, en s'appuyant sur un état des lieux de l'existant dans les SPSTI.

Pour rappel, les partenaires sociaux ont pu bénéficier de l'expertise d'un cabinet extérieur pour mener à bien cette négociation.

Pour traiter le sujet, la méthode suivante a été arrêtée paritairement :

- ▶ Conserver la méthode classante (critères classants permettant d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres) ;
- ▶ Reprendre l'ensemble des descriptifs d'emplois conventionnels datant de 2013 afin d'examiner leur adéquation avec le contenu des postes actuels ;
- ▶ Identifier les nouveaux emplois à créer en fonction de l'évolution des réalités de terrain au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- ▶ Répondre aux souhaits exprimés par les SPSTI de pouvoir mieux identifier des possibilités d'évolution de carrière.

La nouvelle classification : la méthode retenue

S'agissant de la méthode de classification a proprement parlé, les partenaires sociaux ont conservé 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.

Les emplois sont associés à des classes désormais allant de **A à M** (et non plus de 1 à 21).



Les partenaires sociaux en CPPNI.

En application de la méthode, les étapes suivantes ont été mises en œuvre :

- Définir les emplois conventionnels

Cette étape a consisté à réaliser des fiches emplois repères, qui sont devenues par la suite les emplois conventionnels.

- Définir les critères classants

Les critères classants correspondent à la traduction de différentes sources de valorisation des emplois aux fins d'objectiver l'évaluation de ces emplois.

Parmi ces critères, on identifie souvent les connaissances requises, la technicité, l'exigence relationnelle, l'autonomie,...

- Définir les paliers (ou degrés ou niveaux)

Les paliers ont permis de hiérarchiser chaque critère pour procéder à l'évaluation et parvenir aux cotations (ou pesée des postes). Ils étaient en nombre suffisant (tout comme les critères) pour disposer d'un large éventail de positions et faciliter la détermination des classes.

- Procéder à la cotation (ou pesée ou valorisation)

La cotation a consisté à valoriser chacun des emplois dans chaque critère.

- Définir la classe (ou le groupe de classification)

La classe a résulté d'un regroupement de cotations et correspond à un minima de rémunération (déterminé en toute fin de négociation), qui s'impose à tous les SPSTI de la branche.

Enfin, s'agissant des critères classants retenus, il est important d'indiquer que les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas mentionner ces critères dans la convention collective pour ne pas entraîner de confusions dans les SPSTI. En effet, la pesée des postes a été réalisée par la Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). En aucun cas, il ne revient à **chaque SPSTI de procéder à sa propre pesée des postes.**

► Les principes de la nouvelle classification

- Maintien des deux filières : Prévention et Support

La filière prévention et la filière support ont été maintenues.

Les emplois sont les suivants :

Les emplois de la filière Support

- Agent.e filière support
- Auxiliaire filière support
- Assistant.e filière support
- Gestionnaire filière support
- Technicien.ne filière support
- Responsable de service
- Responsable d'équipe
- Expert.e filière support
- Responsable de pôle/Adjoint de direction
- Directeur.trice adjoint/Directeur.trice de département

Les emplois de la filière Prévention

- Assistant.e médical
- Assistant.e de l'équipe pluridisciplinaire
- Assistant.e de la cellule PDP
- Documentaliste
- Conseiller.ère emploi-formation

- Conseiller.ère en prévention des risques professionnels
- Formateur.trice en santé au travail
- Infirmier.e DE
- Technicien.ne en prévention des risques professionnels
- Assistant.e social du travail
- Infirmier.e de santé au travail
- Chargé.e de mission de la cellule PDP
- Ergonome
- Psychologue en santé au travail
- Toxicologue
- Epidémiologiste
- Expert.e en prévention des risques professionnels
- Collaborateur médecin
- Médecin PAE
- Médecin du travail

L'annexe I à la Convention collective énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Les SPSTI ne peuvent pas créer d'autres emplois conventionnels (emplois repères) que ceux prévus dans la convention collective.

- Une grille unique

Les 30 emplois conventionnels (31 en y ajoutant l'infirmier en pratique avancée dont la fiche métier est en suspens) sont désormais répartis dans des classes allant de A à M. Les missions générales, les activités et les formations ou expérience figurent dans chaque fiche descriptive.

Emplois (<i>filiale prévention en gras</i>)	Classes	Emplois (<i>filiale prévention en gras</i>)	Classes
Agent.e filière support	A	Infirmier.e de santé au travail	H
Auxiliaire filière support	B	Chargé.e de mission de la cellule PDP	H
Assistant.e filière support	C	Responsable de service	I
Assistant.e médical	D	Expert.e filière support	J
Assistant.e de l'équipe pluridisciplinaire	D	Responsable de pôle/Adjoint de direction	J
Assistant.e de la cellule PDP	D	Ergonome	J
Documentaliste	E	Psychologue en santé au travail	J
Conseiller.ère emploi-formation	E	Toxicologue	J
Gestionnaire filière support	F	Epidémiologiste	J
Conseiller.ère en prévention des risques professionnels	F	Expert.e en prévention des risques professionnels	J
Formateur.trice en santé au travail	F	Directeur.trice adjoint/Directeur.trice de département	K
Technicien.ne filière support	G	Collaborateur médecin	L
Responsable d'équipe	G	Médecin PAE	L
Infirmier.e DE	G	Médecin du travail	M
Technicien.ne en prévention des risques professionnels	G		
Assistant.e social du travail	G		

Suite : Rubrique *Négociation de branche* page 10 ►



CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS (SUITE)

L'accord du 23 mai 2024 signé à l'unanimité

- La prime d'ancienneté

Le versement d'une prime d'ancienneté est maintenu pour le personnel autre que cadre. Désormais, elle intègre jusqu'à 24 ans de présence dans le SPSTI.

La prime d'ancienneté, qui s'ajoute au salaire mensuel réel, est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie précédemment, à raison de :

- ▶ 3 % après 3 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 6 % après 6 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 9 % après 9 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 12 % après 12 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 15 % après 15 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 18 % après 18 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 21 % après 21 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 24% après 24 ans de présence dans le SPSTI.

- La garantie d'évolution des rémunérations minimales pour le personnel cadres

L'accord du 23 mai 2024 prévoit, pour le personnel cadre une garantie d'évolution des rémunérations minimales pour chaque classe concernée, sur une période de 24 ans et **a ajouté un niveau à partir de 18 ans de présence** dans le SPSTI.

La nouvelle disposition précise que la rémunération minimale annuelle garantie des intéressés doit être majorée comme suit :

- ▶ A partir de 2 ans de présence dans le SPSTI : + 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 5 ans de présence dans le SPSTI : + 10 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 10 ans de présence dans le SPSTI : + 15 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 15 ans de présence dans le SPSTI : + 18 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 18 ans de présence dans le SPSTI : +19,5 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

▶ A partir de 21 ans de présence dans le SPSTI : + 21 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

▶ A partir de 24 ans de présence dans les SPSTI : + 24 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

▶ Le statut cadre

« Est considéré comme cadre, le collaborateur exerçant des fonctions, dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente et qui :

▶ soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du Service de santé au travail interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature,

▶ soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du Service de santé au travail interentreprises, à un cadre, en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.

En tout état de cause, les personnels classés à partir de la classe I telle que définie à l'annexe 1 à la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises, bénéficient du statut de cadre ».

Enfin, l'accord prévoit que sont classés salariés « **assimilés cadres** » pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, ceux relevant des classes G et H, **sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'Apec.**

Dans les SPSTI, ces personnels assimilés cadres peuvent bénéficier de la protection complémentaire des cadres.

A noter que les démarches auprès de la Commission paritaire de l'Apec sont en cours.

▶ La polyvalence

L'accord du 23 mai 2024 maintient les dispositions existantes de la Convention collective :

- « 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, 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'applique jusqu'à la classe D et s'ajoute au salaire mensuel réel.

► La création d'un niveau 2 pour chaque emploi repère

Le nouvel accord prévoit la 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).

Le nouvel article 20-1 de la CCN est désormais ainsi rédigé :

« Article 20-1 – Evolution professionnelle des salariés et accès au niveau 2 des emplois-repères

a. Principe et conditions

Les salariés des services de prévention et de santé au travail interentreprises ont la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective.

Pour pouvoir à ces postes, le SPSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SPSTI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra comprendre un bilan professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

De plus chaque salarié a la possibilité d'évoluer vers le niveau 2 de l'emploi qu'il occupe (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier diplômé d'Etat dont l'emploi est transitoire).

Le dispositif de ce niveau 2 est présenté aux salariés lors de l'entretien professionnel. Cet entretien professionnel doit se tenir entre le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité, le cas échéant.

Le salarié doit apporter et mettre en œuvre une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi-repère, en lien avec le projet de service et pendant une période minimale de 3 ans.

Pendant la période de 3 ans précitée, le salarié concerné doit suivre un parcours de formation individualisée, d'une durée minimale de 35 heures (consécutif ou non, qui peut être adaptée en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé).

Enfin, à l'issue de la période de 3 ans, un entretien dédié avec le salarié, le responsable des ressources humaines

ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité vient valider le passage au niveau 2.

► Les missions auxiliaires

Le nouvel accord a conservé la possibilité pour les salariés des SPSTI de bénéficier d'une rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires. Toutefois, cette possibilité ne peut être mise en œuvre que **de façon temporaire**.

L'article prévoit que les salariés peuvent effectuer, de manière temporaire, des missions auxiliaires à celles objets de leur contrat de travail. Il prévoit désormais que la rémunération afférente doit correspondre au minimum à 5% de la RMAG de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de ces missions auxiliaires nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Enfin, comme c'était déjà le cas, les modalités de la rémunération de ces missions auxiliaires sont incluses, pour les SPSTI concernés, dans leurs négociations collectives obligatoires portant sur les salaires.

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

► Délais d'application

L'accord du 23 mai 2024 entre en vigueur le **1^{er} janvier 2025**. Néanmoins, ses dispositions prévoient que les SPSTI ont **jusqu'au 30 avril 2025** pour se mettre en conformité, étant précisé qu'en tout état de cause elles s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2025.

Vous pouvez retrouver le texte sur le site internet de Présanse.

A noter pour conclure qu'un guide d'accompagnement à la mise en œuvre de cet accord du 23 mai 2024 est en cours d'élaboration et sera diffusé tout prochainement.

L'intitulé de la Convention collective est désormais le suivant : Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises

Suite à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail dans les Services de santé au travail interentreprises qui met donc l'accent sur la prévention, les partenaires ont modifié, par accord du 23 mai 2024, l'intitulé de la convention collective du personnel des services de santé au travail interentreprises, désormais intitulée « *Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises* ». ■