

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT
à la mise en œuvre
de l'Accord du 23 mai 2024
portant révision partielle
de la Convention collective nationale

**des Services de Prévention et de
Santé au Travail Interentreprises**

Juillet 2024

SOMMAIRE

I - Introduction : Rappel du contexte de la négociation collective et présentation des avancées	4
II - Une nouvelle classification : la méthode retenue	4
III - Quels sont les principes de la nouvelle classification ?	5
<i>Maintien de deux filières</i>	5
<i>Maintien d'une grille unique</i>	6
IV - Comment mettre en œuvre cette nouvelle classification au sein de chaque SPSTI ?	7
1 - La communication	7
<i>L'information et consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)</i>	7
<i>L'information collective auprès du personnel</i>	7
2 - La méthode	7
a - L'identification des emplois du SPSTI	7
b - Le positionnement de chaque emploi	7
La détermination de l'emploi conventionnel	7
c - La notification individuelle à chaque salarié	8
+ <i>Modèle de lettre de notification individuelle au salarié (cf. Annexe 1)</i>	8
V - Les rémunérations minimales garanties	9
<i>Aucune diminution de salaire pour les salariés en place</i>	9
VI - La prime d'ancienneté : applicable au personnel autre que cadre	9
VII - La garantie d'évolution des rémunérations minimales pour le personnel cadre	10
VIII - La définition du statut cadre	11
IX - Le Statut « assimilé cadre »	11
X - La polyvalence	12

XI - Le niveau 2 des emplois-repères	12
XII - La rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires	13
XIII - Les délais d'application de l'accord.....	14
XIV - La mise en œuvre de la classification : récapitulatif des étapes et délais indicatifs (cf. Annexe 2).....	14
XV - Récapitulatif des principaux rôles des acteurs lors du déploiement de la nouvelle grille de classification (cf. Annexe 3)	14
XVI - Recueil de Questions / Réponses (cf. Annexe 4).....	14

ANNEXES

1 - Modèle de lettre de notification individuelle au salarié	15
2 - Mise en œuvre de la classification : récapitulatif des étapes et délais indicatifs	16
3 - Récapitulatif des principaux rôles des acteurs lors du déploiement de la nouvelle grille de classification	17
4 - Recueil de Questions / Réponses.....	18
<i>Conflit de normes.....</i>	18
<i>Qu'entend-on par "emploi conventionnel" ?.....</i>	19
<i>Comment l'employeur doit-il procéder au rattachement à l'emploi conventionnel ?.....</i>	19
<i>La mise en œuvre de la nouvelle classification conduit-elle à modifier individuellement les contrats de travail de chaque salarié ?.....</i>	20
<i>Qui bénéficie du statut d'assimilé cadre et qu'est-ce que cela implique ?</i>	20
<i>Comment calculer la prime d'ancienneté due au personnel autre que cadre ?.....</i>	21
<i>Comment calculer la prime "polyvalence" qui peut être due au personnel autre que cadre ?.....</i>	21

I - INTRODUCTION – RAPPEL DU CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET PRESENTATION DES AVANCEES

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.

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.

A noter que le présent document qui vise à accompagner les SPSTI à mettre en œuvre l'accord du 23 mai 2024 pourra être enrichi au fur et à mesure, notamment la partie consacrée aux questions/réponses.

II - UNE NOUVELLE CLASSIFICATION : LA METHODE 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).

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.**

III - QUELS SONT 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 d'équipe
Responsable de service
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 et/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.

Afin de faciliter le rattachement, certains emplois repères mentionnent, à titre indicatif, des intitulés de poste (*cf. infra*).

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 et/ou expériences figurent dans chaque fiche descriptive.

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

IV - COMMENT METTRE EN ŒUVRE CETTE NOUVELLE CLASSIFICATION AU SEIN DE CHAQUE SPSTI ?

1) La communication

➤ L'information et consultation des Institutions représentatives du personnel (IRP)

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 social et économique (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625) (cf. Annexe 3).

A défaut de CSE, la nouvelle classification doit faire l'objet d'une information des délégués du personnel.

Dans le cadre de cette information et consultation des IRP, l'employeur doit leur communiquer au minimum l'accord du 23 mai 2024, les différentes étapes de la mise en œuvre de cet accord et le calendrier associé.

On soulignera que les délégués syndicaux seront également informés notamment dans le cadre de l'article L. 2143-22 du Code du travail aux termes duquel « *Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.*

Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique ».

Les représentants de la section syndicale peuvent également être informés.

➤ L'information collective auprès du personnel

Après avoir fait l'objet d'une information et d'une consultation des Institutions représentatives du personnel, la nouvelle classification doit faire l'objet d'une information auprès du personnel.

A cette fin, le SPSTI peut par exemple organiser une réunion du personnel afin d'expliquer les étapes de mise en œuvre de l'accord du 23 mai 2024 et le calendrier associé. Il doit par ailleurs mettre cet accord à disposition des salariés.

2) La méthode

a) L'identification des emplois du SPSTI

Le SPSTI doit tout d'abord répertorier les emplois existants selon son organisation.

b) Le positionnement de chaque emploi

➤ La détermination de l'emploi conventionnel :

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

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi conventionnel *le plus approchant* au regard des activités réellement et concrètement exercées (poste occupé). Le contenu du travail de l'emploi conventionnel est décrit dans les fiches descriptives. C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé (tel que défini sur son bulletin de salaire), par comparaison avec les activités réellement et concrètement exercées par le salarié. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'Education nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

La recherche de l'emploi *le plus approchant* ne doit pas conduire à modifier les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé). En effet, même si le salarié n'effectue pas toutes les activités décrites dans les fiches descriptives des emplois conventionnels, il peut, par assimilation, être rattaché à l'emploi conventionnel le plus proche des tâches effectuées telles qu'elles ont été cotées par la branche.

On insistera donc sur le fait que les SPSTI n'ont pas à faire évoluer les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé) pour pouvoir déterminer l'emploi conventionnel le plus approchant.

Un salarié peut avoir un intitulé de poste différent de l'emploi conventionnel auquel il est rattaché. Afin de faciliter le rattachement, la plupart des fiches emplois-repères indiquent des exemples d'intitulé de postes. Ces intitulés de poste sont mentionnés à titre indicatif ; s'ils peuvent aider à procéder au rattachement, ils ne se suffisent pas à eux seuls. En effet, seules les activités réellement et concrètement exercées par les salariés permettent de déterminer l'emploi repère le plus approchant.

L'objectif de l'accord de branche est de positionner des emplois et non des personnes. Autrement dit, **le rattachement à un emploi conventionnel consiste à prendre en compte le contenu du travail (qui relève donc de la classification), mais pas la manière de travailler (qui relève d'une appréciation individuelle).**

c) La notification individuelle à chaque salarié

L'Accord prévoit que chaque salarié **doit être informé par une notification écrite** (cf. modèle en annexe) comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe, notamment :

- l'emploi conventionnel qui lui est affecté,
- et la classe correspondante,

L'employeur communique au salarié la rémunération minimale garantie qui est associée à l'emploi conventionnel retenu.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle classification, il est conseillé de réaliser un entretien individuel avec chaque salarié.

On en profitera pour rappeler ici qu'aucune modification de son contrat de travail ni aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé au salarié protégé (représentants du personnel) et ce, quel que soit le motif de cette modification ou de ce changement, notamment disciplinaire ou économique (Cass. soc., 25 nov. 1997, n° 94-42.727).

Il convient également d'indiquer à chaque intéressé les voies et délais de recours prévus pour la transposition dans la nouvelle classification. En l'occurrence, le salarié peut demander dans un délai d'un mois (à compter de la notification) à l'employeur le réexamen de sa situation en apportant ses arguments par écrit. Dans un délai d'un mois, l'employeur doit faire connaître sa décision argumentée au salarié, et dans ce cadre, il peut se faire accompagner d'un représentant du personnel.

En cas de désaccord persistant, il appartiendra, le cas échéant, au salarié de saisir le conseil des prud'hommes.

Nous mettons à votre disposition un modèle de lettre de notification individuelle au salarié (cf. Annexe 1).

V - LES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

➤ Les classes associées aux RMAG

Chaque emploi conventionnel relève d'une classe à laquelle est fixée une rémunération minimale annuelle brute.

L'évolution des rémunérations minimales décidée au niveau de la branche est applicable au 1^{er} 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'appréciation de la situation du personnel non-cadre au regard du SMIC

La disposition relative à la rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre (article 22 de la CCN) est inchangée.

Le SPSTI doit s'assurer que le salarié non-cadre bénéficie, chaque mois, 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 au Smic).

➤ Aucune diminution de salaire pour les salariés en place



La nouvelle classification ne peut entraîner aucune diminution de salaire pour les salariés. Ainsi, dans l'hypothèse où les nouvelles dispositions applicables conduiraient à verser un salaire inférieur, l'employeur devrait maintenir le salaire existant.

Pour rappel, les éléments permanents de la rémunération sont constitués de toutes les sommes perçues par le salarié en contrepartie de son travail, qui ont un caractère de fixité, de constance et de généralité.

Par ailleurs, les SPSTI devront veiller au respect du principe de l'égalité de traitement entre les salariés occupant un même emploi mais également entre les femmes et les hommes au moment de la mise en place de la nouvelle classification.

VI - LA PRIME D'ANCIENNETE : APPLICABLE AU PERSONNEL AUTRE QUE CADRE

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

Seuls les salariés non-cadres ayant au moins 24 ans d'ancienneté sont susceptibles d'être concernés par cette disposition, qui prend **effet au 1^{er} janvier 2025**.

C'est l'occasion de rappeler ici que l'ancienneté est définie à l'article 13 de la CCN (article non modifié par l'accord du 20 juin 2013).

Pour mémoire cet article mentionne que « *Pour l'application des dispositions de la présente convention faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif accomplies par le salarié dans le Service interentreprises qui l'emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :*

- *des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur,*
- *des périodes assimilées à une période de travail effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention collective, à la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à une année ».*

VII - LA GARANTIE D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS MINIMALES POUR LE PERSONNEL CADRE

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.

Comme antérieurement, **la majoration s'applique uniquement sur la rémunération minimale annuelle, et non sur le salaire réel du salarié cadre.**

Autrement dit, un salarié cadre qui relève de la classe J et qui a 10 ans de présence dans le SPSTI doit bénéficier d'une rémunération minimale annuelle de 43 630 € (qui correspond à la rémunération minimale majorée de 15 %). Toutefois, si ce salarié bénéficie déjà d'un salaire supérieur à ce montant, le SPSTI ne devra procéder à aucune régularisation du fait de l'application de la nouvelle classification des emplois.

VIII - LA DEFINITION DU 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.

L'impact des cotisations sociales lié au passage d'un salarié au statut « assimilé cadre » ne doit pas conduire à une diminution du salaire net dudit salarié.

IX - LE STATUT « ASSIMILE CADRE »

Comme indiqué ci-avant, 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.

L'impact des cotisations sociales lié au passage d'un salarié au statut « assimilé cadre » ne doit pas conduire à une diminution du salaire net dudit salarié.

X - 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.

Exemple : un assistant médical (classe D) qui est également assistant de la filière prévention (conducteur de centre mobile par exemple, classe C) bénéficie de la rémunération minimale annuelle de la classe D, à laquelle s'ajoute une prime de 5 % calculée sur la base de cette rémunération minimale annuelle de la classe D. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Il convient de faire apparaître sur le bulletin de paie des intéressés une ligne « Prime polyvalence ».

On précisera par ailleurs que la « Prime polyvalence » est exclue de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

X I - LE NIVEAU 2 DES EMPLOIS REPERES

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.

Ce positionnement au niveau 2 nécessite :

- *Une justification par une attestation de formation ou de certification*
- *La conclusion d'un avenant au contrat de travail, comprenant les engagements réciproques, pour attester du passage au niveau 2.*

(...) ».

Le nouveau dispositif :

Ce nouveau dispositif doit être **présenté lors de l'entretien professionnel**, qui se tient entre le salarié, le RH ou son représentant, et en lien avec l'encadrant de proximité.

Ce niveau 2 ne peut être atteint que si le salarié met en œuvre **une contribution complémentaire** aux missions déjà définies dans son emploi repère. Cette contribution complémentaire doit nécessairement être en lien avec le projet de service et être mise en œuvre pendant une période minimale de 3 ans.

Pendant ces 3 ans, le salarié doit suivre un parcours de formation, d'une durée minimale de 35 heures (consécutif ou non, adapté le cas échéant en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé).

A l'issue des 3 ans, **le passage au niveau 2 est validé au cours d'un entretien dédié** entre le salarié, le RH ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité.

Nécessité de formaliser 2 avenants :

- **un premier avenant** pour la période initiale de 3 ans

S'agissant de la rémunération du salarié, l'article 20-1 précité mentionne que « *Le salarié concerné bénéficie, pendant la période de 3 ans susmentionnée, d'une prime de contribution complémentaire qui s'ajoute au salaire mensuel réel.*

*Le montant de cette **prime s'élève à 6 %** de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé, telle que définie à l'article 22 de la présente convention.*

*Elle donne lieu à la conclusion d'un **avenant au contrat de travail** précisant ce montant et rappelant qu'elle est versée à titre provisoire, dans l'attente de l'obtention du niveau 2.*

- **Un deuxième avenant** à l'issue de la période de 3 ans

Dès que le salarié accède au niveau 2 de son emploi, cette prime est intégrée à son salaire mensuel de base.

Cette disposition peut se cumuler avec les autres éléments complémentaires de rémunération ».

Pour attester du passage au niveau 2, les obligations suivantes sont requises :

- 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

S'il est important que le processus susvisé soit bien respecté, néanmoins, dans certains cas, le niveau 2 sera atteint dès la mise en place de l'application des nouvelles dispositions conventionnelles. Par exemple, un infirmier de santé au travail qui est chargé de coordination depuis plus de 3 ans dans le SPSTI, qui a déjà un avenant à son contrat de travail en ce sens, sera d'office classé en niveau 2 de son emploi (infirmiers de santé au travail).

Suppression de la majoration de la RMAG pour les salariés non-cadres en cas de responsabilité ou d'autorité sur d'autres salariés de niveau inférieur ou équivalent

La majoration qui existait pour les salariés non-cadres qui était versée en cas de responsabilité ou d'autorité sur d'autres salariés de niveau inférieur ou équivalent, a été supprimée. Elle n'a plus lieu d'être en effet puisque désormais, pour chaque emploi repère, le salarié a la possibilité d'accéder à un niveau 2 qui peut, notamment correspondre à un cas de responsabilité ou d'autorité dans les conditions précisées conventionnellement. Il peut aussi bénéficier d'une mission auxiliaire temporaire, laquelle peut aussi être versée en cas de responsabilité ou d'autorité sur d'autres salariés.

En tout état de cause, l'application de la nouvelle classification des emplois ne peut entraîner, pour les salariés en place, une diminution des rémunérations minimales calculées sur la base des dispositions conventionnelles antérieures.

XII - LA REMUNERATION PROPRE A UNE FONCTION CORRESPONDANT A DES 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.

Exemples de mission auxiliaire : peut être qualifiée de mission auxiliaire, la mission, *autre que celle objet du contrat de travail*, qui est confiée à un salarié de mener, de manière temporaire un projet particulier en lien avec la certification, ou bien encore à un changement de logiciel. Le tutorat peut également être une mission auxiliaire.

XIII - LES DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD

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.

XIV - LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RECAPITULATIF DES ETAPES ET DELAIS INDICATIFS (CF. ANNEXE 2)

XV – RECAPITULATIF DES PRINCIPAUX ROLES DES ACTEURS LORS DU DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION (CF. ANNEXE 3)

XVI - RECUEIL DES QUESTIONS/ REPONSES (CF. ANNEXE 4)

ANNEXE 1
MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE AU SALARIE

Raison sociale :

Adresse du SPSTI :

Salarié
(Nom, prénom, adresse)

Date :

Madame, Monsieur,

Depuis le < >, vous êtes au service de notre association en qualité de < >.

Conformément à l'Accord portant révision partielle de la Convention Collective Nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises du 23 mai 2024, et suite à notre entretien du < >, nous vous informons qu'à dater du < >, vous serez classé comme suit :

Emploi conventionnel et RMAG associée :

.....

Classe :

.....

Nombre d'années de présence dans le SPSTI :

.....

S'il y a lieu, missions auxiliaires et/ou polyvalence et/ou niveau 2 :

.....

Par ailleurs, nous vous informons qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, votre rémunération de base sera portée à (ou demeurera fixée à) :

.....

Enfin, conformément à l'accord précité, vous avez la possibilité de demander à la Direction, dans un délai d'un mois à compter de cette notification, le réexamen de votre situation, en apportant vos arguments par écrit.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'Employeur)

ANNEXE 2

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RECAPITULATIF DES ETAPES ET DELAIS 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.

ANNEXE 3

RECAPITULATIF DES PRINCIPAUX ROLES DES ACTEURS LORS DU DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Au préalable, on rappellera que le comité social et économique (CSE) doit être informé et consulté dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle classification professionnelle rendue obligatoire suite à l'extension d'une convention collective de branche (Cass. soc., 21 novembre 2012, n° 11-10625).

Est reproduit ci-dessous un extrait du guide des classifications professionnelles à l'usage des négociateurs de branche, élaboré par la DGT, qui récapitule les principaux rôles des acteurs lors du déploiement de la nouvelle grille de classification.

L'employeur	Le salarié	LES IRP
<ul style="list-style-type: none"> · Assure le déploiement de l'ensemble du dispositif à travers des actions de communication et de formation · Formalise et tient à jour les descriptifs d'emploi · Organise l'évaluation des emplois · Communique, explique, assure la pédagogie du dispositif aux salariés et à leurs représentants · Notifie aux salariés le classement de son emploi 	<ul style="list-style-type: none"> · Apporte, le cas échéant, les éléments descriptifs complémentaires · Sollicite, le cas échéant, des explications relatives au classement retenu auprès de l'employeur ou des instances représentatives du personnel · S'informe auprès des instances représentatives du personnel sur les modalités envisagées pour le déploiement de la démarche 	<ul style="list-style-type: none"> · Sont consultés sur les modalités de déploiement de la nouvelle classification · Se forment au déploiement de la nouvelle grille de classification · Communiquent, expliquent, assurent la pédagogie du dispositif aux salariés/entreprises · Accompagnent les salariés lors de recours en cas de contestation de leur classement · Sont informés sur l'évolution des classements et le suivi de la classification éventuellement dans le cadre de commissions paritaires au sein de l'entreprise

ANNEXE 4

RECUEIL DE QUESTIONS/ REPONSES

1. Conflit de normes

a) Rapports entre la Convention collective et le contrat de travail

Conformément à l'article L. 2254-1 du Code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

Deux avantages conventionnels, l'un contractuel, l'autre conventionnel, ne se cumulent que s'ils n'ont pas le même objet ou la même cause (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-27.395).

b) Rapports entre l'accord collectif d'entreprise et un usage d'entreprise

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, il a pour effet de mettre fin à l'usage (Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-42.773 ; Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 95-45.220 ; Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.507).

En l'espèce, quid de l'accord de branche relatif à la nouvelle classification des emplois conventionnels (accord du 23 mai 2024 portant sur la révision partielle de la CCN).

La notion de « même objet » étant sujet à interprétation, il est prudent de ne pas considérer d'emblée que les nouvelles dispositions conventionnelles « portant sur le même objet » qu'un accord d'entreprise ou d'un usage mettent fin à cet usage ou cet accord collectif, sans dénonciation.

1.1 Rappel de la procédure de dénonciation d'un usage

On rappellera ici que les avantages consentis aux salariés en vertu d'un usage d'entreprise ne sont pas intégrés automatiquement au contrat de travail. L'employeur est donc en droit de les supprimer, unilatéralement, sous réserve de respecter la procédure suivante :

- informer les institutions représentatives du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné, ou s'agissant d'un usage prévoyant l'attribution d'un avantage soumis à l'ancienneté, chaque salarié susceptible d'en bénéficier un jour (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110),
- et respecter un délai de prévenance raisonnable.

Sur cette dernière obligation, il est entendu que l'information sur la dénonciation doit être faite dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations (Cass. soc., 10 nov. 1998, n° 96-43.811). L'employeur n'est toutefois pas tenu de prendre l'initiative de ces dernières. Ce délai de prévenance, qui doit être respecté à l'égard tant des représentants du personnel que des salariés concernés (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40.678), ne se confond pas avec le délai minimum de préavis prévu pour la dénonciation d'une convention collective.

Il s'apprécie en fonction de chaque cas d'espèce. Un minimum de 3 mois semble raisonnable quand bien même aucune règle juridique précise n'existe en la matière.

1.2 Focus sur les accords d'entreprise existants

On indiquera qu'aux termes de l'article L. 2253-1 du Code du travail,

« La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;
 Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Les SPSTI qui seraient confrontés à une telle situation sont invités à communiquer, s'ils le souhaitent leur accord au pôle juridique de Présanse afin d'en étudier les contours.

2. Qu'entend-on par "emploi conventionnel" ?

L'emploi conventionnel s'entend de l'un des emplois énumérés à l'Annexe 1 de l'accord du 23 mai 2024.

Il en existe 30 (31 en y ajoutant l'infirmier en pratique avancée dont la fiche métier est en suspens), répartis de la classe A à M.

Pour chaque emploi conventionnel, il existe une fiche dite « emploi-repère » qui précise les missions générales, les activités et les formations ou l'expérience. Des exemples d'intitulés de poste sont parfois précisés mais l'emploi conventionnel correspond à l'intitulé de la fiche emploi-repère.

Les emplois-repères qui ont été retenus sont ceux qui ont été considérés comme « représentatifs » par les partenaires sociaux.

Le SPSTI ne peut pas créer d'emploi conventionnel. Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à l'un des emplois repères conventionnels, le cas échéant, par assimilation.

3. Comment l'employeur doit-il procéder au rattachement à l'emploi conventionnel ?

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi-repère conventionnel *le plus approchant* au regard des activités réellement et concrètement exercées (poste occupé). Le contenu du travail de l'emploi conventionnel est décrit dans les fiches descriptives.

C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches emplois repères descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé, par comparaison avec les activités réellement et concrètement exercées par le salarié. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'Education nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

J
u
i
n

2
0
2
4

La recherche de l'emploi conventionnel *le plus approchant* ne doit pas conduire à modifier les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé) des salariés. En effet, même si le salarié n'effectue pas toutes les activités décrites dans les fiches descriptives des emplois repères conventionnels, il peut, par assimilation, être rattaché à l'emploi conventionnel.

Les SPSTI n'ont pas à faire évoluer les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé) pour pouvoir déterminer l'emploi conventionnel le plus approchant.

Par ailleurs, un salarié peut avoir un intitulé de poste différent de l'emploi conventionnel auquel il est rattaché.

L'objectif de l'Accord est de positionner des emplois et non des personnes. Autrement dit, le rattachement à un emploi repère conventionnel consiste à prendre en compte le contenu du travail (qui relève donc de la classification), mais pas la manière de travailler (qui relève d'une appréciation individuelle).

4. La mise en œuvre de la nouvelle classification conduit-elle à modifier individuellement les contrats de travail de chaque salarié ?

L'accord du 23 mai 2024 prévoit que chaque salarié doit être informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou que l'employeur lui propose d'occuper, notamment :

- l'emploi conventionnel qui lui est affecté,
- et la classe correspondante.

En outre, l'employeur devrait communiquer au salarié la rémunération minimale garantie qui est associée à l'emploi conventionnel retenu.

Mais, la conclusion d'un avenant au contrat de travail n'est a priori pas nécessaire, même si la nouvelle classification peut être l'occasion d'harmoniser les contrats de travail des salariés.

5. Qui bénéficie du statut d'assimilé cadre et qu'est-ce que cela implique ?

a) Qui bénéficie du statut d'assimilé cadre ?

La Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises révisée 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 de la classe G et H, sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'Apec.

Sont ainsi concernés par le statut d'assimilés cadres, les techniciens de la filière support, les responsables d'équipe, les infirmiers DE, les infirmiers de santé au travail, les techniciens en prévention des risques professionnels, les assistants sociaux du travail et les chargés de mission de la cellule PDP.

b) Qu'est-ce que ce statut implique pour les salariés concernés ?

Dès qu'il y aura une reconnaissance par la commission paritaire de l'Apec de ce statut d'assimilés cadres, cela impliquera uniquement les salariés visés à relever du régime de retraite et de prévoyance des cadres.

En d'autres termes, le statut d'assimilé cadre impliquera seulement que les salariés relevant des classes G et H à relever du régime de retraite et de prévoyance des cadres. Et dans les SPSTI, ces salariés assimilés cadres peuvent bénéficier de la protection complémentaire des cadres.

Ces salariés relèvent du régime de retraite et de prévoyance des cadres. Mais ce statut ne leur permet pas de bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles de la CCN applicables aux cadres. En conséquence, les salariés visés, en leur qualité de personnel autre que cadre au regard de la Convention collective nationale des SPSTI, 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.

En tout état de cause l'impact des cotisations sociales lié au passage d'un salarié au statut « assimilé cadre » ne doit pas conduire à une diminution du salaire net dudit salarié.

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

Aux termes de l'article 23 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 D et qui a 3 ans d'ancienneté, se calcule comme suit :

- $26\,637 \times 3\% = 799,11 \text{ € / an.}$

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

La mensualité peut donc être de $799,11 / 12 = 66,59 \text{ €}$ payés en 12 fois ou de $799,11 / 13 = 61,47 \text{ €}$ payés en 13 fois.

Par ailleurs, on précisera que, sauf dispositions plus favorables dans le SPSTI 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.

7. Comment calculer la « prime polyvalence » qui peut être due au personnel autre que cadre ?

L'Accord du 23 mai 2024 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 D 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.

Enfin, chaque salarié a la possibilité d'accéder au niveau 2 des emplois-repères dans les conditions fixées par l'article 20-1 de la présente convention ».

Ainsi, par exemple, un assistant médical (classe D) qui est également assistant de la filière support (conducteur de centre mobile par exemple, classe C), bénéficie de la rémunération minimale annuelle de la classe D, à laquelle s'ajoute une prime de 5 %, calculée sur la base de cette rémunération minimale annuelle de la classe D. 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 D se calcule comme suit :

- $26\,637 \times 5\% = 1\,331,85 \text{ € / an}$

Selon les propres modalités de paie dans le SPSTI, la mensualité de cette prime peut donc être de $1\,331,85 / 12 = 111 \text{ €}$ payés en 12 fois ou de $1\,331,85 / 13 = 102,45 \text{ €}$ payés en 13 fois.