

NEGOCIATIONS SUR LA REVISION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA BRANCHE SPSTI à LA CPPNI

Qu'est-ce la CPPNI ?

(CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)

Composition de la CPPNI : 3 membres désignés parmi chaque délégation des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 15 personnes au total et, de la délégation patronale des employeurs (Directeurs, DRH, Présidents des SPSTI)

Missions de la CPPNI :

- Négocier, modifier, signer et interpréter les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi
- Etablir un rapport annuel d'activité / SPSTI, qu'elle verse dans la base de données nationales

Révision de la Convention Collective Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises (CCN)

Comme prévu par la CCN, les partenaires sociaux ont décidé courant 2022 de procéder par un accord de méthode, à la révision de la classification des emplois repères. La dernière révision a eu lieu en 2018 mais aucun accord n'a été signé par les organisations syndicales. C'est donc celle de 2013 qui est toujours en vigueur.

Cette révision de la classification des emplois repères permet une intégration des nouveaux métiers apparus depuis 2013 au sein des SPSTI.

Fin 2022, les partenaires se sont mis d'accord sur le choix d'un cabinet pour se faire accompagner dans cette révision, le cabinet OPAL.

De janvier à septembre 2023, La CPPNI et le cabinet OPAL ont trouvé accord quant à la détermination des critères classants et des paliers afin de pouvoir réaliser la cotation des métiers dans la grille.

Depuis septembre 2023, révision ou élaboration des fiches emplois repères pour les métiers et postes des SPSTI par la CPPNI et le cabinet OPAL.

Début 2024, poursuite des travaux par la cotation des emplois repères en fonction des critères classants et paliers, suivi par la négociation quant aux rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) pour chaque emploi repère.

L'élaboration de ces fiches emplois repères a fait l'objet de nombreux échanges notamment pour les emplois d'assistant médical, assistant équipe pluridisciplinaire et celui d'infirmier en santé travail mais également pour les fonctions support. **Le SNFOMTSIE a fermement défendu les emplois dits « en tension » (ci-dessus cités) dans la branche.**

Au niveau de la filière prévention, par exemple l'intitulé de poste « secrétaire médical(e) » disparaîtra pour celui d'assistant(e) médical(e).

De nombreux échanges ont eu lieu quant à la définition des **missions de l'assistant médical** par rapport à celui de **l'assistant équipe pluridisciplinaire**. Il y aura bien 2 métiers distincts avec des missions et tâches différentes. Ces 2 emplois seront positionnés au même niveau dans la grille de classification. Nous avons pu observer au cours des échanges, de nombreuses dérives dans les SPSTI quant aux tâches et missions confiées aux assistants équipe pluridisciplinaire

Les organisations syndicales n'ont pas souhaité entériner les dérives faites dans certains SPSTI et ont affirmé leur volonté de bien identifier les missions propres à ces 2 emplois. **Le SNFOMTSIE s'est battu pour cela**

Au niveau du métier **d'infirmier(e) en santé travail**, les missions ont été redéfinies avec notamment 3 emplois différents : infirmier(e) non diplômé(e) en santé travail, infirmier(e) diplômé(e) en santé travail et infirmier(e) IPA santé travail (la CPPNI a souhaité aborder ce métier mais sans en définir les missions car en attente d'évolution et de formation).

La nouvelle classification verra également la mise en œuvre d'un **niveau 2** pour la quasi-totalité des métiers de la filière prévention (sauf professions réglementées) et support. Les critères de passage à ce niveau ont fait l'objet de nombreux échanges entre les organisations syndicales et la délégation patronale avant de trouver un consensus pouvant être entendu par les organisations syndicales.

Le SNFOMTSIE a demandé un suivi au niveau de la branche pour voir l'effectivité du niveau 2.

En ce qui concerne la **filière support**, les emplois sont classés au sein de 10 niveaux : agent, auxiliaire, assistant, gestionnaire, responsable d'équipe, technicien, responsable de service, expert, responsable de pôle/adjoint de direction et directeur de département. Ces 10 classes devraient permettre, en fonction des formations suivies, une évolution de carrière.

Concernant les préventeurs, une **filière de progression** a été créée : conseiller, technicien, expert. De plus, a été ajouté au document pour les IPRP, l'assurance de pouvoir pratiquer leurs missions dans des conditions garantissant leurs indépendances. **Ajout fait à la demande du SNFOMTSIE** et approuvé par les organisations syndicales et patronales.

Les emplois repères classés en G et H (technicien(e) filière support, technicien(e) en prévention des risques professionnels, assistant(e) social, infirmier(e) en santé travail...) sont désormais considérés **"assimilés cadres"** sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'APEC. Ces personnels assimilés cadres relèveront donc du régime de retraite et de prévoyance des cadres avec une cotisation à l'APEC et continueront de se voir appliquer l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables aux non-cadres. **Point sur lequel le SNFOMTSIE a été intransigeant.**

L'évolution réelle de l'ancienneté pour les cadres a fait l'objet de nombreux débats houleux entre la délégation patronale et les organisations syndicales. Celles-ci observent que l'évolution par l'ancienneté des cadres est quasi nulle dans les SPSTI car ils sont embauchés (comme pour de nombreux non-cadres) au-dessus des RMAG et donc ne bénéficient pas de la majoration de leur salaire comme cela est le cas avec les modalités conventionnelles prévues pour les non-cadres (prime d'ancienneté).

La position de la délégation patronale et les arguments avancés n'ont pas été compris par les organisations syndicales notamment sur le fait de dire qu'un cadre est capable de négocier individuellement son salaire et donc son ancienneté au sein d'une entreprise. **Pour la délégation patronale, l'ancienneté ne semble pas être un critère de performance pour les cadres.**

De nombreuses propositions ont été faites par les organisations syndicales pour remédier à ce manquement de reconnaissance de l'investissement donné par un cadre dans le SPSTI, **propositions toutes rejetées par la délégation patronale.**

La seule proposition de la délégation patronale a été d'ajouter un palier à 24 ans pour les non-cadres et cadres et un supplémentaire également à 18 ans pour les cadres.

Cette nouvelle classification des emplois a été signée par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche : CFE-CGE, CGT, SNPST, CFDT et FO

Celle-ci ne répond pas à toutes les attentes des organisations syndicales mais nous avons jugé important de la signer malgré notre mécontentement et désaccord sur certains points notamment pour les salariés des SPSTI qui l'attendent pour espérer une évolution de carrière ou de rémunération au sein de leur Service. **C'est pourquoi, malgré ces imperfections, le SNFOMTSIE a décidé de signer cet accord.**

Négociation des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties pour 2024

Comme le prévoit l'article 21 de la CCN, les rémunérations minimales annuelles garanties par emplois font l'objet de négociations afin de définir le pourcentage de revalorisation annuel.

Pour 2024, la délégation patronale a proposé après échanges, une revalorisation de 2.7 % au 1^{er} janvier 2024 avec effet rétroactif.

Les revendications des organisations syndicales portaient sur une revalorisation des rémunérations minimales avec un pourcentage plus important plus ou moins différent en fonction des syndicats mais en tentant toujours de se rapprocher des salaires médians constatés dans la branche.

La revendication du SNFOMTSIE était de 6 % car elle prenait notamment en compte de la perte du pouvoir d'achat des salariés des SPSTI depuis quelques années.

Le SNFOMTSIE n'a pas signé cet accord estimant que 2.7 % était bien en dessous du pourcentage attendu pour une réelle compensation de la perte du pouvoir d'achat et de la reconnaissance de l'investissement des salariés des SPSTI.

Le bureau du SNFOMTSIE Paris, le 01/07/2024