COMPTE-RENDU CGT

CPPNI SPSTI *du 25-26 novembre 2025*

ORDRE DU JOUR DU 26 NOVEMBRE 2025

- Suivi de l'accord du 23 mai 2024 sur la nouvelle classification.
- Poursuite de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ORDRE DU JOUR DU 27 NOVEMBRE 2025

- Poursuite des négociations portant sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications.
- Point sur les articles de la convention collective à réviser.
- Questions diverses.

Décision

Mise en place du calendrier et du programme de discussion des futurs sujets à négocier.

1. Suivi de l'accord du 23 mai 2024 sur la nouvelle classification

Aucune remontée.

2. Poursuite de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes / Intervention FETE

La négociation se poursuit, l'ensemble du document est passé en revue par les partenaires sociaux.

3. Poursuite de l'accord formation professionnelle

Intervention d'une personne de l'OPCO qui nous présente la transposition des 3 ANI par la loi du 24 octobre 2025 qui a synthétisé l'ensemble des mesures qu'ils contenaient.

- Emploi des salarié·e·s expérimenté·e·s
- Dialogue social et transition
- Reconversion professionnelle

- Contrat de valorisation de l'expérience : CDI, ouvert aux personnes de plus de 60 ans.
- Entretien de parcours professionnel : remplace l'ancien entretien professionnel. Cet entretien aura lieu tous les 4 ans sur une périodicité de 8 ans. Entretien de mi-carrière réalisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière. Quand la/le salarié·e part pour une longue absence, l'employeur doit organiser un entretien à la condition que ce dernier n'en ait pas bénéficié au cours des 12 derniers mois.
- Période de reconversion : il manque beaucoup de décrets. Rentre en vigueur au 1er janvier 2026. Remplace PROA et Transco.
- Reconversion interne : la/le salarié·e reste dans l'entreprise. Ce dispositif vise à changer de métier.
- Reconversion externe : la/le salarié·e veut changer d'entreprise. Il y a maintien du contrat de travail avec signature d'un CDI ou CDD ≥ 6 mois chez le nouvel employeur. La/le salarié·e se retrouve donc temporairement avec deux liens contractuels simultanés, ce qui soulève des questions inédites sur la rémunération, les charges sociales et la responsabilité de chaque employeur.

Le contexte de la formation professionnelle est en forte tension depuis mi-novembre : Igas recommande une réduction conséquente des budgets de fonctionnement des Opco, (200M d'euros sur deux ans). La loi prévoit la possibilité de mettre à la retraite les personnes embauchées après 70 ans, avant ce n'était pas possible.

4. Point sur les articles de la convention collective à réviser

Il est prévu une ouverture des négociations en 2026 pour réviser les articles suivants de la CCN :

- 15 (congé ancienneté)
- 16 (evt familiaux)
- 17 (congés enfant malade)
- 17-1 (enfant en situation de handicap)
- 18 (congé maternité)
- 25 (indemnités de licenciement non-cadre)
- 26 (cadres et allocation de fin de carrière.)

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale / Union Fédérale de la Santé Privée
Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX / ufsp@sante.cgt.fr / Tel : 01 55 82 87 71