

Négociations collectives

Poursuite des discussions sur la classification des emplois

La Commission paritaire nationale de branche (CPNB) s'est réunie les 19 et 20 mars 2013.

Dans le cadre de l'accord de méthode organisant la révision partielle de la Convention collective du 20 juillet 1976, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs discussions sur la classification des emplois. Les séances plénières avaient notamment pour objet de définir les salaires minima qui seront applicables à la trentaine d'emplois repères retenus depuis le début des travaux sur le sujet.

Pour y parvenir, mais aussi pour étudier la faisabilité du projet, M. Denimal, consultant extérieur missionné sur ce dossier, a présenté la restitution des tests opérés dans différents Services de santé au travail interentreprises. Il a notamment vérifié si la pesée des postes effectuée en CPNB était cohé-

rente avec la hiérarchie des salaires pratiqués dans les Services.

Par ailleurs, sur la base de premières hypothèses de grilles salariales imaginées et testées par le consultant, tenant compte de l'état des discussions sur la nouvelle classification, les échanges entre les partenaires sociaux ont pu s'engager. La définition de ce que comprennent les salaires minima et les garanties annuelles et mensuelles a pu être approchée dans un souci de simplification et de clarté.

Dans l'actuelle CCN, pour les personnels non cadres, il est écrit que la garantie annuelle est égale à 12 mois de salaires calculés à partir de la valeur du point multiplié par le coefficient de l'emploi, majorée de 8,5 %. Cette règle de vérification de la garantie annuelle a généré, au fil du temps, des pratiques disparates au sein des SSTI et a parfois

été source de confusion, puisque assimilée, à tort, par certains, à une obligation de versement d'un 13^{ème} mois. Les nouvelles définitions devraient être plus généralistes et déboucher sur des garanties plus simples à mettre en place et à vérifier pour tous.

Les négociations sur les minima salariaux se poursuivront les 17 et 18 avril prochains.

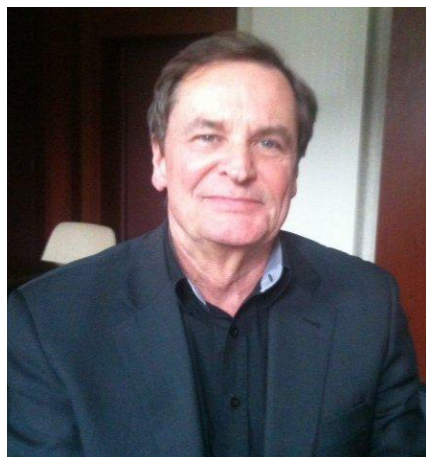
Parallèlement à cette négociation, on rappellera que l'Accord de salaires de 2013 a été signé par quatre organisations syndicales (CFTC, CFDT, CFE-CGC et FO) et l'Avenant à l'accord portant sur l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas pour 2013, par cinq organisations (CFTC, CFDT, CFE-CGC, FO et SNPST).

Lesdits accords sont disponibles sur le site du Cisme. ■

■ ACTUALITÉ RH

Interview

Hervé Turpin, Directeur de l'ALSMT (Nancy) et Président de la Commission RH du Cisme



Dans une période où les réflexions RH s'intensifient dans les SSTI, du fait de l'application de la réforme, certains directeurs de Services s'interrogent sur l'opportunité (voire le besoin) de recruter un professionnel RH. Pouvez-vous nous dire ce qui a motivé un tel recrutement dans votre service ?

La fonction RH est centrale dans le service de Nancy depuis de nombreuses années, bien avant les évolutions réglementaires

que nous connaissons aujourd'hui. Elle a évolué fortement en raison de deux facteurs principaux.

Le premier facteur, technique, est lié à la complexification et à la professionnalisation du métier. Il devient, en effet, difficile pour un(e) directeur(trice) d'endosser la totalité de la fonction, lorsque les Services se développent et atteignent une certaine dimension. Il arrive un stade où l'intégration d'un collaborateur RH s'impose.

Le deuxième facteur est qualitatif. L'entreprise n'est plus une simple machine à produire, elle est devenue un organisme vivant. Fini le temps où l'on se contentait d'organiser, il faut désormais co-construire, animer, communiquer, recueillir l'adhésion, pour porter en avant les projets du Service. Le rôle des RH a beaucoup évolué pour accompagner les équipes et la direction dans ce sens.

Quels sont, aujourd'hui, les missions et axes de travail de ce professionnel ?

Même si le niveau d'implication des professionnels RH est variable d'un ser-

vice à l'autre, il doit au minimum accompagner le changement et contribuer à l'évolution des missions. A l'heure où la profession se mobilise sur la réforme et l'élaboration des projets de Service, la fonction RH a toute sa place dans ce processus.

A titre d'exemple, à Nancy, en 2013, la priorité est donnée à la consolidation des équipes pluridisciplinaires, avec notamment une formation action au management en mode projet dans les centres, une mise à jour des fiches métiers des secrétaires médicales et des assistantes techniques pour intégrer les nouvelles dispositions de la réforme, la mise en place des entretiens de deuxième partie de carrière tournés vers la GPEC, en particulier pour anticiper les intentions des médecins du travail, susceptibles de partir prochainement en retraite et qui souhaiteraient continuer à s'investir dans le Service.

Tout ceci converge, bien entendu, vers la mise en place du projet de Service, qui impactera significativement notre organisation. ■