

accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, afin de ne pas avoir à négocier les salaires 2014 sur la base de l'ancien et du nouveau dispositif.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, on précisera également que le guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord du 20 juin 2013 comprend, dans ses annexes, notamment, un modèle de lettre de notification individuelle au salarié et un tableau récapitulatif des étapes et des délais indicatifs. Un recueil de questions/réponses a également été réalisé.

**Indépendamment des informations communiquées pendant l'été sur cet accord, le Pôle juridique du Cisme se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

**Des réunions en régions pourront être organisées, selon les besoins des SSTI.**

Enfin, la conclusion de l'accord du 20 juin 2013 va permettre aux partenaires sociaux de poursuivre l'actualisation de la Convention collective. Les sujets suivants devront, notamment, faire l'objet de négociations :

- la durée du travail ;
- le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la formation tout au long de la vie ;
- la situation des travailleurs handicapés ;
- la prévoyance (dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi) et la retraite (dispositions à créer) ;
- les frais de santé ;
- les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective ;
- le droit syndical ;
- les règles de la parité hommes/femmes.

On notera que les réunions de la Commission paritaire nationale de branche des 25 et 26 septembre prochains devraient porter sur la suite des négociations sur la révision partielle de la CCN – 2<sup>ème</sup> partie (définition de la méthode).

Enfin, au cours de ces réunions plénières, devraient également être abordées la négociation portant sur la mise en œuvre des contrats de génération et celle portant sur la détermination du montant de la contribution des SSTI, pour l'année 2013, au titre de la formation professionnelle.

**B**ien évidemment, nous ne manquons pas de vous tenir informés des orientations prises sur ces sujets. ■

## MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Thierry LESTURGEON, Directeur de l'amSn (Bois Guillaume)



**Comment envisagez-vous la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois dans votre Service ? (méthode, rétro-planning...)**

Nous visons une mise en œuvre dès le mois de janvier 2014. Au regard de la taille de notre Service (100 salariés), cet objectif semble réaliste et la communication auprès du personnel nous apparaît ainsi plus positive que celle correspondant à une mise en œuvre en mars.

Ce calendrier nous offre néanmoins cinq mois pleins de déploiement et permet d'éviter les rappels de salaires inhérents à une mise en œuvre avec effet rétroactif.

Par ailleurs, cet objectif comporte, par définition, une marge de sécurité en cas d'aléa humain, organisationnel ou technique. Pour la méthode, nous nous inspirerons grandement du guide d'accompagnement à la mise en œuvre réalisé par le Cisme. Il me semble, en particulier, important que la direction du Service ait parfaitement assimilé l'ensemble du nouveau texte avant la diffusion aux IPRP et à l'ensemble du personnel.

En effet, beaucoup de questions peuvent apparaître au moment de la diffusion aux représentants du personnel, puis aux salariés et il incombera à la Direction de faire œuvre de pédagogie.

Nous comptons aussi avoir très tôt une idée des positionnements de chacun des postes au regard des emplois repères et recenser sans tarder les éventuels périphériques de rémunération (fonctions auxiliaires, cumul d'emploi ou fonction d'animation).

Nous procéderons à des entretiens individuels pour les situations où l'emploi conventionnel retenu l'a été par assimilation.

**Selon vous, quels sont les atouts/ points positifs de cette nouvelle classification des emplois ?**

Tout d'abord, au moment où la profession appréhende une accentuation de la pénurie médicale, le Cisme démontre au travers de ce texte qu'il est déterminé à valoriser le métier de médecin du travail en proposant aux candidats une grille de rémunération nettement revalorisée.

Par ailleurs, même si les Services (et la réforme) ont déjà apporté aux IPRP une place importante et une reconnaissance dans les équipes, cette nouvelle classification identifie clairement les différentes fonctions de préventeurs et la valorisation économique minimale de ces compétences.

Enfin, alors que les secrétaires médicaux ont pu, un temps, s'interroger sur leur devenir, cette nouvelle classification formalise ce que beaucoup de Services ont déjà initié, à savoir une vraie filière de compétence d'Assistants de Services de Santé au Travail.

**Le Cisme accompagne les Services à l'aide de notes de guidage, de conseils individuels (mail, téléphone) et de déplacements dans les régions. Cet accompagnement vous semble-t-il suffisant ? Avez-vous d'autres attentes ?**

Ce dispositif me paraît pertinent et suffisant. Le guide de mise en œuvre est une base solide et les autres médias doivent permettre de faire partager à l'ensemble des Services les situations particulières rencontrées par les uns ou les autres et les solutions possibles. Il y a donc un bénéfice collectif si chaque Service s'empare du sujet assez tôt et formalise ses questions éventuelles. ■