

INTERVIEW

Aude Blondel, Responsable RH de pôle Santé Travail (Lille)

Comment envisagez-vous la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois dans votre Service ? (méthode, rétro-planning...). Avez-vous déjà engagé le processus de mise en œuvre ? Si oui, comment ?

La nouvelle classification des emplois était attendue depuis longtemps dans notre Service, où nous trouvons des salariés impliqués dans la négociation nationale : M. Louis-Marie Hardy, notre Directeur Général, mais aussi nos délégués syndicaux, je pense, notamment, à Nadine Teysse, Déléguée syndicale CFTC qui avait participé aux premières négociations il y a quelques années, ou à Marie-Françoise Terranova qui a pris le relais.

Nos salariés également en attendaient une reconnaissance de leur implication : je pense aux Assistants Santé Travail, notamment, qui, depuis 2000, sont impliqués dans notre organisation de travail, aux secrétaires d'équipe, ou aux infirmières Santé-Travail.

Je pense aussi aux cadres, demandeurs, pour certains, d'une reconnaissance d'ancienneté.

Pour la mise en œuvre, nous avons déjà informé et consulté nos instances représentatives, Comité d'Entreprise et CHSCT.

Nous démarrons le travail de comparaison des rémunérations existantes aux rémunérations minimales proposées par l'Accord.

Nous préparons un courrier d'information aux salariés pour fin novembre, courrier d'information générale qui permettra de rassurer les salariés sur le fait qu'il n'y aura pas de perte de rémunération, car c'est une de leurs craintes. Si l'avancée du travail administratif le permet, nous prévoyons l'envoi du courrier individuel au mois de Janvier 2014.

Quelles difficultés rencontrez-vous (ou anticipez-vous) pour la mise en application ? (rattachement à l'emploi conventionnel, sort des accords d'entreprise, contrats de travail...)

Nous avons un point d'attention spécifique en ce qui concerne la reconnaissance de l'ancienneté des non-cadres, car un de nos accords d'entreprise prévoit d'autres dispositions peu compatibles avec celles de l'Accord.

Enfin, nous aurons une réflexion spécifique pour les intitulés non identifiés dans la nouvelle classification : les infirmières préleveuses, ou certains postes isolés. Ils sont importants dans notre association qui compte plus de 500 salariés.

Outre ces difficultés évoquées plus haut, nous devons produire un travail administratif important (paramétrage du logiciel de paye) pour la transposition vers l'ancienne convention. Et les services paye sont déjà bien saturés en fin d'année !

Selon vous, quels sont les atouts de cette nouvelle classification des emplois ?

Les atouts de cette nouvelle classification sont : la reconnaissance des métiers relatifs aux nouvelles organisations du travail : IDEST, AST... nous envisageons de faire apparaître sur les bulletins de paie le salaire conventionnel, ce qui permettra de valoriser les compléments de salaire que nous offrons à nos salariés ; enfin, l'affichage du salaire minimum à l'embauche pour les médecins du travail est une petite pierre à l'édifice de l'immense travail de communication que nos Services doivent entreprendre pour valoriser le métier auprès des étudiants en médecine, et j'apprécie vivement ce point-là. ■



Parutions



L'alcool et l'entreprise - Réponses concrètes

Cette brochure, en se basant sur la législation et la jurisprudence, analyse le rôle et les responsabilités de l'employeur, du salarié, des représentants du personnel, ainsi que le rôle du médecin du travail.

Conçue à partir des questions posées par les professionnels de la Santé publique et de la Santé au travail, rédigée par des experts, elle a pour vocation d'apporter des réponses à des situations professionnelles concrètes.

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com



Le cannabis et l'entreprise - Réponses concrètes

Que dit la loi sur le cannabis ? Existe-t-il un cadre légal permettant le dépistage de stupéfiants au travail ? L'employeur peut-il fouiller les vestiaires des salariés ?

Le médecin du travail est-il tenu au secret médical en cas de test positif au cannabis ? Quels sont les pouvoirs de sanction de l'employeur ? Quelle est la responsabilité du salarié consommateur envers ses collègues ? Comment aider ce salarié ?

Toutes ces questions, et bien d'autres, sont traitées sous forme de réponses concrètes qui aideront l'employeur à résoudre dans son entreprise les problèmes liés à la consommation de cannabis.

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com