

## Négociations collectives Signature d'un nouvel accord

Comme annoncé dans les précédentes Informations Mensuelles, les partenaires sociaux ont convenu d'un nouveau séquençage de la négociation. C'est en ce sens qu'un deuxième avenant à l'Accord de méthode du 26 septembre 2013 a été conclu le 26 septembre 2014 et signé par quatre organisations syndicales (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et le SNPST).

Conformément à cet avenant n° 2, les partenaires sociaux ont négocié, au cours des dernières séances plénières, un premier accord constituant le socle de la Convention collective révisée.

Ce premier accord, dit "à caractère général", concerne l'ensemble des articles

de la Convention collective nationale, à l'exclusion de ceux déjà inclus dans l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN et d'autres sujets parmi lesquels notamment la formation professionnelle, la durée du travail, les frais de santé, la prévoyance, etc.

Il traite ainsi notamment du champ d'application de la Convention collective, de la période d'essai, des congés payés, des congés exceptionnels, de l'indemnité de licenciement ou bien encore de l'allocation de fin de carrière.

On rappellera par ailleurs que dès la fin de la négociation du premier accord à caractère général, les partenaires sociaux ont décidé de traiter par priorité les deux sujets suivants :

- la liste des formations éligibles au compte personnel de formation figurant dans la partie relative à la formation professionnelle ;
- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la publication du décret en conseil d'Etat visé par le chapitre III de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ces deux négociations commenceront au plus tôt au cours de la session plénière des 26 et 27 novembre 2014, et au plus tard, au cours de la session plénière des 17 et 18 décembre 2014, pour se terminer en février 2015. ■

## ■ ACTUALITÉ RH

### Commission RH du Cisme

La "Commission Ressources Humaines" du Cisme est en voie de finaliser le guide portant sur "les équipes pluridisciplinaires de Santé au travail dans les SSTI", auquel elle s'est consacrée tout au long de l'année 2014.

Ces travaux seront présentés prochainement aux Services. Les grands chapitres qui y sont développés sont les suivants :

- **Le volet "RH" du projet de Service :** la place des équipes pluridisciplinaires constitue un point clé du projet de Service en ce qu'elles apportent des réponses en termes de compétences aux besoins identifiés par le diagnostic local.
- **Le cadre juridique :** l'organisation du travail en équipe doit se faire en cohérence avec les exigences réglementaires de la profession. L'on dénombre plusieurs textes évoquant la composition des équipes et les rôles des acteurs. S'y ajoutent les descriptifs d'emplois de la Convention collective nationale des SSTI.

- **Définir les rôles et organiser le travail en équipe :** l'élaboration du projet de Service a eu pour conséquence de clarifier les rôles de chacun au sein de l'équipe pluridisciplinaire. Cela permet aux SSTI, en cohérence avec leurs ressources, de proposer un suivi individuel et collectif aux entreprises. La définition des rôles amène à envisager la manière dont les équipes vont travailler ensemble.
- **Les métiers émergents :** les SSTI ont mis en place de nouvelles organisations dans lesquelles apparaissent de nouveaux métiers, tandis que d'autres évoluent. La commission RH fait un focus sur certains postes d'encadrement transversal définis autour de la notion de métier ou de projet.
- **L'accompagnement au changement :** la conduite du changement vise à faciliter l'acceptation des changements induits par la mise en œuvre d'un nouveau projet et à réduire les facteurs de rejet. Elle consiste à anticiper les risques et à

définir une démarche permettant la mise en place d'une solution dans des conditions optimales.

- **Les outils de fonctionnement de l'équipe :** pour faciliter la collaboration au sein de l'équipe pluridisciplinaire, les SSTI doivent disposer d'outils adaptés. La Commission RH en a identifié une dizaine.
- **Le tutorat :** que ce soit pour les collaborateurs médecins, les infirmiers, les ASST/AST ou les IPRP, la fonction de tutorat se développe pour accompagner et faciliter l'acquisition des connaissances des nouveaux embauchés. Ce dispositif, utile au transfert de compétences, entre désormais dans le cadre d'exercice défini par la réglementation.

Le guide définitif reprendra en détails l'ensemble des points ci-dessus, ainsi que des sujets additionnels qu'il n'est pas possible de développer ici. Il a été construit comme un outil à l'usage des directions et des responsables RH des SSTI et sera disponible d'ici à quelques semaines. ■