

Négociations collectives

Poursuite des discussions sur la classification des emplois

La Commission paritaire nationale de branche (CPNB) s'est réunie les 22 et 23 mai 2013.

Dans le cadre de l'accord de **méthode organisant la révision partielle** de la CCN, les partenaires sociaux poursuivent notamment leurs discussions sur la **classification des emplois**.

Comme il a pu être déjà évoqué dans les Informations Mensuelles, pour l'heure, **32 emplois repères** ont pu être définis, regroupés dans deux filières (Prévention – Support).

A chaque emploi repère, les partenaires sociaux doivent désormais **associer un salaire minima garanti**, étant précisé que la délégation patronale **préconise une référence annuelle**. Elle souhaite en effet que les salaires minima soient exprimés sur une base annuelle.

La délégation patronale a eu l'occasion de rappeler que pour les **non-cadres**, la détermination d'un salaire minima garanti mensuel est nécessaire pour vérifier qu'il est supérieur au Smic. En l'espèce, elle a proposé d'obtenir le salaire minima garanti mensuel en divisant par 13 le salaire annuel. La division par 13 du salaire annuel (pour obtenir l'expression du salaire minima garanti mensuel) aurait le mérite d'établir des règles claires : quelles que soient les modalités de versement des salaires dans les SSTI, cette règle ne leur serait pas préjudiciable. En effet, cette division par 13 permettrait de tenir compte des différentes pratiques existantes dans les SSTI, notamment liées à la majoration

des 8,5 % prévue conventionnellement pour les non-cadres. En effet, si cette majoration de 8,5 % n'est qu'un élément d'une formule conventionnelle qui permet de définir, pour chaque coefficient du personnel non cadre, le montant de la garantie annuelle, certains SSTI l'ont traitée comme un 13^{ème} mois.

Au-delà du fait que la division par 13 permettrait de tenir compte des différentes pratiques dans les SSTI, elle permettrait également d'assurer un salaire minima garanti dans la future grille, égal au moins à 13 fois le Smic.

En revanche, **pour les cadres**, la délégation patronale a proposé de ne pas utiliser la référence mensuelle garantie, car elle n'a pas d'objet. Elle considère qu'une référence annuelle est suffisante.

A noter, par ailleurs, que pour les médecins du travail, la délégation patronale a proposé de fixer un salaire minima garanti voisin de l'actuel coefficient conventionnel de 1,3. **En outre, les évolutions de rémunérations dans le temps ont pu être évoquées, mais doivent encore faire l'objet de discussions.**

Pour le personnel non cadre, l'idée serait de maintenir le versement d'une prime d'ancienneté (qui se calculerait sur le salaire minima garanti et qui aurait pour objet de fidéliser les salariés, en leur garantissant une progression dans leur salaire). Pour les cadres, l'idée serait de privilégier une garantie d'évolution de salaire minima dans le temps ; un salaire minima garanti différent pour un même emploi repère, selon l'expérience dans la fonction.

On soulignera que la délégation patronale s'inscrit dans une logique d'action à l'horizon de 10 ans, afin de disposer de tous les outils nécessaires à la reconstruction de la profession médicale.

Enfin, la délégation patronale a proposé d'intégrer des dispositions conventionnelles relatives à l'exécution du contrat de travail, en particulier pour rappeler qu'il existe un lien de subordination entre l'employeur et tous ses salariés, y compris pour les médecins du travail, l'indépendance médicale de ces derniers ne remettant évidemment pas en cause le lien de subordination. De même, elle souhaite que les contrats de travail des salariés inscrivent leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de Service et par le Cpom.

In fine, on répètera que les travaux engagés par les partenaires sociaux depuis plusieurs mois ont pour objectif de doter la branche d'une Convention collective prenant en compte, notamment, la réglementation issue de la dernière réforme de la Santé au travail. Un premier accord portant sur les sujets évoqués devrait être conclu au plus tard le 30 juin prochain, date à laquelle l'accord de méthode organisant la révision partielle de la CCN expirera automatiquement (dans le cadre de la conclusion de l'avenant du 18 avril 2013 qui a prorogé l'accord initial conclu le 11 décembre 2012).

La rentrée 2013 devrait être ensuite consacrée à la poursuite de la révision de la CCN sur d'autres sujets (durée du travail, prévoyance, emploi des travailleurs handicapés...). ■



Parution



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

Organisation et fonctionnement des Services de Santé au travail

Edition 2013

Cette brochure comporte les articles du Code du travail ainsi que les textes législatifs et réglementaires régissant les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des Services de Santé au travail.

Elle comporte les principaux textes applicables, parmi lesquels la loi n° 867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, les décrets du 30 janvier 2012, les arrêtés du 2 mai 2012, ainsi que la circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des Services de Santé au travail. Sont ainsi regroupés l'essentiel des textes régissant la Santé au travail dans les entreprises, qu'ont à connaître - et à mettre en œuvre - les employeurs, les médecins du travail, les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire et les responsables des Services de Santé au travail.