

## Accord du 20 juin portant révision partielle de la CCN Première intervention du Cisme en région afin d'accompagner la mise en œuvre de l'accord précité

Comme annoncé suite à la signature par les partenaires sociaux de l'accord portant révision partielle de la Convention Collective Nationale des Services interentreprises, le Cisme organise, en cette rentrée, de multiples réunions en régions, afin d'accompagner les SSTI dans la mise en œuvre de cet accord, et en particulier dans la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois.

Les équipes intervenantes, composées d'une juriste du Cisme et d'un négociateur membre de la délégation patronale, se rendent ainsi dans les différentes Associations régionales pour présenter les nouvelles dispositions conventionnelles et leur mise en application.

La première de ces rencontres s'est tenue à Blois, le 24 septembre dernier, en présence de directeurs et de responsables RH de huit Services de la région Centre. La délégation patronale était représentée par Serge Leger (Directeur du SISTEL de Chartres) et le pôle juridique du Cisme, par Anne-Sophie Loicq, accompagnée du Directeur du Cisme, Martial Brun. La réunion s'est ouverte sur l'annonce de la récente adhésion de la CFDT à l'accord (*voir encadré ci-contre*) portant le soutien des partenaires sociaux à plus de 67 %.

Après un retour sur l'historique des négociations collectives de la branche, il a également été rappelé leur objectif premier, à savoir : doter les SSTI d'une Convention collective leur permettant d'appliquer la réforme. Ceci devait donc conduire, entre autres, à redéfinir les emplois, pour intégrer les "nouveaux" métiers. Ces négociations collectives se sont notamment fondées sur les remontées de terrain, grâce au rapport de branche, et sur des simulations qui ont permis d'évaluer l'impact des mesures prises sur les différents types de SSTI (selon leur taille, bassin d'emploi, spécificités...).

La nouvelle classification des emplois s'appuie ainsi sur les travaux de la commission RH du Cisme, qui a identifié en amont les emplois, défini leurs contenus et, en tenant compte du nouveau cadre législatif, a transmis à la délégation patronale une liste de 46 emplois (ce à partir d'environ 500 intitulés différents relevés dans le rapport de branche).

Les partenaires sociaux se sont ensuite entendus sur des critères classants et ont évalué les emplois les uns par rapport aux autres, répartis par classe. La CCN révisée prévoit 32 emplois (33, avec la fiche métier du collaborateur médecin qui est toujours en suspens), répartis en 2 filières (prévention et support).

La mise en place de cette nouvelle classification des emplois conduit les SSTI à procéder à un rattachement conventionnel de leurs emplois existants. Il s'agit, en effet, d'assimiler - et non d'adapter - chaque emploi au sein du SSTI à l'emploi conventionnel le plus proche, au regard des activités réelles et concrètement exercées par le salarié.



Echanges du 24 septembre dernier à Blois, en présence de directeurs et de responsables RH de huit Services de la région Centre.

L'intitulé de poste peut ainsi toujours différer de l'emploi conventionnel auquel il est assimilé, les deux devant alors apparaître sur le bulletin de paie, et la fiche de poste n'a pas à être modifiée pour être adaptée à l'emploi conventionnel.

Au niveau des modalités, la mise en place nécessite une consultation et une information des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel), une information collective du personnel, puis une notification individuelle, à chaque salarié, qui doit se voir également préciser ses voies et délais de recours.

Anne-Sophie Loicq a ensuite exposé successivement les différentes dispositions de l'accord (les rémunérations minimales garanties, les différenciations cadres / non-cadres, les règles d'ancienneté, la polyvalence, les missions auxiliaires, l'appellation IPRP, l'équipe pluridisciplinaire, l'évolution en interne...) et leur impact pratique.

Les raisons et mécanismes de la négociation derrière ces différentes décisions ont également été exposés et discutés.

La rencontre fut aussi l'occasion de revenir plus précisément sur certaines subtilités de l'accord. La polyvalence, par exemple, constitue une prime (+ 5 %) pour cumul d'emploi, qui s'applique jusqu'à la classe 6, tandis que les + 7 % à verser pour le personnel non cadre en cas de responsabilité de coordination ou d'autorité sont une majoration, qui rentre dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Les missions auxiliaires doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, mais il appartient à chaque SSTI de définir les modalités de ces missions.

Enfin, ce fut l'occasion, pour les participants, de débattre de cas pratiques particuliers, notamment concernant les emplois conventionnels recouvrant des salariés pourvus de différents niveaux de compétence et d'ancienneté, mais qui appartiennent à une même classe. Il a alors été rappelé qu'une différence de traitement est toujours envisageable dès lors qu'elle se justifie par des critères objectifs. Si chaque SSTI est tenu de respecter au minimum les rémunérations minimales conventionnelles, il est toujours possible d'être plus favorable que la CCN, sous réserve de pouvoir justifier les différences. Le statut des "assimilés cadres" a, par ailleurs, suscité quelques interrogations. Il a dès lors été confirmé que si la CCN révisée envisage bien ce statut d'"assimilés cadres" pour les salariés relevant des classes 12 et 13, il reste conditionné par l'accord de l'Agirc. Autrement dit, tant que l'Agirc ne s'est pas prononcée, la disposition est sans effet sur les SSTI. En cas de reconnaissance

par l'AGIRC, ce statut permettra seulement aux intéressés de cotiser à la Caisse de retraite et de Prévoyance des Cadres.

La suite des négociations collectives sera, par ailleurs, consacrée aux thèmes suivants : la durée du travail, la situation des seniors, la formation professionnelle, les travailleurs handicapés, la prévoyance, la retraite, la négociation et l'interprétation de la convention collective, le droit syndical et l'égalité professionnelle femmes / hommes.

D'ici là, tous les articles non modifiés restent en vigueur, et ce premier accord de révision partielle entrera en application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**N**ous vous invitons bien sûr à consulter le Guide d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord, toujours disponible dans l'espace adhérents du site du Cisme, rubrique Convention collective. ■



ZOOM

**La CFDT adhère à l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises**

**P**ar courrier recommandé avec accusé de réception, la CFDT a informé le Cisme que le Bureau de la Fédération CFDT des services de santé et services sociaux a pris la décision, à la mi-septembre, d'adhérer à l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, leur adhésion a donc fait l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Cette organisation syndicale a, par ailleurs, informé les autres organisations syndicales signataires de cette adhésion.

On rappellera que l'accord précité était déjà valable juridiquement puisque, conformément à l'article L. 2232-2 du Code du travail, les deux organisations syndicales signataires (la CFE-CGC et le SNPST) ont recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en leur faveur, et que l'accord n'avait, par ailleurs, fait l'objet d'aucune opposition de la part des autres organisations syndicales représentatives. Bien que déjà valable, l'adhésion de la CFDT lui confère un poids plus conséquent. En effet, pour mémoire, la représentativité de la CFDT dans les négociations de la branche est de 31.69 %, en vertu de l'arrêté du 24 juin 2013. ■

COMPOSITION DE LA COMMISSION RH

- M. TURPIN, ALSMT - NANCY, Directeur (Président de la Commission RH)
- Mme BARRON, YST - ST-GERMAIN-EN-LAYE, RRH
- Mme BOITELLE, AMIEM - LORIENT, RRH
- M. BOUCHY, GIST44 - ST-NAZAIRE, Directeur
- Mme BRION-ORELLANA, SMIRR - REIMS, RRH
- M. BRUAND, SMIEC - CHOLET, Directeur
- Mme CHALOT, ASMT65 - TARBES, Directeur
- Mme GALLOT, SANTE AU TRAVAIL - PRIVAS, Directeur
- Mme MAZET, AIST19 - BRIVE, DRH
- Mme MINVIELLE, SISTEL - CHARTRES, RRH
- Mme NITSCHKE, CMIE - PARIS 9<sup>e</sup>, DRH
- Mme SAINT, AST GRAND LYON - LYON, RRH
- M. SEGUIN, AIST84 - AVIGNON, RRH

La Commission RH a souhaité intégrer 3 nouveaux membres au sein de son groupe de travail, afin, notamment, d'organiser une meilleure représentativité géographique des SSTI, mais aussi de donner plus de place aux "petits et moyens" SSTI.

Rappelons que la Commission Ressources Humaines a pour missions :

- de faciliter les réflexions et les échanges RH entre les SSTI ;
- et de mettre à disposition des personnes occupant les fonctions RH des informations, des guides et des outils facilitant la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines, dans le contexte évolutif des SSTI.

Après avoir proposé 52 descriptifs d'emplois aux partenaires sociaux, dans le cadre de la révision de la classification des emplois, la Commission RH a choisi, en accord avec le Conseil d'administration du Cisme, de travailler sur :

**LA COMPOSITION DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES :**

**QUELLES COMPÉTENCES ? POUR QUELLES ORGANISATIONS ?**

Quelles compétences ? Quelles formations initiales / profils ? Equipes locales ou transversales (avantages / inconvénients) ? Y a-t-il des outils pour identifier les besoins en compétence et les évaluer ?

Les membres de la Commission RH proposeront aux SSTI des pistes de réflexions sur ces différents sujets, dans une période où les équipes pluridisciplinaires se trouvent au cœur des projets de Service. ■