

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERENTREPRISES DU 20 JUILLET 1976.  
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1976 JORF  
29 OCTOBRE 1976.

IDCC 897

Brochure 3031

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 11/03/2022

Services de santé au travail interentreprises

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.</b>	5
<b>Article - Préambule</b>	5
<b>I - Dispositions générales</b>	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Personnels visés	5
Article 3 - Durée de la convention	5
Article 4 - Révision de la convention	5
Article 4.1 - Dénonciation	6
Droit syndical	6
Article 7 - Délégués du personnel	6
Article 8 - Comité d'entreprise	7
Article 8.1 - Délégués de la commission médico-technique CMT	7
Article 9 - Formation continue	7
Article 9 - Formation professionnelle continue	7
Article 10 - Secret professionnel	7
<b>II - Exécution du contrat de travail</b>	7
Article 11 - Embauchage	7
Article 11 - Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens CPOM	8
Article 11.1 - Indépendance propre à certains personnels	8
Article 11.2 - Équipe pluridisciplinaire de santé au travail	9
Article 11.3 - Collaborateur médecin	9
Article 11.4 - Assistant de service social	9
Article 12 - Période d'essai	9
Article 13 - Définition de l'ancienneté	9
Article 14 - Durée du travail	9
Article 14 - Durée du travail 1	10
<b>III - Congés</b>	10
Article 15 - Congés annuels payés	10
Article 15 bis - Congés d'ancienneté	10
Article 16 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	10
Article 17 - Service national et périodes militaires	10
Article 17 - Congé pour soigner un enfant malade	11
Article 17.1 - Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans	11
Article 18 - Congé de maternité	11
Article 19 - Régime de prévoyance	11
Article 19 - Régime de prévoyance - Incapacité de travail	11
<b>IV - Rémunération</b>	11
Article 20 - Classification des emplois	11
Article 20.1 - Évolution interne du personnel	12
Article 21 - Valeur du point et salaire minimum professionnel	12
Article 21 - Négociation salariale annuelle	12
Article 22 - Appointements minima garantis	12
Article 22 - Rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre	12
Article 22.1 - Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires	13
Article 23 - Prime d'ancienneté	13
Article 24 - Préavis	13
Article 25 - Indemnité de licenciement	13
Article 26 - Allocation de fin de carrière	14
<b>V - Application</b>	14
Article 27 - Commission paritaire nationale d'interprétation	14
Article 27 - Commission paritaire nationale d'interprétation 1	14
Article 27 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : missions d'interprétation	15
Article 28 - Commission paritaire nationale de conciliation	15
Article 28 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : missions de conciliation	15
Article 29 - Dépôt légal de la convention	15
Article 29 - Formalités de dépôt	15
Article 30 - Date d'application	15
<b>Article - Annexe II : Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche</b>	16
<b>Textes Attachés</b>	19
<b>Annexe I : Classification des emplois</b>	19

<b>Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976</b>	28
<b>Annexe relative à la classification et à la définition des emplois prévue par l'article 20 de la convention collective nationale - Accord du 23 avril 1991</b>	29
<b>Procès-verbal du 10 décembre 1998 de la commission paritaire du 10 décembre 1998 relatif à l'avenant n° 4 du 10 décembre 1998 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail</b>	34
<b>Avenant du 24 janvier 2002 relatif à l'organisation et durée du travail effectif</b>	35
<b>Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2003 - Annexe</b>	43
<b>Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2004 - Annexe</b>	44
<b>Accord du 1 février 2005 relatif à l'interprétation des rémunérations</b>	45
<b>Accord du 11 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans</b>	45
<b>Accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle</b>	47
<b>Adhésion par lettre du 3 février 2009 du SNPST à la convention collective</b>	55
<b>Accord du 11 septembre 2009 relatif à l'intitulé de la convention</b>	55
<b>Accord du 1er décembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale</b>	56
<b>Avenant n° 1 du 20 janvier 2011 à l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle</b>	58
<b>Accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	58
<b>Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire</b>	66
<b>Dénonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME</b>	68
<b>Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle</b>	68
<b>Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention</b>	69
<b>Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective</b>	69
<b>Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention</b>	70
<b>Avenant du 18 avril 2013 à l'accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective</b>	71
<b>Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective</b>	71
<b>Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFTD à l'accord du 20 juin 2013</b>	81
<b>Accord intergénérationnel du 26 septembre 2013 dans les services de santé au travail interentreprises</b>	82
<b>Accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective (2ème phase)</b>	85
<b>Avenant n° 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle</b>	86
<b>Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération</b>	87
<b>Accord du 30 janvier 2014 relatif à la création de la commission paritaire nationale technique</b>	88
<b>Avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention</b>	89
<b>Avenant du 16 avril 2014 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas</b>	90
<b>Avenant n° 1 du 16 avril 2014 à l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective (2ème phase)</b>	91
<b>Avenant n° 2 du 25 septembre 2014 à l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention (2ème phase)</b>	91
<b>Accord du 22 novembre 2016 relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017</b>	92
<b>Accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976</b>	93
<b>Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase)</b>	96
<b>Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</b>	100
<b>Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie</b>	104
<b>Accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences</b>	112
<b>Avenant n° 1 du 19 décembre 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</b>	113
<b>Accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision des articles 6.1, 27 et 28 de la convention collective</b>	113
<b>Accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II à la convention collective</b>	114
<b>Accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance (Pro-A)</b>	118
<b>Avenant n° 1 du 16 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective</b>	121
<b>Accord du 15 octobre 2020 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)</b>	122
<b>Accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications</b>	123
<b>Avenant n° 1 du 25 mars 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A)</b>	131
<b>Accord du 20 mai 2021 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</b>	132

<b>Avenant n° 1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications</b> .....	136
<b>Adhésion par lettre du 16 décembre 2021 de la CGT à l'accord du 20 mai 2021</b> .....	136
<b>Accord du 25 janvier 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail</b> .....	136
<b>Avenant n° 2 du 17 février 2022 relatif à la modification de l'annexe I de la convention collective</b> .....	142
<b>Textes Salaires</b> .....	143
<b>Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres</b> .....	143
<b>Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires</b> .....	144
<b>Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires</b> .....	145
<b>Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas</b> .....	146
<b>Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)</b> .....	147
<b>Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009</b> .....	149
<b>Avenant du 2 février 2009 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas</b> .....	151
<b>Accord du 1er février 2010 relatif aux salaires</b> .....	151
<b>Avenant du 15 mars 2010 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas</b> .....	153
<b>Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011</b> .....	153
<b>Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011</b> .....	155
<b>Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012</b> .....	155
<b>Avenant du 17 février 2012 relatif aux frais de déplacement et de repas</b> .....	157
<b>Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013</b> .....	157
<b>Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013</b> .....	158
<b>Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014</b> .....	159
<b>Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014</b> .....	160
<b>Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014</b> .....	160
<b>Accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016</b> .....	161
<b>Avenant du 23 février 2016 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2016</b> .....	162
<b>Accord du 22 février 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017</b> .....	163
<b>Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017</b> .....	163
<b>Accord du 21 février 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2018</b> .....	164
<b>Accord du 20 février 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019</b> .....	165
<b>Avenant du 20 février 2019 relatif à l'indemnisation des frais de déplacements et de repas au 1er janvier 2019</b> .....	166
<b>Accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2020</b> .....	166
<b>Avenant du 25 mars 2021 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er mars 2021</b> .....	167
<b>Avenant du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er janvier 2022</b> .....	168
<b>Accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2022</b> .....	168
<b>Textes Extensions</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 18 octobre 1976</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 18 octobre 1977</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 22 mars 1978</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 17 juillet 1978</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 19 décembre 1978</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 26 juillet 1979</b> .....	171
<b>ARRÊTÉ du 15 février 1980</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 18 juin 1980</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 29 septembre 1980</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 1 décembre 1980</b> .....	172
<b>ARRETE du 13 octobre 1981</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 21 janvier 1982</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 18 mai 1982</b> .....	172
<b>ARRETE du 16 février 1983</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 4 mai 1983</b> .....	172
<b>ARRÊTÉ du 22 novembre 1983</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 1 mars 1984</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 22 mars 1985</b> .....	173

<b>ARRÊTÉ du 6 mars 1986</b> .....	173
<b>ARRETE du 31 mars 1987</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 27 avril 1987</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 29 avril 1987</b> .....	173
<b>ARRÊTÉ du 1 février 1988</b> .....	173
<b>ARRETE du 26 avril 1989</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 11 mai 1990</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 24 juin 1991</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 13 août 1991</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 22 avril 1992</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 27 avril 1992</b> .....	174
<b>ARRÊTÉ du 16 avril 1993</b> .....	174
<b>ARRETE du 15 avril 1996</b> .....	174
<b>ARRETE du 1 avril 1997</b> .....	175
<b>ARRETE du 15 avril 1997</b> .....	175
<b>ARRETE du 16 avril 1999</b> .....	175
<b>ARRETE du 23 avril 2002</b> .....	175
<b>ARRETE du 19 mai 2003</b> .....	176
<b>ARRETE du 15 juillet 2004</b> .....	176
<b>ARRETE du 18 août 2005</b> .....	177
<b>ARRETE du 23 décembre 2005</b> .....	177
<b>ARRETE du 15 juin 2006</b> .....	177
<b>ARRETE du 26 avril 2007</b> .....	178
<b>ARRETE du 18 juillet 2007</b> .....	178
<b>Textes parus au JORF</b> .....	179
<b>Arrêté du 19 décembre 2018</b> .....	179
<b>Arrêté du 27 décembre 2018</b> .....	179
<b>Arrêté du 23 janvier 2019</b> .....	179
<b>Arrêté du 29 mai 2019</b> .....	180
<b>Arrêté du 30 octobre 2019</b> .....	180
<b>Arrêté du 30 juillet 2020</b> .....	181
<b>Arrêté du 23 septembre 2020</b> .....	181
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	182
<b>Arrêté du 1er mars 2021</b> .....	183
<b>Arrêté du 6 avril 2021</b> .....	183
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	184
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	184
<b>Arrêté du 23 juillet 2021</b> .....	184
<b>Arrêté du 17 septembre 2021</b> .....	185

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES DU 20 JUILLET 1976. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1976 JORF 29 OCTOBRE 1976

Signataires	
Patrons signataires	Centre d'information des services médicaux d'entreprises et interentreprises (CISME).
Syndicats signataires	L'union nationale des professionnels de santé et des professionnels sociaux CGC ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CTFC ; La fédération nationale des employés et cadres CGT-FO ; La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CDFT ; La fédération des professionnels actifs et retraités des services publics et de santé CGT.
Organisations adhérentes signataires	Confédération des syndicats libéraux de la fédération santé par lettre du 24 août 1981 ; Syndicat national professionnel des médecins du travail à l'accord annexe réglant les dispositions particulières aux médecins du travail (le 2 février 1987) ; Syndicat national FO des médecins du travail des services médicaux du travail interentreprises à l'accord annexe du 1er décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail ; Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST), ex-syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), 12, impasse Mas, 31000 Toulouse, par lettre du 3 février 2009 (BO n° 2009-9) ; CFDT santé sociaux à l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective, par lettre du 18 septembre 2013.
Organisations dénonçantes signataires	Le centre d'information des services médicaux d'entreprises et interentreprises dénonce par lettre du 29 mars 1985 la convention collective des médecins du travail du 20 juillet 1976, annexe à la convention collective du personnel des services interentreprises.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La présente convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail, pour les professionnels des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Les STSI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du code du travail et du code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions pulsées des accords collectifs d'entreprise existants continuent d'appliquer.

## I - Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les relations entre les services de santé au travail interentreprises et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique notamment aux usagers ou cummés locaux et s'impose aux représentants des salariés individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements et territoires d'outre-

mer.

Sont visés par la convention collective, les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

## Article 2 - Personnels visés

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La présente convention collective s'applique aux salariés des services de santé au travail interentreprises, quels que soient leur contrat de travail et leur durée de travail.

## Article 3 - Durée de la convention

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf décision de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions énoncées ci-après.

## Article 4 - Révision de la convention

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012*

La présente convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties doit être motivée.

Soit la demande de révision est initiée par le ou les salariés ou l'employeur. Elle doit alors être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par l'intermédiaire de la réception, à l'employeur ou son représentant par l'intermédiaire de la convention.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette demande, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. À l'issue de cette rencontre, les parties bénéficieront de 6 mois pour conclure un nouvel accord.

À défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les parties conviennent de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord visé le ou les articles ou titres à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois. La proposition d'accord de méthode devra être notifiée, par l'intermédiaire de la réception, par la partie la plus diligente, à l'attention des autres parties signataires de la convention. La révision débute après la signature mutuelle de l'accord de méthode, qui devra être conclue au plus tard dans un délai de 3 mois.

À défaut de signature mutuelle à l'issue du délai prévu par l'accord de méthode, l'ancien texte restera en vigueur.

En tout état de cause, les dispositions révisées donneront lieu à des avantages qui auront les mêmes effets que la convention.

## Article 4.1 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La convention peut être à tout moment dénoncée, par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chacune des parties signataires, en respectant un préavis de 3 mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis visé ci-dessus.

## Droit syndical

Article 5 - Principe général de non-discrimination

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les services de santé au travail interviennent s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales.

Les services de santé au travail interviennent s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

La violation de ce principe est sanctionnée pénalement.

### 5.1 Droit syndical

Les parties conviennent de reconnaître la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnes occupées que pour les services de santé au travail interviennent qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### 5.2 Cadres syndicaux

L'affichage des mandats électoraux s'effectue le plus tôt possible sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et des listes de ceux qui sont affectés aux mandats électoraux des délégués du personnel et du comité d'entreprise, quel que soit l'effectif du service de santé au travail

interentreprises. Un exemplaire de ces mandats électoraux s'effectue également via l'intranet du service de santé au travail interviennent qu'il existe, dans un espace dédié.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les mandats électoraux s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interviennent qu'il existe, dans un espace dédié.

Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des mandats électoraux au moyen des outils numériques des services de santé au travail interviennent.

Il pourra être procédé à la diffusion des mandats électoraux et des listes de noms des personnes légalement et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se fait pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

### 5.3 Réunions syndicales

Les adhérents de chaque service peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de santé au travail interviennent dans les locaux de travail s'agissant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

### 5.4 Droit syndical

Dans les services de santé au travail interviennent d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des services syndicaux un local convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Ce local est destiné de droit qui est mis à la disposition des représentants élus.

Article 6 - Absence pour raisons syndicales

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une absence écrite motivée de leur organisation syndicale de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

### 6.1 Modalités de fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective.

## Article 7 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Les délégués du personnel sont élus dans tous les services de santé au travail interviennent où sont occupés au moins 11 salariés. (2)

Les modalités de détermination des effectifs des services de santé au travail interviennent, les conditions de mise en place de l'institution et de son fonctionnement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires. (2)

Toutefois, dans les services de santé au travail interviennent occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués du



*pnrnoesl est porté à duex tautileirs et à duex suppléants. Dnas les aruets cas, le nmbore de délégués du pnnresoel diot être cfoomrne aux dipositoins légaes et réglementaires. (2)*

Des panenuax d'affichage snot réservés à la cuomimcniotan des rntnieeemgns que les délégués du peneronl ont puor rôle de poertr à la ccaiaonnnsse des salariés. Ces paennaux snot apposés à l'intérieur du seivrc de santé au taviarl intneeeiptrres dnas la ptriae des itsaiolltnnas réservées aux salariés et ablcssiees à l'ensemble didsets salariés. Un elaxmprie des cunotnciaoimms des délégués du pnrnoesl est trnsmias à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cttee disposition, les caminoctnuois des délégués du pesenonrl s'effectuent également via l'intranet du scviere de santé au tiaarvl isnetrtipneers quoad il existe, dnas un eacpse dédié. Un acrocd d'entreprise puet définir les cdtnooiins et les modalités de dfisfuion des imtaifnonros des délégués du pereonnl au meoyndes oltuis numériques donbselliips dnas les secervis de santé au taivral interentreprises.

Dans les sieervcs de santé au taviarl iptestereerrinns ounpact monis de 50 salariés, des adocrs pneuevt iitnevnrer enrte la dicrotein et les délégués du penensol puor fiexr les cotiinndos de feiomntnecont et de fncenmneiat des ?uvres scealois aeuqulxels ils snot associés.

*(1) Atclire étendu suos réserve qu'il ne s'applique qu'aux isinttiniunos déjà mises en pacle et au puls trad au 31 décembre 2019 en aliptcaoipn des diotionpsss de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 spreembte 2017 précitée. (Arrêté du 23 jevainr 2019 - art. 1)*

*(2) Alinéa eclxu en tnat qu'il ptore sur l'élection et la msie en pacle des délégués du pemsnoel et est dnoc coraritne aux disitponosis de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 seemrbtpe 2017 rveatlie à la nuvilleoe oinairtosgn du dogaiule sciaol et économique dnas l'entreprise et fiarvnsoat l'exercice et la vstaoiialorn des responsabilités syndicales, publiée au Joaunrl offeiiel le 23 sbrmeepete 2017. (Arrêté du 23 jnaveir 2019 - art. 1)*

## Article 8 - Comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La ctinuostion du comité d'entreprise, sa csoomoitipn et son fonctionnement, deovint être cfmoornes aux dstipsiooins légaes et réglementaires.

Sans préjudice dsedties dispositions, les cicmnomuoinats des élus du comité d'entreprise s'effectuent via l'intranet du srcevie de santé au tiaarvl itrreenrneptesis quoad il existe, dnas un epsace dédié.

Un acrocd d'entreprise puet définir les cointdnios et les modalités des initnmorfoas des élus du comité d'entreprise au myoen des otluis numériques dpiiebislnos dnas les SSTI.

*(1) Actilre étendu suos réserve qu'il ne s'applique qu'aux itnitisuots déjà mseis en pcalle et au puls trad au 31 décembre 2019 en apitoialcpn des dnpsoioitss de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sptebmree 2017 précitée. (Arrêté du 23 jvaienr 2019 - art. 1)*

### Article 8.1 - Délégués de la commission médico-technique CMT

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Lorsque les texets réglementaires prévoient que des délégués de la CMT snot élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de cette instance, qui est smuiois au contrôle de l'administration dnas le crdae de l'agrément du SSTI. (Dispositions en veugiur au 1er jevniar 2014)

## Article 9 - Formation continue

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La puoitlqie de fmooratin des pelnrsones des STSI cuonistte un leiver iaornptmt puor créer le cdrae le puls foalbrvae au développement des compétences ptmreeatnt de dnoenr des réponses adaptées aux boensis des salariés siivus et des eespstrirens adhérentes.

Les STSI dneiovt gntraair l'accès de tuos à la fatoirmon psloofrinnesele tuot au lnog de la vie.

La fatromion pleneoifrlnsose fiat l'objet d'un acorcd coclitlef de bnrchae négocié par les ptereaanirs scouaix tuos les 3 ans.

## Article 9 - Formation professionnelle continue

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La pquiltoie de ftaoimorn des plnseorens des STSI cstniutoe un lieevr imtparont puor créer le cardre le puls fvarobale au développement des compétences partmeetnt de dnoenr des réponses adaptées aux beisnos des salariés svuiis et des espnrirets adhérentes.

Les STSI dineovt gnrtair l'accès de tuos à la fartiomon pnrelfnlssieooe tuot au lnog de la vie.

La foamrotin pnslfenlsieooe fiat l'objet d'un aroccd cletoilcf de bcarhne négocié par les ptnarireeas sucaox tuos les 3 ans.

## Article 10 - Secret professionnel

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Le screet professionnel, dnnot la valitooin est sanctionnée par les ailrtecs 226-13 et 226-14 du cdoe pénal, s'impose, chcaun en ce qui les concerne, aux pnesenolrs des scireves de santé au tairavl interentreprises.

Le pneornesl dreva être informé par écrit par le SSTI, lros de l'embauche, des soaictnns pénales auxlueeqs il s'exposerait en cas de menequamt à l'obligation du secret.

De luer côté, les STSI s'engagent à perdrne tteuos dooniitispss uitels puor que le sceret porfnseoiesnl siot respecté, nmeatnomt dnas les louacx qu'ils mntteet à diiospsotin du personnel, en vainllet à l'isolement atquscoie de ces lcaoux où snot examinés les salariés, mias également en ce qui cerncnoe le courrier, les modalités de carvtnosieon et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données cfnolteeeidnils des entreprises, quel qu'en siot le srpoupt (y crpmois numérique).

## II - Exécution du contrat de travail

### Article 11 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Dans le cdrae des moisins qui lui snot confiées par la loi, le STSI cunclot des catrotns de travail.

Les ctdiononis d'embauche des salariés snot fixées conformément aux dipossnoitss législatives et réglementaires.

Le STSI reemt à l'intéressé à son entrée en fiotcnnos un eixrpmelae de la cnniooetvn citoveclle ainsi que le pjoret de

service et le dreeinr COPM conclu.

En puls des mnoitens légaales olbogarities (temps partiel, CDD ...), le ctnarot de tiavarl fxie au mnmuiim :

- la dtae d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente cvtneonion prtant sur la cisiafliosctan des emliops ;
- le leiu de tavrail ;
- les codiitons de travail, la rémunération et les cntidions particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le cnatrot de trvaail des salariés ircist lrués atcinos dnas le cadre des onaitnitns définies par le pojret de seivcre et par le CPOM. Ces onerontitais ne dnoivet pas faire ostabcle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dnas l'entreprise adhérente (ou puor un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble deurmee dnas le rcspeet des dnoisopitiis réglementaires et des règles poienensrfesolls fixées par le cdoe de la santé publique.

(Dispositions en veguiur au 1er jeavnr 2014)

## Article 11 - Contrat de travail. – Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens CPOM

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Dans le crade des msoiisns qui lui snot confiées par la loi, le STSI coclnut des ctrntaos de travail.

Les cintionods d'embauche des salariés snot fixées conformément aux dnsstioipois législatives et réglementaires.

Le STSI remet à l'intéressé à son entrée en fnocnitos un eixlemarpe de la cveoinontn cilceltvoe ansii que le pjoret de sicerve et le denierr COPM conclu.

En puls des mteinnos légaales oirtbliaegos (temps partiel, CDD ...), le cantort de tairavl fxie au miumim :

- la dtae d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convitenon paotnrt sur la cclsfatioaisin des emoipls ;
- le leiu de tairavl ;
- les cnodoitins de travail, la rémunération et les cotdninios particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le croantt de tiavarl des salariés irisct lrués aiconts dnas le cdare des ottinieornas définies par le pjoert de scribe et par le CPOM. Ces oetriinoans ne dnvoiet pas firae ostabcle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dnas l'entreprise adhérente (ou puor un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble deermue dnas le rsepcet des diospnosiits réglementaires et des règles pieeesononfslrs fixées par le cdoe de la santé publique.

(Dispositions en vugueir au 1er jaievnr 2014)

### Article 11.1 - Indépendance propre à certains personnels

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Médecin du travail

L'indépendance légale et réglementaire du médecin du taavirl ne

fiat pas octlsbae à sa snoaotibrdiun découlant de son stautt de carde salarié vis-à-vis de son employeur. En effet, conformément aux dsiostrnpois réglementaires, le médecin du taraivl est lié par un cnrotat de tivaral cconlu avec le président du STSI ou son représentant.

Cette indépendance s'applique en pclruietair dnas l'entreprise dnas lllqueae le médecin du tiavral intervient.

Dans le rpecest des règles pnsernollfeioess fixées par le cdoe de la santé pqbiluee qui s'imposent, le médecin du tairavl réalise ses atncois en repsetcnat les éléments satvuins :

- ses oiaoitblngs réglementaires ;
- les modalités d'organisation du STSI ;
- le porejt praunenliul de sirvece et le COPM ;
- les oioabgnitls de prévention reuneds nécessaires par cieetrans snuaoitits de travail.

Conformément aux dosipoisntis légaales, l'assurance du STSI cvuroe ses salariés asisngat dnas la liimte de la msiosin qui luer est impartie, même si ceux-ci donespist d'une indépendance dnas l'exercice de l'art médical.

Infirmier en santé au travail

L'infirmier en santé au taivral ecrxee son activité dnas le recspet des diionitsspos du cdoe de la santé puiublqe et du cdoe du travail. Il a un rôle prpore défini par le cdoe de la santé pibquule et des msinoiss confiées par le(s) médecin(s) du travail, dnas le carde de plrcootes écrits. Dnas les duex cas, ses mniossis snot exercées dnas le crade de l'équipe pniricliipdrasuie et nmaemotnt dnas le crade des rconomitdamnaes de la cmsosiiimn médico-technique.

Intervenant en prévention des rsqieus psleosrinefns (IPRP)

Dans les SSTI, les pelnonsers dnot l'emploi cneeitonnnvol est le sainvt bénéficiant de l'appellation IRPP :

- tnhecicein hygiène sécurité ;
- pylcgoshoue du tivaarl ;
- eormgnoe ;
- tiuoclxgooe ;
- épidémiologiste ;
- ingénieur hygiène-sécurité/chimiste.

Préalablement à l'embauche d'un IPRP, il aapertpnit au STSI de s'assurer que l'intéressé dsospie des jiicautfiftss atenstatt siot :

- d'un diplôme d'ingénieur ;
- d'un diplôme sonantciannt au mnois 2 ans d'études supérieures dnas les doaniems de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du taraivl ;
- d'un diplôme snncantaonit au mions 3 ans d'études supérieures dnas un dinmoae siticiuqfnee ou dnas une matière rlnevaet des sieecns hieamuns et seaiclos et liée au tiarval ;
- d'une expérience plsesennfolorie dnas le dniamoe de la prévention des ruqseis pnfseeilnoros d'au moins 5 ans.

L'IPRP du STSI dispose du tmeps nécessaire et des meonys rqueis puor ereexc ses missions. Il aursse ses msoisns dnas des cnidonitos ginaarasstnt son indépendance.

(Dispositions en vuugeir au 1er jvieanr 2014)

## Article 11.2 - Équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Durée

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend un ou plusieurs médecins du travail, un ou plusieurs IRPP et un ou plusieurs infirmiers. Elle peut s'enrichir de la présence de collaborateurs médecins, d'internes/d'étudiants en médecine.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est complétée par les assistants de soins de santé au travail (secrétaire médical, assistants de l'équipe pluridisciplinaire et assistants de santé au travail).

Cette équipe peut être complétée par d'autres professionnels de la filière prévention, recrutés après avis des médecins du travail.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est animée et coordonnée par le médecin du travail. Dans le cadre du fonctionnement général du SSTI, le médecin du travail assure la coordination des interventions de cette équipe au bénéfice des entreprises et des salariés confiés à celle-ci. Le médecin du travail mobilise ainsi les compétences les plus appropriées pour chaque intervention.

Le STSI s'assure des moyens de fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, notamment pour répondre aux besoins du service.

Lorsqu'il est fait appel, par une entreprise adhérente, à un IRPP du SSTI, celui-ci en informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et inscrit son action dans le cadre de l'activité de celle-ci.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Article 11.3 - Collaborateur médecin

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Le collaborateur médecin remplit ses missions dans les conditions fixées légalement et réglementairement.

## Article 11.4 - Assistant de service social

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

L'assistant de service social intervient en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Il dispose du temps nécessaire et des moyens pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions satisfaisantes son amont dans le respect du référentiel professionnel fixé par le code de l'action sociale et des familles.

L'assistant de service social intervient d'un carottage de travail avec le STSI inscrit son action dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

(1) L'article 11.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 4622-15 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

## Article 12 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- ? 2 mois pour les non-cadres ;
- ? 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

- ? 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 3 mois ;
- ? 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrats (s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrats (s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales et réglementaires.

## Article 13 - Définition de l'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 1976*

Pour l'application des dispositions de la présente convention, pour la détermination de l'ancienneté ou de la norme d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectuées par le salarié dans le service où il est employé qui l'emploi depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;

- des périodes assimilées à une période de travail effectuée par la réglementation en vigueur ou par la présente convention, à la condition que la somme des périodes de travail effectuées et des périodes assimilées soit au moins égale à 1 année.

## Article 14 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une dérogation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire habituel peut être organisée après consultation des représentants du

personnel.

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

## Article 14 - Durée du travail 1

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire habituelle pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

## III - Congés

### Article 15 - Congés annuels payés

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi hebdomadaires par mois de travail, sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins 3 mois à l'avance, compte tenu des besoins du STSI et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de congés payés prévus par les dispositions légales.

En cas de fractionnement du congé principal, il sera fait application des dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve du respect de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de congés payés telle que posée par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, L. 3141-21 et L. 3141-22 du code du travail et des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-13 du code du travail selon lesquelles les congés sont pris dans une période qui ne comprend pas les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.  
(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

### Article 15 bis - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 oct. 1982

Des congés d'ancienneté payés supplémentaires aux congés définis au 1er alinéa de l'article 15 ci-dessus sont accordés

conformément au tableau ci-après :

- 1 jour ouvré pour 4 ans de présence dans le service ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 8 ans de présence ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 12 ans de présence ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 16 ans de présence.

L'ancienneté est appréciée au jour anniversaire de l'entrée dans le service.

## Article 16 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Il est accordé au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- ? mariage du salarié : 6 jours ;
- ? Pcas du salarié : 4 jours ;
- ? mariage d'un enfant : 2 jours ;
- ? mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- ? décès du conjoint : 3 jours ;
- ? décès d'un enfant : 6 jours ;
- ? décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : 3 jours ;
- ? décès d'un ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article ne peuvent être pris le jour de l'événement qui y orne doit ou dans les 8 jours précédents ou le suivant.

Les congés pour événements familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

## Article 17 - Service national et périodes militaires

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

## Article 17 - Congé pour soigner un enfant malade

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

### Article 17.1 - Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justificatif, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 17 ans est reconnu handicapé par la MPDH (maison départementale des personnes handicapées) à un taux d'au moins 80 %.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours ouvrables par année civile. Elle se cumule avec le congé pour soins d'un enfant malade visé à l'article 17 de la présente convention collective.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'organiser le financement, notamment par un ou des jours de jours compensatoires à la semaine de congés payés ou de jours de repos compensatoires accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnes du service de santé au travail interentreprises.

Lorsqu'un salarié a en charge un enfant répondant aux conditions susvisées, l'employeur favorise l'aménagement de son temps de travail, dans la mesure des possibilités du service de santé au travail interentreprises.

## Article 18 - Congé de maternité

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La durée du congé de maternité est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le congé de maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les salariées comptent 1 an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

## Article 19 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnité au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4<sup>e</sup> jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont versées que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnifie les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

### Article 19 - Régime de prévoyance - Incapacité de travail

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnité au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4<sup>e</sup> jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont versées que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnifie les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

## IV - Rémunération

### Article 20 - Classification des emplois

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Les salariés sont classés dans l'une des deux filières suivantes :

- filière prévention ;
- filière support.

L'annexe I à la présente convention collective énumère les

différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les firmes ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en commissions paritaires de branche.

L'emploi réellement occupé par le salarié doit nécessairement être rattaché à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi le plus approprié au regard des activités réellement et concrètement exercées. C'est le contenu du titre tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'éducation nationale. Il n'est pas rigoureux (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

Il est précisé que les STSI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la présente convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois conventionnels.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle correspondante.

De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumule deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle globale de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Le personnel titulaire que ce soit ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de direction ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur, bénéficie d'une majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Article 20.1 - Évolution interne du personnel

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Le service de santé au travail interprofessionnel propose à tout le personnel, et notamment aux secrétaires médicaux, la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective et en pluri-activités les postes d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, suite à des libérations ou créations.

Pour pouvoir accéder à ces postes, le STSI s'engage à former en priorité tout le personnel du STSI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra cependant être professionnelle, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Article 21 - Valeur du point et salaire minimum professionnel

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Les points de salaire se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales garanties, dans une procédure unique,

pour éviter les confusions.

L'évolution de ces rémunérations est applicable au 1er janvier de l'exercice.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Article 21 - Négociation salariale annuelle

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Les points de salaire se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales garanties, dans une procédure unique, pour éviter les confusions.

L'évolution de ces rémunérations est applicable au 1er janvier de l'exercice.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Article 22 - Appointements minima garantis

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emplois, est fixée conformément dans les dispositions prévues à l'article 21 (1).

Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale mensuelle garantie est égale à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

Le STSI doit percevoir la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.

*(1) Le salarié a le droit de demander à vérifier la répartition de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments constitutifs de la rémunération versés en contrepartie de son travail.*

*On entend, par éléments constitutifs de la rémunération, tous les éléments perçus en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de caractère et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un bonus mensuel ou d'une prime de fin d'année versés dans ces dispositions (hors prime d'ancienneté).*

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

## Article 22 - Rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emplois, est fixée conformément dans les dispositions prévues à l'article 21 (1).

Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale mensuelle garantie est égale à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

garantie.

Le STSI diot reetepscr la rémunération mmilniae alenulne giarnate et la rémunération maminile mlsenulee garantie.

(1) Le srialae anenul à pdrenre en cotpme puor vérifier le recsept de cttee giatanre comprend, puor cqahue salarié, tuos les éléments penntmreas de la rémunération versés en coertirtnape de son travail.

On entend, par éléments pmneterans de la rémunération, totues les somems perçues en crtniaeortpe du taravil aynat un caractère de fixité, de ccnstaone et de généralité. Il puet s'agir neanmmtot d'un dobule mios ou d'une pmrie de fin d'année versés dnas ces ctnoodiins (hors prime d'ancienneté).

(Dispositions en vieuugr au 1er javienr 2014)

## Article 24 - Préavis

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

En cas de rtuprue du catnot de taavrl par l'une ou l'autre des pteiras postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, suaf en cas de froce maeujre ou de ftuae grave, à 1 mois, si le salarié a mnois de 2 années de présence et à 2 mios dnas le cas contraire.

La pairte qui rmpot le caonrtt snas obresver le préavis diot vseerr à l'autre pairte une indemnité égale au mnnot du siaarle crdepronoanst à la durée du préavis rtaesnt à cirour et calculée sur la bsaie de l'horaire de tavairl pratiqué dnas le scierve de santé au tiraval ipreeinntteerrss peadnt la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui arua trouvé un nveul eompli aavnt la fin de la période du préavis, pourra, en aoccrd avec le scierve de santé au taviarl interentreprises, cesser son activité dnas le svirece puor oucepser son nuveol emploi, étant précisé que le srevce de santé au taivarl irnteitrenesreps ne srea alors tneu de payer, oture l'indemnité de lmniececnict prévue à l'article 25 ci-dessous, que le tmeps de triaavrl amocpli par l'intéressé avant la dtae de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter puor rcehrceehr un emplai pndnaet un nrobme d'heures égal, par mios de préavis, à sa durée hbdradeimaoe de travail.

Toutefois, lorsqu'il arua trouvé un emploi, il ne prroua puls se prévaloir de ces dispositions.

Les hueres d'absence puor recrhece d'emploi seornt fixées par acorcd entre les pteiras et pronruot être groupées en tuot ou partie. À défaut d'accord, ces herues d'absence srnoet pseris ainvrnleemtatet au gré du salarié et au gré du sivecre de santé au triaval interentreprises.

Les aebscens puor rccherhee d'emploi répondant aux cnitoionds indiquées ci-dessus ne dennont pas leiu à réduction d'appointments puor le salarié licencié.

## Article 22.1 - Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires

En vigueur étendu en date du 20 juin 2013

Les salariés puveent ecffuteer des monsisis aiaaxerluis à celles obejt de luer cnortat de travail. La durée pnnedat lluealqe ces mssioins snot exercées, la rémunération afférente asnii que les aertus modalités d'application fnot l'objet d'un avenant au conartt de taarvil de l'intéressé.

Ces mnsioiss cneprdoenorst à des compétences aciusques (formation, expérience antérieure ou vodtailan des aucqis de l'expérience) eevmfictfnet msies en ?uvre par le salarié.

La rémunération de ces mossniis aixeruauils est incluse, puor les STSI concernés, dnas luer négociation aleunlne oligroaibte praotnt sur les salaires.

Les pitanerears soauicx décident de speirmupr le talbeau de cslcsfaiatoin jonit à l'annexe réglant les dspontsoiis particulières aux careds et l'accord aexnne du 1er décembre 1986 réglant les dintooisipss particulières aux médecins du travail.

(Dispositions en veuiugr au 1er jveinar 2014)

## Article 25 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Indemnité de lmiicneneect du pnnseroel non cadre

Sous réserve de dnosstioiips légales et réglementaires puls favorables, le salarié licencié ctpnamot au moins 1 an d'ancienneté irniomtrneupe dnas le svcriee de santé au tarival irtpetsennreries a droit, suaf en cas de faute grave, à une indemnité de lemncecnieit (distincte de l'indemnité de préavis) calculée cmme suit, cptmoe tneu du nbrmoe d'années de présence dnas le STSI :

? jusqu'à 9 années : 1/5 de mios d'appointments par année de présence ;  
? au-delà de 9 années : 1/3 de mios d'appointments par année de présence.

Le tuax de 1/3 est majoré de 50 % lrqsuo le leieimecnct de l'intéressé iientrvnt après son 57e anniversaire.

Le 57e aeniarinvrse mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du diort à une pnoisen de rearitte fixé à 62 ans au 1er alinéa de l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du diort à une psoeinn de rirttaee veaint à être repoussé dnas le temps, l'âge au-delà dueuql la mtroajiaon de 50 % du tuax de 1/3 s'applique sieart repoussé d'autant.

Par mios d'appointments, il fuat edenntre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au corus des 12 mios précédents, compte tneu de la durée eetfivfce de tiavrl au crous

## Article 23 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 20 juin 2013

Le pneornesl atrue que cadre des srcevijs de santé au taravil itnreprnereisets bénéficie d'une pmrie d'ancienneté qui s'ajoute au saralie mseenul réel.

Cette pmrie d'ancienneté est calculée sur la rémunération mimniale aellnune garantie, telle que définie à l'article 22, à roiasn de :

- 3 % après 3 ans de présence dnas le STSI ;
- 6 % après 6 ans de présence dnas le STSI ;
- 9 % après 9 ans de présence dnas le STSI ;
- 12 % après 12 ans de présence dnas le STSI ;
- 15 % après 15 ans de présence dnas le STSI ;
- 18 % après 18 ans de présence dnas le STSI ;
- 21 % après 21 ans de présence dnas le SSTI.

(Dispositions en vueguir au 1er jnvaier 2014)

de cette période, à l'exclusion des giiarifaocntns de caractère aléatoire ou tariropeme et des soemms versées à ttrie de reeoumrbemnst de frais.

## Article 26 - Allocation de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

*Sauf dptomsnisiios légales puls favorables, le salarié qui prat à la rrtarree (dans le cas d'un départ vntaoirole ou d'une msie à la retraite) bénéficie d'une aioloaltcn de fin de carrière, dès lros qu'il cotpme ? lros de son départ à la ratietre ? 10 années au mions de tirvaal eefctfif ou assimilé au sien du SSTI.(1)*

Sauf doioisinpsts légales et réglementaires puls favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :  
?1 mios d'appointements après 10 ans de présence dnas le SSTI(2) ;  
?2 mios d'appointements après 15 ans de présence dnas le SSTI(2) ;  
?3 mios d'appointements après 20 ans de présence dnas le SSTI(2) ;  
? et 1/10 supplémentaire de mios d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20e année.

Pour le caucll de cette allocation, il fuat ertnndee par mios d'appointements 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cuors des 12 mios précédents, à l'exclusion des gatniifortcas de caractère aléatoire ou toiarpreme et des semoms versées à titre de reumsmboneert de frais.

Pour les salariés mis à la ritatere cotapmnt mions de 10 ans d'ancienneté, il cinnoevt de se référer aux dpisntoisois légales et réglementaires.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcespet des dinitiopssos des aeclrits L. 1237-7 et L. 1234-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 jenavir 2019 - art. 1)*

*(2) Triet étendu suos réserve du rpsecet des doispiontiss de l'article R. 1234-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 janveir 2019 - art. 1)*

## V - Application

### Article 27 - Commission paritaire nationale d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

La comoimissn ptariraie pnemertane de négociation et d'interprétation puet redrne un aivs à la dnmaede d'une jrcutoidiin sur l'interprétation d'une cnoovtnien ou d'un acord cetocllif dnas les ctnoodinis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la cooiimssn patrairie panentreme de négociation et d'interprétation puet asusi être sasiie dnas le carde de sa misison d'interprétation, par l'une des onitaogsarnis sdnieaycls représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, aifn d'émettre un aivs sur l'interprétation qui lui paraît divoer être donnée à tlele ou tllee dssiiooitpn de la conntovien ccliteovle ou de l'une de ses aennxes en vue de son aoiptpiacn pratique.

Dans le cadre de ses misoisns d'interprétation, la coimissomn praiitae pnnemtaere de négociation et d'interprétation appelée à siéger puor l'examen d'une dtiosipoinn clnotoenvenlnie déterminée, est composée cmome siut :  
? d'au mnois un représentant de chnauce des oaitonagsnrns sidlcynaes intéressées, dnas la ltmie du nmorbe de représentants des oisangrnoais seyaldincs qui siègent à cttee cioosismmn quand elle négocie ;  
? de la délégation des employeurs, qui ne puet excéder en nbmroe cllee de l'ensemble des membrs des ongroaniats syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, cvoonque les ogniatoinars intéressées au puls trad dnas les 3 mios qui seinuvt sa siasne par l'une de ces organisations. La réunion puet aivor leiu à l'occasion des réunions de négociations de la cssiommmion paraiitre permnanete de négociation et d'interprétation.

L'avis de la cmmoiosisn est adressé, dnas les 8 jorus qui siunvet la réunion, aux oiaasngtonris intéressées, à carghe puor celles-ci d'en aursesr la dsfifioun auprès de lures membres.

En cas de deregcivne constatée lros de la réunion sur l'interprétation à dnneor à telle ou telle ditssoipoin de la conioenvtn cotvcliee ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faasint état des différents aivs émis par les parties.

Le tmeps passé dnas cttee cismosmion piatrraie est rémunéré cmme du temps de tvarial et assimilé à une période de triaavl effectif.

### Article 27 - Commission paritaire nationale d'interprétation 1

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

La csioiomsmn paatriire pnemertame de négociation et d'interprétation puet rdrene un aivs à la dadenme d'une jdicrouiitn sur l'interprétation d'une ctnivnooen ou d'un arccod ccleiotlf dnas les conodtinis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la comimoissn partariie peetnamrne de négociation et d'interprétation puet aussi être siasie dnas le cdrae de sa msiiosn d'interprétation, par l'une des onsarniaoiqts secanldiys représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, aifn d'émettre un aivs sur l'interprétation qui lui paraît dveoir être donnée à tlele ou tllee dsoiisitpon de la cononeivtn ccotlvilee ou de l'une de ses aenxnes en vue de son acoptpialin pratique.

Dans le crdae de ses missinos d'interprétation, la coossiimmn prtiraie ptnemear de négociation et d'interprétation appelée à siéger puor l'examen d'une diotsispion cvlteoinennnloe déterminée, est composée cmme siut :  
? d'au monis un représentant de cuchane des otsioragnains sdnyilecas intéressées, dnas la lmiite du nrobme de représentants des oongnatiairss saeldnycis qui siègent à cttee cosomisimn quaud elle négocie ;  
? de la délégation des employeurs, qui ne puet excéder en nmrboe cllee de l'ensemble des merbmbs des oainanirsgots syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, couvonque les onoinagsitrs intéressées au puls trad dnas les 3 mios qui senuivt sa sasniie par l'une de ces organisations. La réunion puet avoir leiu à l'occasion des réunions de négociations de la cissooimmn pairartie ptaenemrne de négociation et d'interprétation.

L'avis de la cssioommin est adressé, dnas les 8 jours qui sinuvt la réunion, aux oiaagnnotariss intéressées, à crhgae puor celles-ci d'en arsruer la dsufioioun auprès de lrues membres.

En cas de dinegrevce constatée lros de la réunion sur l'interprétation à dnoenr à tlele ou tllee disopiisotn de la cietovnnon ccltloivee ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal finaast état des différents aivs émis par les parties.

Le tmeps passé dnas ctete coiomssmin praiirtae est rémunéré cmme du tmeps de tvarail et assimilé à une période de traaiavl effectif.



## **Article 27 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : missions d'interprétation**

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

La coimmisson paitrrae pnaeemtre de négociation et d'interprétation puet rndere un aivs à la dmdaene d'une jitricodun sur l'interprétation d'une cneitvonon ou d'un accord ceclioltf dnas les ctinnoidos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la comsiison pirraate pnetmraee de négociation et d'interprétation puet aussi être ssaie dnas le crade de sa miosin d'interprétation, par l'une des orasoitgninas snecilydas représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, aifn d'émettre un aivs sur l'interprétation qui lui paraît devior être donnée à tlele ou tllee dpsotiision de la ctneonvain clvclotiee ou de l'une de ses aneexns en vue de son aitpoacpiln pratique.

Dans le crade de ses msosiins d'interprétation, la coismison piirraate prmteae de négociation et d'interprétation appelée à siéger puor l'examen d'une ditsopsoiin cinvtolelonnene déterminée, est composée cmome siut :

? d'au monis un représentant de cchanue des onnasoigtras scedynilas intéressées, dnas la litime du nomrbe de représentants des oigtoainsrnas seniyalcds qui siègent à ctete csioosmmin qnaud elle négocie ;

? de la délégation des employeurs, qui ne puet excéder en nomrbe celle de l'ensemble des mbreems des onritiganosas syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, cqvuonoe les onagoitsirnas intéressées au puls trad dnas les 3 mios qui siuvnet sa sinaise par l'une de ces organisations. La réunion puet aoivr leiu à l'occasion des réunions de négociations de la csmiomiosn pairarite pmntraneee de négociation et d'interprétation.

L'avis de la cssomiomin est adressé, dnas les 8 juros qui suevnt la réunion, aux ogitoarsnnais intéressées, à cahgre puor celles-ci d'en aessur la dsoufuiin auprès de lrues membres.

En cas de dngcereive constatée lros de la réunion sur l'interprétation à dnnoer à tllee ou telle dioisioptsn de la cnotoeivn cvolettie ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal fasanit état des différents aivs émis par les parties.

Le teps passé dnas cette cmsmoosin pairarite est rémunéré comme du tps de tavaril et assimilé à une période de tiarval effectif.

## **Article 28 - Commission paritaire nationale de conciliation**

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

La cmoimsoisn pirariate peemtarnne de négociation et d'interprétation puet aussi être ssaie dnas le crdae de ses msisnois de conciliation.

Les cnitlfs ctefolilcs de tavaril snot aolrs smois par la piarte la puls diegnlite à ctete commission, composée dnas les mêmes codnniotis que celles prévues à l'article 27 ci-dessus puor la csimmoosin piiatrare ptnmearee de négociation et d'interprétation saise dnas ses msoisnis d'interprétation.

La csmmiiosn se réunit omleintaegobrit dnas un délai au puls de 3 mios à coemptr de la dtae de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, cvunoque par lrette recommandée les oitnosgarains scndiyaels signataires.

Un procès-verbal de clootciaiann ou de non-conciliation est établi

et adressé aux onirigastanos scyeindals sianraitegs intéressées, aisini qu'aux pretais en cause.

Le tpeps passé dnas cette cosimsomin paatirrie est rémunéré comme du tps de tarvail assimilé à une période de tarvail effectif.

## **Article 28 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : missions de conciliation**

*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

La coimmosin parriiate pemrtnanee de négociation et d'interprétation puet assui être ssaie dnas le carde de ses misoinss de conciliation.

Les ctflonis cflotliecs de tivaral snot alros siomus par la ptiare la puls dleginite à ctete commission, composée dnas les mêmes ctinniodios que celes prévues à l'article 27 ci-dessus puor la csmioosimn pirtaaire prematnnee de négociation et d'interprétation siaise dnas ses moisniss d'interprétation.

La cossioimn se réunit orinmeeobgtlait dnas un délai au puls de 3 mios à ctomper de la dtae de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, covnouqe par lrtete recommandée les ootnairsaigns selandiycs signataires.

Un procès-verbal de cinaoitclion ou de non-conciliation est établi et adressé aux ognsiotriaans saycenilds sgiaetianrs intéressées, asnii qu'aux preitas en cause.

Le tps passé dnas ctete cmsmiiosn patriiaee est rémunéré comme du temps de tarvail assimilé à une période de travail effectif.

## **Article 29 - Dépôt légal de la convention**

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La cvnietnoon ceiltcovle et ses aenvtans devoint être déposés conformément aux dtsioipisons légales et réglementaires.

## **Article 29 - Formalités de dépôt**

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La cvnotineon clletiocve et ses antavens devniot être déposés conformément aux dnisotpisois légales et réglementaires.

## **Article 30 - Date d'application**

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La présente covnnetoin collective, créée le 20 jelilut 1976, a été révisée, noatmmnet par les duex arcdcos ccelilftos stivanus : ? arccod du 20 juin 2013 pnrtoat révision peritalle de la cietovnonn cltveioce niaaoltne des scievers de santé au traavil itepieeesnrtnrs (entré en viugeur le 1er jvianer 2014) ? ; ? aroccd du 7 décembre 2016 pnartot révision prltiaele de la coeonvntin civoletlce nioanlate des scerives de santé au taarivl ineeitnepertss (entré en vguuier le 17 jnivear 2017).

## **Article - Annexe II : Modalités de**

# fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Comme indiqué à l'article 6.1 de la présente convention collective, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions particulières définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et met en place les moyens y afférents.

Elle détermine également les modalités de participation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de luer organisation syndicale représentative.

## Article 1er

### Commission paritaire nationale de branche

#### 1.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et la délégation d'employeurs des SSI.

Elle est constituée comme suit :

- ? 3 membres désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés selon les modalités suivantes :
- ? au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail indépendant ;
- ? l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- ? la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales affiliées au CISME, au 1er janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le STSI dans le cadre de la représentation mandatée à la commission paritaire nationale de branche, le CISME est également au STSI concernés les membres des intéressés.

#### 1.2. Négociation périodique de la convention collective des services de santé au travail interentreprises

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche peillensées représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des projets de conventions de santé au travail interentreprises.

#### 1.3. Représentation des salariés dans les instances de dialogue social

Il est rappelé que les salariés participant au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales :

- ? la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- ? la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;
- ? la commission paritaire nationale de consultation ;
- ? la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Le temps passé dans les commissions paritaires énoncées ci-dessus est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

#### 1.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les modalités et les modalités de fonctionnement.

#### 1.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des obligations de négociation et de la conjonction de travail, les prévisions suivoies établissent le calendrier de travail des réunions.

Le calendrier de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties après accord des parties sociales.

#### Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de branche, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée au représentant par courrier à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- ? d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suivante ;
- ? des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées à l'article 3.2 ci-dessous) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière de 1 journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

## Article 2

### Groupes de travail paritaires

#### 2.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

#### 2.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, les membres sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés. Ces représentants sont élus par luer organisation syndicale dans le cadre de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs membres sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des membres ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

### 2.3. Réunions des gupuers de travail

Les modalités de fnnemntnoeoict des gurepos de tiaavr l snot fixées par la cioomsimsn paiiarrrte naioatnle de branche. Il est tifoouets précisé que les cepmots renuds dnoveit être adressés à l'ensemble des oogastnrinias syndicales, aifn qu'elles pniesust en pdenrre cancsnaisnoe dnas un délai muxaimm de 3 smaniees aavnt la dtae de la réunion plénière suivante.

#### Article 3

Dispositions cnuoemms en matière de pciitaptoarn aux réunions de la cissmiomon priataie Nntaioae de bahrnce et des geprous de tivraal paritaires

#### 3.1. Oogiliatbn d'information

Les représentants des ornatainsogis syldnceias représentatives de salariés, salariés d'un siccree de santé au tirvaal interentreprises, snot teuns d'informer luer eypuelomr de la dtae et de la durée de luer ancbase 2 semenais aavnt la dtae de la réunion, suaf en cas de cecstrcnaois exceptionnelles. Ils snot tenus de ceuummqnior à luer eupyolemr la cipoe de luer convocation.

#### 3.2. Mentaiin de rémunération

Le tepms passé aux réunions (préparatoires, plénières et geourps de travail) par les représentants désignés dnas les cntnooidis fixées aux aterlcis 1.1 et 1.4 est considéré cmome du tmpes de tvaial eftceiff et payé cmome tel puor cuex qui snot salariés des seiercvsv de santé au taarivl interentreprises. Il n'est pas ialpbtmue sur les crédits d'heures dnot ils bénéficient dnas lures sivceers puor l'exercice des mtndaas de représentation du presnoel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que ttoue journée au cuors de lualqele il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un guorpe de travail, équivaut à 1 journée de traaivl effctetif ; d'autre part, que ttoue réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un guorpe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de trvaial effectif.

Cependant, dnas un but d'optimisation du temps, le criaednelr prévu à l'article 3.5 s'efforcera de gproeur les demi-journées puor privilégier des séances siot préparatoires, siot de négociations de 1 journée.

#### 3.3. Renuemsbeomrt de frais

Les fiars des représentants des oistaraoingns sldecaniys désignés dnas les cidtnooids fixées à l'article 1.1 snot remboursés par le CSIME au vu des jticitiffusias originaux, dnas les cnoinditos snriaevus :

? faris de trosnprat : seul que siot le mdoe de tpsonarrt utilisé, le reuemrsnmoet est effectué dnas la liitme du traif SCNF 2e classe (ou cueli de la RTAP en région parisienne) puor le déplacement considéré.

Pour les déplacements de puls de 600 kilomètres, le romeresebmunt du déplacement en aivon puet être effectué au-delà du triaf visé ci-dessus, après acrcod préalable du CMISE ;

? fairs d'hébergement : rbseumenmreot dnas la liitme de 150 % du triaf UASRSF ;  
? firas de raeps : rermeebmoust dnas la lmtiie de 115 % du triaf URSSAF.

La dmdnaee de roseuemnebmmt drvea être adressée au CSIME dnas les 2 mios suinvat les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le rsemeunmbreot par le CMISE dvera être effectué dnas les 30 jrous cendaileras sauinvt la demande.

En outre, les représentants des osaitniograns syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un rnsoreebeammt de fairs d'hébergement, dnas les codnntios du présent accord, crsdnraonoept à une niut d'hôtel supplémentaire, dès lros que la durée de luer tjeart est supérieure à 2 h 30 et qu'ils asstienst aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dnas ce cas, aurtseior le salarié à qteuir son ptsoe de tiavr l 1 hruee aavnt l'heure de débauche prévue (sauf puor les réunions se tnanet le lundi). Ctete doiistispon cotnsnsait à oytoherr une niut d'hôtel supplémentaire ne s'applique que puor les représentants des oiarntnisgaos sdiceyalns qui assitnet à la cimossiomn pirtaaire naitnaole de bnahcre ou aux guorpes de taiavr l décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de tivraal ou csmiimsoon prtaiirae de branche), planifiée en csomioimsn paiarrtie naotailne de branche, est annulée par le CISME, les firas qui aaienurt été préalablement engagés sneort remboursés par le CSIME dnas les cioonnidts précitées.

#### Article 4

##### Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des ainstoutiaors etxpoelneeneils d'absence puor pteaicripr à des congrès ou assemblées stateratuis snot accordées, dnas la liitme de 20 jrous puor 4 ans, par osaogiatnrin sdnaicyle représentative de salariés désignés dnas les cnndotoiis fixées à l'article 1.1 susmentionné.

##### 4.1. Maiitnen de salaire

Les ascbnees visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de sliarae et ne veninent pas en déduction des congés annuels.

Le rueonbermsemnt des slaraies est effectué par le CSMIE aux sirevces de santé au tirvaal ineriserprtetnes sur sipmlr demande, ou à l'organisation synalcide représentative de salariés puor les mbrmees dûment mandatés à la cissmooimn pirraatie naoltiane de branche.

##### 4.2. Pièces jiautecsitvfs à fnurior au CISME

Pour bénéficier des dopnoisistis du présent article, le salarié diot être expressément désigné au nveiau de la csoimoimn prtaiiare niaalotne de bhcanre par une ogaraitonism sandilcye représentative.

La coitnoovacn diot préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à luellqae le salarié diot se rendre.

La cotoocnvian écrite précisant les leieux et dtaes est adressée au CSIME au moins 15 jrous à l'avance puor chuqae représentant désigné par l'organisation sydilncae représentative au naiveu de la branche.

##### 4.3. Ogbioiltan d'information des STSI concernés

Les représentants des ooniaanstgrs sldecnyais représentatives salariés d'un svercie de santé au traaivl intsreprtneeiers snot tenus d'informer luer employeur, par écrit, de la dtae et de la durée de luer aescbne 15 jorus anvat la dtae du congrès et de l'assemblée statutaire, en canqimuomunt la copie de luer convocation.

#### Article 5

##### Fonds de fennceanimt du dgaulie social

Conformément aux dtosnpiois légales, a été mis en plcae un fodns prataiire de fcnemnaniet des ongirntaiosas sniecyldas et patronales.

Les rorceeuss de ce fdnos snot constituées pmçieianrelpnt par une cnbrotoiutn patraolne et une sunitveobn de l'État.

Le mtnanot de la coioiutbnrtn plaotanre est fixé réglementairement.

Ce fdnos pirtraaie cnitrobue nanemmtot à fcnenar la famiotron économique, scailoe et sdcaylene des salariés appelés à eerecxr des fncotnios syndicales.

En tuot état de cause, les modalités de fioennneotcmt de ce fodns ptaiirare snot prévues légalement.

Les parretaines sicaux élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au puls tôt en pnarent ciosasannnce des irnmonoftias communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un

proppat fnisaat le balin de la msie en ?uvre de ce dispositif.

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I : Classification des emplois

### Article - Classification et définition des emplois

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

#### ANNEXE I : COSSCTFIAAILN DES EMPLOIS

Comme indiqué à l'article 20 de la présente convention collective, les salariés sont affectés à l'un des emplois conventionnels, qui sont eux-mêmes classés dans l'une des deux filières suivantes :

- filière prévention ;
- filière support.

Ces emplois ont été évalués en commissions paritaires de branche.

La présente annexe énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

À compter du 1er janvier 2022, le montant de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 est aligné sur celui de la classe 2.

Autrement dit, à compter du 1er janvier 2022, le montant de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 sera équivalente à celui de la classe 2.

Filière	Emploi	Classe
Support	Agent de propreté	1
	Employé administratif	3
	Agent d'entretien	3
	Aide-comptable	5
	Secrétaire administratif	5
	Hôte d'accueil/ standardiste	5
	Conducteur centre mobile	5
	Agent des services généraux	6
Prévention	ASST/ secrétaire médical	6
	ASST/ assistant de l'équipe pluridisciplinaire	7
Support	Coordonnateur de centre	8
	Assistant de direction	9
Prévention	Formateur en santé au travail	9
	ASST/ assistant en santé au travail	9
	Documentaliste	9
Support	Technicien informatique	9
	Chargé des services généraux	9
	Gestionnaire ressources humaines	10
Prévention	Technicien hygiène, sécurité	10

Support	Comptable	10
Prévention	Infirmier en santé au travail	12
	Assistant de service social	12
Support	Chargé de communication	12
	Responsable de service	14
	Responsable technique	14
Prévention	Ergonome	16
	Psychologue du travail	16
	Toxicologue	16
	Epidémiologiste	16
	Ingénieur hygiène, sécurité/ chimiste	16
Support	Adjoint au directeur, directeur de département	19
Prévention	Collaborateur médecin	20
	Médecin du travail	21

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie (valeur 2013) (*)
1	19 341
2	19 728
3	20 122
4	20 525
5	20 935
6	21 563
7	22 210
8	22 919
9	23 744
10	24 599
11	25 484
12	26 402
13	27 352
14	28 337
15	29 357
16	30 414
17	31 509
18	32 643
19	33 818
20	59 861
21	67 800

(\*) Ces montants sont révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.

Garantie d'évolution des rémunérations mensuelles annuelles du personnel cadre (valeur 2013) (\*)

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		28 337	30 414	33 818	59 861 62 854	67 800
2	5	29 754	31 935	35 509	65 997	71 190

5	10	31 171	33 456	37 200		74 580
10	15	32 588	34 976	38 891		77 970
15	18	33 438	35 889	39 906		80 004
21	21	34 288	36 801	40 920		82 038

(\* Ces mnattos sroent révisés en 2015 conformément aux dsintpsoois de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.

Filière prévention

### Médecin du travail

Mission générale

Le médecin du travail a un rôle essentiellement préventif visant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Il est le conseiller des employeurs, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux dans le cadre des missions définies par le code du travail. Il a un rôle essentiellement préventif consistant à intervenir en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Membre de l'équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail anime et la coordonne.

Il participe à la mise en œuvre du projet de service élaboré dans le cadre de la commission médico-technique.

Il planifie, organise son activité et en rend compte conformément à la législation en vigueur.

Activités

Réalise des actions en milieu de travail, notamment :

- les études de poste et l'analyse des conditions de travail ;
- les prélèvements ;
- rend compte à l'employeur d'avis motivés sur la législation et l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- propose, lorsqu'il constate la présence d'un risque, au moyen d'un écrit motivé et circonstancié, les mesures visant à préserver la santé des travailleurs ;
- rédige les recommandations lorsqu'il est saisi par un employeur d'une question relevant de ses missions ;
- conseille l'employeur adhérent les rapports et les résultats des études menées par lui-même ou par l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de son action en milieu de travail (études de poste, fiches d'entreprise...);
- participe, dans les entreprises, aux actions prévues par la loi.

Assure le suivi médical individuel des travailleurs :

- réalise les examens médicaux ;
- crée et met à jour le dossier médical santé-travail ;
- prescrit et réalise des examens complémentaires en lien avec le travail ;
- rédige les fiches d'aptitude ;
- contribue à la traçabilité des expertises professionnelles, à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

Activités complémentaires :

- participe aux études, recherches, enquêtes, notamment à caractère épidémiologique, portant dans le cadre de ses missions ;

- contribue à la veille sanitaire ;

- établit le rapport d'activité ;

- élabore les protocoles écrits pour certaines activités aux infirmières et/ou aux ASST (entretiens infirmiers, urgences...).

Formation et expérience

Doctorat et diplôme de spécialiste en médecine du travail CES, DES, obtenu après la réussite par le candidat de l'ordre des médecins.

### Collaborateur médecin

Mission générale

Le collaborateur médecin est un docteur en médecine qui poursuit une formation post-diplôme pour l'obtention de la qualification en médecine du travail, tout en exerçant au sein d'un SSTI. Son exercice est encadré par un médecin du travail qualifié.

Activités

En fonction du déroulement de sa formation théorique et pratique, et conformément aux dispositions réglementaires, il assure personnellement l'ensemble des activités confiées au médecin du travail qualifié.

Formation et expérience

Doctorat en médecine.

Expérience telle que prévue par les dispositions réglementaires.

### Infirmier en santé au travail

Mission générale

L'infirmier en santé au travail contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Il participe à toutes les missions :

- dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail : missions préventives individuelles (entretiens infirmiers santé-travail) et missions collectives en milieu de travail ;
- dans le cadre de son rôle propre défini par le code de la santé publique.

Activités

Réalise, dans le cadre des protocoles précités et sur la base de la connaissance des postes de travail, des entretiens infirmiers santé travail, privilégiant l'écoute de la personne :

- recueille les données de santé au travail, les exploite et contribue à l'évaluation de l'état de santé de la personne qui sont consignées dans le dossier médical ;
- apprécie les paramètres paramétriques liés à la surveillance de la santé et réalise les actes médicaux ou soins infirmiers prévus dans le cadre de la santé publique ;
- dispense les conseils et les interventions en santé au travail ;
- assure le suivi des recommandations du médecin du travail en cas de situations d'aptitude ;

- assurée un suivi personnalisé (situation de handicap, pathologie chronique...).

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité en lien avec les autres intervenants, en particulier :

- propose des actions, les organise ou y participe dans les domaines de la prévention et de l'éducation en matière d'hygiène, de santé individuelle et collective et de sécurité ;

- participe à l'action individuelle ou collective en milieu de travail, et le cas échéant, à la veille sanitaire et de recherche en santé au travail.

Formation et expérience

Diplôme d'Etat infirmier.

DIUST et/ou expérience équivalente.

Formation continue théorique obligatoire d'une validité en santé au travail, de 150 heures au minimum, assortie d'un stage en milieu de travail incluant la connaissance de l'entreprise et la pratique de l'entretien infirmier.

### **ASST/assistant de l'équipe pluridisciplinaire**

Mission générale

La mission générale de l'assistant de l'équipe pluridisciplinaire est, d'une part, d'assurer un rôle d'assistance administrative auprès de celle-ci et, d'autre part, de remplir des missions de conseil et d'information auprès des intervenants adhérents.

Activités

1. Assiste administrativement de l'équipe pluridisciplinaire :

- met en forme et réalise les documents demandés par l'équipe pluridisciplinaire ;

- aide à la prise de rendez-vous pour l'action en milieu de travail de l'équipe pluridisciplinaire ;

- prépare les interventions des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

2. Assiste aux missions en entreprise :

- prend contact avec les intervenants ;

- traite et suit les interventions en milieu de travail à la demande de l'équipe pluridisciplinaire ;

- informe l'entreprise sur les différents problèmes en matière de santé au travail (visites médicales, demande unique, démarche de prévention des risques, etc.) ;

- informe sur les moyens d'aide à la prévention que peut proposer le service de santé au travail.

Formation et expérience

Bac et/ou expérience équivalente.

### **ASST/secrétaire médical**

Mission générale

Le secrétaire médical assiste l'équipe médicale (médecin du travail, interne en médecine, collaborateur médecin et infirmier en santé au travail) dans ses fonctions de suivi individuel des salariés.

Activités

Contacte les intervenants et organise les rendez-vous des salariés.

Traite les dossiers individuels de salariés.

Assure la relation avec les adhérents et les salariés.

Constitue, traite, suit et met à jour les dossiers médicaux et les archives.

Réalise les démarches à la demande du médecin du travail.

Saisit sur informatique des documents et des données.

Saisit les courriers.

Formation et expérience

Bac SMS et/ou expérience équivalente.

### **Ingénieur hygiène-sécurité/chimiste**

Mission générale

L'ingénieur hygiène sécurité étudie des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Il assure des missions relatives de ses domaines d'expertises scientifiques et techniques.

Il identifie les risques professionnels, contribue à leur évaluation, propose des solutions de prévention.

Activités

Réalise des actions en milieu de travail, à la demande de l'adhérent, ou dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire.

Coopère en apportant une expertise technique, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

Elabore des méthodologies adaptées et des stratégies de repérage, d'identification et d'évaluation des risques et de mesure, interprète les résultats.

Met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques étendues et est habilité à prendre les initiatives qui en découlent.

Conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme.

Etablit des diagnostics, formule des propositions d'amélioration, accompagne la mise en œuvre des actions retenues.

Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention.

Assure une veille scientifique, technique et réglementaire dans ses domaines d'expertise.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

Apporte un appui technique aux autres intervenants.

Formation et expérience

Bac + 5 (diplôme d'ingénieur spécialisé hygiène sécurité environnement, master...), masters 2 en chimie et/ou expérience équivalente.

### **Ergonome**

Mission générale

L'ergonome étudie des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Il adtpae les siutonait de tvraial à l'homme en pnnear en considération les cntreniaos (physiques, organisationnelles, mltneaes et environnementales) et cleels liées aux eencixegs de production.

Il aussre des moiinsss de diagnostic, de conseil, d'appui puor les aruetcs de l'entreprise renelat de son doainme d'expertise. Il inteenivrt dnas la correction, l'aménagement et la ccoeonptin de postes, de nevuaoux locaux, de neoluelvs organisations.

#### Activités

Réalise des acntois en mleiuu de tavaril à la daenmde de l'adhérent ou dnas le carde de l'équipe pluridisciplinaire.

Coopère aevc les artues atruecs de l'équipe ppcrdinulsiiairie animée et coordonnée par le médecin du travail.

Met en ?uvre des cncaoisennas théoriques et ptrieaqs étendues et est habilité à pdnerre les iivvntateis qui en découlent.

Effectue des études eeruogqnoims en s'appuyant sur une aropcphe gllaobe et pptiivirtace en reanrchecht la mireeulle atdiaotapn pibolsse du tairavl à l'homme.

Instruit la demande, alsays les stauntoiis de travail, l'activité des opérateurs, aime des guopers de tiavral dnas l'entreprise, citsuront et rttsiue un diagnostic.

Formule des poisniooprts d'amélioration, cneoslile les arteucs de l'entreprise et amgnacopce la msie en ?uvre des aicnts retenues.

Communique au médecin du taarivl le résultat de ses études et établit un roapprt d'intervention.

Apporte un auppi tchuienqe aux aeturs préventeurs.

Assure une iartmoinfon et une seiitltsiobsnin à la prévention des rqsueis professionnels, nmnemaott en matière d'organisation du travail.

Assure une vlilee scientifique, tnuhqciee et réglementaire.

#### Formation et expérience

Bac + 5 (master 2, diplôme de hateus études et rcehherecs spécialisées...) et/ou expérience équivalente.

### Toxicologue

#### Mission générale

Le tixougocle eetffuce des ivttnoierenns en eeirtpsne dnas un but excluiuf de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des trvliarlaus et cnibruote à l'amélioration des cndtoionis de travail.

Il cbunritoe à la prévention des rsuqies toxicologiques.

Il asusre des miissnos de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des actures de l'entreprise adhérente revnelat de son damnioe d'expertise.

#### Activités

Mène ses aitcons en meiiuu de triaavl dnas le cdare de l'équipe pirlhiiscalupridne ou à la dandmee de l'adhérent.

Coopère aevc les areuts aecturs de l'équipe animée et coordonnée par le médecin du travail. Met en ?uvre des caisneonnacs théoriques et ptaruiques étendues et est habilité à pendrre les iinetaivts qui en découlent.

Identifie les agtnes cehqmiuis présents dnas l'entreprise.

A paritr de cinesosanancs scientifiques, cirtbonue à l'évaluation anodpiprfoe des dearngs liés aux seuabtsens et aux mélanges.

Conseille les aurctes de l'entreprise sur les risques euxgiqloicos à praitr de l'analyse de l'activité des opérateurs.

Conseille sur les stratégies d'évaluation et de mesurage, interprète les résultats.

Préconise des acotnis de prévention et celsnlloe les atecurs de l'entreprise (propose des agetns cuimheqis de substitution, rccrheehe des tehcinques de msie en ?uvre non polluantes, psopore des dfsitpsiois de porectcion clotcelve et individuelle, étudie les ruisqes ptleteoins de nvueuoax procédés de fabrication...).

Communique au médecin du taarivl le résultat de ses études et établit un rrpapot d'intervention.

Apporte un apupi tecnuhqie aux aretus préventeurs.

Assure une vlleie sfeqciuntiee et réglementaire.

Assure une ioiatnmofrn et une siiisselianbotn à la prévention des rsqueis toxicologiques.

#### Formation et expérience

Bac + 5 (master 2 et DIU ou DU de toxicologie...) et/ou expérience équivalente.

### Epidémiologiste

#### Mission générale

L'épidémiologiste en santé au tariavl étudie nmoatnmet les différents factrues irnnevetnat dnas l'apparition des mleaadis pellseoornefeisns ou de phénomènes de santé liés au tvriaal asini que luer fréquence, luer mdoe de distribution, luer évolution et la msie en ?uvre des moenys nécessaires à luer prévention.

#### Activités

Conseille sur le chiox des études épidémiologiques (pertinence, faisabilité, validité des résultats attendus...).

Conduit et apropte son croocuns aux études épidémiologiques élaborées dnas le STSI ou proposées par des équipes extérieures.

Membre de l'équipe pluridisciplinaire, ecrexe son activité aevc les atrues préventeurs :

- aoprpte ses compétences aux équipes chargées d'étude, dnas luer conception, luer conduite, luer analyse, luer dcmuetoinatn et la cimiuconatn des résultats ;

- élabore le protocole, cishoit la méthode et les ouitls adaptés, et, au besoin, développe de nouveaux outils ;

- réalise la synthèse de l'étude dnot il cumnoqmue les résultats ;

- apporte son cunrcoos tuicenhqe puor l'élaboration et l'exploitation de données seutiasqitts pudeortis par le SSTI.

#### Formation et expérience

Bac + 5 (master 2 méthodologies des ivieettnnons en santé publique) et/ou expérience équivalente.

### Psychologue du travail

#### Mission générale

Le puohsygloce du tirvaal exerçant dnas le camhp du tiraval efcfuee des ivtrninoetnes en esinrertpe dnas un but escilxuf de préservation de la santé matlnee des salariés et d'amélioration des cnntdioois de travail. Il aursse des mossins de diagnostic, conseil, apupi puor les arucets de l'entreprise dnas le carde d'une démarche collective.

#### Activités

Mène des acitnos en miileu de travail, dnas le crade de l'équipe praldriunisciiipi ou à la dneadme de l'adhérent. Coopère aevc les ateurs arectus de l'équipe prsliuaipiincdrile



animée et coordonnée par le médecin du travail.

Met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques étendues et est habilité à prendre les initiatives qui en découlent :

- mise en place des outils d'information et de sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux :

- élaboration des méthodologies d'intervention avec les acteurs de l'entreprise ;

- évaluation des situations de travail et de vécu au travail, des difficultés rencontrées par des employés individuellement et/ou des équipes collectives ;

- étude des causes du travail en vue d'en repérer les facteurs de risque et d'origine de troubles, de santé et de sécurité ;

- élaboration de diagnostics, de propositions d'amélioration et de mise en œuvre des actions correctives ;

- conduite d'actions de prévention en entreprise ;

- accompagnement de l'entreprise en cas d'événement grave ou traumatique, en matière de prévention du stress post-traumatique.

Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention.

Assure une veille réglementaire et normative dans les domaines de sa compétence.

Apporte un appui technique aux acteurs préventeurs.

Participe aux réunions et enquêtes internes et externes.

Formation et expérience

Bac + 5 (master 2 en psychologie du travail).

### ASST/assistant en santé au travail

Mission générale

L'assistant en santé au travail étend ses actions de prévention. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les risques en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il mène ses actions en matière de travail dans le cadre de la pluridisciplinarité, à la demande du médecin du travail.

Activités

Visite les entreprises pour repérer les dangers existants et constater les résultats au prescripteur.

Participe à un premier niveau de repérage des risques professionnels.

Informe les entreprises sur les différents obligations de l'employeur en matière de santé au travail (visites médicales, démarche de prévention des risques, etc.).

Informe les entreprises sur les moyens d'aide à la prévention que peut proposer le service de santé au travail.

Propose aux entreprises les interventions nécessaires, en fonction des risques constatés au cours de la visite en entreprise.

Prépare les interventions des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Réalise des diagnostics, dont les résultats sont utilisés par l'équipe pluridisciplinaire pour des recommandations.

Participe à l'élaboration des actions d'entreprise.

Formation et expérience

Bac + formation spécifique de type certificateur professionnel et/ou expérience équivalente.

### Assistant de soins sociaux

Mission générale

L'assistant de soins sociaux du travail agit pour les employés adhérents par ses actions individuelles et collectives, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Activités

Accueille, informe, conseille et oriente les salariés en fonction de l'évaluation des dangers et des situations.

Assure l'accompagnement social des salariés en leur apportant une aide dans le cadre de plans d'actions concertés.

Exerce une action individualisée de lutte contre la désinsertion professionnelle et sociale.

Assure un rôle de médiation sociale pour les salariés et les entreprises adhérentes.

Conduit des projets d'intérêt collectif en collaboration avec les salariés et les entreprises adhérentes.

Participe à la veille sociale pour les entreprises adhérentes.

Apporte un éclairage social et donne un avis d'expert aux entreprises adhérentes.

Participe à la mise en place d'actions de prévention des risques sanitaires et sociaux, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Participe à des actions de concertation, de décision et de négociation en matière d'hébergement, de logement, d'insertion sociale et professionnelle, de maintien dans l'emploi, de santé, de lutte contre les exclusions et de toute problématique concernnant le champ social de la santé au travail.

Formation et expérience

Diplôme d'Etat d'assistant social, ayant au moins un diplôme équivalent à celui de conseiller du travail.

### Technicien hygiène-sécurité

Mission générale

Le technicien hygiène-sécurité étend ses interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Il participe à l'identification des risques, aux missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise.

Activités

Mène des actions en milieu de travail dans le cadre de la pluridisciplinarité à la demande du médecin du travail ou de l'adhérent.

Coopère avec les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

Met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques et est habilité à prendre les initiatives qui en découlent.

Effectue, selon les méthodologies élaborées par des ingénieurs et ergonomes, des mesures et interprète les résultats.

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Préconise des actions de prévention et conseille les acteurs de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.

Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention.

Contribue à une satisfaction et à une amélioration des salariés à la prévention des risques professionnels.

Formation et expérience

Bac + 2/3 (DUT hygiène-sécurité environnement, licence professionnelle...) et/ou expérience équivalente.

### Formateur en santé au travail

Mission générale

Le formateur en santé au travail transmet des savoirs et des savoir-faire aux travailleurs des entreprises adhérentes du STSI portant sur la prévention des risques professionnels de type PARP (prévention des risques liés à l'activité physique), citricité de prévention sociale intervenant à domicile, SST (sauvetage secourage du travail) dans le cadre des référentiels INRS.

Activités

Participe à l'analyse de la demande de l'entreprise, étudie la problématique et les attentes de l'entreprise, avec l'équipe pédagogique afin d'individualiser la formation.

Définit le contenu pédagogique des formations en conformité avec les référentiels INRS.

Conçoit les outils pédagogiques.

Anime les sessions de formations.

Evalue les acquis de formation et ajuste les contenus de formation en conséquence.

Assure, le cas échéant, la logistique et organise son intervention en fonction des contraintes de l'entreprise.

Participe à la gestion administrative des formations (convocations, convocations de formation, édition des cartes SST...).

Formation et expérience

Formation de formation dispensée et validée par un organisme agréé par l'INRS.

### Documentaliste

Mission générale

Le documentaliste collecte, gère et met à la disposition de l'ensemble du personnel du STSI les informations et documents nécessaires aux besoins du service.

Activités

Effectue une veille documentaire permanente dans les domaines suivants : médicaux, scientifiques, techniques, environnementaux, sociaux, sciences humaines...

Sélectionne les informations pertinentes pour des différents besoins du STSI.

Classe et archive les documents, imprimés et fonds documentaires.

Interroge les fonds documentaires physique et numérique pour répondre aux demandes.

Met à disposition dans le service un fonds documentaire.

Etablit des bibliographies sur des sujets spécifiques.

Elabore des synthèses d'information pour diversifier l'information ou l'actualité (revue de presse mensuelle, veille juridique).

Gère les prêts d'ouvrages ou les abonnements, propose les services et les coûts d'abonnements.

Aide les utilisateurs à la recherche des documents mis à disposition.

Suit l'évolution des outils informatiques et les nouvelles technologies de l'information.

Forme les utilisateurs aux outils de recherche documentaire sur internet.

Formation et expérience

Bac + 2/3 en sciences de l'information et/ou expérience équivalente.

Filière support

### Direction/organisation

Directeur

Mission générale

Le directeur du service de santé au travail assure la mise en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel.

Adjoint au directeur/directeur de département

Mission générale

L'adjoint au directeur/directeur de département assure le suivi du STSI dans tout ou partie de ses missions.

Activités

Supervise et coordonne les activités du STSI dans son domaine en garantissant la réalisation des missions réglementaires du service.

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretien, suivi des professionnels, formation...

Assiste la direction sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme.

Concourt à l'élaboration du budget du STSI.

Assure un suivi auprès des services opérationnels.

Supplée, le cas échéant, le directeur dans certaines instances.

Pilote ou assure le suivi des projets du STSI.

Participe à la représentation et à la promotion du STSI vis-à-vis des acteurs extérieurs et notamment institutionnels (DIRECCTE, CARSAT...).

Formation et expérience

Bac + 4/5 et/ou expérience équivalente.

Assistant de direction

Mission générale

L'assistant de direction assure un ou plusieurs rôles (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de l'activité.

Activités

Traite, exploite, suit une partie des informations de sa direction (correspondances courantes, affaires spécifiques...).

Assiste une ou plusieurs personnes de l'équipe de direction.

Organise les rendez-vous, reçoit et dirige les communications téléphoniques.

Organise et assiste aux réunions des instances de sa direction et aide à rédiger les comptes rendus.

Prépare des dossiers en vue de réunions et assure l'organisation logistique des réunions émanant de sa direction.

Assure, le cas échéant, une partie de la gestion administrative de sa direction (facturation, gestion des adhérents, aménagement du personnel...).

Formation et expérience

Bac + 2 (BTS assistant de direction...) et/ou expérience équivalente.

Responsable de service

Mission générale

Le responsable de service coordonne le directeur du STSI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

Activités

Supervise et coordonne les activités du STSI dans son domaine de compétence.

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretien individuel des professionnels, formation...

Assure un appui technique auprès de son équipe dans son domaine (informatique, ressources humaines, finance, juridique, qualité, services généraux...).

Assiste le directeur sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme.

Concourt au suivi du budget de son domaine d'intervention.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Responsable technique

Mission générale

Le responsable technique coordonne le directeur du STSI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

Activités

Supervise et coordonne les activités du STSI dans son domaine de compétence.

Met en œuvre une équipe technique dans un domaine spécifique (informatique, ressources humaines, finance, juridique, qualité, services généraux...).

Assiste le directeur sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme.

Concourt au suivi du budget de son domaine d'intervention.

Assure un appui technique auprès des responsables opérationnels.

Pilote ou assure le suivi des projets de son domaine de compétence.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Coordonnateur de centre

Mission générale

Le coordonnateur de centre assure la gestion opérationnelle du centre ainsi que l'interface avec les fonctions support des STSI.

Activités

Veille à l'optimisation des ressources matérielles.

Facilite la compréhension et l'application des procédures de travail.

Participe à l'évaluation des besoins en personnel et en moyens logistiques.

Participe à l'intégration du personnel.

Organise, le cas échéant, des réunions de centre.

Assure le flux d'informations ascendantes et descendantes.

Formation et expérience

Bac + 2 et/ou expérience équivalente.

### Ressources humaines

Gestionnaire ressources humaines

Mission générale

Le gestionnaire ressources humaines assiste le directeur dans la gestion quotidienne des ressources humaines du STSI.

Activités

Assure la gestion administrative des congés, absences, permanences, horaires de travail...

Saisit les éléments variables de la paie et prépare, le cas échéant, les bulletins de paie.

Suit et met à jour les tableaux de bord de la gestion administrative RH.

Assure le suivi des dossiers administratifs des salariés du STSI, des intérimaires et de leurs contrats de travail.

Assure la gestion administrative de la formation professionnelle continue et des procédures de recrutement.

Assiste le directeur dans la direction.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

### Finance

Comptable

Mission générale

Le comptable, sous la responsabilité de la direction du STSI, collecte, enregistre, analyse et contrôle tous les éléments liés aux flux financiers du STSI en vue de la préparation des documents comptables et fiscaux.

Activités

Enregistre les opérations comptables.

Elabore le bilan et le compte de résultat.

Etablit les déclarations sociales et fiscales.

Facture les cotisations et prend en charge, le cas échéant, le recouvrement, traite les fournisseurs.

Contribue au suivi du budget et de la trésorerie.

Crée et tient à jour les tableaux de bord de gestion financière. Participe à l'amélioration des outils de gestion.

Assure la ville pnnremaete de la législation cnenrcanot sa fonction.

Adapte et paramètre les oiults iuqftrioenam de gteosin comptable.

Formation et expérience

Bac + 2/3 (BTS ou DUT comptabilité, Inecice pnlefonseiroise de comptabilité et gestion...) et/ou expérience équivalente.

Aide-comptable

Mission générale

L'aide-comptable tvarilale suos la responsabilité d'un caboplme ou de la doirticen et cntoirube à la collecte, à l'enregistrement, à l'analyse et au contrôle de tuot ou prtiae des éléments liés aux fulx fnriacens du SSTI. Il caorlobe à l'élaboration des comptes.

Activités

Tient les cemopts et les jounurax ceptlmabos et arssue le svuui de la trésorerie.

Centralise, vérifie et erinstgee les données ceblapmtos et les pièces justificatives.

Contrôle les opérations comptables.

Etablit les états comptables.

Participe au teetiarmnt des cionttosias et des factures.

Aide à la tnuue et au siuvi des tabulaex de brod comptables.

Prépare, le cas échéant, les éléments de paie.

Participe au teiemarnt de la ceprsnodoncare et des échanges avec les intiostutns ficasles et sociales.

Formation et expérience

Bac/bac pro et/ou expérience équivalente.

### Communication

Chargé de communication

Mission générale

Le chargé de cicoiatnoumnm met en ?uvre la stratégie de cantocuioimnm aifn de fraie connaître les missonis et les ptstornieas du STSI puor povouumirr la prévention des rsieueq professionnels. Il ausrse également la ccnmmtioaioun irnetne au sien du SSTI.

Activités

Etablit le paln de cuocitmnmioian ietnrne et entrxee et en arssue le siuvi dnas le cadre du bdgeut alloué.

Réalise ou fiat réaliser les sporutps de ciminutoacomn (plaquettes de prévention, affiches, aritelcs de presse...).

Assure l'organisation et le déroulement des événementiels inetnrs et externes.

Recherche et eetnienrtt les ctatocns avec les médias, les réseaux pnirnlfoseeoss et institutionnels.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

### Administration

Secrétaire administratif

Mission générale

Le secrétaire aisiamdntnrif réalise le tteaniemrt aatiindmritsf de doesriss confiés par le rploasnbsee d'une ftncooin support.

Activités

Saisit et présente des documents, les tamsnret et les classe.

Met à juor des données de suivi d'activité (tableaux de bord, taalbuex de résultats...).

Effectue le tri, la distribution, l'enregistrement du coreuir et la goestin des msaseegs électroniques.

Transmet et flrtie les cmunciamtinoos téléphoniques.

Organise matériellement les déplacements et rendez-vous.

Identifie les biensos en fireurtouns de bureau.

Formation et expérience

Bac et/ou expérience équivalente.

Employé administratif

Mission générale

L'employé aitarmtsnidif eucffete des turavax aiidtianmtrfss coanturs sloen l'organisation du STSI et les cniesongs données.

Activités

Classe, pointe, vérifie et met à juor des dosersis administratifs.

Réceptionne des apepls téléphoniques.

Suit la gtesion du stcok des fuetnrrious de bureau.

Effectue l'enregistrement de tuteos fomres de données à l'aide d'outils informatiques.

Réceptionne, vérifie les irnmtanfoios écrites (bordereaux, factures, bnos de commande) et procède, le cas échéant, à luer régularisation.

Assure des activités de rarpogherpe et/ou d'archivage.

Assure le tri, la dibirsuttoin et l'affranchissement du courrier, le cas échéant.

Formation et expérience

CAP/BEP et/ou expérience équivalente.

Hôte d'accueil/standardiste

Mission générale

L'hôte d'accueil/standardiste accueille, imnorfe et oitnree les visiteurs. Il ausrse la prmaeenne téléphonique.

Activités

Assure l'accueil pqsihyue des visiteurs, les oriente, arssue un peimerr naeivu d'information.

Assure l'accueil téléphonique au standard, tsmernat les cnimutoocaimns et les messages.

Effectue des tâches ainiettrmdsvais dseiervs (courrier au départ/à l'arrivée et répartition, classement, ssaie informatique, siisae de ciourrer préétablis...).

Formation et expérience

Bac et/ou expérience équivalente.

### Informatique

Technicien informatique  
Mission générale

Le titulaire de ce poste est le garant du bon fonctionnement des postes de travail informatiques, des locaux et des périphériques du parc informatique, du réseau et des serveurs.

#### Activités

Assure l'installation et la maintenance de l'ensemble des logiciels et matériels informatiques.

Gère le parc informatique.

Assiste les utilisateurs des outils informatiques.

Pourvoit aux demandes de matériel et gère les consommables.

Participe à l'évolution du système informatique.

Administre les accès informatiques.

Assure la fonction de responsable du lycée métier.

Assure la gestion opérationnelle du réseau informatique et/ou téléphonie.

Réalise les sauvegardes nécessaires pour garantir la sécurité des données.

Assure la veille technologique.

Participe à l'élaboration du budget du service informatique.

Formation et expérience

Bac + 2 et/ou formation équivalente.

#### Services généraux

Chargé des services généraux

Mission générale

Le chargé des services généraux met en œuvre la logistique et assure l'intendance du STSI dans le respect du cahier des charges préétabli et de la sécurité des personnes et des biens.

#### Activités

Veille à l'entretien et à l'adaptation des locaux ainsi qu'au bon fonctionnement des équipements techniques.

Prend part aux réunions communes avec les prestataires de services.

Assiste la direction dans la définition et la mise en œuvre des projets d'investissement (équipements nouveaux, bâtiments...).

Assure la préparation et le suivi des cahiers et des travaux sur les différents sites du STSI.

Alimente et analyse les outils de suivi d'activité des services généraux.

Réalise, le cas échéant, l'inventaire du matériel et la gestion des stocks.

Assure le suivi du contrôle réglementaire des installations et du matériel.

Formation et expérience

Bac pro/BTS et/ou expérience équivalente.

Agent des services généraux

Mission générale

L'agent des services généraux assure le bon état et le fonctionnement des équipements, matériels et informatiques sous la responsabilité du responsable ou du chargé des services généraux.

#### Activités

Procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des équipements et matériels à partir des données courantes ou des instructions du supérieur hiérarchique dans les domaines : électricité, informatique, mécanique, climatisation, électronique...

Alerte son responsable en cas de dysfonctionnements importants.

Informe son responsable des interventions réalisées et à réaliser.

Réalise l'entretien courant des équipements et informatiques pour éviter pannes et dysfonctionnements.

Contacte, consulte et fait intervenir les professionnels compétents en cas d'interventions plus importantes.

Formation et expérience

Bac/bac pro et/ou expérience équivalente.

Conducteur de véhicule

Mission générale

Le conducteur de véhicule assure la conduite, l'entretien du véhicule médical et sa mise en service sur les véhicules ainsi que la liaison avec les entreprises.

#### Activités

Assure la conduite du camion.

S'assure que l'entretien du véhicule est effectué régulièrement.

Propose à son responsable le remplacement de ces éléments.

Tient à jour le carnet d'entretien.

Assure le nettoyage régulier du véhicule et de l'unité médicale, intérieur et extérieur.

Vérifie les passages au contrôle technique.

Assure les opérations nécessaires à la mise en service sur le lieu d'intervention.

Assure les dépannages courants du véhicule.

Formation et expérience

Niveau CAP et/ou expérience équivalente.

Agent d'entretien

Mission générale

L'agent d'entretien assure le bon état et le fonctionnement des équipements et matériels sous la responsabilité du responsable ou du chargé des services généraux.

#### Activités

Réalise l'entretien courant des équipements et matériels pour éviter pannes et dysfonctionnements.

Alerte son responsable en cas de dysfonctionnements importants.

Informe son responsable des interventions réalisées et à réaliser.

Contacte les professionnels compétents en cas d'interventions plus importantes.

Aide à la manutention.

Entretien, le cas échéant, les équipements.

Assure, le cas échéant, les fonctions de vague-mestre/coursier.

Formation et expérience

CAP et/ou expérience équivalente.

Agent de propreté

Mission générale

L'agent de propreté assure la propreté des locaux et du mobilier.

## **Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la convention collective nationale du 20 juillet 1976**

### **Article - Dispositions particulières aux cadres**

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres des services de santé au travail interentreprises, en tant que dans le champ d'application de la convention collective, des garanties en rapport avec leur rôle et leur responsabilité et de préciser les dispositions qui leur sont applicables.

Est considéré comme cadre le collaborateur exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme ou aisée par l'expérience personnelle et reconnue équivalente et qui :

- soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du service de santé au travail interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature ;

- soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du service de santé au travail interentreprises, à un cadre, en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.

En tout état de cause, les personnels classés à partir de la classe 14 telle que définie à l'annexe I à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises bénéficient du statut de cadre.

Sont classés salariés assimilés cadres, pour l'application de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947, ceux relevant des classes 12 à 13 incluses, sous réserve de l'acceptation de l'AGIRC.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

### **Article 1er - Engagement**

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le STSI conclut des contrats de travail dans les conditions énoncées à l'article 11 de la présente convention collective.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

### **Article 1er - Contrat de travail. – Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens CPOM**

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

Activités

Assure la propreté des locaux en respectant le protocole de nettoyage en vigueur.

Assure l'approvisionnement des équipements sanitaires.

Vérifie la fermeture de toutes les issues des locaux.

Formation et expérience

Pas de diplôme nécessaire.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le STSI conclut des contrats de travail dans les conditions énoncées à l'article 11 de la présente convention collective.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

### **Article 2 - Période d'essai**

*En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017*

La durée de la période d'essai du personnel cadre est fixée conformément à l'article 12 de la présente convention collective.

### **Article 3 - Appointements minimaux garantis**

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emploi définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emploi, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

(1) Le salaire annuel à percevoir en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments permanents de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un bonus mensuel ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

### **Article 3 - Rémunération minimale annuelle garantie du personnel cadre**

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2013*

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emploi définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emploi, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

(1) Le salaire annuel à percevoir en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments pmtnraees de la rémunération, tuetos les sommes perçues en cariponeptrte du tvarail aaynt un caractère de fixité, de cnostance et de généralité. Il puet s'agir nmnmtaet d'un dluobe mios ou d'une pirme de fin d'année versés dnas ces conditions.

(Dispositions en vuegiur au 1er jaevinvr 2014)

### Article 3.1 - Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre

En vigueur étendu en date du 20 juin 2013

La rémunération miailnme auenlnle gariatne du ponnersel crdae est majorée cmme siut :

- à pitarr de 2 ans de présence dnas le STSI : + 5 % de la rémunération mlnaiime aluennle gnairtae ;
- à pirtar de 5 ans de présence dnas le STSI : + 10 % de la rémunération mmailnie allnue griaatne ;
- à pitrar de 10 ans de présence dnas le STSI : + 15 % de la rémunération manmliie aenllnue gaartnie ;
- à ptrair de 15 ans de présence dnas le STSI : + 18 % de la rémunération mmialne anlleune gnartiae ;
- à ptriar de 21 ans de présence dnas le STSI : + 21 % de la rémunération mimlanie anlleune garantie.

(Dispositions en vgueuir au 1er jvaieinvr 2014)

### Article 4 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1976

En cas de rputure du caontrt de triaval par l'une des duex praets caontetrntcas postérieurement à l'expiration de la période

## Annexe relative à la classification et à la définition des emplois prévue par l'article 20 de la convention collective nationale - Accord du 23 avril 1991

Signataires	
Patrons signataires	Centre d'information des seicrevs médicaux d'entreprises et ipeertntinrreses (CISME).
Syndicats signataires	CFDT santé ; Fédération des employés et cardes FO ; CFE-CGC ; CFTC.

Niveau	Coef.	Qualification	Définition de l'emploi
I	135	Personnel de nettoyage	
	140	Coursier(ère)	Employé(e) chargé(e) des ceosurs à l'intérieur ou à l'extérieur du sreivce et éventuellement, de ptties tuavrax simples.
		Aide-laborantin(e)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir les visiteurs, de les rningeesr de les iondurrtie auprès des posrnenes ou des seecrivs appelés à les recevoir, et, éventuellement, de farie cateinrs tuaravx aiftidirtansms simples. Si en outre, ssirdnatdtae : + 10 points.

d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois, suaf en cas de futae grave.

### Article 5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Sous réserve de dioisonpsits légales et réglementaires puls favorables, le cdare licencié aorls qu'il cmtope au mions 1 an d'ancienneté irnmtruietiope dnas le sericve de santé au triaavl ierrttptenseernis a droit, suaf en cas de ftaue grave, à une indemnité de lniceecniemt (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, cotmpe tneu du nmrobe d'années de présence dnas le scrveie de santé au tiaravl irerenretineptss :  
 ? puor la tcnrahe inférieure ou égale à 5 ans de présence : 1 mios d'appointements ? ;  
 ? puor la tncarhe smrtetnicet supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2/5 de mios d'appointements par année de présence ? ;  
 ? puor la thnarce snetercitmt supérieure à 10 ans : 3/5 de mios d'appointements par année de présence.

Le manontt de l'indemnité ansii calculé ne puet dépasser la vleuar de 12 mios d'appointements (hors moojaiatrn du fiat de l'âge du salarié, ci-dessous mentionnée).

Le tuax de 3/5 de mios est majoré de 50 % lroquse le liecnmeeicnt iivenentrt après le 57e ainianesrrve de l'intéressé. Ctete mtrojiaoan s'ajoute à l'indemnité calculée ci-avant.

Le 57e aansnreivve mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du driot à une peosinn de reirttae fixé à 62 ans au 1er alinéa de l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du diort à une pesoinn de rertiate veinat à être repoussé dnas le temps, l'âge au-delà dqueul la matjoraoin de 50 % du tuax de 3/5 s'applique siraet repoussé d'autant.

Par mios d'appointements, il fuat edenntre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cruos des 12 mios précédents, ctpome tneu de la durée eefvftcie de tvarial au cruos de cette période, à l'exclusion des giocnafttairs de caractère aléatoire ou taipmorree et des smemos versées à tirte de romuerseenbmt de frais.

### Classification des emplois

#### Annexe au relevé des conclusions de la commission paritaire d'interprétation du 3 septembre 1991

#### Tableau d'équivalence des emplois avant le 1er octobre 1991 et à compter du 1er octobre 1991

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1991

Groupe 1 : erettenin et svireces généraux

	150	Hôte(sse)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir les visiteurs, de les renseigner, de les itinérer auprès des personnes ou des services appelés à les recevoir et, éventuellement, de faire certains travaux administratifs simples. Si, en outre, statutaire : + 10 points
		Standardiste	Employé(e) appelé(e) à transférer des communications téléphoniques et à qui sont confiés, éventuellement, des travaux administratifs simples. Si, en outre, affecté des visiteurs : + 10 points
		Agent d'entretien (1er degré)	Employé(e) effectuant des opérations simples de réparation et d'entretien des locaux.
II	155	Agent d'entretien (2nd degré)	Employé(e) effectuant des opérations de réparation, d'entretien et d'installation des locaux, de matériels et d'équipements.
		Conducteur de poids lourd (1er degré)	Conducteur de poids lourd chargé d'assurer la conduite, l'entretien, les manœuvres et, éventuellement, le dépannage courant du véhicule.
	165	Conducteur de poids lourd (2e degré)	Conducteur de poids lourd spécialisé des fonctions liées à celles confiées au conducteur du 1er degré et affecté des fonctions de liaison avec les entreprises.
III	175	Conducteur de poids lourd (3e degré)	Conducteur de poids lourd spécialisé des fonctions liées à celles confiées au conducteur du 2e degré et affecté, en outre, des travaux administratifs simples.
IV	180	Chef de garage	Veille à l'entretien des véhicules et au bon état de leur fonctionnement. Organise le planning des tournées des véhicules suivant les interventions reçues.

#### Groupe 2 : services administratifs

Niveau	Coefficient	Qualification	Définition de l'emploi
I	140	Employé(e) administratif(ve) (1er degré)	Employé(e) chargé(e) suivant une procédure établie de dépouiller, classer, enregistrer des documents ou du courrier et d'effectuer des travaux administratifs simples. Aussi la dactylographie, la reproduction et la saisie informatique de l'ensemble.
	150	Employé(e) administratif(ve) (2nd degré)	Employé(e) répondant à la même définition que l'employé(e) du 1er degré et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.
		Archiviste-bibliothécaire	Employé(e) chargé(e) qui se sert du logiciel utilisé de répertorier la documentation qui lui est remise, de la tenir à jour et de répondre aux demandes.
II	160	Secrétaire(e) administratif(ve) (1er degré)	Employé(e) appelé(e) à dactylographier, sténographier et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Tenir le registre des correspondances et la classe.
		Aide-comptable	Employé(e) titulaire d'un CAP ou justifiant d'une pratique satisfaisante de la comptabilité, chargé(e) sous la direction d'un comptable d'enregistrer des données, qui se sert du logiciel et d'accomplir les opérations courantes.
III	175	Comptable (1er degré)	Comptable titulaire d'un bac G2 ou possédant des notions équivalentes acquises par l'expérience professionnelle chargé(e), assure les fonctions assumées par l'aide-comptable, de tenue en comptabilité des opérations courantes.
	170	Secrétaire(e) administratif(ve) (2nd degré)	Employé(e) répondant à la même définition que (le) la secrétaire administratif(ve) du 1er degré et possédant une connaissance pratique et théorique relative à la réglementation. Le (la) secrétaire administratif(ve) qui est chargé(e) de fonctions de coordination bénéficie d'une majoration de 7 % de son coefficient en application de l'article 20.
IV	195	Assistant(e) de direction	Titulaire d'un BTS ou d'une formation équivalente à baccalauréat + 2 ans, chargé(e) d'études relatives à l'organisation du service.
		Comptable (2nd degré)	Comptable titulaire du BTS de comptable ou d'un diplôme équivalent, ayant une compétence professionnelle confirmée, chargé(e) d'assurer l'ensemble des tâches de la comptabilité générale de préparer les bilans du service.
		Secrétaire de direction	Secrétaire, qui assure ses tâches de secrétariat, est appelé(e) à exercer des responsabilités et des fonctions dans les limites fixées par le cadre de référence d'emploi (elle) assure le secrétariat.

#### Groupe 3 : services techniques

Niveau	Coefficient	Qualification	Définition de l'emploi
II		Secrétaire médical(e)	Collaborateur du médecin qui, préparant ou réunissant les éléments de son travail, l'assiste dans ses activités et assure les tâches de secrétariat qui en découlent.
	160	Secrétaire médical(e) (1er degré)	Secrétaire médical(e) ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle.



	170	Secrétaire médical(e) (2nd degré)	Secrétaire médical(e) ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un bac F8 ou d'un diplôme équivalent. Le (la) secrétaire médicale(e) qui conduit un cabinet bénéficie de 10 points supplémentaires.
IV	175	Laborantin(e) (1er degré)	Diplômé(e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	190	Laborantin(e) (2nd degré)	Diplômé(e) ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.
	175	Manipulateur de radio (1er degré)	Diplômé(e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	190	Manipulateur de radio (2nd degré)	Diplômé(e) ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.
	175	Technicien en informatique (1er degré)	Titulaire d'un DUT ou du BTS en informatique ou d'un diplôme équivalent chargé de l'exploitation et de la maintenance du ou des systèmes informatiques.
	185	Technicien en informatique (2nd degré)	Titulaire d'un DUT ou du BTS en informatique ou d'un diplôme équivalent et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.
	180	Secrétaire médical(e) (3e degré)	Secrétaire médical(e) 2nd degré, qui assure les tâches définies précédemment, assure régulièrement après formations appropriées une assistance technique lors de la réalisation d'exams de métrologie clinique ou d'examens de tiavral effectués sous la responsabilité du médecin et/ou dans le déroulement de séances de formation. Le (la) secrétaire médical(e) qui conduit un cabinet bénéficie de 10 points supplémentaires. Le (la) secrétaire médical(e) qui est chargé(e) de fonctions de coordination bénéficie d'une majoration de 7 % de son coefficient en application de l'article 20.
	185	Technicien en métrologie ou en ergonomie (1er degré)	Titulaire d'un DUT ou d'un BTS ou d'un diplôme équivalent à baccalauréat + 2 années exerçant son activité dans le cadre des soins des services médicaux du tavail et à la demande des médecins du travail.
	195	Technicien en métrologie ou en ergonomie (2nd degré)	Titulaire d'un DUT ou d'un BTS ou d'un diplôme équivalent à baccalauréat + 2 années exerçant les fonctions du 1er degré et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.
	190	Infirmier(e) (1er degré)	Infirmier(e) ayant pu exercer préalablement l'exercice d'actes paramédicaux autorisés par la réglementation en vigueur. Infirmier(e) diplômé(e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	205	Infirmier(e) (2nd degré)	Infirmier(e) diplômé(e) ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.
	225	Assistante sociale (1er degré)	Assistante sociale diplômée ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	225	Assistante sociale (2nd degré)	Assistante sociale diplômée ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 1991

Tableau des emplois à compter du 1er octobre 1991

Groupe 1 : entrées et services généraux

Niveau	Coef.	Qualification	Définition de l'emploi
I	135	Personnel de nettoyage	
	140	Coursier(ère)	Employé(e) chargé(e) des courses à l'intérieur ou à l'extérieur du service et éventuellement, de tâches simples.
		Aide-laborantin(e)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir les visiteurs, de les renseigner de les inscrire auprès des personnes ou des services appelés à les recevoir, et, éventuellement, de faire tenir les travaux administratifs simples. Si en outre, s'ajoutent : + 10 points.
	150	Agent d'entretien 1er degré	Employé(e) effectuant des opérations simples de réparation et d'entretien des locaux.
II	155	Agent d'entretien, 2nd degré	Employé(e) effectuant des opérations de réparation, d'entretien et d'installation des locaux, de matériels et d'équipements.
		Conducteur de poids lourd, 1er degré	Conducteur de poids lourd chargé d'assurer la conduite, l'entretien, les réparations et, éventuellement, le dépannage courant du véhicule.
	165	Conducteur de poids lourd, 2nd degré	Conducteur de poids lourd responsable des fonctions relatives à des véhicules confiés au conducteur du 1er degré et assurés des fonctions de liaison avec les entreprises.
III	175	Conducteur de poids lourd, 3ème degré	Conducteur de poids lourd responsable des fonctions relatives à des véhicules confiés au conducteur du 2nd degré et assurés en outre, des travaux administratifs simples.
IV	180	Chef de garage	Veille à l'entretien des véhicules et au bon état de leur fonctionnement. Organise le planning des tournées des véhicules suivant les itinéraires reçus.

Groupe 2 : services administratifs

Niveau	Coefficient	Qualification	Définition de l'emploi
--------	-------------	---------------	------------------------

I	140	Employé (e) administratif(ve) 1er degré (*)	Employé(e) chargé(e) suivant une procédure établie de dépouiller, classer, et griser des documents ou du courrier et d'effectuer des travaux administratifs simples. Ausage la dactylographie, la rédaction et la saisie informatique de l'ensemble.
	150	Employé (e) administratif(ve) 2e degré	Employé(e) répondant à la même définition que l'employé(e) du 1er degré et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.
	150	Archiviste-bibliothécaire	Employé(e) chargé(e) qui est soit le surtout utilisé de répertorier la documentation qui lui est remise, de la tenir à jour et de retourner les documents demandés.
II	160	Secrétaire(e) administratif(ve) 1er degré	Employé(e) appelé(e) à dactylographier, sténographier et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Tenir le registre des correspondances et la classe.
		Aide-comptable	Employé(e) titulaire d'un CAP ou titulaire d'une qualification équivalente de la comptabilité, chargé(e) sous la direction d'un comptable d'enregistrer des données, qui est soit le support et d'accomplir les opérations courantes.
III	175	Comptable 1er degré	Comptable titulaire d'un bac G2 ou possédant des notions équivalentes acquises par l'expérience personnelle chargé(e), ou les fonctions assumées par l'aide-comptable, de tenir en comptabilité les opérations courantes.
	170	Secrétaire(e) administratif(ve) 2e degré	Employé(e) répondant à la même définition que (le) la secrétaire administratif(ve) du 1er degré et possédant une qualification pratique et théorique relative à la réglementation. Le (la) secrétaire administratif(ve) qui est chargé(e) de fonctions de secrétariat bénéficie d'une majoration de 7 % de son coefficient en application de l'article 20.
IV	195	Assistant(e) de direction	Titulaire d'un BTS ou d'une qualification équivalente à baccalauréat + 2 ans, chargé(e) d'études relatives à l'organisation du service.
	195	Comptable 2e degré	Comptable titulaire du BTS de comptabilité ou d'un diplôme équivalent, ayant une compétence personnelle confirmée, chargé(e) d'assurer l'ensemble des tâches de la comptabilité générale de préparer les bilans du service.
	195	Secrétaire de direction	Secrétaire, qui exerce ses tâches de secrétariat, est appelé(e) à exercer des responsabilités et des fonctions dans les limites fixées par le grade de secrétaire d'Etat.

Groupe 3 : métiers techniques

Niveau	Coef.	Qualification	Définition de l'emploi
II		Secrétaire médical(e)	Collaborateur du médecin qui, préparant ou réunissant les éléments de son travail, l'assiste dans ses activités et exécute les tâches de secrétariat qui en découlent.
	160	Secrétaire médical(e) 1er degré	Secrétaire médical(e) ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle.
III	170	Secrétaire médical(e) 2e degré	Secrétaire médical(e) ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un bac F8 ou d'un diplôme équivalent. Le (la) secrétaire médicale(e) qui cumule un coefficient bénéficie de 10 points supplémentaires.
IV	175	Laborantin(e) 1er degré	Diplômé(e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	190	Laborantin(e) 2e degré	Diplômé(e) ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.
	175	Manipulateur de radio 1er degré	Diplômé(e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	190	Manipulateur de radio 2e degré	Diplômé (e) ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.
	175	Technicien en informatique 1er degré	Titulaire d'un DUT ou du BTS en informatique ou d'un diplôme équivalent chargé de l'exploitation et de la maintenance du ou des systèmes informatiques.
	185	Technicien en informatique 2e degré	Titulaire d'un DUT ou du BTS en informatique ou d'un diplôme équivalent et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.

	180	Secrétaire médical(e) 3e degré	Secrétaire médical(e) 2nd degré, qui réalise les tâches définies précédemment, assiste régulièrement après formations appropriées une assistance technique lors de la réalisation d'exams de métrologie clinique ou d'ambiances de travail effectués sous la responsabilité du médecin et/ou dans le déroulement de séances de formation. Le(la) secrétaire médical(e) qui exerce un centre de soins bénéficie de 10 points supplémentaires. Le(la) secrétaire médical(e) qui est chargé(e) de fonctions de coordination bénéficie d'une majoration de 7 % de son coefficient en application de l'article 20. La définition de la ou des fonctions appropriées visées dans la classification de l'emploi de secrétaire médical(e) 3e degré niveau IV, relève de chaque secteur entreprise, de médecine du travail, qui la porte à la connaissance du personnel conformément aux dispositions réglementaires et contractuelles applicables. Cette(s) formation(s) appropriée(s) concerne(nt) la connaissance des paramètres et des résultats mesurés ainsi que celle du matériel et de son utilisation. NB : les mesures qui entrent dans le cadre des examens cliniques usuels tels que poids, taille, urines (bandelettes)...ne nécessitent pas de formation appropriée.)
	185	Technicien en métrologie ou en ergonomie 1er degré	Titulaire d'un DUT ou d'un BTS ou d'un diplôme équivalent à baccalauréat + 2 années exerçant son activité dans le cadre des soins des services médicaux du travail et à la demande des médecins du travail.
	195	Technicien en métrologie ou en ergonomie 2e degré	Titulaire d'un DUT ou d'un BTS ou d'un diplôme équivalent à baccalauréat + 2 années exerçant les fonctions du 1er degré et ayant pu de 2 ans de pratique professionnelle.
	190	Infirmier(e) 1er degré	Infirmier(e) ayant pu exercer l'exercice d'actes paramédicaux autorisés par la réglementation en vigueur. Infirmier(e) diplômé(e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	205	Infirmier(e) 2e degré	Infirmier(e) diplômé(e) ayant pu de 3 ans de pratique professionnelle.
	225	Assistante sociale 1er degré	Assistante sociale diplômée ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.
	225	Assistante sociale 2e degré	Assistante sociale diplômée ayant pu de 3 ans de pratique professionnelle.

Annexe au relevé des conclusions de la commission paritaire d'interprétation du 3 septembre 1991

Tableau d'équivalence des emplois

Tableau en vigueur antérieurement au 1er octobre 1991		Tableau applicable à compter du 1er octobre 1991 (Accord du 23 avril 1991)	
125	Dactylographe. Dactylographe débutant ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle.	140	Employé administratif 1er degré. Employé(e) chargé(e) suivait une procédure établie de dépouiller, classer, enregistrer des documents ou du courrier et d'effectuer des travaux administratifs simples. Assure la dactylographie, la reproduction et la saisie informatique de l'ensemble.
130	Dactylographe. Dactylographe 1er degré. Responsable du CAP ou ayant pu de 6 mois de pratique professionnelle et ecrit au moins 40 mots à la minute.	150	Employé administratif 2e degré. Employé(e) répondant à la même définition que l'employé(e) du 1er degré et ayant pu de 2 ans de pratique professionnelle.
135	Dactylographe. Dactylographe 2e degré. Responsable de la dactylographie et avec présentation satisfaisante du travail.	150	Employé administratif 2e degré. Employé(e) répondant à la même définition que l'employé(e) du 1er degré et ayant pu de 2 ans de pratique professionnelle.
140	Mécanographe. Mécanographe 1er degré. Agent chargé du fonctionnement d'un équipement mécanographique complet.	140	Employé administratif 1er degré. Employé(e) chargé(e) suivait une procédure établie de dépouiller, classer, enregistrer des documents ou du courrier et d'effectuer des travaux administratifs simples. Assure la dactylographie, la reproduction et la saisie informatique de l'ensemble.
150	Mécanographe. Mécanographe 2e degré. Agent expérimenté procédant à des travaux de maintenance avec des équipements dont il assure, par ailleurs, l'entretien sommaire.	150	Employé administratif 2e degré. Employé(e) répondant à la même définition que l'employé(e) du 1er degré et ayant pu de 2 ans de pratique professionnelle.
130	Sténodactylographe. Sténodactylographe débutant. Sténodactylographe ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.	140	Employé administratif 1er degré. Employé(e) chargé(e) suivait une procédure établie de dépouiller, classer, enregistrer des documents ou du courrier et d'effectuer des travaux administratifs simples. Assure la dactylographie, la reproduction et la saisie informatique de l'ensemble.



en 1997 et que, conformément à l'article 4 de l'accord du 1er décembre 1986 modifié, l'évolution de la valeur moyenne annuelle de la rémunération moyenne mensuelle au 1er décembre 1986 doit être égale à 90 % de la variation, soit + 0,90 % ;

Considérant que la commission paritaire de l'AGIRC a estimé à + 1,8 % la variation du salaire médian des cadres en 1998 et que, conformément à l'article 4 de l'accord du 1er décembre 1986 modifié, l'évolution de la valeur moyenne annuelle de la rémunération moyenne mensuelle au 1er décembre 1986 doit être égale à 90 % de la variation, soit + 1,62 % ;

Les organisations ci-après, signataires de l'accord du 1er décembre 1986 ou y ayant adhéré, réunies le 10 décembre 1998 conformément aux dispositions prévues par l'article 4 de l'accord du 1er décembre 1986 modifié, afin de déterminer le montant de la valeur moyenne annuelle de la rémunération moyenne mensuelle au 1er décembre 1999, déclarent que :

1° La rémunération moyenne mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à 21 779 F au 1er janvier 1999 ;

2° Pour déterminer l'échelle des rémunérations moyennes mensuelles en 2000, la valeur moyenne théorique de référence est fixée à 21 779 F, base qui sera rectifiée éventuellement en regard du montant de la variation définitivement constatée par l'AGIRC en 1998 par rapport à 1997.

Le présent procès-verbal sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Ensemble et mention des rémunérations moyennes mensuelles applicables aux médecins du travail en 1999  
Commission paritaire du 10 décembre 1998

CATÉGORIE : 1

TPMES DE PRÉSENCE : Pendant les 6 premiers mois

CNEIFFOCEIT : 0,9

MTAONNT (en francs) : 19 601

TEPMS DE PRÉSENCE : Après 6 mois de présence dans le service

CFOEFCIENIT : 1,0

MTANNOT (en francs) : 21 779

CATÉGORIE : 2

TPMES DE PRÉSENCE : A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2

CCFIFEEINOT : 1,2

MONATNT (en francs) : 26 135

TPMES DE PRÉSENCE : Après 5 ans de présence dans le service

CFCINEFOIET : 1,3

MTNOANT (en francs) : 28 313

TMEPS DE PRÉSENCE : Après 10 ans de présence dans le service

CNEOIFIFECT : 1,4

MNATONT (en francs) : 30 491

TMEPS DE PRÉSENCE : Après 15 ans de présence dans le service

CEFCEONFIIT : 1,55

MTAONNT (en francs) : 33 757

Les représentants salariés déclarent que, comparativement à celle des autres secteurs, l'activité des services médicaux du travail est, en ce qui concerne le temps qui lui est consacré, encadrée par un dispositif législatif et réglementaire précis et contraignant ; les modalités de calcul du temps médical minimum nécessaire à la satisfaction des salariés et des conditions de travail sont, en effet, définies par le code du travail, sans qu'il soit possible d'y déroger ; le fait même que le temps médical soit réglementé, s'ajoutant aux droits de déontologie médicale, conduit, à réglementation constante, à ne pas pouvoir envisager la réalisation de gains de productivité déterminants.

S'agissant du calcul du temps médical, la rédaction du présent accord-cadre vise à assurer le respect de la réglementation, à garantir pour les professionnels médicaux de manière la plus satisfaisante des services de médecine du travail un nombre suffisant de médecins dûment formés pour exercer la médecine du travail.

Alors que les SMIT ont pour objectif principal d'offrir une prestation de la meilleure qualité possible dans l'organisation la plus efficiente, la pénurie de médecins du travail a entraîné des diplômés qui ne peuvent répondre, quantitativement et qualitativement, aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

Leur volonté de recruter des médecins du travail se heurte, en effet, à une impossibilité de fait, dont ils ne sont pas responsables, et la situation, grave aujourd'hui, paraît devoir perdurer dans la mesure où, d'une part, de la part de l'employeur, d'autre part, de la surtarification de la médecine des âges des médecins du travail.

Les représentants salariés du présent accord-cadre déclarent que des dispositions législatives relatives à la formation des médecins dans la loi de modernisation sociale et espèrent qu'elles contribueront à enrayer la pénurie actuelle, qui fait obstacle à une mise en œuvre effective et

## Avenant du 24 janvier 2002 relatif à l'organisation et durée du travail effectif

Signataires	
Patrons signataires	Le comité interprofessionnel de santé et de médecine du travail en épistémologie (CISM),
Syndicats signataires	La fédération santé et sécurité CDFT ; La fédération santé et sécurité CTFC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Le syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT),

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Le présent accord-cadre concerne les services hospitaliers de médecine du travail (SIMT) (1) visés par l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 pour les établissements dont l'effectif est de plus de 20 salariés, et du 1er janvier 2002 pour les établissements de 20 salariés ou moins ou qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 fixe la durée légale du travail effectif des salariés à 35 heures par semaine, à compter du 1er janvier 2000 pour les établissements dont l'effectif est de plus de 20 salariés, et du 1er janvier 2002 pour les établissements de 20 salariés ou moins ou qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001.

réglementaire irréprochable de la réduction du temps de travail (RTT) (1) dans de nombreux SIMT.

Ils tiennent par ailleurs à signaler les autres conséquences possibles de la modification des textes régissant la médecine du travail, annoncée officiellement par le ministère de l'emploi et de la solidarité depuis plusieurs années et confirmée, le 28 février 2001, devant les membres du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ; la réforme engagée dans le cadre de la loi de modernisation sociale devrait, en effet, conduire à des modifications importantes dans le fonctionnement des services de médecine du travail.

Attachés aux différents législatifs et réglementaires du système français de médecine du travail, désireux de le faire évoluer dans un sens favorable aux intérêts des professionnels et de leurs salariés, grâce en particulier au développement des actions en matière de travail et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale (art. 71 et 97, tout particulièrement), conscients des difficultés induites par la pénurie actuelle et l'incertitude quant aux engagements à venir, les professionnels s'accordent à reconnaître la nécessité d'un accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail dans les SIMT, qui préserve et développe l'emploi des professionnels en accord avec les dispositions réglementaires en vigueur, qui favorise leur développement professionnel et qui permet l'embauche des professionnels spécialistes dont les SIMT ont besoin à se doter demain.

En conséquence, les SIMT s'engagent, chacun en fonction de sa situation propre, à créer des emplois assurés, en quantité et en qualité, l'adéquation entre les besoins des professionnels et les moyens mis en œuvre pour les satisfaire, pour autant que les ressources disponibles en personnel qualifié le leur permettent.

Les professionnels souhaitent du présent accord-cadre réaffirmer enfin qu'il repose sur la volonté partagée de respecter au mieux les missions inhérentes à la médecine du travail et de contribuer ainsi à l'amélioration de la qualité du service rendu.

Considérant l'ensemble des points évoqués ci-dessus, par le présent accord-cadre, et par les dispositions conventionnelles applicables aux salariés des SIMT et préciser les garanties clefs dont ils bénéficient, comme prévu des dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Les dispositions du présent accord-cadre concernent les SIMT visés par l'article 1er de la convention collective nationale du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble des salariés des SIMT définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail (à savoir CDI ou CDD), y compris ceux des SIMT de 20 salariés ou moins qui décident d'anticiper la réduction du temps de travail effectif par rapport aux échéances légales.

## Article 2 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Les dispositions s'appliquent à ce que, conformément à l'article L. 212-1 du code du travail :

- pour les SIMT de plus de 20 salariés (1), la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 ;

- pour les SIMT de 20 salariés ou moins (1), la durée légale du

travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 ;

- pour les SIMT qui dépassent le seuil de 20 salariés (1) entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Elles prennent également acte que, conformément à l'article L. 212-4 du code du travail :

" La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vequer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la réalisation des tâches que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au 1er alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent former l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. "

La phrase de l'article 14 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976, intitulée " Durée du travail ", est remplacée par la phrase suivante :

" Dans les services interprofessionnels de médecine du travail, la durée normale du travail effectif (au sens de durée de référence) est de 35 heures par semaine aux échéances prévues par la loi. "

Hormis le cas des cadres classés en catégorie I ou en catégorie III en application de l'article 11 du présent accord-cadre, cette durée de référence habituelle du travail effectif doit porter au SIMT de fait effectif à un salarié à temps plein jusqu'à 1 600 heures de travail effectif par an (2) après déduction des 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du code du travail, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés, mentionnés à l'article L. 221-1 du code du travail, ne coïncidant pas avec un dimanche (3).

Les congés des professionnels (congés d'ancienneté, congés exceptionnels pour événements familiaux...) et les congés propres à certaines régions (Alsace et Moselle) ne sont pas remis en cause par ce présent accord-cadre de 1 600 heures.

Toutefois, en cas de nécessités de fonctionnement du SIMT, il peut être fait recours aux heures supplémentaires prévues à l'article 6 ci-dessous.

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-1 du code du travail (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

## Article 3 - Dispositions sur le temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

### 3.1. Durée effective du travail effectif

Sauf cas spécifiques ou circonstances exceptionnelles, la durée effective du travail effectif ne peut dépasser 10 heures ni l'amplitude maximale quotidienne excéder 11 heures.

### 3.2. Temps de pause

Aucun temps de travail effectif ne peut atteindre 5 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes.

Ce temps de pause, qui peut correspondre au temps de repas, ne constitue pas un temps de travail effectif, sauf si les critères définis au 1er alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail sont réunis.

### 3.3. Ropes quotidien

L'article L. 220-1 du code du travail dispose que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Toutefois, ce temps de repos qoteiidun puet être réduit à 9 heures pour les salariés des SIMT, sous réserve de luer accord, en cas de surcroît d'activité ou de pnottaierss en hroaire décalé effectuées à la dnmdae ereypsse et motivée des einseprtrtes adhérentes.

Le salarié dnnt le rpeos qtdiuoein est asnii réduit de 2 hurees au puls diot bénéficiere d'un temps de rpeos équivalent au temps de ropes supprimé, attribué le puls têt possible, d'un cummon accrod auntat que friae se peut.

Il s'additionne au temps de reops qdeoiutn de 11 heures, suos réserve du rsepcet du rpeos hredodmabiae légal de 24 hreeus au moins.

### 3.4. Repos hebdomadaire

Les dtsiispoonis riteveals au repos qiedioutun ceuotnnes à l'article 3.3 précédent ne rmetneett pas en cusae les dpoitinsios celvntooenenlis antérieures raeetvls au repos hebdomadaire, cneotunes à l'article 14 de la cootvnnein ctilveloe nationale.

Les salariés des SMIT conuntionert dnoc à bénéficier de 2 jrous de repos par semaine, de préférence consécutifs.

## Article 4 - Modalités possibles d'organisation et de réduction de l'horaire effectif du travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Les réductions d'horaires qui inenvetnenrit dnas le cdrae de l'adaptation de l'horaire ecftife de tvarial à la réglementation de la durée légale du trvaial effteicf telle que rappelée ci-dessus et à l'horaire harbodemdaie cnnoeeinovtnl de référence prévu à l'article 14 de la cioonnetvn cectviolle naitanole modifié, penevut être appliquées, qeul que siot le mdoe de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hbraadioemde de travail effectif, en réduisant le nbomre de jruos travaillés dnas l'année ou en aptdaont toute atrue modalité prévue par la loi, ces fmroes de réduction d'horaires pouvant, le cas échéant, être combinées ente elles.

Dans les SMIT où exitnest des délégués suynidacx ou des salariés mandatés, les modalités de réduction d'horaires snot négociées en ailpiopctan de l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

La négociation ptore nmoteant sur l'importance et la fmore de la réduction d'horaires, l'organisation du tepms de traavil (dans un cdrae hebdomadaire, dnas le cdrae d'un cclye de travail, dnas un cadre aunenl ..) et les cidnnoitois de rémunération.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, quand ils existent, snot consultés ; le CHCST fiat également l'objet d'une consultation.

En l'absence d'accord d'entreprise ou s'il n'existe pas de délégués syiaudncx ou de salariés mandatés, le SMIT décide, dnas le cadre du présent accord, des modalités éventuelles de réduction d'horaires, après aoivr consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnoiseernl ; le CSHCT fiat également l'objet d'une consultation.

## Article 5 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

La réduction du tmpes de tivraal ectieff puet être organisée en tuot ou paitre suos forme de jruos de repos, conformément à l'article L. 212-9 du cdoe du travail.

Le SMIT qui otpe puor cttee modalité de réduction du tmpes de tvarail etfeicf diot en piruectliar feixr les délais mmaixa dnas lqueuels ces jrous de reops snot pris, dnas la ltimie de l'année, et

préciser les modalités de répartition dnas les tmpes des ditros à rémunération en fctionon de luer calendrier.

Le nbrmoe de journées ou de demi-journées de rpeos codnoaprenst à tuot ou prtiae de la réduction du tepms de travail effiectf sur l'année est déterminée au nveaiu de caqhue SMIT dnas les cntndnoiois prévues à l'article 4 du présent accord-cadre.

Le teirs au mions de la psire de journées ou de demi-journées de reops se fiat au cohix du salarié.

Les délais de prévenance de ces congés snot déterminés au navieu de caqhue SIMT.

En tuot état de cause, tuote mftodiiciaon des daets fixées puor la msie de ces journées ou demi-journées diot rseeptcer un délai de prévenance de 7 jruos au moins.

## Article 6 - Heures supplémentaires accessibles sans autorisation de l'inspecteur du travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

### 6.1. Vumole du cegnoinntt annuel

#### 6.1.1. Médecins du travail

Pour tenir copmte du déficit en tmpes médical et en focointn de l'évolution de la réglementation ritvelae au culacl du tpmes médical, le cgonintent aunnel d'heures supplémentaires prévu au 2e alinéa de l'article L. 212-6 du cdoe du tariavl est fixé à :

- 180 heeurs en 2002 ;

- 170 hreeus en 2003 ;

- et au cgtnoeinntt légal, présent ou à venir, à pitrar de 2004.

#### 6.1.2. Aetrus personnels

Le cengontint aennul d'heures supplémentaires prévu au 2e alinéa de l'article L. 212-6 du cdoe du taviral est fixé au nvaeiu du cneignntot légal, présent ou à venir.

Les échéances indiquées ci-dessus (6.1.1. et 6.1.2) snot décalées de 1 année puor les SMIT de 20 salariés ou moins.

C'est par socui de cohérence et puor prtmetee le manitien des équipes etitnexass qu'il a été prévu d'abaisser psersrengvemiot ce cennniotgt au naievu du cneontgnit légal puor toutes les catégories de personnels, suos réserve, bein évidemment, que de neuloevls dssoniiipoits réglementaires rliavtees au caclul du tmpes médical ne s'y onesoptt pas.

La csismimoon praartie nnaloaite de suivi prévue à l'article 17 du présent accord-cadre srea teune informée régulièrement de ces évolutions éventuelles dnas le cdrae de ses travaux.

### 6.2. Msie en ouvere du congntentit annuel

Sauf aiasltninouan (cf. art. 12.6 ci-dessous), les heuers supplémentaires snot les hueres de taairvl amcpceolis à la dedmane de l'employeur au-delà de la durée légale du traavil eecfftif (1).

Elles puvneet être effectuées après ionatfmrion de l'inspecteur du taairvl et, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jiuercpsude de la Cuor de cistasaon (Cass. soc. 19 avirl 2000 Mptsiuelsr c/Boutillier) (arrêté du 23 avirl 2002, art. 1er).

## Article 7 - Bonification des heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les modalités de bonification des heures supplémentaires comprennent 35 heures et 39 heures prévues ci-dessous et à l'attribution d'un repos, soit au versement d'une majoration de salaire.

## Article 8 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

La possibilité de remplacer, à partir de la 40<sup>e</sup> heure, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent doit être décidée dans les conditions suivantes :

- avec le (ou les) délégués syndicaux, s'ils existent ;
- à défaut de délégué syndical, avec l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, après information des salariés.

En tout état de cause, le remplacement du paiement de ces heures supplémentaires par un repos nécessite l'accord écrit du salarié.

## Article 9 - Salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

### 9.1. Définition

La définition des salariés à temps partiel est celle donnée par l'article L. 212-4-2 du code du travail.

### 9.2. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel, employés et cadres, y compris les médecins du travail.

### 9.3. Régime des salariés à temps partiel dans le cadre de la réduction du temps de travail

Alors que le passage de la durée légale du travail effectif de 39 heures à 35 heures par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou du 1<sup>er</sup> janvier 2002 selon les effectifs du SIMT, ne modifiera pas par lui-même la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel définis à l'article L. 212-4-2 du code du travail, le présent accord-cadre étend à ces derniers le bénéfice de la RTT par abrogation :

- soit d'une majoration de salaire ;
- soit d'une réduction de la durée effective de travail, dans un cadre hétérogène ou mixte ;
- soit de jours de RTT au profit du temps de travail,

ou par adoption de toute autre modalité prévue par la loi, les formes de réduction d'horaires énoncées ci-dessus pouvant, le cas échéant, être combinées entre elles.

Dans tous les cas, les conditions et modalités applicables sont celles posées à l'article 10 ci-après.

### 9.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires prévues ci-dessus peuvent être demandées aux salariés à temps partiel dans la limite de 30 % de leur durée contractuelle de travail, sans que la durée totale de travail effectif puisse excéder la durée de travail effectif d'un salarié à temps plein.

Les heures complémentaires effectuées entre 10 % et 30 % de la durée contractuelle de travail sont majorées de 25 %.

### 9.5. Période minimale de travail continue

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures pour l'ensemble des personnels, sauf exception dûment justifiée et avec l'accord des salariés concernés ; c'est notamment le cas des employés chargés de l'entretien, dont le travail, généralement effectué en dehors des heures d'ouverture des locaux au public, en début et en fin de journée, varie en fonction de l'importance des créneaux médicaux et de l'organisation propre aux SMIT ; il appartient donc à ces derniers de fixer, chacun pour ce qui le concerne, la période de travail minimale applicable à ces personnels.

### 9.6. Interruption d'activité en cours de journée

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures, sauf exception dûment justifiée et avec l'accord des salariés concernés.

### 9.7. Égalité des droits et protection

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps plein. Ce principe de l'égalité des droits concerne notamment la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la représentation du personnel et les droits syndicaux, la participation sociale, la promotion professionnelle, l'évolution de carrière, les droits de congés payés et les congés payés.

## Article 10 - Rémunérations

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Il appartient à chaque SMIT de définir l'ampleur et le rythme des réductions d'horaires, avec les conséquences qui en découlent en termes de rémunérations, sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

La valeur du point servant au calcul des augmentations individuelles (cf. 10.1.1 et 10.1.2) et des grilles de salaires (cf. 10.2.1 et 10.2.2), définies ci-après, est celle fixée au 1<sup>er</sup> avril 1997 par accord du 19 décembre 1996, majorée de 5,3 % (3,5 % " réversibles " accordés au titre des augmentations individuelles successives pour les années 1998, 1999 et 2000, et 1,8 % au titre de l'année 2001), soit 47,09 F, base de discussion pour 2002 des négociations prévues à l'article 21 de la convention collective nationale.

### 10.1. Rémunérations individuelles en vigueur

#### 10.1.1. Salariés à temps plein

##### 10.1.1.1. Pour les médecins du travail

Les rémunérations individuelles applicables, compte tenu de la catégorie et de l'ancienneté, sont déterminées à une durée de travail de 39 heures, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord signé du 1<sup>er</sup> décembre 1986 réglant les modalités particulières aux médecins du travail.

##### 10.1.1.2. Pour les autres catégories de personnels

Les modalités applicables, compte tenu de la catégorie ou de la position repère, sont déterminées à une durée de travail de 169 heures,



conformément aux dispositions des articles 21 et 22 de la Constitution collective et de l'article 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres.

#### 10.1.2. Salariés à temps partiel

Les rémunérations des salariés à temps partiel, médecins et autres personnels, sont calculées, pro rata temporis, sur la base des rémunérations des salariés à temps plein.

10.2. Rémunérations et aménagements mutuellement mesurés garantis par l'accord-cadre en cas de réduction du temps de travail

##### 10.2.1. Salariés à temps plein

Nonobstant les dispositions relatives aux rémunérations actuellement en vigueur, rappelées au 10.1 ci-dessus, la réduction de l'horaire collectif du SMIT en dessous de 39 heures par semaine (ou 169 heures par mois) s'effectue sans diminution des rémunérations et aménagements mutuellement garantis, base de 39 heures par semaine (ou 169 heures par mois), sous la forme de garanties de services mensuelles.

Les heures effectuées entre 35 heures en moyenne par semaine (ou 151,67 heures par mois) (1) et le nouvel horaire collectif en vigueur dans le SMIT sont, pour les salariés concernés, des heures supplémentaires, et, à ce titre, rémunérées comme telles.

En contrepartie de l'effort financier assumé par le SIMT, les dirigeants sociaux s'engagent du présent accord-cadre à garantir d'une manière équivalente (soit en argent, soit en temps) à celles des salariés à temps plein.

##### 10.2.2. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, médecins et autres personnels bénéficient d'une garantie équivalente (soit en argent, soit en temps) à celles des salariés à temps plein.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, est lissée sur la base de l'horaire moyen.

Ces garanties de services mesurés s'appliquent à la fois aux salariés concernés par une RTT et à ceux embauchés ultérieurement par le SIMT.

#### 10.3. Casule de modération

En contrepartie des garanties prévues au 10.2 ci-dessus, il est décidé de mettre en place une politique de modération salariale, d'une durée de 3 ans, définie au niveau national, dans le cadre des négociations prévues à l'article 21 de la Convention collective du personnel des services médicaux de médecine du travail, de l'article 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et de l'accord annexé réglant les dispositions particulières aux médecins du travail. Les modalités de mise en œuvre de la modération salariale sont précisées dans l'accord de services du 16 janvier annexé au présent accord-cadre, dont il est indissociable, ainsi qu'à la convention collective nationale, dont il constitue un avenant.

## Article 11 - Cadres

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

#### 11.1. Cadres (hors médecins du travail)

Les cadres autres que médecins du travail sont classés, en fonction notamment du degré d'autonomie, d'initiative et de responsabilité dont ils disposent, dans l'une des 3 catégories prévues par la loi :

- catégorie I : article L. 212-15-1 du Code du travail ;
- catégorie II : article L. 212-15-2 du Code du travail ;

- catégorie III : article L. 212-15-3 du Code du travail.

Ce classement est décidé d'un commun accord entre le président du SMIT (ou son représentant) et le cadre concerné.

#### 11.2. Médecins du travail

Les médecins du travail n'appartiennent pas, sauf exception, à la catégorie I (cadres dirigeants). Si le classement en catégorie II semble être la solution la plus adaptée à la situation de numéros SIMT, le classement en catégorie III est également possible, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En tout état de cause, le classement en catégorie II ou en catégorie III, qui relève de chaque SIMT, en fonction de son statut et de son fonctionnement propres, requiert une autorisation préalable du conseil d'administration et de la commission de contrôle.

Le classement en catégorie III est, quant à lui, subordonné à la conclusion d'un accord au niveau du SIMT, qui doit :

- d'une part, recenser l'ensemble des modalités de mise en œuvre prévues par la loi, qu'il s'agisse d'un forfait en heures ou d'un forfait en jours sur une base annuelle, à savoir :
- déterminer tout particulièrement :

- les médecins du travail concernés (les médecins du travail nouvellement embauchés ne l'étant qu'à l'issue de leur période d'essai) ;

- les modalités et les caractéristiques principales des forfaits de forfait (forfait en heures sur une base annuelle) ;

- la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi (forfait en heures sur une base annuelle) ;

- le nombre de jours travaillés, qui ne peut dépasser le plafond de 217 jours (forfait en jours sur une base annuelle) ;

- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos (forfait en jours sur une base annuelle) ;

- les modalités de contrôle de l'application de la convention de forfait ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte (forfait en jours sur une base annuelle) ;

- les modalités concrètes d'application des dispositions du Code du travail et des dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire fixées ou rappelées aux articles 3.3 et 3.4 ci-dessus (forfait en jours sur une base annuelle) ;

- se traduit par la conclusion de conventions individuelles de forfait renouvelées chaque année, éventuellement par une procédure collective ;

- d'autre part, être en conformité avec les dispositions réglementaires et déontologiques applicables en médecine du travail, notamment en ce qui concerne les effectifs de salariés confiés aux médecins du travail.

## Article 12 - Organisation du temps de travail sur l'année

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

L'activité de cadres SMIT peut être de plus ou moins grande intensité selon les périodes de l'année.

Ces variations d'intensité se traduiront périodiquement, pour certains SIMT, par la nécessité d'une adaptation du temps de travail, et justifieront le recours à l'organisation du travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du Code du travail ; il s'agit donc d'une obligation du temps de travail répondant à

des saotuniits particulières.

Dans les cnitoidons prévues ci-après et snas préjudice des dipsiotionss légales, l'horaire de tviraal puet firae l'objet d'une moitudoaln haabdemoride par rparot à un hraorie moyen, de telle srote que les hreues effectuées au-delà et en deçà de cet hrarioe moeyn se cposmneet arithmétiquement dnas le crade de la période de mloutiudn adoptée.

La moaiuidn puet être msie en oruvee dnas les SMIT dnnt la durée mnoeyne de travial hodamrbeaide calculée sur l'année est de 35 heures. En tuot état de cause, un paonfld de 1 600 heeurs par an diot être respecté, conformément à l'article 2 du présent accord-cadre.

La msie en plcae de la mitoodluan du tepms de travial sur l'année riruqet une cutlositnaon préalable puor aivs du cosneil d'administration et de la comssiimon de contrôle ; elle nécessite également la cioncosln d'un acorcd au nveaiu du SMIT afin, notamment, de définir :

- la (les) contrepartie(s) spécifique(s) au bénéfice des salariés concernés par la mtoldoaiun (qu'il s'agisse de la (des) contrepartie(s) décidée(s) dnas le crade général de la muotoidaln ou de celle(s) correspondant, le cas échéant, aux cnacceotsrnis eclitopenxenels évoquées à l'article 12.4, 2e paragraphe, du présent accord-cadre) ;

- les modalités de sa msie en ovuree (négociation avec les délégués siduncayx ou les salariés mandatés dnas le carde de l'article L. 132-27 du cdoe du trvarial et, à défaut d'accord, csanoilttoun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et, en tuot état de cause, cctooeaintrn avec les salariés concernés).

#### 12.1. Période de mtidialoon d'horaires

Les dnisiostops de l'article 12 (dans son intégralité) s'appliquent, que la mtulidoan d'horaires ptore sur tuot ou piarte de l'année.

En tuot état de cause, le pmgarorme iincatidf de la miatudoaln diot être établi puor l'ensemble de la période de mlutodoian et non puor cqhaue période de modulation.

#### 12.2. Hariroe de bsae et amplitude

L'horaire moeyn seavrnt de bsae à la mtadiloon d'horaires est siot l'horaire de 35 hueers de traavil etficfef par semaine, siot l'horaire pratiqué par le penesronl concerné, si cet hoairre est inférieur à 35 hurees de tiraval eefctiff par seianme ; cet hiorre est calculé par sneimae travaillée et consolidée sur 12 mois.

La liitme supérieure de l'amplitude de la maltoouidn ne puet excéder 45 herues sur une sineame ni une monynee de 42 hueers sur 12 seimeans consécutives.

#### 12.3. Pmoamgrariton prévisionnelle

La miltudoan d'horaires ievnrnteit dnas le cdare d'une pomtmraigorn prévisionnelle, qui puet poertr sur tuot ou pairte de l'année, et dnas le rpeecst des dosositipins ci-après.

Comme indiqué à l'article 12.1 ci-dessus, le prmrgamoe iindactif de la mludtaion doit, en tuot état de cause, être établi puor l'ensemble de la période de moiuoldn et non puor cqauhe période de modulation.

Ce pripnie de pogriomaamtrn diot être fixé par acorcd ciotcllef au naveiu du SIMT. Il se matérialise par un crildaneer prévisionnel d'activité cnravuot les 52 saneems de la période de modulation. Ce cieaelnrdr est établi en considération des vinoaritas d'intensité de l'activité des eperseintrs adhérentes.

Il est suoims puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du ponneesrl ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Les cdtoniios dnas leeqelslus les heiraros prévus dnas le cialeenrdr aunnel d'activité peevunt vreiar snot déterminées à l'article 12.4.

#### 12.4. Vitaoarin des horaires

L'horaire prévu par le pmogrmare prévisionnel puor une sniemae

donnée puet tffiutoes être modifié eu égard aux eengeixcs nées des nécessités de fnntnconeemiot du SIMT, dès lros que ce dneerr retsepce un délai de prévenance de 7 juors ouvrés précédant la smeanie considérée.

Lorsque des ccaonrstecis enloeenplitcexs isoemnt de mefoiidr immédiatement l'horaire efeitff dnas l'intérêt des enpeesirrts et de lreus salariés, ce délai puet être inférieur à 1 semaine, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peernosnl ou, à défaut, des salariés concernés.

Il atpareinpt alros au SMIT de fiexr le noauveu délai de prévenance, lqueel ne puet en auucn cas être inférieur à 24 heures.

Toute vaoaitrin de l'horaire cetcliolf fiat l'objet d'une cuiiamtcmnon à l'inspecteur du travail.

L'horaire collectif, tel que fixé par le cenlidearr auennl d'activité, puet être réparti de manière égale ou inégale sur tuos les jrous oebuvlars de la semaine.

La répartition coshiie est sumoise puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du psonnerel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Elle fiat l'objet d'un affichage.

La répartition cohisie diot impérativement rpsceteer les dpotsnsiiois sur la durée du traival eiftfcef miamaxl tnat joiunrlaer qu'hebdomadaire, aisni que le dirot au reops dominical.

#### 12.6. Iicdnecne sur le cnoegtint d'heures supplémentaires et les rpoes compensateurs

Dans le cas où l'horaire myoen heoabrdmdiae constaté est supérieur à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, sur la période de 12 mios considérée, sueels les hures effectuées au-delà du plnofad de 1 600 hreees par an, tel que le définit l'article L. 212-8 du cdoe du tarvial (1), ou de la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure, ont la nutare d'heures supplémentaires.

Le cngntnieot anneul d'heures supplémentaires est réduit dnas les coidinntos prévues par l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

#### 12.7. Lgssiae de la rémunération mensuelle

Dans le SMIT anpaqiplt une midtuloan d'horaires, des dooiispntiss snot pisers en vue d'assurer aux salariés dnnt l'horaire est modulé un lsaige de luer rémunération mnuelsee sur la bsae de l'horaire moeyn de la modulation.

Le culcal de l'indemnité de licenciement, cmome culei de l'indemnité de départ en retraite, se fiat sur la bsae de la rémunération lissée de l'intéressé.

#### 12.8. Peersonnl d'encadrement

Les dispioitosns de l'article 12 (dans son intégralité) s'appliquent au prnseol d'encadrement, y coirms les médecins du travail, à l'exclusion des cdears anpantrpaet à la catégorie III.

#### 12.9. Dirtsos des salariés n'ayant pas travaillé pandnet tuote la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas almccpoi la totalité de la période de modolituon d'horaires, sa rémunération est giatnare conformément à l'article 12.7 du présent accord-cadre.

Dans le SMIT aaiuqlnppt une mdtolauion d'horaires, un aocrd cotlielf diot prévoir des dooisnostis concernant, d'une part, le doit à roeps cutnmepeaos des salariés n'ayant pas travaillé pnenadt la totalité de la période de mtoaldion et, d'autre part, le dirot des salariés dnnt le crtoant de travial a été ropmu au curos de cttee même période.

#### 12.10. Rrcoeus au tvaialr tpoarmreie (2)

La msie en pclae de la maoutidln du tepms de taarvil sur l'année nécessite qu'un aocrd collectif, au niveau du SIMT, prévoie les modalités de roruces au taarvil temporaire.

#### 12.11. Mitaooduln en cruos ne panvuot être respectée jusqu'au

bout

Dans le cas où la modulation d'horaires décidée ne peut être respectée, le SMIT doit constituer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent.

#### 12.12. Fin de la modulation

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen autorisé à 35 heures de travail effectif ne peut pas en cas de modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de modulation, il est procédé à une régularisation de la semaine de chaque salarié concerné dans les conditions suivantes :

- les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et du droit, pour ceux qui excèdent 41 heures en moyenne, au repos compensatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du même code ;

- si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail effectif annuel d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le SIMT, le périmètre des heures manquantes restes acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire autorisée moyenne de travail de l'ensemble du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures de travail effectif, le repos est réduit en conséquence, mais le salarié bénéficie alors des indemnités légales liées à une réduction de chômage partiel.

#### 12.13. Chômage partiel

##### 12.13.1. Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les heures d'activité ne peuvent être suffisamment compensées par des heures d'activité avant la fin de l'année, le SMIT peut, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, imputer le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette imputation peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, le SMIT détermine l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié est alors garantie sur la base de son temps de travail prévu et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

##### 12.13.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, le SMIT doit, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, déterminer l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié est alors garantie sur la base de son temps de travail prévu et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-2-3 du code du travail, tel que modifié par l'article 195 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modification de la loi (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

## Article 13 - Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Sans préjudice des résultats d'une négociation ultérieure visant à conclure un accord spécifique sur la formation professionnelle continue des salariés des SIMT, les entreprises du présent accord-cadre s'engagent sur les dispositions suivantes :

#### 13.1. Dispositions d'ordre général

Les SMIT accordent toutes les facilités possibles à leur personnel pour qu'il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation professionnelle continue, telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels.

#### 13.2. Dispositions propres aux médecins du travail

Les SMIT s'engagent à ce que les médecins du travail puissent participer, dans toute la mesure du possible, à des activités leur permettant de tenir à jour, d'étendre et de perfectionner leurs connaissances dans le domaine médical et particulièrement celui de la médecine du travail, et également de participer à des congrès de leur spécialité ou de spécialités ayant un rapport avec les spécificités de leur activité médicale au sein des SMIT qui les emploient, dans le respect des règles déontologiques et des textes réglementaires spécifiques aux professions médicales.

## Article 14 - Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

#### 14.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre éventuelle d'un régime de compte épargne-temps (CET) (1) dans un SIMT, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière du SIMT. L'accord précise notamment l'abandonnement que l'employeur envisage d'affecter au CET.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, le SMIT n'ayant pas conclu d'accord peut, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des CET en vue de la prise d'un congé, d'un passage à temps partiel ou d'une cessation volontaire d'activité antérieure à la date du départ à la retraite, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le SMIT peut instituer le régime ci-dessous, après information et avec l'accord écrit des salariés concernés.

#### 14.2. Ouvre du CET

Peuvent ouvrir un CET les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent fournir une demande écrite d'ouverture d'un CET.

#### 14.3. Tenue du CET

Le CET est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité du SIMT, pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son CET.

La gestion financière du CET pourra être confiée à une caisse nationale, s'il apparaît opportun d'en créer une.

#### 14.4. Atoetmniiln du CET

Le CET puet être alimenté, dnas la lmiite de 22 jrous par an, par les éléments stvuains :

- le rorpet des congés payés annuels, dnas la limtie de 10 jrous par an ;
- le rpreot des congés payés, dnas le carde de l'article L. 122-32-25 du cdoe du tviraal ;
- le rpoes ctepumeosnar de rnampeelectmt des hueers supplémentaires ainsî que cueli remplaçant luer pnmeait ;
- les hereus excédant l'horaire annuel, dnas le cdare d'un décompte du tmpes de traaivl sur l'année, suos réserve du reecpst des dstosonpiis de l'article L. 227-1 (8e alinéa) du cdoe du triaavl ;
- les jruos de reops attribués au trite de la réduction de l'horaire eetficc de travail.

Sont euecxls les heuers de reops ctasenmpuoer oaatgrbliie accordées au-delà de la 41e heure.

Lors de la csnototulian du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel aebeomndnt qu'il einasvge d'affecter au CET.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur inmorfe les salariés de l'éventuel anedmebnot qu'il egvnaise d'affecter au CETet, *le cas échéant, de cuex des éléments ci-dessus qu'il ennetd eclrxue de l'alimentation du CET(2).*

Le salarié idiunqe par écrit à l'employeur le ptnegrucaoe de chacun des éléments spicleuebss d'alimenter le CET qu'il ennted y affecter. Ce puearctgnoe ne puet avoir puor efect d'amener le monntat de la rémunération perçue par le salarié en dsouses des mntaonts prévus par les getarains légales et clteoveennilons de salaires.

#### 14.5. Eamnrdeent du CET

Le congé résultant du CET diot être pris, au coihx du salarié, suos réserve de l'accord exprès de l'employeur, conditionné par l'absence de conséquences préjudiciables à la bonne mcrahe du SIMT, dnas un délai de 5 ans à cmpteor du juor où le salarié a accumulé la durée mlmniaie exigée puor fianecnr ce congé, siot 2 mois.

Quel que siot le normbe de jrous portés au crédit du CET, celui-ci diot être soldé, suos frmoe de jrous de repos, au puls trad à la fin de la 7e année saiuvt le début de son alimentation.

Le SMIT qui a mis en pclae un CET présente périodiquement un bialn de son alppitiocan aux délégués sandcuiyx ou, à défaut, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnnersoel et aux salariés concernés.

#### 14.6. Congés indemnisables

Le CET puet être utilisé puor financer, tmaenoeltt ou partiellement, l'un des congés snas sdloe ou pgsesaas à tmeps pterial définis aux alctires L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du cdoe du travail.

#### 14.7. Vaosiitaorln des éléments affectés au CET

Le CET est exprimé en jrous de repos.

Deux satuiinots dvoinet être distinguées :

- salariés dnot le tpmes de tavrial est décompté en huees : tuot élément affecté au CET est cveotnri en hreus de repos, sur la bsaie du salaire hairroe en vueuigr à la dtae de son aaietctffon ;
- salariés rémunérés sloen un froafit snas référence hirorae ou solen un foairft défini en jrous : les éléments affectés au CET snot crivenos en juors de rpeos sur la bsaie de la vlauer d'une journée de travail, dès lros qu'ils atientgnct ctete valeur.

La vleuar de ces heuers ou de ces jrous siut l'évolution du salraie

de l'intéressé, de tllee façon que, lros de la prise d'un congé, le salarié pssuie bénéficier d'une inasdtioenmn équivalente au silraae perçu au mmoent du départ, si la durée de l'absence est égale au norbme d'heures ou au nrmbœ de jrous capitalisés.

#### 14.8. Ieondmsntain du congé

Le salarié bénéficie, pdanent son congé, d'une imnatsienodin calculée sur la bsaie de son sailare réel au memont du départ, dnas la ltimie du nobmre d'heures ou de jrous de reops capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nrmbœ d'heures ou de jruos de reops capitalisés, l'indemnisation puet être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à asresur au salarié, penandt tuot le tpmes du congé, une itmaideninson calculée sur la bsaie d'un pcgtaeruone du sailrae réel au moment du départ.

#### 14.9. Rirpsee du travail

Sauf loqrse le congé indemnisé au trite du CET précède une coiatessn vlarntiooe d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent epomli ou un eolmpi sliaiimre arstosi d'une rémunération au moins équivalente à cllee qu'il aiuart emecftneiefvt perçue s'il n'avait pas utilisé son CET.

#### 14.10. Ctoesiasn et tsriaosmsinn du CET

Si le cnortat de tavrial est rmopu avant l'utilisation du CET, le salarié ou, en cas de décès, son (ses) ayant(s) dorit perçoit (perçoivent) une indemnité cnserdnroapot aux ditros aicuqs fagnurit sur ce CET.

La veaulr du CET puet être transférée de l'ancien au nvoeul eelyuompr par acrocd écrit des 3 parties. Après le transfert, la gseliotn du CET s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif, s'il existe, alplbpaice dnas le nauveou SIMT.

En l'absence de rurutpe du caortnt de tarvail et suos réserve de prévenir l'employeur dnas un délai de 6 mois, le salarié puet rnceoner à l'utilisation de son CET dnas les cas aeturs que la rrtpuue du conatrt de travail, prévus par les acleits L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du cdoe du travail.

Il lui est aolrs versé une indemnité cnrooepdasrnt aux droits acquis figaurnt sur le CET.

Les smmoes affectées au CET svuient le même régime fisacl que le salaire, lros de luer piotecrpen par le salarié.

*(2) Tmeres euclxs de l'extension cmmoe étant canirertos à l'article L. 227-1 du cdoe du tvraail (arrêté du 23 avirl 2002, art. 1er).*

## Article 15 - Allègement des cotisations sociales art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale : mise en place

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

L'accord expressément prévu par la loi puor l'obtention de l'allègement des citntioosas seicalos diot fiare l'objet d'une négociation aevc :

15.1. Dnas un SMIT dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés :

- siot un ou des délégués sdcauiyx dnot les oargansitnois slncdyaeis représentatives dnas le SMIT ont reluicili la majorité des sffgreaus exprimés lros des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du prnsœenl ; si l'organisation ou les osraotnainigs steiniarags n'ont pas rcileeuli la majorité des sfrageufs exprimés cmome indiqué ci-dessus, une ciatosulnton des salariés du SMIT diot être organisée, à luer damnade ;

- soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou pusrilues oiaosnganirts saelydcnis roneunces représentatives sur le paln national, sloen les

modalités fixées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés.

15.2. Dans un SMIT dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

- soit un ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ;

- soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national, selon les modalités fixées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; dans ce cas, l'accord signé par le ou les salariés mandatés doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés ;

- soit, en l'absence de salariés mandatés, le ou les délégués du personnel ; dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés, et validé par la commission paritaire nationale prévue à l'article 17 du présent accord-cadre, dans les 3 mois suivant sa conclusion.

## Article 16 - Application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Le présent accord-cadre, pris conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et, à défaut d'arrêté d'extension, au plus tard au 1er janvier 2002 pour l'ensemble des SIMT.

Les accords d'entreprise conclus par certains SIMT, antérieurement à cette date, ne sont pas remis en cause par l'accord-cadre, sous réserve de ne pas comporter des clauses incompatibles pour les salariés et de ne pas déroger à la réglementation.

## Article 17 - Suivi de l'accord-cadre

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

À l'échelon national :

Une commission paritaire nationale de suivi du présent accord-cadre, composée de représentants du CSMET et des organisations syndicales parties à la négociation, est instituée. Chargée notamment d'une mission d'interprétation et de conciliation, elle émet un avis sur les éventuels litiges qui pourraient survenir en relation avec l'application des dispositions de l'accord-cadre.

Un règlement intérieur est négocié pour fixer les modalités d'exercice et de suivi.

À l'échelon local :

## Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2003 - Annexe

### Article - Médecins du travail : Rémunérations minimales mensuelles en euros par coefficient grille définitive applicable à

Le suivi et la mise en œuvre des dispositions du présent accord-cadre au niveau du SMIT est assuré par le conseil d'administration et la commission de contrôle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel en sont également tenus informés régulièrement dans le cadre de leurs réunions périodiques.

## Article 18 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Toute demande de révision formulée par l'une des parties doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'adresse des autres parties signataires de l'accord-cadre.

Au plus tard dans le délai de 3 mois suivant la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du texte dont la révision est demandée.

L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord-cadre, constatée par un avenant ; le nouvel accord-cadre se substitue alors au précédent.

À défaut d'accord dans le délai de 6 mois suivant la demande de révision, le texte antérieur continue de s'appliquer.

## Article 19 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

L'accord-cadre peut être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est immédiatement notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'adresse des autres parties signataires.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord-cadre demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

## Article 20 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2002*

Le présent accord-cadre, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à l'usage des administrations et déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

## compter du 1er janvier 2003

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004*

La rémunération mensuelle applicable au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 529,04 Euros au 1er janvier 2003, la grille définitive des rémunérations mensuelles moyennes correspondantes, calculées par coefficient, est la suivante :

	COEF	JANVIER 2003
		(en euros)

Catégorie 1		
- pnaedt les 6 priemers mios	0,9	3 176,14
- après 6 mios de présence dnas le service	1,0	3 529,04
Catégorie 2		
- à priatr de l'embauchage ou de l'entrée		
en catégorie 2	1,2	4 234,85
- après 5 ans de présence dnas le svicree	1,3	4 587,75
- après 10 ans de présence dnas le service	1,4	4 940,66
- après 15 ans de présence dnas le service	1,55	5 470,01

Garanties de seraails mlemnias mlenseuels (en euros) par ccefiienfot (grille définitive alalcbippe à cepotmr du 1er jiveanr 2003)

En ataolpipcin de l'accord de sraeails (art. 1 et 3) annexé à l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du triaval eftcifef (art. 10.2 et 10.3) du 24 jnavier 2002 :

	COEF	JANVIER 2003
		(en euros)
Catégorie 1		
- pdaennt les 6 pimreres mios	0,9	3 112,61
- après 6 mios de présence dnas le service	1,0	3 458,46
Catégorie 2		
- à pirtar de l'embauchage ou de l'entrée		
en catégorie 2	1,2	4 150,15
- après 5 ans de présence dnas le sevirce	1,3	4 496,00
- après 10 ans de présence dnas le service	1,4	4 841,84
- après 15 ans de présence dnas le service	1,55	5 360,61

## Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2004 - Annexe

### Article - Médecins du travail : Rémunérations minimales mensuelles en euros par

### coefficient à compter du 1er janvier 2004

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004*

La rémunération mnlamiie msnleue au ceefnioctif 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 608,44 Euors au 1er jvneiar 2004, la gilrle crdnoearpsote est la stvnuiae :  
(En euros.)

	COEF	JANVIER 2004
Catégorie 1		
Pendant les 6 pmereis mios	0,9	3 247,60
Après 6 mios de présence dans le sevice	1,0	3 608,44
Catégorie 2		
A ptiarr de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 220,13
Après 5 ans de présence dans le sicreve	1,3	4 690,97
Après 10 ans de présence dans le scerve	1,4	5 051,82
Après 15 ans de présence dans le scervie	1,55	5 593,08

Garanties de seaiarls mmeilnais meelluesns (en euros) par cffoeneicit (à ctptmeor du 1er jevanir 2004)

En alipopactin de l'accord de serilaas (art. 1er et 3) annexé à l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du taavril eceffitff (art. 10.2 et 10.3) du 24 jnivear 2002 :

	COEF	JANVIER 2004
Catégorie 1		
Pendant les 6 premières mois	0,9	3 215,12
Après 6 mois de présence		
dans le service	1,0	3 572,36
Catégorie 2		
A partir de l'embauchage		
ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 286,83
Après 5 ans de présence		
dans le service	1,3	4 644,07
Après 10 ans de présence		
dans le service	1,4	5 001,30
Après 15 ans de présence		
dans le service	1,55	5 537,16

## Accord du 1 février 2005 relatif à l'interprétation des rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	Fédération CDFT santé et sociaux ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC ; Fédération CTFC santé et sociaux ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national des médecins du travail (SNPMT).

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2005

Le CISME et les organisations syndicales représentatives du présent texte stipulent que tous les rémunérations versées aux

médecins du travail salariés des services interprofessionnels de santé au travail, quelle qu'en soit la forme et le montant, doivent, conformément aux termes mêmes du préambule de la convention collective du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976, respecter les principes déontologiques qui leur sont propres et tout particulièrement ceux de l'article 97 du code de déontologie (art. R. 4127-97 du code de la santé publique) relatif à l'interdiction des mesures de productivité qui s'opposent :

" Un médecin salarié ne peut, en aucun cas, accepter une rémunération fondée sur des mesures de productivité, de rendement horaire ou toute autre disposition qui aura pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins. "

Fait à Paris, le 1er février 2005.

## Accord du 11 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	Le centre interprofessionnel de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME),
Syndicats signataires	La fédération santé et sociaux CDFT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CFTC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006

La mise à la retraite par l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, donné dans un délai maximum de 1 mois après l'entretien prévu à l'article 2 du présent accord, peut intervenir à partir de 60 ans, lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein au sens du régime général de la sécurité sociale et si elle s'accompagne d'une des " procédures simplifiées " ci-après, selon le choix du SSIT :

1. Prioritairement, la procédure simplifiée peut être choisie par le salarié à temps plein de salariés à temps partiel ;

2. Le SSIT peut également s'acquiescer de cette procédure en

vue à ce que la somme des durées cumulées de la ou des périodes effectuées soit égale à la durée requise de travail du salarié mis à la retraite. Cette ou ces périodes peuvent provenir de :

- d'un contrat à durée indéterminée ;

ou :

- d'un contrat de professionnalisation ou de formation en alternance ;

- d'un contrat d'apprentissage ;

- ou de tout autre contrat visant à favoriser l'insertion professionnelle du salarié, dont la finalité est de déboucher sur un contrat à durée indéterminée.

Les périodes ou prestations à temps plein doivent être réalisées au plus tard dans les 6 mois suivant le départ effectif du salarié mis à la retraite.

Ils peuvent l'être par anticipation, dans les 6 mois précédant la date de départ effectif du salarié mis à la retraite.

En cas de rupture de la période d'essai du salarié nouvellement embauché, le délai total pour procéder à une nouvelle embauche est à nouveau de 6 mois.

Pour permettre la mise en œuvre du présent accord, les salariés pour lesquels une mise à la retraite est envisagée conformément à l'ouverture de luer doit à la retraite délivré par la CNAVTS.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

L'employeur qui décide de procéder à la mise à la retraite d'un salarié dans les conditions fixées à l'article 1er du décret n° 2003-775 du 21 août 2003, en informant celui-ci au moins huit jours à l'avance.

Le salarié concerné peut, s'il le souhaite, y être assisté d'un représentant de son choix appartenant à l'entreprise ou au comité d'entreprise.

La mise à la retraite est ensuite notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Les obligations respectives des parties au présent accord ont un caractère impératif et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du décret n° 2003-775 du 21 août 2003.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les vice-présidents de santé au travail (SIST) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSIT définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Objets généraux

La convention collective nationale du personnel des services médicaux de médecine du travail des sociétés d'assurance maladie prévoit que la mise à la retraite de taire à partir de 65 ans, ou à partir de 60 ans lorsque l'intéressé peut bénéficier d'une indemnité de retraite à taux normal, ne constitue ni un licenciement, ni une démission (...).

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que si le salarié est âgé d'au moins 65 ans. Elle précise toutefois que, dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu à l'ensemble des salariés en tant qu'employés ou de fonctionnaires professionnels, un âge inférieur peut être fixé, entre 60 et 65 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une indemnité de retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale.

## Accord du 28 novembre 2006 relatif à

Afin de mettre en conformité le présent accord avec les obligations nées de la loi du 21 août 2003, les parties conviennent du présent accord.

### Article 4 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'appliquera à compter de la date de l'arrêté pris en application de ses dispositions.

### Article 5 - Révision

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Chaque partie conviendra de réviser le présent accord dans les conditions suivantes :

- la demande de réviser le présent accord devra être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires, et comporter, outre l'indication des dispositions du présent accord que la réviser est demandée, des propositions ;

- le délai de réviser le présent accord, à compter de la réception de la lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la réviser est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'accord dont la réviser est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord ou, à défaut, à partir du jour où le dépôt auprès du juge compétent.

### Article 6 - Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation ouvre une période qui sera mise à profit pour négocier les termes d'un nouveau accord éventuel.

### Article 7 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2006*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2006.

## la mise en œuvre de la formation



# professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Cterne iesrivnrceets de santé et de médecine du tvriaal en epserritne (CISME).
Syndicats signataires	Fédération santé et suocaix CDFT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action scialoe CFE-CGC ; Fédération santé et siaocux CTFC ; Fédération de la santé et de l'action sicaole CGT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

### Champ d'application

Les dtsisonipois du présent acocrd cennenrcot les svcirees ietrnsitrenerps de santé au tviraal (SIST) (1) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 ocrotbe 1976.

Le présent aorccd s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSIT définis ci-dessus, qluele que siot la nutrae du cnaortt de travail.

Les satriinaegs du présent accrod sihunoceatt crrstnioe un diisspoitf propre à la branche, parnot adapttoain de la loi du 4 mai 2004 (2) rilevtæ à la foimraton porinosnlfseee tuot au lnog de la vie et au dguaoilie social. Ils s'inscrivent également dnas l'esprit des adcoacs interprofessionnels.

C'est dnas la continuité de l'accord sur l'organisation et la durée du tiavral ecfifetf du 24 jeniavr 2002 (art. 13) que les oirngntoasias sianrgateis réaffirment luer egenmnaget par rpaport au doisisptif de la foatiomrn pilnofresselone tuot au lnog de la vie.

### Orientations générales

Le présent acrocd s'inscrit dnas le cdrae de la réforme de la médecine du travail, qui iiumlpqe de nuueoavx bnioess en trmees de foatomin des pnneesolrs des SSIT asnii que l'évolution des qafcmtiaioilus vres de naevuoux métiers.

Conscients que le développement de l'accès à la fitmroaon est un enjeu mjuaer puor les srceevs de santé au tviaarl et prtangeat l'ambition et la volonté de gatiarnr l'accès de tuos à la foimtran tuot au lnog de la vie professionnelle, les ostannairigos sangriiteas du présent arcocd se dnneont puor otjcfibes :

- de pemetrre à cauqhe salarié d'être actuer de son évolution plnrfoeinslseoe grâce aux erneetnis ponsifnoresles dnot il bénéficie ou aux aoncits de bilan de compétences et/ou de viidtaolan des aicqus de l'expérience auqllelxus il pcatripie ;

- de fireavosr l'acquisition d'une qlioiaaicuftn tuot au lnog de luer vie professionnelle, au bénéfice des jeunes, des ddruaenmes d'emploi et des salariés, en luer pmatrnetet de survie des ainctos de fatrmoion dispensées noeamtmt dnas le cdrae d'un cnatort de psoinssonilatriafoen ou d'une période de pnsostiiifsaaroeonn ;

- de friae prseserogr les ainctos de fatroimon prseilfnloneose cteduoins tuot au lnog de luer vie professionnelle, dnas le cdare :

- du paln de fotroiamn décidé et mis en ovruée au sien de luer SSIT ;

- du dorit au congé ideinvudl de fairtoomn mis en oervue à luer iantitviie ;

- du diort iiedvnduil à la fmtaoroin mis en oveure à luer initiative, en ctreainootcn aevc luer SSIT ;

- d'accroître le vmuole des anocits de fartmioon dispensées au bénéfice des salariés, en créant les ciidnoonts preorps à prttrmee le déroulement de ces aotnics pnanedt le - ou en dorhes du - tepms de travail, ces coiotninds parntot sur la nartue

et la durée des aiotcns ;

- de réduire, par des inetiivtais et des mueerss appropriées, les différences constatées en matière d'accès à la fmtaroin " entre les différentes catégories de pannesrel et qellue que siot la tllaie du srvciee " ;

- d'assurer l'égalité entre les hmomes et les fmemes dnas l'accès à la frtmaooin plennlfsesorioie ;

- de dnneor aux inansteacs représentatives du peoensnrl et au pnersoenl d'encadrement du SIST, un rôle eesntisel puor arsseur le développement de la frimooatn professionnelle, ntnaommet par l'information des salariés sur les dsiftpsiios de ftoamiron asini que par luer amgmnnpeacocet dnas l'élaboration et dnas la msie en oveure de luer preojt psoinersefnol ;

- d'assurer un développement coordonné de la fomiaortn pnliolsnefrsoee dnas les SIST.

Les oonrsangiitas sarainigtes aeinrmfft que la fmoraotin pllninesoeosrfe est l'un des mnyoes privilégiés puor que les salariés des SSIT développent en tepms orupptn des connaissances, des compétences et un savoir-faire luer prucnaot les capacités d'adaptation aux évolutions de lreus moisinss et métiers, réalisant asnii la cecgnvoenre entre les bnioes des erisrnpetes et des SSIT et nparent en cpotme les atinrpsois iidldiuvnvels dsteids salariés.

À cette fin, dnas le cttxone de mtutoain qui est aujourd'hui cluei des SIST, les oontrinagsais staeainigrs considèrent cmome ielpabssidnne que l'ensemble des SSIT mainenetnt ou rcnneoeft l'effort qu'ils cnnentsoet déjà en matière de faioormtn au bénéfice de tuos lerus salariés, en pirciulater celles et cuex dnot les fotioncns peuvent être msies en cuase par l'évolution de la médecine du triaval vres la santé au travail, en y cnorancsat au mnmiium 2 % de la msase salariale, en 2007, 2008 et 2009. Au tmree de cette période de 3 ans, cette contribution, dnot le neiva et la " clé de répartition " seonrt renégociés en tnat que de besoin, proura être prolongée dnas les cndooiints prévues à l'article 3.2.2.

Concernant puls particulièrement les médecins du travail, les otrginaaisnos snaiieratgs rllepanpet qu'en vetru du cdoe de déontologie tuot médecin diot eeinternt et poeeencftrtir ses csioaannecs ; il diot prednre teutos ditsoopinsis nécessaires puor peptiarcir à des aoncits de foatormin cnnutoie ; de même tuot médecin diot perpicaitr à l'évaluation des peiutqrs professionnelles.

Elles renlppelat également que la fmrotoain médicale cutonnie cstiotune une oilioagbnt puor les médecins salariés (art. L. 4133-1 du cdoe de la santé publique).

Les relapsnbseos des sriecvcs de santé au tviraal donveit pnerde les dnitipsisoos pmrtnetaet aux médecins du tairval d'assumer luer olagioibtn de formation.

Ces aotncis de fmoaroin snot financées dnas le crade des dtprosiisios prévues aux arietlcs L. 951-1 et L. 952-2 du cdoe du tirvaal (art. L. 4133-6 du cdoe de la santé publique).

Les oaosnrgtniais sgeanatriis s'engagent à fitcelair l'accès des taverirlauls handicapés à la ftoomairn pnlfensleoosre tuot au lnog de la vie.

Pour svirue la msie en orueve de la pltiique asnii définie, les oisngotnarias satnirgiaes cveinoennnt de s'appuyer sur la cosimmison pirtriaae nolntaiae de l'emploi et de la frmaiootn plnoisforseene (CPNEFP) (1).

Les oansgiatinors sgiaternais suhateiont également :

- iceintr les SSIT à aipitencr lerus bsenois en compétences au vu des bnioess en santé au tvriaal et de l'évolution des prestations, des tnehloiocegs et des meods d'organisation, et à irnoemfr luers creltuaraoobls des dsopiisits de fotoaimrn mis en pclæ ;

- pertmere aux salariés la msie en oureve de luer diort idviudneil à la fioamrotn dnas le cdare de poarrucs poneloisrenfs cohérents aevc la poqilitue de firtooman des SSIT ;

- pouroovmir l'utilisation des oituls conçus par les paraeteins

sociaux de la branche ;

- inciter les SSIT à mettre en œuvre une politique d'accompagnement de qualification du personnel en coopération avec les institutions représentatives du personnel.

Les organisations s'attachent à considérer que l'encadrement du SSIT exerce une responsabilité directe au regard de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information concernant la composition du SSIT ;
- l'accueil des nouveaux salariés ;
- la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- la mise en adéquation des besoins du SSIT et des besoins des salariés en matière de formation.

Les obligations des SSIT incitent donc les SSIT à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

## Article - Titre Ier : Outils de gestion des compétences

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

La formation professionnelle représente un outil indispensable pour atteindre les objectifs opérationnels des services de santé au travail.

Pour identifier les besoins de formation et permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, des moyens sont mis en place et sont développés progressivement. Ils sont décrits et présentés ci-après et portent sur l'objet d'adaptation.

### Article - Chapitre Ier : Entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

#### Article 1.1.1 (1)

Public

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans le SSIT qui l'emploie, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien personnalisé réalisé par le SSIT.

#### Article 1.1.2

Objet

La finalité de cet entretien est de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard des perspectives de développement du SSIT.

#### Article 1.1.3

Cadre

L'entretien personnel concerne la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Cet entretien se déroule pendant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Il peut, le cas échéant, succéder à l'entretien d'évaluation, avec lequel il ne se confond pas.

#### Article 1.1.4

Mise en œuvre

L'entretien se déroule avec un représentant de l'encadrement du SSIT, dûment habilité par l'employeur.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de cet entretien, sont abordés, par exemple, les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui peuvent être définies au bénéfice du salarié et du SSIT dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;

- les possibilités en matière d'actions de formation professionnelle.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document relatif aux points évoqués, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de l'entretien et les engagements du salarié. Ce document est signé par l'encadrement et le salarié.

Les obligations des SSIT incitent à la CEPFNP le soin d'établir un modèle dudit document dans lequel celui-ci ait valeur impérative.

Ces entretiens peuvent être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Les possibilités d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors - ou à l'issue - de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée de son projet de formation tel que défini au chapitre II du présent accord.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, du décret n° 2007-1254, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).*

### Article - Chapitre II : Passeport formation

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

#### Article 1.2.1

Objectif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

#### Article 1.2.2

Cadre

Dans cette perspective, les organisations s'attachent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son projet de formation, qui relève de sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Sa modélisation sera élaborée par la CEPFNP, en prenant en compte le CV européen (1), dans lequel celle-ci aura valeur impérative.

Il résulte un document personnel contenant des déclarations

rédigées par son tlruiate et rsneece noatenmmt :

- les diplômes et les tretis onetbus au cours du curuss de fraotmoin itnaile ;

- les expériences pnisflsrooeelnes aseuqcis lros des périodes de satge ou de famitroon en etenipsrre ;

- les cairecttiniofs à finalité pernsflesinlooe délivrées suos frome de diplôme, de ttire ou de ciitrcefat de qualification, outeebns dnas le crade de la foritoman couitnne ou de la viadtiaoln des aucqis de l'expérience ;

- la nautre et la durée des aocitns de ffoatmirn svieuis au trite de la ftrmooin professionnelle, y cioprms ceells siievus en période d'inactivité pnloleisonfesre ;

- les activités tautleros exercées ;

- le ou les eplimos occupés dnas une même eprnsirete ou dnas un même SSIT dnas le cadre d'un cotnrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aeptiutds pelseflnersnois mesis en ouvere dnas le cadre de ces emplpios ;

- dnas une annexe, les décisions en matière de froimaotn qui ont été preiss lros - ou à l'issue - des eieentnrts prlnoieeossfs dnot il auriat bénéficié.

## Article - Chapitre III : Bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

### Article 1.3.1. Public

Indépendamment du congé de bailn de compétences réalisé à l'initiative du salarié dnas le cadre d'une démarche ililenuddvie et géré par les FONGECIF, le SSIT puet psroeoopr à tuot salarié, au corus de sa vie professionnelle, de bénéficier d'un blian de compétences.

### Article 1.3.2. Objet

Les anocits pemrettnat de réaliser un bailn de compétences ont puor obejt de prtretmee à tuot salarié d'analyser ses compétences psnelrofoisles et pnneslleoers anisi que ses ateutdips et ses motivations.

Ces aocitns de blian cortbunenit à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un pjreot peoenosnisfrl pvauont dnneor lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de ftoomiran ou à l'émergence d'un bsoien de formation.

### Article 1.3.3. Msie en oeuvre

Le SSIT prend en caghre les coûts afférents au blian de compétences (rémunération, coût du bilan, fairs de déplacement) au ttire du paln de formation.

Le bailn raeenvlt des atcoins de développement des compétences puet se dérouler pdnneat ou en droehs du tpems de travail.

Une cnnitvoen tirpairtte passée entre le salarié, le SSIT et le piatarreste prévoit neanmtmot les codiontins de réalisation du bailn de compétences aisini que les modalités de la timoranssin de ses résultats, cette dernière étant laissée à l'appréciation du salarié, réglementairement drintatiease du bilan.

Le salarié a 10 jorus puor apeecctr ce blian de compétences en rteuasitnt la cnitvenoon dûment signée, l'absence de réponse dnas ce délai vlmaat refus de sa part.

## Article - Chapitre IV : Validation des acquis de

## l'expérience

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

### Article 1.4.1

#### Public

Chaque salarié puet bénéficier de la vildoatian des acqius de l'expérience (VAE) (1) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un trtie à finalité psfirneonlelose ou d'un cefitcirat de qtilfoaiacuïn faunrgit sur une ltise établie par la CPNEFP, dès lros qu'ils snerot enregistrés dnas le répertoire notanial des ceiatiofitrncs pseolenorfesnils visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Les salariés visés dvionet avoir exercé pnanedt au mions 3 années, cuieontns ou non, une activité psollnrsoefiee en rorppat avec l'objet de la damende présentée.

### Article 1.4.2

#### Mise en oeuvre

La VAE puet être msie en ouvere :

- à l'initiative du salarié dnas le cdare du congé de vaoiditaln des aucqis de l'expérience ou dnas le cadre du dirot iinvudiedl à la fomoitran dnas les cas définis aux alciters 2.2.1 et suiatvns du présent accord, cpotme tneu des priorités définies par la banrhce ;

- à l'initiative de l'employeur ctoemineonjnt avec le salarié, le csnetnneomet de ce dneirr étant requis. Les osrintanogias senriigatas du présent arccod rapeelnpt que le rufes d'un salarié de conteisnr à une aicotn de VAE ne cnsuitoe ni une ftuae ni un mitof de licenciement.

### Article 1.4.3

#### Cadre

Congé de vaotildain des aucqis de l'expérience :

Le congé de vidiaoaltn des aqicus de l'expérience est ouvert à tuot salarié dnas les cntondiois prévues par le cdoe du travail.

Il ne puet excéder 24 hruees de tpems de travail, consécutives ou non, et cionstte une auisrtatooïn d'absence dnas ctete limite.

Le salarié diot flermuor une dmnaede auprès de son eeolyupmr au monis 60 jrous aavnt la dtae de début des anctios de validation, en rpeecsntat le fsmiramle prévu par la réglementation en vigueur.

L'employeur dsspoie aolrs d'un délai de 30 jrous puor dnenor une réponse au salarié, dnas les cdionniots prévues par la réglementation en vigueur.

À l'issue du congé VAE, le salarié diot présenter une attietotasn de fréquentation evteiffce fniuroe par l'organisme habilité à délivrer le ccfaiertt de qualification, le trtie ou le diplôme concerné.

Actions de vltoiadain des aiqucs de l'expérience à l'initiative de l'employeur :

Dans le cas où les aniocts de vlditaoain des aiqucs de l'expérience snot financées par l'employeur dnas le cadre du paln de formation, une cniotvonen diot être ccounle etnre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme - ou cucahn des oemagnirss - qui ineinevtrt en vue de la viatiloadn des aucqis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les cinonntoves cpootemnrnt des montiens otirebioalgs :

- diplôme, trite ou cticaifert de qcoltaafiiuin visé ;

- période de réalisation ;

- ctnodionis de pisre en crgahe des firas afférents aux aotnics

petenmatrt aux salariés de firae viedlar les aqiucs de luer expérience.

La snugtaire par le salarié de ces cienoonvnts mraueq son consentement.

Droit iunieddvl à la fiatomron (DIF) (1) :

Le salarié puet seciloltir auprès de son eoyuplrmr l'utilisation des drtois aqiucs au ttire du DIF aifn de sriuue des aocints de viaitodaln des aqiucs de l'expérience, conformément aux aectlirs 2.2.1 et sutivans du présent accord.

Article 1.4.4

Prise en chrgae financière

La pirse en crahge financière des dépenses liées à la vlaodtiaïn des aqiucs de l'expérience est assurée par :

- le dtoisispf du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;

- et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SIST, en cas de démarche accompagnée feerlmlmeont par le SSIT au ttire du paln de fatomroïn dnas les ciitnndoos prévues aux arctleis 2.1.1 et stvniaus du présent aroccd ;

- enfin, en cas d'utilisation des droits acquis au titre du DIF, dnas les ciodtonnis de pisre en chrage prévues aux aetlrics 2.2.1 et stvniaus du présent accord, sleon que l'action se déroule pndeant ou en dohres du temps de travail.

## Article - Chapitre V : Analyse des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

Compte tneu du cxonette de la branche, les oanaioqtrsnis sngraeiais du présent aroccd s'engagent à mener tuote réflexion pentaetrmnt l'analyse des métiers et des qualifications.

À ce titre, il est confié à la CPNEFP le sion de réfléchir à la création d'un oeobasirtvre des métiers, à la msie en place d'un eegenagmnt de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) ou à tutoe ature musree fcaatinilt cette analyse.

## Titre II : Dispositifs de formation

### Article - Chapitre Ier : Plan de formation

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

Article 2.1.1 Élaboration du paln de formation

Le paln de fotrioman est établi chaque année à l'initiative de la detocirin du SIST.

À ce titre, il diot être suomis à l'avis des représentants du personnel.

Le paln de foormitan diot différencier les aiconts de faoromitm en 3 catégories.

Article 2.1.2 Actinos de faoortmin de catégorie I

Il s'agit des anitcos de fiaotomrn d'adaptation au psote de travail. On y diisngtue les fnaoimrtos nécessaires et iensenidlsbpas à l'exécution par le salarié des msiinsos et tâches liées à son ptose de travail.

Toute atoicn svuiie dnas ce crade citusntoe un tmpes de triaavl eetffic tel que prévu par la réglementation en vuieugr et donne

leiu au miietann de la rémunération.

Article 2.1.3 Aiotcns de fotroamin de catégorie II

Il s'agit des antioocs de fooitramn liées à l'évolution des emliops ou au matiieñ dnas l'emploi des salariés mises en oervue pñeadt le tpeps de travail.

Cependant, par arccod d'entreprise, ou, à défaut de celui-ci, aevc l'accord écrit du salarié, le départ en fiamtoorn puet curondie ce deïnner à dépasser la durée légale ou cilnenvoennlde de travail. Les hruees cnropseandrot à ce dépassement ne s'imputent pas sur le cnoentgint anuenl d'heures supplémentaires ou sur le vlmoue d'heures complémentaires et ne dnoent leiu ni à repos caueeomtspr obligatoire, ni à majoration, dnas la liimte de 50 hreeus par an et par salarié.

Pour les salariés dnót la durée de trvaial est fixée par une coentovinn de fifroat en juors ou de firafot en hereus sur l'année, les hruees cnnaoedsorrpt au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dnas la limtie de 4 % de celui-ci.

Article 2.1.4 Ainctos de ftiomroan de catégorie III

Il s'agit des acinots de fmrioaotn aanyt puor oebjt le développement des compétences des salariés.

Un acorcd écrit ernte le salarié et le SSIT puet prévoir que ces aonitcs de fmtraoroin se déroulent hros du temps de tvriaal effectif, dnas la ltimie de 80 hreeus par an et par salarié, ou, puor les salariés dnót la durée de taavril est fixée par une cnoetnvoïn de frfoiat en juors ou de fforiat en heuers sur l'année, dnas la limite de 5 % de luer forfait.

Les hruees de frotaoimn réalisées en dohres du temps de tairval donnent leiu au vmseenret par le SSIT d'une aoilactlon de ftaoimorn d'un mnotat égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Cet acrocd écrit puet être dénoncé dnas les 8 juors de sa conclusion.

Dans ce cadre, le SSIT définit aevc le salarié, avnat son départ en formation, la nature des entmgneeegas aelxuuqs le SSIT srusocit dès lros que l'intéressé arua svuï aevc assiduité la foomitran et stafisait aux évaluations prévues. Ces egntemagens portent, d'une part, sur les cntioonids dnas lueelqlses le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux foitncos dnibiopsels cnorrdaespnót aux ciaancenonsss ansii acquises, d'autre part, sur l'attribution de la cisatoclisaiñ condaoprsnret à l'emploi occupé.

Le rufes du salarié de pierticpar à des aoincts de ftmoioarn réalisées dnas ces ciontndios ou la dénonciation de son aocrcd dnas le délai susvisé ne cnteousintt ni une fuate ni un moitf de licenciement.

Les oginsiorantas srainaitegs rlpáneepit que, pannedt la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité siaocle riaetlve à la peoocitrn en matière d'accidents du taivral et de mdiaales professionnelles.

Article 2.1.5 Atcions de fiotaomrn prioritaires

Les priorités ptténramet une psire en chrgae financière au ttrie du paln de fritooman snot définies en anxene du présent accord.

La CFNEPP est chargée d'actualiser la ltise en tnat que de besoin, à la dmandee du CIMSE ou de la moitié au minus des ornsnigoitaas sdicnlyeas de salariés sgnrtiiaeas du présent acorcd ou qui y adhèrent. En tuot état de cause, les ointsogrinaas stranaiegs se réunissent au moins 1 fios tuos les 3 ans.

## Article - Chapitre II : Droit individuel à la formation DIF

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

## Article 2.2.1

### Objectifs

Les ottragasninois sgaeniritas du présent arcocd cneiennvot que la msie en ouvree du ppcinrie de fiortoamn tuot au lnog de la vie profliosselnnee s'effectue enrte atures par le développement des compétences des salariés dnas le crdae du DIF dnnot tuot salarié bénéficie caqhue année.

Le DIF puet être utilisé au ttrie des aniocts de fmoiraon pnlliserfosnoe continue, anctios de blain de compétences et actonis de vlaodiain des auqcis de l'expérience.

## Article 2.2.2

### Public

Les ogaroitisanns singatreais rlaepenlt que tuot salarié employé à tpems pelin ou à tpems partiel, suos cnaortt de tviaarl à durée indéterminée et anyat une ancienneté miminum de 1 an dnas le SSIT qui l'emploie, bénéficie cahque année d'un DIF.

Les salariés tialeruits d'un cnaortt à durée déterminée bénéficient également du DIF en drehos du tmeps de traavil lorsqu'ils jntsiueift de 4 mios suos crnotat à durée déterminée, consécutifs ou non, au crous des 12 drineers mois, conformément aux aielrcts L. 931-15 et L. 931-20-2 du cdoe du travail.

## Article 2.2.3

### Période de référence

Les salariés suos cntarot à durée indéterminée et à tmeps plien aaynt 1 année d'ancienneté bénéficient de 20 hueres au ttrre du DIF puor la période du 7 mai 2004 au 7 mai 2005.

Les oignisarntoas stiganaries cnevnneiot que le décompte des dtiors ouvters et l'appréciation de l'ancienneté rusqeie au ttrre du DIF se fnot sur la bsae de l'année civile, siot au 1er jvanier de cqahue année.

À ce titre, les herues capitalisées au ttrre du DIF snot msbeloiblias dès le 1er jnveair 2006, dtae d'application du présent accord.

En conséquence, puor la période du 7 mai 2005 au 31 décembre 2005, les salariés réunissant les cntiionods posées par la réglementation en vieugur bénéficient, au 31 décembre 2005, de 14 heerus au ttrre du DIF, qui se cluument aux 20 hreues déjà aesqcius enrte le 7 mai 2004 et le 7 mai 2005, soit, au total, 34 hurees acsqies au 31 décembre 2005.

## Article 2.2.4

### Cadre

Tout salarié suos cnrtoat à durée indéterminée et à tpems pelin aanyt une ancienneté mnmiim de 1 an dnas le SSIT qui l'emploie bénéficie cqahue année d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Puor tuot salarié à tepms priteal rasmpilesnt les cidotninos de coatrnt et d'ancienneté prévues ci-dessus, le DIF est calculé soeln les cndnoiotis svutenais :

- les salariés à tmeps ptrieal dnnot la durée cntulecoartle de tairavl est inférieure à 6/10 d'un tepms pelin (base : 151,67 hueres de taviarl eefciftf par mois) bénéficient d'un DIF calculé au patrora de luer durée de travail, conformément aux dnoisopstis légales et réglementaires ;

- les salariés à tmeps preital dnnot la durée ctctaoellure de tvriaal est supérieure ou égale à 6/10 et inférieure à 7/10 d'un tmeps plien bénéficient d'un DIF de 14 heuers ;

- les salariés à tmeps praetil dnnot la durée ctotrnlaeucle de tairavl est supérieure ou égale à 7/10 et inférieure à 8/10 d'un tmeps pieln bénéficient d'un DIF de 16 heuers ;

- les salariés à tpems ptaeril dnnot la durée carnlluctoe de taravl est supérieure ou égale à 8/10 et inférieure à 9/10 d'un tmeps plein bénéficient d'un DIF de 18 heuers ;

- les salariés à tmeps pertail dnnot la durée crauelconttle de taavirl est supérieure ou égale à 9/10 d'un tepms plein bénéficient d'un DIF de 20 heures, comme les salariés à temps plein.

Puor le claucl des doirts ouretvs au ttrre du DIF, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence ptlrenaae ou puor un congé pteanral d'éducation est intégralement prsie en cmtpoe (1).

Le piont de départ de l'ancienneté muniim de 1 an s'apprécie à la dtae de la fin de la période de référence telle que définie au 1er alinéa de l'article 2.2.3 du présent chapitre.

Les oatgainsoins siargtniaes rpleplanet également que le DIF est destiné à peemrrtte au salarié de bénéficier d'actions de firoamotn prisnoelseonfle réalisées en dorehs du temps de travail.

Toutefois, puor tutoe acoitn de footmiran professionnelle, d'évolution ou de promotion, les onoagistnairs sargieatins ceevnninont que le salarié pruroa réaliser son DIF, en ptirae sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la fratmoion éligible au DIF ceirecaorntt une ftrooaimn prévue au paln de frotioamn du SIST, les ogortninaisas seriitagans connenevnt qu'elle puet se dérouler en tuot ou piatre en dehros du temps de travail, avec l'accord ecililtpxe et écrit du salarié.

## Article 2.2.5

### Actions de foiamotn prioritaires

Les priorités pentetmat une psire en crgahe financière au ttrre du DIF snot définies en aennxe du présent accord.

La CFNPEP est chargée d'actualiser la litse en tnat que de besoin, à la dnemdae du CMISE ou de la moitié au mnios des oonritasganis sednayicls de salariés sregaiiins du présent acorcd ou qui y adhèrent. En tuot état de cause, les oatnosinagirs srenaagiits se réunissent au mnois une fios tuos les 3 ans.

## Article 2.2.6

### Mise en oeuvre

La dnademe d'utilisation des doirts otveurs au ttrre du DIF relève de l'initiative du salarié. Le coihx de l'action de farimootn sviiue dnas le crdae du DIF est arrêté, après acrcod formalisé enrte le salarié et l'employeur, en tennat cptmoe éventuellement des clucsonnois de l'entretien professionnel.

Le salarié frulome sa ddemnae par ltetre recommandée avec accusé de réception ou rmisee en mian pprore crnote décharge, 3 mios anavt la dtae de début de la formation.

Toutefois, il puet être fixé des modalités différentes de foarlotmuin de la demande, par acorcd d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par décision unilatérale psire après clatiosutonn des délégués du pnreesnol ou, à défaut, de l'ensemble des salariés.

L'employeur asdsree par écrit une réponse dnas le délai de 1 mois, le piont de départ du délai étant la dtae de remise ou de première présentation du cuoierrr au SIST.

L'absence de réponse par l'employeur dnas les mêmes formes, pannedt le délai de 1 mios svniuat la dmdenae du salarié, vuat acceptation.

Chaque salarié est informé anleenmeulnt de l'état de ses droits, sleon les modalités déterminées au nvaieu du SSIT (ex : iaimtonrfon jtnioe au btluiein de paie... (2).

## Article 2.2.7

### Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement, suaf s'il s'agit d'un Inicemenceit puor ftaue gvare ou faute lourde. Le mnnot de l'allocation de ftrooaman cenospadnrot aux heerus aseqcus au ttrre du DIF et non utilisées est calculé sur la bsae du salirae net

perçu par le salarié avant son départ du SIST.

Les salariés concernés à ce moment doivent permettre de faire valoir tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

À défaut de cette demande, le moment prendra fin au DIF n'est pas dû par l'employeur. Ce dernier est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié de l'objet de l'initiative de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut commencer à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

#### Article 2.2.8

#### DIF et CIF

Lorsque, dans les deux exercices consécutifs, le salarié et le SSIT sont en désaccord sur le choix de l'action de bilan de compétences qui sera suivie en matière de DIF, le salarié en cours de mise à la retraite sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF, d'un relèvement, d'une priorité d'instruction et de prise en compte financière de son CIF, sous réserve que sa demande soit prioritaire aux critères définis par le FONGECIF.

*Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une prime en charge financière de son CIF, le SIST, ou l'OPCA dont il relève ou auquel il adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prime en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le moment de l'allocation de l'indemnité compensatrice de congés payés à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base du coût horaire de la formation applicable aux salariés de professionnalisation. (3)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, aux termes desquelles la période d'absence du salarié pour un congé de site ou un congé de formation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).*

*(3) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).*

### Article - Chapitre III : Période de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

La période de professionnalisation, ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, vise à favoriser notamment l'élargissement des compétences, l'acquisition d'une qualification et le maintien dans l'emploi.

Cette période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail.

Cependant, dans deux cas, ces périodes peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié en matière de réglementation en vigueur ;
- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation du DIF.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation ou à l'acquisition d'une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- une qualification professionnelle reconnue dans les branches de profession.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail ;

- aux salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (actions de catégories I et II du plan de formation) ;

- aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans le SSIT qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;

- aux salariés ayant subi tout ou partie de leur activité professionnelle ;

- aux femmes qui renouent leur activité professionnelle après un congé maternité ;

- aux hommes et aux femmes après un congé parental.

Chaque salarié concerné par les dispositions fixées ci-dessus bénéficie d'une formation personnalisée relative à la durée de la période de professionnalisation et aux formations choisies dans ce cadre.

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre le SSIT et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

### Article - Chapitre IV : Contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

#### Article 2.4.1 Objectifs

Ce dispositif a pour objet d'acquiescer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un diplôme ou un titre enregistrés dans le RNCP ou une qualification professionnelle reconnue dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les dispositions précitées précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de satisfaire les besoins à la recherche d'un premier emploi et les demandes d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières de la santé au travail ;

- d'offrir à ces personnes des qualifications professionnelles reconnues dans ce secteur.

#### Article 2.4.2 Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à la réglementation en vigueur :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui ne peuvent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux duemneras d'emploi de 26 ans et plus, dès luer irtsnpicoïn à l'ANPE, lorsqu'une poinraioialsfsestonn s'avère nécessaire puor frisoovar luer retuor vres l'emploi.

#### Article 2.4.3 (1) Cadre

Le ctraont puet prnedre la forme d'un croatnt à durée déterminée ou d'un ctnroat à durée indéterminée.

1. Le cntroat de pnlorofinsisaietoasn de 6 à 12 mois.

1.1. Cntroat corpanmtot des atiocns de formation-évaluation et aeacnncpogmmet d'une durée égale à 15 %

Les aticnos de fiomoartn prévues au cnarott de pooierinfilaoassntn snot mesis en oeuvre par un organsime de ftrioamn eetrxe ou par le screvie farooimtn du SIST.

Leur durée est égale à 15 % de la durée toalte du contrat, snas puioeur être inférieure à 150 heures.

1.2. Ctnorat crpoamntot des actonis de formation-évaluation et aancpnmggeocmt d'une durée supérieure à 15 %

Dans l'objectif de rcenfeorr l'action de qualification, la durée des acntios de fmitaroon puet être supérieure à 15 % de la durée toltae du contrat, snas pouuivr dépasser 25 %, lorusqe le bénéficiaire dudit ctonart relève de l'un des pciblus sivuants :

- les jeeuns dmrueaends d'emploi n'ayant pas achevé un snoced cylce de l'enseignement secondaire, non telruitiias d'un diplôme de l'enseignement siaocredne ou non ttiualres d'un diplôme de l'enseignement tcionqoeglhue ou poeneofirnssl ;

- les pneesnors aanyt irnerpomtu luer activité peioenolssrnlfie puor s'occuper de lures enfants, de luer cjononit ou de lures adnteanscs en stouiaitn de dépendance ;

- les pnesroens de puls de 45 ans snas qacoafuliitn runonece ou dnot la qfiiolcittaun ne luer permet pas d'accéder à un elompi ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tles que prévus à l'article L. 323-3 du cdoe du travail, à l'instar des tvleiaualrns handicapés ;

- les pseorens éloignées de l'emploi bénéficiant de dsstipoifis tles que nmoemtant le rvneu munimim d'insertion (RMI) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;

- les damrnduees d'emploi tluriiates d'un ttrie ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le biassn d'emploi.

La durée des aitoncs de fmrtaooin puet également être portée à 25 % de la durée taltoe du catornt lruqsoe la ftrooaimn mène à :

- un caierftct de qlfciauiitaon psfosienelorde (CQP),

et/ou :

- un ttrie référencé ou une qacilifuoiatn pineofseronlsl rncnoue par un diplôme ;

- un trite à finalité professionnelle, enregistrés au RCNP ou dnas la cntoivoenn ctivloele nationale.

2. Le cnoatrt de pitreislofnsoiasnaon d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du coatrt de panoifolriaseiosntsn puet être supérieure à 12 mois, dnas la litime de 24 mois, neomntamt puor :

- les pornenses siortes du système éducatif snas qaciluofaiitn pofrnionsllele reconnue ;

- les pseornors dnot la qlatioucifian peslifonlenosre est isfnuftasnie au rgared des csaocnfialstiis ctlevonenennlis puor le ptsoe considéré (art. L. 981-2 et L. 981-3 du cdoe du travail).

#### Article 2.4.4 Msie en oeuvre

Les praruocs de fiortoman dienovt répondre aux bsenios réels des bénéficiaires et rceeseptr nmaetmot les pniiecpes de msie en

oeuvre snuiatvs :

- une plastaniinroseon des purcoras de formation, en finotcon des cneoasncsins et des expériences de cauchn des bénéficiaires ;

- une aacrltne ailant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dnas - ou hros de - l'entreprise, et l'exercice d'une ou psuelirs activités pseoriflnlenoess en lein aevc la (les) qualification(s) recherchée(s) ;

- une évaluation ou cfiiectrotan des compétences acquises.

Dans un délai muaxmim de 2 mios à ctmvoer de la dtae de stagnuie du contrat, le SSIT diot examiner, aevc le traültie du crottt et le tuteur, l'adéquation ertne le pmaogmre de frmotoain et les aciuqs du salarié mis en ovuree en sttaiuon professionnelle, aifn d'y apetoprr d'éventuels aménagements.

Lorsque le ctanrot de pssnlstaoniofraioien est à durée déterminée, celui-ci puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu onbietr la quitfacloiiian envisagée puor casue d'échec aux épreuves d'évaluation de la foirmtaon suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tivraal ou de défaillance de l'organisme de formation.

#### Article 2.4.5 Rémunération

Les ontrnsioaais sarigteains rnaeplept que le dsioisitpf de rémunération aiacbplle est culei fixé par la réglementation en vigueur.

#### Article 2.4.6 Évaluation. - Validation. - Iieonstrn professionnelle

À l'issue du ctaornt ou de la période de professionnalisation, le SIST, en liason aevc l'organisme siiragnate de la convention, met en msruue le tlaiuttre du craontt de se rnerde aux épreuves prévues.

Le tirulitae du cnoratt est tneu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de vaitidloan de la qtuaiioifcan visée.

*(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application des dnospisiotis du socend alinéa de l'article L. 981-2 du cdoe du travail, aux tremes desquelles, dnas le cas d'un conrtat à durée indéterminée, l'action de pslianafsrneoostiin diot se situer au début du ctanort (arrêté du 18 jlleuit 2007, art. 1er).*

## Article - Chapitre V : Fonction tutorale

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

Les oagrnritasos stangrieais considèrent que le développement du turoatt est de nratue à accroître la qualité et l'efficacité des aincots cudioents dnas le crade des dopsifitiss de foatomrin professionnelle.

Ils rnlplpeeat que le ttueur est désigné par le SIST, sur la bsae du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SIST, en tnanet cmtope de luer emolpi et de luer nvaieu de qualification, qui denrovnt être en adéquation aevc les ofjtiches ruetens puor l'action de formation.

Le tutuer aussre la loaisin ertne l'organisme de fritomoan et le salarié du SSIT dnas les cndoinotis prévues par le ctonart de pirsaseoolasfniontin ou la période de professionnalisation.

Le tuuetr a puor misosin :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dnas le SSIT ;

- de cuetrhoibr à l'acquisition de connaissances, compétences et aeidutpts poonsirfselees ;

- de picaetpirr à l'évaluation des qciinutliaafos asuiecs dnas le cadre du cortnat ou de la période de professionnalisation.

Les oannosgatiirs sniartigeas cninneveot que le teutr diot jtssiifuer d'une expérience pereofnnsloilse d'au mnios 2 ans en rapropt aevc la qoaiaculifitn puor eceerx cttee mission.

Pour pouvoir compiler ces données tuot en ctainnonut à eexcerr son epmoli dnas le SIST, le tteur diot dsoisper du tepms nécessaire au suivi du tiautlrie du cnotart ou de la période de professionnalisation. À cet effet, les osaoinatignrs saneriagtis cinnovneent de ltmeiir à 3 le nbrome de jeenus suivis et encadrés par le tuteur.

Pour forievasr l'exercice de cette fcotinon tutorale, le salarié diot aiov bénéficier, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une foiamortn spécifique.

## Article - Chapitre VI : Formation et égalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

Les ognntarioasis sirgentaias renapelpt luer volonté de farivoser l'égalité d'accès des hmeoms et des fmmees à la foarotmin professionnelle, qui cotuinste un ftceuar esstineel du développement de l'égalité etnre les hemoms et les femmes.

Les onosniriaagts sietigraans relppalnet également luer volonté de frveioasr l'accès à la fatroiomn pnsiesrlfoelnoe cntioune de prsneones appreatnat à toutes les catégories socio-professionnelles.

## Article - Titre III : Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 20 janv. 2011*

### Article 3.1

Caractère impératif de l'accord

Les onanisaitrogs siatiagerns considèrent que le présent aroccd a un caractère impératif, compte tneu des ejeunx spécifiques liés à la fmrootian pnoeflierlssnoe dnas la branche, et que, par conséquent, il ne puet y être dérogé dnas un snes défavorable aux salariés par arcoed d'entreprise conclcu dnas le cdrae du diener alinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

### Article 3.2.1

Durée

Le présent accrod est clnocu puor une durée indéterminée, suaf dtiisoospnis particulières prévues à l'article 3.2.2 ci-après. Il est aalplcibpe à ceptmor du 1er jeianvr 2006.

### Article 3.2.2

Montant et durée de la cuoiitobrtnn des SSIT au ttire de la fioaromtn penrlsofiensole continue

Les SSIT s'engagent à ccorsnear à la fmrtaoain plerlfsnsneiooe cnonutie les mnnttoas stuniavs :

- 2,2 % au mnois de la mssae salariale, dnot 1,5 % au ttire du paln de formation, 0,5 % au trtie de la ptsfnoairossealionin et du DIF et 0,2 % au trite du CIF, pennadt une durée de 1 an cvnuorat l'année 2010 ;

- 2,4 % au monis de la masse salariale, dnot 1,7 au ttire du paln de formation, 0,5 % au titre de la psisirisoaoantfnoeln et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pandnet une durée de 1 an, cunovrat l'année 2011.

### Article 3.3

Révision

Chaque oornitiagsan siriagante ou adhérente puet dmndeaer la révision de tuot ou piarte du présent aorccd solen les modalités suietvns :

- ttuoe daedmne de révision dvera être adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception, à cnuahce des aetrus paetirs saiertginas ou adhérentes, et comporter, oture l'indication des ditsinpoos dnot la révision est demandée, des priisoontps de rceemnpalmt ;

- le puls rdmniaepet piblose et au puls trad dnas un délai de 3 mios snaivut la réception de cette lettre, les petiars sus-indiquées dornvet orivur une négociation en vue de la rédaction d'un naouevu txtée ;

- les donistpiisos de l'accord dnot la révision est demandée rsnoreett en vuiguer jusqu'à la couscolinn d'un nuevol acrocd ou, à défaut, sornet menuintaes ;

- les dioistnispos de l'avenant potnrat révision se ssuetnurbtoit de pelin doit à cllees de l'accord qu'elles mfindioet et sornet obslpepoas à l'ensemble des eeprolyums et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à pairtr du juor qui sviura son dépôt auprès du svicere compétent.

### Article 3.4

Dénonciation

Cet aorccd prruoa être dénoncé, tnlamoteet ou partiellement, à tuot moment, par les ornsnaiiatogs signataires, dnas les cnotodiis prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail, par lterte recommandée aevc accusé de réception, et dnas le repect d'un délai de préavis de 3 mois.

### Article 3.5

Dispositions rveilaets aux priorités du paln de footirman et du DIF

Pour aiefnfr le cnetnou des anxenes I et II rleeaivts aux priorités du paln de foomratin et du DIF, les oiaisgotnrns siirnatgaes décident de friae appel au réseau niaoatnl des OPCAREG, chargé de firae trrs rdpimnaeet un " état des luiex " de la fmoairton dnas les SIST.

### Article 3.6

Bilan

Un bialn régulier des modalités de msie en ouevre des doiiisinpotts de l'accord, panenrt la forme d'enquêtes périodiques auprès des SIST, est fiat par la CPNEFP, dnas le rcspeet des dntssiipois qui lui snot applicables.

### Article 3.7

Dépôt

Le présent accord, établi en vteru des airclets L. 132-1 et snatvius du cdoe du travail, est fiat en un nbmroe ssifuanft d'exemplaires oiarguinx puor rsieme à ccahune des orsgtinanaios sretaiinags et dépôt dnas les ctodnnois prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 28 nbvorem 2006.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

### Priorités paln de formation

Sont considérées cmroe pioiariertrs au ttire du paln de formation, en treems de pisre en chagre financière, les aioncts suivantes, telles que prévues par l'article L. 900-2 du cdoe du tivaarl :

- les ationcs d'adaptation, de mteiiann dnas l'emploi et de développement des compétences des salariés ;

- les aiconts de promotion, ntoaemmnt cleels qui ont puor ojbet de permtrere d'acquérir une qufiatlaociin puls élevée ;



- les actions de prévention ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences ;
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valoir leur expérience.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquiescer une qualification reconnue dans la profession collective applicable dans les services professionnels de santé au travail ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les obligations suivantes s'appliquent :

- l'organisation de l'entreprise (organisation) et l'ambiance de travail ;
- pluridisciplinarité ;
- prévention en santé au travail ;
- l'hygiène et la sécurité d'un SSIT ;
- l'ergonomie ;
- réglementation en santé au travail ;
- l'information et NITC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
- ...

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006*

#### Priorités DIF

Sont considérées comme prioritaires au titre du DIF, en outre de

## Adhésion par lettre du 3 février 2009 du SNPST à la convention collective

*En vigueur en date du 3 févr. 2009*

Toulouse, le 3 février 2009.

Le syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST), ex-syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), 12, impasse Mas, 31000 Toulouse, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

## Accord du 11 septembre 2009 relatif à l'intitulé de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le comité interprofessionnel de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME),
Syndicats signataires	La fédération santé et sociaux CDFT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CTFC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; Le syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST),

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par l'article L. 900-2 du code du travail :

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquiescer une qualification élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences ;
- les actions permettant de réaliser un congé de bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valoir leur expérience ;
- les actions de développement des compétences.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquiescer une qualification reconnue dans la profession collective applicable dans les services professionnels de santé au travail ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les obligations suivantes s'appliquent :

- l'organisation de l'entreprise (organisation) et l'ambiance de travail ;
- pluridisciplinarité ;
- prévention en santé au travail ;
- l'hygiène et la sécurité d'un SSIT ;
- l'ergonomie ;
- réglementation en santé au travail ;
- l'information et NITC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
- ...

Monsieur,  
Le syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST), ex-syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), porte à votre connaissance qu'il est signataire de la convention collective du personnel des services professionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 et de l'annexe « Credas » réglant les dispositions particulières aux cadres.

Etant déjà signataire de l'accord du 1er décembre 1986, annexé réglant les dispositions particulières aux médecins du travail, le SNPST adhère désormais à la totalité des clauses de cette convention collective.  
Nous vous prions d'agrées, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Les parties au présent accord conviennent que l'Accord du 20 janvier 2009 « relatif à la révision de la convention collective du personnel des services professionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 » mentionné l'intitulé de la convention collective Naïalnt n'a pas été conclu dans le respect de l'article 4 de l'annexe Convention, et ne trouve donc pas à s'appliquer.

Aussi, parmi les accords signés depuis le 1er janvier 2009, les termes « l'ensemble des services professionnels de santé au travail » sont remplacés par les termes « l'ensemble des services professionnels de médecine du travail ».

Cette modification n'affecte l'ensemble des dispositions de ces accords n'ayant pas été frappés d'opposition majoritaire.

L'Accord de siaraels du 20 jeniavr 2009 est ainsi cromofne au txtée négocié, hros tutoe référence à l'Accord révisant la cflsaticsiioan annulé, et hros toute référence à l'Accord révisant l'intitulé de la Cnevtoinou collective.

Chaque osrtogianian saintrigae ou adhérente puet dadenemr la révision de tuot ou praitte du présent aoccrd solen les modalités définies à l'article 4 de la ctovnnioen ctelvicloe du pnsnereol des scrives ipritntserreenes de médecine du taarivl du 20 jliliuet 1976 .

## Dispositions finales

### Article 1.1 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée.

### Article 1.2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent arccod prned efeit au 1er jievanr 2009.

### Article 1.3 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

## Accord du 1er décembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FAFSS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

Les dtioiisnspos du présent accord cernenont les SSIT visés par l'article 1er de la cnivtneoon ctoviclle nationale, étendue par arrêté du 18 orocbte 1976.

Article 2 - Objet de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

L'objet du présent arccod est d'entériner la cmomoiissn piiarrae nlaaotnie de branche, de déterminer les modalités de pioiaittarpcn des pirteaenars souicax à ltaide commission, de feixr ses règles de fnonetmcneoint et de mttre en pclae les moeyns y afférents.

Article 3 - Commission paritaire nationale de branche

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

#### 3.1. Composition

La cosioimsmn ptiarraie ntnaiolae de brcnahe réunit les oasiontnagris scdiynlaes de salariés représentatives au paln naaitonl et la délégation d'employeurs des SIST. Elle est constituée cmome siut :

? 3 mreembs désignés par chancue des 6 oanosrinitgas slydnacis représentatives de salariés soeln les modalités saetiuvns :

? au mions l'un des mbeerms diot être salarié d'un sivecre

### Article 1.4 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Cet arccod prruoa être dénoncé, tlatnemeot ou partiellement, à tuot moment, par les oiniaoatgnrsr signataires, selon les modalités définies à l'article 3 de la cntovneion ctliovece du poenernsl des seirevcs inrsteirtpeeners de médecine du tiarval du 20 jliliuet 1976 et dnas le rcpsset des alcirets L. 2261-9 et sviatnus du cdoe du travail.

### Article 1.5 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent accord, établi en vetru des acietlrs L. 2221-2 et svtanious du cdoe du travail, est fiat en un nrombe sunffsait d'exemplaires oiagniurx puor rsemie à cuhncae des ogaiitannors sitgnaeairs et dépôt dnas les contiinods prévues par les atielrcs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Le CSIME aicmclora les formalités nécessaires aifn d'obtenir l'extension du présent accord.

iteirterpersens de santé au tavrail ;

? l'un des mmrebes peut, au lbrie choix des ogtoiasrainns syndicales, être un exeprt ;

? la délégation des eyrlpueoms ne puet excéder en nrbmoe cllee de l'ensemble des oaotagnirnsis syndicales.

Les onaiatrsionigs secdynilas cumquomoenint au CMISE cquahe année la ltsie des représentants mandatés à la cimmsioon patiarire naltoaine de bhcrane dnas les contidinns précitées en identifiant, si possible, un ieructeotunr privilégié puor cncuhae des otrniigaonss syndicales.

Afin de fiactelir leurs roalietsns aevc le SSIT dnas lqeuel chucan des représentants mandatés à la coiomimssn piaratire noialatne de bcnahe travaille, le CMSIE cqimnourmeua également aux SSIT concernés les nmos des intéressés.

3.2. Négociation périodique de la covonetnin ctelvicloe du psoenrenl des sereivcs ietrtpsrienes de médecine du travail

La cmssmioion prtiairae nniaatole de bahrnce négocie les arccods ctliolefcs au naeviu de la bchrane psnrflonsoleie représentant les seevircs ieenrsetirrpents de santé au travail, conformément aux dtiopnissios légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sjetus eanrtnt dnas le camhp de la ctenonvain covtllicee du perensnol des sierevcs ierietnnspteterrs de médecine du travail.

3.3. Rpeapl des aretus ietncsnas cneninoeelotvlns exentatsis prtaincaipt au diguolae social

Il est rappelé que les areuts ieacontss patpraniict au dgloiaue saoiel constituées par le CMISE et les oinriogatasns saidcenlys snot :

? la csoomimismn patirraie nontilaae de l'emploi et de la fooatrimn (CPNEFP) ;

? la cisomoiissn praiairte noalinate d'interprétation de la cvtoneinon cvctileloe ;

? la cmomsoiissn praaitrie nlnntaoaie de colniicoitan ;

? la cmioissomin de sviui de l'accord-cadre sur la réduction du tpmes de travail.

3.4. Faculté de créer des gurepos de tiavral paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail par thèmes ; elle en fixe les modalités et les modalités de fonctionnement.

### 3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier de négociation :

A chaque début d'année, en fonction des objectifs de négociation et de la conjoncture de travail, les partenaires sociaux établissent le calendrier prévisionnel des réunions.

Le calendrier prévisionnel peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier est aussitôt notifié par le CSIME à l'ensemble des parties.

Organisation des réunions :

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CSIME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins deux semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée conjointement en cohabilitation à chaque fédération sylvicole et par courrier aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

? d'un compte rendu relatif aux décisions de la réunion précédente, établi par un représentant du CSIME ;

? des documents préparés pour la réunion par le CSIME et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées à l'article 5.2) équivalant au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CSIME. Si tel est le cas, le CSIME doit en être préalablement informé.

#### Article 4 - Groupes de travail paritaires

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

##### 4.1. Objectifs des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

##### 4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, les membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CSIME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des époux ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

##### 4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche.

Article 5 - Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

##### 5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service d'intérêt général de santé au travail, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

##### 5.2. Modalités de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux articles 3.1 et 3.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services d'intérêt général de santé au travail. Il n'est pas imputé sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des fonctions de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion d'une demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires soit de négociations d'une journée.

##### 5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le CSIME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

? frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF, 2<sup>e</sup> classe (ou celui de la RTAP en région parisienne), le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les tickets de transport sont échangeables une heure avant ou après le départ prévu ainsi que les tickets de transport achetés moins d'une semaine avant la date prévue de réunion et comprennent également les frais d'assurance annuels ;

? frais d'hébergement : remboursés dans la limite de 150 % du tarif URSASF (à titre indicatif : 60,30 € valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010) ;

? frais de repas : remboursés dans la limite de 115 % du tarif URSASF (à titre indicatif : 16,80 € valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010).

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CSIME et que l'assurance annulation du titre de transport ne peut pas être mise en œuvre, les frais qui auraient été préalablement engagés sont remboursés par le CSIME dans les conditions précitées.

#### Article 6 - Dispositions finales

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010*

Le présent accord est conclu, à titre expérimental, pour une durée de 12 mois. Il est applicable à compter de sa date de signature. Chaque organisation syndicale ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale du personnel des services d'intérêt général de santé au travail.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations syndicales signataires, dans les

cionnditos prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

## Article - Préambule

### Avenant n° 1 du 20 janvier 2011 à l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; FSS CFC ; FSAS CGT.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2011

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 13 janvier 2011 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des services intervenants de santé au travail (SIST) au titre de la formation professionnelle prévue à l'article 3.2.2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la vie de la formation professionnelle tout au long de la vie.

### Accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FNSS CFC.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

### Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail intervenants (SSTI) (1) visés par l'article 1er de la loi n° 83-671 du 13 juillet 1983 relative à la formation professionnelle continue, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent conformément à la loi du 4 mai 2004 (2) relative à la formation professionnelle continue tout au long de la vie et au dialogue social, ainsi qu'à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue tout au long de la vie.

### Orientations générales

Le présent accord s'inscrit dans l'évolution constante des SSTI induite notamment par les nombreux défis socioprofessionnels législatifs. La contribution des équipes pluridisciplinaires, combinée à la démographie médicale, conduit les SSTI à faire évoluer leurs organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel.

Les SSTI considèrent qu'une véritable politique de formation est un levier déterminant pour créer le cadre de travail favorable au développement des compétences professionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2010

Les professionnels de la branche professionnelle, représentant les services intervenants de santé au travail (SIST) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, souhaitent assurer la qualité du dialogue social. À cette fin, le présent accord a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, ainsi que des moyens nécessaires.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.2.2 précité :

« Article 3.2.2

Montant et durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue

Les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue les montants suivants :

? 2,2 % au moins de la masse salariale, dont 1,5 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la prise en compte de l'année 2010 et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an à compter de l'année 2010 ;

? 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la prise en compte de l'année 2011 et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an, à compter de l'année 2011. »

de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés et des employeurs dans les SSTI. Dans cet objectif, ils souhaitent donner aux salariés des SSTI, les moyens adaptés à leurs besoins en compétences et en qualifications.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail et pour garantir l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les organisations représentatives du présent accord se donnent pour objectif :

? de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;

? en permettant au cours de sa vie professionnelle d'acquiescer un diplôme ;

? en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretien, bilan de compétences, VAE, parcours de formation) ;

? en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation en cohérence avec la politique du SSTI ;

? en favorisant une qualification pour les jeunes, les diplômés d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

? en permettant l'accès à une formation qualifiante pour les salariés ;

? en favorisant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour tous les salariés ;

? d'inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente qui tienne compte des besoins exprimés ;

? par les salariés lors des négociations ;

? et du rôle des salariés en matière de formation :

? par la commission de contrôle qui est informée des orientations de la branche ;

? par les organisations représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT), notamment lors de la présentation du plan de formation par la direction ;

? par la commission médico-technique.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SSTI.

? de reconnaître que les SSTI ont la responsabilité de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :

? constituer un dialogue social constructif avec les organisations représentatives du personnel ;

? diffuser de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés ;

? diffuser de l'information sur les priorités de la formation aux

rspeesblons des eennetrts pieosfenrnsls ;  
? d'fesiur de l'information nécessaire à l'élaboration des poarurcs poierenlssfons ;  
? mrette en adéquation les bensois du STSI et les binoess des salariés en matière de frtmoain ;  
? metre en ?uvre la gteiosn prévisionnelle des elpmios et des compétences (GPEC). Il est rappelé qu'elle contstue une tqinueche préventive de gtieson des rcoeseruss heaiunms qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vsie asni à réduire de façon anticipée les écarts etnre les boeniss et les resescrous en terems d'effectifs et de compétences du STSI ;  
? ppoesorr des fnimoraots adaptées puor les tuvilreaals handicapés (lieu, accessibilité des loaucx ?) ;  
? fevraosir l'organisation de fatoornims sur le tmpes de taarvil ;  
? fovaseirr les fonritaoms diplômantes ;  
? d'assurer le développement pesrisfoennol cinnotu (DPC) puor les pofoselnsnries concernés.  
Un bgudet et des jorus de fotionran spécifiques doivent être dédiés à ces aonitcs de formation.

? d'inciter les STSI à développer la farotmion pefsoeoilnsnlre en lein avec le proejt de scrveie ;  
? d'inciter les STSI à mrette en ?uvre une piquitole dqaiunmye de qiitiafacuoln du pnesenrol en ctoceniotarn avec les iisnntuotts représentatives du personnel.

Enfin, en aiatopplcin de l'article 13.2 de l'accord-cadre du 24 jenaivr 2002 sur l'organisation et la durée du tavairl ectiefff ivrentneu dnas le crdae de la cotvneionn ccelovitle du penrnseol des sviceres ireierpeenstrnts de médecine du travail, il est rappelé que les seveircs de santé au tviraal ineetisrnperrrets « s'engagent à ce que les médecins du taivral psieunst participer, dnas totue la musere du possible, à des activités luer patetnmert de tniar à jour, d'étendre et de cumiuemqnor leurs cisoansnnecas dnas le dnmoaie médical et particulièrement cleui de la médecine du travail, et également ptiiperacr à des congrès de luer spécialité ou de spécialités ayant un rrrpaot avec les spécificités de luer activité médicale au sien des SMIT qui les emploient, dnas le rcspeet des règles déontologiques et des tetxes réglementaires spécifiques aux porsnfsosies médicales ».

(1) *Abréviation utilisée par la suite.*

(2) *Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (Journal oeicifl du 5) reilvtae à la firomtoan pniooenlferlssse tuot au lnog de la vie et au diluagoe social.*

## Article - Titre Ier Outils de gestion des compétences

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

La fiotomarn pnlsorfsneeiloe représente un outil inadensspbile puor aittdenre les oeftijcbs opérationnels des scveiers de santé au travail.

Pour idtinieefr les benisos de frooamtin et pmtrtee à cuhaqe salarié d'être acuetr de son évolution professionnelle, des moyens snot mis en pacle et sroent développés progressivement. Ils snot décrits et présentés ci-après et porruont fraie l'objet d'adaptations.

Le dsoiipstf du bailn de compétences est régi par les dispotsniois légales en vigueur.

### Chapitre Ier Entretien professionnel

Article 1.1.1 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Chaque salarié aaynt au monis 2 années d'ancienneté dnas le STSI qui l'emploie, bénéficie tuos les 2 ans, d'un eetnietrn pfoornesinesl réalisé par le STSI dnas les cinoiotnds fixées par l'article 1.1.3 ci-après. Il cncneore uuneeminqt la forotaimn

peoniorfnsllese et le pcarorus psfnnoorieesl du salarié.

Toutefois, puor les salariés d'au moins 45 ans, l'employeur oansrige cet entretien, appelé communément l'entretien de scooede ptaire de carrière, dnas l'année qui siut luer 45e anniversaire.

Article 1.1.2 - Objectif

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

L'entretien peisosorefnl est destiné à pmrttreee au salarié d'élaborer son perjot pisefsnnoerol à paritr de ses shiuotas d'évolution, de ses compétences, et au rregad des pvitspereecs de développement du SSTI.

Lorsque l'entretien de sdnecoe parite de carrière est organisé, l'employeur ifmonre le salarié ntaeonmmt sur ses dirtos en matière d'accès à un blian d'étape professionnelle, à un blain de compétences ou à une aciton de professionnalisation.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien pfoosroeinnesl (entretien de senocde pirate de carrière compris) puet lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne puet être abordée lros de l'entretien professionnel.

Article 1.1.3 - Mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Si le salarié dmndae l'organisation de l'entretien, celui-ci diot être organisé dnas un délai de 3 mois.

Il est cnudoit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté anayt bénéficié d'une frtioamon adéquate.

Afin d'apporter pnleie efficacité aux eetinnrets prévus par le présent chapitre, le salarié diot être prévenu de la dtae de l'entretien au moins 2 snaemies à l'avance aifn de lui prtetemre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé nmaeontmt sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le tpeps consacré à cet eeritnetn pnoenfrieossl est considéré cmmoie du tpeps de tairval ecftfeif et rémunéré comme tel.

Au crous de cet entretien, snot neanmmtot abordés les potins savnitus :

? les mnyoes d'accès à l'information sur les dissifpitos raefitls à la fmotiaron et à l'orientation des salariés tuot au lnog de luer vie pinlfnlressoeoe ;

? l'identification des évolutions peolfersesonnlis qui prenauriot être définies au bénéfice du salarié et du STSI dnas lueeq il est employé, puor lui pertmerte d'améliorer ses compétences ou de rerofnecr sa qaaculoitfn ;

? les ivittanieis du salarié puor l'utilisation de son DIF ;

? les pintooiosrps en matière d'actions de frtmoain professionnelle.

Pour les salariés âgés de puls de 45 ans, l'employeur les imfrnoe nmentmaot de lrués drotis en matière d'accès à un balin d'étape professionnel, à un bialn de compétences ou à une aiotcn de professionnalisation.

Dans tuos les cas, l'entretien dnone leiu à la rédaction d'un docunmet relpanapt les pprainciux ptoins évoqués, les ainoctb de frmiootan proposées puor premttree la réalisation des oecbftjis identifiés lros de l'entretien et les cemairontmes du salarié. Ce dunmcoet est signé par l'employeur, ou son représentant, et le salarié. Un exmiplerae est rmies au salarié.

L'employeur ou son représentant s'efforcera de réaliser cet ettreienn à une période pnaeremttt sa psrie en cpnote dnas la définition de la pouqilite de fiatomron et des atnoics de fitormaon de l'entreprise.

Les ptopriosnios d'actions de fitomaorn qui snot feaits au salarié,

lros ? ou à l'issue ? de cet eirtneten professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dnas une anxene séparée de son posrsapet faimotorn tel que défini au ctrpahie II du présent accord.

L'entretien peeiisronfonl est une opportunité dnnt le salarié puet bénéficier snas qu'il ne psiuse lui être imposé. Le reufs d'y patrpceir ne puet entraîner acunue sanction.

## Chapitre II Passeport orientation et formation

### Article 1.2.1 - Objectif

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Afin de fisvaeror sa mobilité intnere ou externe, cuqhae salarié diot être en msuree d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses adptuiets professionnelles, aiesqcs dnas le cdare de la foimrtaon iniilate ou pnirssoonelelfe continue, ou du fiat de ses expériences professionnelles. Le paorsspet orotieniarn et fimtoaron est un donecumt pnsoneerl qui a puor ojbet de cnetinor et de rcsneeer ttueos ces informations.

Le pesorsapt oittinaeorn et fmatrooin a puor oectbjif d'offrir au salarié un oiutl de traçabilité de ses froitanoms et de ses compétences.

### Article 1.2.2 - Cadre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Dans cette perspective, tuot salarié qui le situhaoe établit son pposaesrt oinietarotn et formation, qui rstee sa propriété, et dnnt il gadre la responsabilité d'utilisation et qu'il puet cqquemiuonmr à l'employeur.

L'employeur tmnrseat au salarié, tuos les 2 ans, lros de l'entretien professionnel, un dumneoct ou sa msie à juor retraçant les fioaronmts réalisées et les expériences peeenslonifsrols aesiuqcs au sien du SSTI.

La modélisation du praepsost est élaborée par le fdnos prtariaie de sécurisation des prrcaos prieneoslnsofs (FPSP) : <http://www.passeportformation.eu>

Les modalités de msie en ?uvre du ppaersost oitatreion et fotmrioan snot cnnoemfs aux doitssionips légales et réglementaires.

Il reste un dcnunmeot pennsreol ceonnatt des déclarations rédigées par son tliaiutre et rnsceee namoenmtt :

Formation iltainie :

? les diplômes et les tetirs obtenus, ansii que les aptitudes, csnnaeacoisns et compétences ascuiqcs sbeuepilscts d'aider à l'orientation ;

Formation plfesinnersoloe ctuoinie :

? les ifimatrnonos rlieiecleus à l'occasion d'un eernttien professionnel, d'un bailn de compétences ou d'un balin d'étape posnorfeiensl ;

? les expériences pnsoolersleinfes auqcsises lros des périodes de stage ou de fomroatin en erprnieste ;

? les qnouiialfatis oebtnues ;

? les aonicts de fitoamron pprecsteis par Pôle eomlpi ;

? les actnios de fatormoin mesis en ?uvre par l'employeur dnas le cdare du paln de fotamorin ou reaevlnt de l'initiative iilnieludve dnas le crdae du DIF, de la période de posnonofaiitslesiran ou du CIF ;

? les activités telaotrus exercées ;

? le ou les eoimlps occupés dnas une même errstinpee ou dnas un même STSI dnas le cadre d'un ctrnaot de tivaarl et les activités bénévoles, ansii que les connaissances, les compétences et les autditeps pneolfloeirsesns miess en ?uvre dnas le cadre de ces eilopms et de ces activités ;

? dnas une annexe, les décisions en matière de fomoritan qui ont été peisrs lros ? ou à l'issue ? des enteietnrs prioonnesfests dnnt il auairt bénéficié.

## Chapitre III Validation des acquis de l'expérience

### Article 1.3.1 - Public

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Chaque salarié puet bénéficier de la vldtoaain des acquis de l'expérience (VAE) (1) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un ctefiircat ou d'un trite éligible à ce dispositif. L'expérience du bénévolat puet être pirse en compte.

Les salariés visés doeivnt aovir exercé padnnet au minos 3 années, cnnouites ou non, une activité poerfnionelsse en ropprat avec le titre, ciciraffet ou le diplôme recherché.

(1) *Abréviation utilisée par la suite.*

### Article 1.3.2 - Mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

La VAE puet être msie en ?uvre :

? à l'initiative du salarié dnas le crade du congé de vaiitlodan des aqicus de l'expérience ou dnas le cdrae du diort ivudiniedl à la fiarootmn dnas les cas définis aux artlcies 2.2.1 et stauvnis du présent accord, ctmpeo tneu des priorités définies par la bachrne ;

? à l'initiative de l'employeur ciejmetnnoot avec le salarié, le cetensnmenot de ce dreiner étant requis. Les oaiiasingrnts snriaeagtis du présent arccod rpaelpent que le rfeus d'un salarié de cosenitr à une aiotcn de VAE ne ctioustne ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Les STSI ftnieolcairt le rroecus à la VAE dnas le cadre de l'évolution des compétences et des qualifications.

### Article 1.3.3 - Cadre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Congé de vlaaotdiin des aucqis de l'expérience :

Le congé de vialatdion des auiqcs de l'expérience est oruevt à tuot salarié dnas les cnindtoois prévues par le cdoe du travail.

Il ne puet excéder 24 hreues de tpmes de travail, consécutives ou non, et cisntuote une ariootsaiutn d'absence dnas cette limite. Cttee durée est assimilée à une période de tariavl eetcfiff puor la détermination des ditors liés à l'ancienneté.

Le salarié diot fuoelmrr une dademne auprès de son emoyelupr au monis 60 jrous anavt la dtae de début des aocints de validation, en retrpacnset le fmalsorime prévu par la réglementation en vigueur.

L'employeur dsspioe alors d'un délai de 30 juros puor denonr une réponse au salarié, dnas les ctinodinos prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire a droit, dès lros qu'il a ontebu de l'organisme patriariae la psrie en crgahe des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à clele qu'il airuat perçue en tnavailalart normalement, dnas la lmtiie précitée.

À l'issue du congé VAE, le salarié diot présenter une ataiettotsn de fréquentation evetifcfe fouinre par l'organisme habilité à délivrer le ciaitecrtf de qualification, le tirtre ou le diplôme concerné.

Sauf emnggeneat contractuel, l'employeur n'a pas d'obligation de reconnaître la quofalictaiin acquise.

Actions de vaiatlidon des acqius de l'expérience à l'initiative de l'employeur :

Dans le cas où les actnios de vaditliaon des acqius de l'expérience snot financées par l'employeur dnas le crade du paln de formation, une cenionovtn diot être cclunoe entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ? ou cchaun des omraseigns ? qui ineretnvt en vue de la vadaioltin des aqicus de l'expérience

du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les conditions de formation des personnes concernées :

? diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;  
? période de réalisation ;  
? conditions de prise en compte des frais afférents aux atouts  
pertinents aux salariés de faire valider les acquis de leur  
expérience.

La signature par le salarié de ces conditions implique son  
consentement.

Utilisation du droit individuel à la formation (DIF)(1) :

Le salarié peut solliciter auprès de son employeur l'utilisation des  
droits acquis au titre du DIF, afin de suivre des actions de  
qualification des acquis de l'expérience, conformément aux articles  
2.2.1 et suivants du présent accord.

Dans les 3 cas visés ci-dessus, le salarié dispose d'un temps de  
préparation supplémentaire aux épreuves correspondantes à du  
temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

(1) *Abréviation utilisée par la suite.*

Article 1.3.4 - Effets de la VAE  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative du salarié,  
l'employeur peut, en fonction des besoins existants dans le SSTI,  
permettre au salarié d'accéder à une formation correspondante aux  
acquis qu'il a acquis.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur,  
l'obtention de la qualification doit être renoncée au sien du SSTI  
et le salarié doit accéder en priorité, dans un délai de 1 an à  
l'issue de la formation, aux formations disponibles correspondant  
aux acquis acquis.

Article 1.3.5 - Prise en charge financière  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation  
des acquis de l'expérience est assurée par :

? le droit au congé VAE, en cas de démarche initiée par le  
salarié ;

? et, le cas échéant, par l'OPCA ou le STSI en cas de démarche  
accompagnée financièrement par le SSTI, au titre du plan de  
formation, dans les conditions prévues aux articles 2.1.1 et  
suivants du présent accord ;

? en cas d'utilisation des droits acquis au titre du DIF, dans les  
conditions de prise en charge prévues aux articles 2.2.1 et  
suivants du présent accord, selon que l'action se déroule pendant  
ou en dehors du temps de travail.

Il est précisé que la participation d'un salarié à un jury d'examen  
ou de VAE, lorsque ce jury intervient pour délivrer des  
certificats de compétences au RNCP, entraîne dans le  
cas de la formation professionnelle continue. En conséquence,  
pendant l'absence du salarié, l'employeur maintient  
intégralemment sa rémunération. De même, l'employeur prend en  
charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

## Article - Titre II Dispositifs de formation

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les dispositifs de formation comprennent le congé individuel de  
formation, la période de professionnalisation et les contrats de  
professionnalisation conclus par les personnes physiques légales en  
vigueur.

## Chapitre Ier Plan de formation

Article 2.1.1 - Élaboration du plan de formation  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Le plan de formation est établi chaque année à l'initiative de la  
direction du STSI sur la base du projet de stratégie pluriannuelle  
conjugué aux besoins identifiés.

Il prend en compte des avis éventuellement émis par la  
commission médico-technique et par la commission de formation  
lorsqu'elle existe, sur les besoins de formation des personnels  
des SSTI.

Le plan de formation est présenté, pour avis, par l'employeur au  
comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel selon  
les dispositions réglementaires et législatives en vigueur.

Il comprend les actions que le STSI peut organiser lui-même  
(formation interne) et celles qu'il met en place par le biais de  
contractants avec des organismes de formation (formation  
externe).

Quelle qu'elle soit organisée en interne ou en externe, l'action de  
formation doit être réalisée selon un programme préétabli.

Ce programme doit préciser, en fonction des objectifs  
déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et  
d'encadrement, ainsi que les modalités de suivi de son  
exécution.

S'agissant des formations internes, les actions de formation (sauf  
le bannissement de compétences) peuvent être organisées par le STSI lui-  
même, dans ses locaux ou à l'extérieur.

Pour être imputables, les actions de formation internes sont  
similaires aux mêmes formations que les formations externes,  
c'est-à-dire qu'elles doivent correspondre aux différentes  
catégories d'actions de formation définies dans le cadre du travail  
et de formation :

? un objectif ;  
? un programme ;  
? des moyens pédagogiques et un encadrement ;  
? un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des  
résultats ;  
? une liste d'émargement et la copie des feuilles imputées sur  
cette formation.

Article 2.1.2 - Contenu du plan de formation  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Le plan de formation doit différencier précisément les actions de  
formation en deux catégories. Cette distinction permet de  
déterminer le régime des heures de formation quant à leur  
rémunération et à la possibilité de les effectuer dans ou hors  
temps de travail.

Actions d'adaptation au poste et actions liées à l'évolution des  
compétences ou qui participent au maintien dans l'emploi (catégorie 1)

Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont un effet immédiat et un lien direct avec les tâches  
professionnelles exercées par le salarié. Les compétences acquises  
sont immédiatement réutilisables par le salarié pour occuper son  
poste de travail. Elles sont à caractère opérationnel.  
Toute action suivie dans ce cadre continue un temps de travail  
effectif et donne lieu au maintien de la rémunération  
conformément à la réglementation en vigueur.

Actions liées à l'évolution des compétences ou qui participent au  
maintien dans l'emploi

Ces actions de formation prennent en compte les évolutions  
technologiques, les changements de méthodologie et  
d'organisation.  
L'objectif de ces actions est le maintien dans l'emploi. Les  
compétences acquises ne sont pas nécessairement utilisées par  
le salarié dès son retour de formation.

L'employeur veille au maintien de la capacité de ses salariés à occuper leur emploi.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu au paiement de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

#### Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Ces actions peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Un accord écrit entre le salarié et le STSI peut, par ailleurs, prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le STSI d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Cet accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Dans ce cadre (formation réalisée hors temps de travail), l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent, d'une part, sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux formations professionnelles proposées aux salariés nouvellement recrutés à l'emploi occupé.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation de son accord dans le délai susvisé ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les ressortissants étrangers bénéficient pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### Article 2.1.3 - Actions de formation prioritaires

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les priorités prévues une prise en charge financière au titre du plan de formation sont définies en annexe du présent accord.

Les priorités peuvent évoluer chaque année pendant la durée du présent accord. La CFNEPP est chargée à cette fin de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

## Chapitre II Droit individuel à la formation DIF

#### Article 2.2.1 - Objectif

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

La mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue, entre autres, par le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation, dont tout salarié bénéficie chaque année.

Il est rappelé que le droit individuel à la formation est un dispositif mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur. Il se distingue, en conséquence, du plan de formation.

Le droit individuel à la formation peut être utilisé au titre des actions de formation continues, notamment de bilan de compétences et d'actions de validation des acquis de l'expérience.

#### Article 2.2.2 - Public

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous réserve de l'ancienneté et d'un délai de référence de 1 an dans le STSI qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également du droit individuel à la formation en dehors du temps de travail, lorsqu'ils justifient de 4 mois consécutifs à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

#### Article 2.2.3 - Période de référence

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les salariés sous contrat à durée indéterminée et à temps plein acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, qu'ils peuvent utiliser après 1 an d'ancienneté dans le STSI. Cette durée de 20 heures est calculée proportionnellement pour les salariés à temps partiel.

Ce droit peut être cumulé d'une année sur l'autre dans la limite de 6 ans pour les salariés nouvellement recrutés à temps plein et de 120 heures, quel que soit le nombre d'années, pour ceux à temps partiel.

Le décompte des droits et l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du droit individuel à la formation se font sur la base de l'année civile, soit au 1er janvier de chaque année.

#### Article 2.2.4 - Cadre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié liée à un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, de congé de formation, est intégralement prise en compte. Il en va de même pour les périodes d'absence pour congé de maladie ou maladie professionnelle.

Le droit individuel à la formation est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, pour toute action de formation professionnelle, d'évolution ou de promotion, les salariés peuvent bénéficier que le salarié pourra réaliser son DIF, en totalité ou en totalité sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la formation éligible au DIF concerne une formation prévue au plan de formation du STSI, elle pourra aussi se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié.

#### Article 2.2.5 - Actions de formation prioritaires

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les priorités prévues une prise en charge financière au titre du DIF sont définies en annexe du présent accord.

La CFNEPP est chargée de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

#### Article 2.2.6 - Mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

La durée d'utilisation des droits ouverts au titre du DIF relève de l'initiative du salarié. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des besoins de l'entretien professionnel.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, 3 mois avant la date de début de la formation.

Toutefois, il peut être fixé des modalités différentes de demande de la demande, par accord d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par décision unilatérale prise après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, de l'ensemble des salariés.

L'employeur répond par écrit une réponse dans le délai de 1 mois, le point de départ du délai étant la date de remise ou de



première présentation du cuieorrr au SSTI.

L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes, pendant le délai de 1 mois suivant la demande du salarié, vaut acceptation.

Chaque salarié est informé au moment de l'état de ses droits, selon les modalités déterminées par le SSTI.(1)

(1) Le premier alinéa de l'article 2.2.6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail.  
(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 2.2.7 - Portabilité du DIF  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

Salarié dont le contrat de travail est rompu

Tout salarié dont le contrat de travail est rompu ou est arrivé à son terme peut notamment demander, pendant son préavis, à bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour servir une action de formation, de balin de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer, par écrit dans les délais de licenciement, le salarié de ses droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de les utiliser pendant son préavis et pendant son temps de travail. La demande du salarié pour en bénéficier doit intervenir avant la fin du préavis.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de balin de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit demandée et engagée avant la fin du préavis.

L'ensemble du dispositif n'est ni applicable en cas de rupture du contrat de travail pour cause lourde, ni en cas de mise ou de départ à la retraite.

Le salarié qui n'utilise pas ses droits à formation ne peut prétendre à aucune compensation salariale.

Salarié nouvellement embauché par le SSTI

Le salarié dispose d'un délai de 2 ans à compter de sa première embauche pour utiliser son reliquat de DIF (heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur).

Il peut alors utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

? après accord du nouvel employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;

? à défaut d'accord du nouvel employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation au titre de priorités de branche. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

L'employeur et le salarié peuvent décider d'un commun accord que la somme (correspondant au reliquat de DIF) peut être mobilisée pour financer une partie d'une action d'adaptation au poste de travail.

L'OPCA compétent pour financer le DIF est celui dont relève le nouvel employeur.

Article 2.2.8 - DIF et CIF  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

Lorsque, dans les 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FICENOGF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'employeur, ou l'OPCA dont il relève ou auquel il adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FICENOGF et dans la limite de l'intégralité des faits liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondante à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base fractionnée applicable aux cotisations de

professionnalisation.(1)

(1) La deuxième phrase de l'article 2.2.8 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

## Article - Chapitre III Fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

Les organisations professionnelles considèrent que le développement du secteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions formatives dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SSTI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SSTI dans les conditions prévues par les cotisations de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Le tuteur a pour missions :

? d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le STSI ;  
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;

? de participer à l'évaluation des acquis acquis dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les organisations professionnelles considèrent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification pour exercer cette mission.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SSTI, le tuteur doit disposer de temps nécessaires au suivi de l'activité du contrat ou de la période de professionnalisation. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les organisations professionnelles encouragent de limiter l'encadrement par le tuteur à 3 personnes.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de l'accord de branche du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors.

## Article - Chapitre IV Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

La période de professionnalisation, ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, vise à favoriser notamment l'élargissement des compétences, l'acquisition d'une qualification et le maintien dans l'emploi.(1)

Cette période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant les temps de travail.

Cependant, dans 2 cas, ces périodes peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors des temps de travail :

? soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de la réglementation en vigueur ;

? soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation du DIF. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à

son bénéficiaire de paeicrtpir à une acoitn de fartimoon ou à l'acquisition d'une des quioalaniticfs prévues par la réglementation en veugur :

? un diplôme ou un ttrie à finalité pelrliesofonnse icnsirt dnas le répertoire nntoial des ctifiaroinecits plnelonerfissoes (RNCP) (2) ;  
? une qlituaafociin poslonrlnfiisee reuncnoe dnas les cifiatoinlscsas de branche.  
Les périodes de pnsioinolasaeifosrtn snot oreveuts :

? aux salariés dnst la quiaotfliaicn est iitsasfnufne au rgared de l'évolution des tceohngelios et de l'organisation du tvarial ;  
? aux salariés rnaecorntnt des difficultés d'adaptation dnas luer elmpoi ;  
? aux salariés cpmnaott 15 ans d'activité poielnonrlsese ou âgés d'au mions 40 ans et jiusnifatt de 1 an d'ancienneté dnas le STSI qui les emploie, ntmmoet cuex qui snot concernés par une muesre entraînant une mfoidicaotin snllutatibsee de luer elpomi ;  
? aux salariés aynat sendsupu tuot ou pirtae de luer activité poorsnnleflseie ;  
? aux femmes qui rnrpneenet luer activité peonolrffssnelie après un congé maternité ;  
? aux hemoms et aux femmes après un congé parental.

Chaque salarié rpimlasesnt les coindntois fixées ci-dessus bénéficie d'une ifntoioramn personnalisée rvtaelie à la frolmue de la période de pitoinaenfssosrlan et aux fanmrtois aceeslibscs dnas ce cadre.

La durée de la période de pinnaiiafrlotsiseoon est définie d'un cmuomn arcocd etnre le STSI et le salarié ; elle diot être cohérente aevc l'objectif de pfirosnnohtiioeassn défini.  
Conformément aux dnispisotos légales, la période de pleiarisoainfoonsstn puet s'inscrire :

? à l'initiative du salarié, dnas le cdrae du DIF. Dnas ce cas, par accord écrit etnre l'employeur et le salarié, les heeurs de fomaitorn alceopcmis en dhoers du tpmes de trvaial peuvent, le cas échéant, excéder le mnatont des dtiros ovutres au ttrie du DIF dnas la lmiite de 80 hueers sur une même année cilvie ;  
? à l'initiative de l'employeur, en accord aevc le salarié, dnas le cadre du paln de formation.

Dans les duex cas, que les aoincts se déroulent puor tuot ou pitare en dorehs du tpmes de travail, l'employeur définit aevc le salarié avant son départ en fomiaortn la nurate des egntgmeas aqulxeus l'entreprise scsoiut si l'intéressé siut aevc assiduité la ftramioon et sisiaaftt aux évaluations prévues.

La prsie en carhge de la rémunération du salarié pnnedat la période de poitnnieosolsarfsan s'effectue selon les dipotioionsss en vigueur, reeenmvtipscet puor le paln de foirtmoan et le DIF.

Ce ditpsiof est utilisé en priorité puor les salariés handicapés.  
Tout salarié bénéficiant d'une période de pisoinfeastnsroaoln dssopie d'un tpmes de préparation aux épreuves de vdiiaoltin de ctete période, csrpdanrnoeot à du temps de taiarvl effcietf dnas la limite de 20 heures.

*(1) Le peeimr alinéa du cptrhae 4 est étendu suos réserve de l'application des donpsioitsis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)*

*(2) Abréviation utilisée par la suite.*

## Chapitre V Contrat de professionnalisation

### Article 2.5.1 - Objectifs

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Ce dioissiptf diot perttmere d'acquérir une qfaicotlauin :

? siot enregistree dnas le répertoire nntoial des ctirionfcieats pesooinlfeenrsls (RNCP) (1) ;  
? siot rnocuene dnas les claoaiinsitscfs de la cvionenton cvectilole nliaotnae ;  
? siot ornauvt diort à un cecraitit de qualification.  
Les oitsogananis sniaageitrs précisent l'importance qu'elles accoerndt à ce dipiotssif en ce qu'il premet :

? de sebissiniler les jenues à la rrchee d'un permeir eolpmi et les ddeenrmaus d'emploi en rerecche d'une noleuvle orientation, aux carrières de la santé au traavil ;  
? d'offrir à ces pbulics des qtniuliaifoacs pfseeoonslilerns

rueenocns dnas ce secteur.

*(1) Abréviation utilisée par la suite.*

### Article 2.5.2 - Public

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Dans le crdae de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le crntaot de pitaennsroifsilosaoon s'adresse, conformément à la réglementation en vuueigr :

? aux jneeus de minos de 26 ans snas qlclaituiffaon pnoniefrelssloe et à cuex qui vneleut compléter luer frotioman initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor pioouvr accéder aux qliaftanicoius visées ;  
? aux ddenmraues d'emploi de 26 ans et plus, dès luer iptoinriscn à Pôle emploi, lorsqu'une poasstolefianrioisnn s'avère nécessaire puor fvriseoar luer rteuor vres l'emploi.  
Dans les SSTI, snot considérés cmome pbiculs peirrrioiats :

? les salariés handicapés ;  
? les secrétaires médicaux(ales), le pnrseoenl adisirtimntaf et les infirmier(ère)s.

### Article 2.5.3 - Cadre

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Le cortnat puet prdenre la fomre d'un cantrot à durée déterminée ou d'un ctnoart à durée indéterminée.

#### 1. Contart de pseioanoosnfarsilitn de 6 à 12 mois

1.1. Cnarott cotamrpt des ainctos de fmiothroan ? évaluation et agcnpceomnmaet d'une durée égale à 15 %

Les acoitns de ftroomain prévues dnas le cratont de pniostaensaosiirlfn snot meis en ?uvre par un oirsnmgae de fmotraion erenxte ou par le secivre fmrooiatn du SSTI.  
Leur durée est égale à 15 % de la durée taltoe du contrat, snas puoivor être inférieure à 150 heures.

1.2. Canotrt cotaronpmt des ancitos de fotomrain ? évaluation et amnccoeenpamgt d'une durée supérieure à 15 %

Dans le but de rcrenofer l'action de qualification, la durée des aocints de frotioamn puet être supérieure à 15 % de la durée tlotae du contrat, snas puivoor dépasser 25 %, lqosure le bénéficiaire duidd catnort relève de l'un des plibucs sanuvits :

? les jeunes dunermaeds d'emploi n'ayant pas achevé un sencod cycle de l'enseignement secondaire, non tieaurilts d'un diplôme de l'enseignement scoiaenre ou non tiriletaus d'un diplôme de l'enseignement tcooihqnlgeue ou psnsineofoerl ;  
? les pneorness ayant ioprrtnmeu luer activité pfnenslroioesle puor s'occuper de lerus enfants, de luer cjinoot ou de lreus aendntscas en sotiiaun de dépendance ;  
? les pennoesrs de puls de 45 ans snas qcaitfaloiuun rennuoeu ou dnst la qtiuiiaolcfn ne prmeet pas d'accéder à un emlopi ;  
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tles que prévus à l'article L. 5212-3 du cdoe du travail, à l'instar des teuiaavrlrsls handicapés ;  
? les pneonress éloignées de l'emploi bénéficiant de dsisfitpois tles que nmmetoamt le reevnu de solidarité aivtce (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;  
? les demneurdas d'emploi tlieauirs d'un ttrie ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le basisn d'emploi.  
La durée des aotncis de fromiotan puet également être portée à 25 % de la durée tlaote du carontt luosrqe la fimtoaron mène à :

? un cracifielt de qotafiuilacn pnseonreflosile (CQP) ;  
et/ou

? un tirtre référencé ou une qtiicoialaufn perolefosnlisnie rconneue par un diplôme ;  
? un titre à finalité professionnelle, enregistré au RCNP ou dnas la cootennivn cltovilece nationale.

2. Crnoatt de ptaofonsiiloasseinrn d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du cantrot de pstlsiresifanionaoon puet être supérieure à 12 mois, dnas la ltiime de 24 mois, noematnt puor :

? les pnosenes seriots du système éducatif snas qfiolaiuictn posoelneflisnre rcnuonee ;  
? les peonsners dnout la qlioiufatacn plelfioesronnse est ifiustnsnafa au rgared des ctsnifialiscoas celvntonnelnieos puor le poste considéré (art. L. 6325-12 et L. 6325-14 du cdoe du travail).

Article 2.5.4 - Mise en œuvre  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les prcaours de frmotaon dioenvt répondre aux boniess réels des bénéficiaires et respecter, notamment, les ppcipnies de msie en ?uvre satinvus :

? une poainlatoinsrsen des prcaours de formation, en finotcon des csoneiasncans et des expériences de chcuau des bénéficiaires ;  
? une aanerctnle aallnit des séquences d'enseignement théorique et pratique, dnas ? ou hros de ? l'entreprise, et l'exercice d'une ou pesurulis activités professionnelles, en lein avec la (les) qualification(s) recherchée(s) ;  
? une évaluation ou ctefiirctaoïn des compétences acquises.

Dans un délai muxaimm de 2 mios à copmter de la dtae de snaugirte du contrat, le STSI diot examiner, avec le tairltuie du crotnat et le tuteur, l'adéquation ernte le pgommrare de foomiarn et les aqcius du salarié mis en ?uvre en stitioaun professionnelle, aïfn d'y aperpotr d'éventuels aménagements.

Lorsque le crnotat de ptoiaeosaoïnrfnlissn est à durée déterminée, celui-ci puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu oetbin la qaiiaoftiilcn envisagée puor cusae d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmioarn suivie, de maternité, de maladie, d'accident du trvaail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Tout salarié bénéficiant d'un carontt de psalfisoioanintoresn diosse d'un tmpes de préparation aux épreuves de vidaloatin csdenoapornrt à du temps de taviarl eieicfftt dnas la ltmiee de 20 heures.

Article 2.5.5 - Rémunération  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les osirgantioans sraetingais relnpeaplt que le dspioisif de rémunération aialcpbple est cluei fixé par la réglementation en vigueur.

Article 2.5.6 - Évaluation. – Validation. – Insertion professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

À l'issue du ctnorat ou de la période de professionnalisation, le SSSI, en laioisn avec l'organisme stnagraiie de la convention, met le tiratulie du ctoarnt en mesure de se rndree aux épreuves prévues.

Le tlurtiiae du ctoarnt est tneu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de voalitudan de la qaoltfuiician visée.

## **Titre III Dispositions finales**

### **Article 3.1 - Chapitre Ier Montant et durée de la contribution des SSSI au titre de la formation professionnelle continue**

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Pour 2013, les STSI s'engagent à cacrsoner à la fmaitroon plnofsireeolsne cnutnoie 2,4 % au moins de la msase salariale, dnout 1,7 % au ttrie du paln de formation, 0,5 % au trtie de la pfaeonslniooasiristn et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition puora être ruoientcde puor une nlluoee durée à déterminer d'un cmmuon accord.

Par ailleurs, le CIMSE réitère son eennggeamt à elmopyer tuos myenos de slbnoiiiasiten des SSSI, aïfn que l'ensemble des sceevirs meintianne l'effort de fmtriaoon dnas l'esprit de la convention.

## **Chapitre II Application de l'accord**

Article 3.2.1 - Caractère impératif  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Les orasinoinatgs saigarnteis considèrent que le présent aroccd a un caractère impératif, cmtpoe tneu des enejux spécifiques liés à la frooitamn peslnfensilrooe dnas la branche, et que, par conséquent, il ne puet y être dérogé dnas un snes défavorable aux salariés par arccod d'entreprise clocnu dnas le cdare de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Article 3.2.2 - Durée  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée, suaf dispstoiions particulières prévues au cpairhte Ier du titre III ci-dessus. Il est aapilcplbe à ctopenr de sa dtae de signature.

Article 3.2.3 - Révision  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Chaque oaiaïnrsogtn siaitgrnae ou adhérente puet daneedmr la révision de tuot ou pitrae du présent aocord sloen les modalités siauetvns :

? totue dnmdaee de révision devra être adressée par lettre recommandée avec aivs de réception, à chcuane des auters priteas sneriigaats ou adhérentes, et comporter, orute l'indication des dntoisiiopss dnout la révision est demandée, des ptisooiporns de reneecmpmalt ;

? le puls rnieeampdt poblisse et au puls trad dnas un délai de 3 mios svaiunt la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées deorvnt ovuirr une négociation en vue de la rédaction d'un naevouu texte ;

? les dspitioionss de l'accord dnout la révision est demandée restneort en vugueir jusqu'à la colcinousn d'un nvueol arccod ou, à défaut, sreont meuneatnis ;

? les dontpiosis de l'avenant prnaott révision se sonbtursteiut de peiln droit à celles de l'accord qu'elles meifndoit et sonret ooseaplps à l'ensemble des eerpymuols et des salariés liés par l'accord, sïot à la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à pairtr du juor qui siurva son dépôt auprès du svricee compétent.

Article 3.2.4 - Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Cet aocord proua être dénoncé, tealmenott ou partiellement, à tuot moment, par les oorsgtiiaans signataires, dnas les cdinnoïots prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, par ltrtee recommandée avec aivs de réception, et dnas le rpsect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 3.2.5 - Bilan  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Un bilan régulier des modalités de msie en ?uvre des dotinsposiis de l'accord, pnrnaet la fomre d'enquêtes périodiques auprès des SSSI, est fiat par la CPNEFP, dnas le recepst des dtiposinsios qui lui snot applicables.

Article 3.2.6 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011*

Le présent accord, établi en vretu des arielcets L. 2221-1 et saniuvts du cdoe du travail, est fiat en un norbme sunfsifat d'exemplaires oiuniragx puor rmisee à cnuchae des ogorasniantis stiraingees et dépôt dnas les cniotnoids prévues par l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

## Annexe

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

### Annexe I

#### Priorités paln de formation

Sont considérées cmome piroorriitaes au tirte du paln de formation, en temres de psrie en carhge financière, les anoitcs suivantes, tlees que prévues par les aetrlics L. 6313-1 et stinvuas du cdoo du tviraal :

- ? les anctios d'adaptation, de matinien dnas l'emploi et de développement des compétences des salariés ;
- ? les atiocns de promotion, neanmotmt cleles qui ont puor ojebt de pettmrere d'acquérir une qaolifiauitcn puls élevée ;
- ? les aonicts de prévention ;
- ? les aiotncs d'acquisition, d'entretien ou de peerfemotnncniet des cseniaonnsncas ;
- ? les aintcos ptmetnraet de réaliser un blian de compétences ;
- ? les acitons pttaeernmt aux salariés de fraie vldaer les aiuqcs de luer expérience.

Il en va de même des anctios ptmatenert aux salariés d'acquérir une qioitaaiculcfn iscrtime dnas la convieotnn cvlletoice alcplpabie dnas les sveecris de santé au tavaril irpneeerrietnsts ou d'obtenir un trtie à finalité pofloesnlersine ou un diplôme.

Dans ctete perspective, les osiginrnatoas senraiiagts fexint les priorités comme siut :

- ? aticnos de foamotrin pmtreentat le développement de la pluridisciplinarité : accès au métier d'assistant santé traiavl et à la spécialisation d'infirmier en santé au taviral ;
- ? aotincs de fmraioton pmrenttaet l'acquisition de caeoncisnncas et de qiaafocnlatus dnas le dimanoe de l'encadrement d'équipe, de gseoitn de projet, de mgenanmaet et de gseiton des rsoeocruss hnaiumes ;
- ? atnicos de fomtaorin praenttemt la coopération ertne les peoonifssenrls de santé et fraiosavnt le tvarail en équipe ;
- ? acotins de foaomtrn pnetmeratt l'acquisition de cossneacnians sur la réglementation et ses évolutions en matière de santé au triaavl ;
- ? antocis de foiramotn ptnereatmt à des salariés âgés de puls de 45 ans de transmettre, partager, dsiefufr lrues cnaancnieosss et

## Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FSAS CGT ; FEC FO ; SNPST.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les diionistsops du présent arccod cennreocnt les STSI visés par l'article 1er de la coenonvtn cillvceote nationale, étendue par arrêté du 18 ooctbre 1976.

Article 2 - Objet de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

L'objet du présent arccod est d'entériner les règles de ftnoencimenot de la ciososmmin priatarie ntoainle de branche, de déterminer les modalités de piprttoaiaicn des pereaatrins saciuox à ltdiae commission, de fexir ses règles de fnnnoemictonet et de mettre en place les moneys y afférents.

Article 3 - Commission paritaire nationale de branche  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

compétences auprès des arutes salariés, et, notamment, des puls jneues ;  
? atoicns de famoirton ptmaeerntt de mieux appréhender les risques pnsseofrilones visés par le paln naaontil santé traival et/ou par le paln régional santé travail, tles que le riquse chimique, le rsuiqe phyasocoscl en etsipernre ;  
? atnoics de fritmaoon ptremanett d'accompagner l'utilisation de nouaevx systèmes de communication.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2011

### Annexe II

#### Priorités DIF

Sont considérées cmome prtoaeriiirs au trtie du DIF, en tmrees de psire en crhage financière, les atncios suivantes, telles que prévues par les aiclrets L. 6313-1 et snviutas du cdoo du traavil :

- ? les aotincs de promotion, nmmamtoet ceells qui ont puor ojebt de ptmrreete d'acquérir une qftaciaulioin puls élevée ;
- ? les acionts d'acquisition, d'entretien ou de pteemrenocfnit des cnsioeacnncss ;
- ? les acotnis perantemtt de réaliser un congé de balin de compétences ;
- ? les acinots panttmreet aux salariés de friae vidlaer les aqcus de luer expérience ;
- ? les acotnis de développement des compétences.

Il en va de même des aitcons paerntmett aux salariés d'acquérir une qfuitacloiaicn ictrsnie dnas la cnitvneoon civtclloee aallpicpbe dnas les seecirvs de santé au taaivrl iretpnnsetierres ou d'obtenir un tirte à finalité pelfislenrnsooe ou un diplôme.

Dans cette perspective, les oranagnsoiits sriteaignas juengt ptraaiiirs les aioctns de foomitran svnaietus :

- ? anctios de footiramn pemnrattet la cncuamoiitomn et le développement pneeorsnl ;
- ? anocits de fmtooiran vsnait le pnfetcoiemennert de legunas étrangères ;
- ? anotics de faoroimtn vinsat le pmeniectnfneoert des otuils bequieuturas ;
- ? aicntnos de frotmioan pntreematt d'approfondir les cnseasionocns sur la pirse en cgrahe (médicale ou technique) de métiers arappteannt à ceintaers branches psleierlofnnosés exposés à des rquies poroenfnilssss spécifiques.

### 3.1. Ciimpsootn

La coimsisomn pritariae nlanoiate de bnrahce réunit les ogntnrnsiaoaais syiaendlcs de salariés représentativesau paln ntaonil (1) et la délégation d'employeurs des SSTI. Elle est constituée cmome siut :

? tiors mbemers désignés par cncuhae des six oirntsaonags scdnyieals représentatives de salariés selon les modalités suivantes (2) :

- ? au monis l'un des mreebms diot être salarié d'un srecvie de santé au traavil iseitrneeetprns ;
- ? l'un des meembrs peut, au lrbie chiox des oginnatirasos syndicales, être un eerxpt ;
- ? la délégation des elpyumeros ne puet excéder en nrombe clele de l'ensemble des oirnsaaognts syndicales.

Les onisnaargitos syecdailns cieunqonmumt au CISME, cqahue année, la litse des représentants mandatés à la cmisomon pitirarae nalantoie de bcnrahe dnas les cdiinoonts précitées, en identifiant, si possible, un iutuetreconlr privilégié puor cucahne des oiasanonrgits syndicales.

Afin de ftialcier lreus rainetlos aevc le STSI dnas leqeul ccauhn des représentants mandatés à la cimsooisomn pirriatae ntalnoaie de bncahe travaille, le CIMSE cuqmumoetra également aux STSI concernés les nmos des intéressés.

3.2. Négociation périodique de la ceonvtnin ctlvceoile du psneeronl des sierecvs irnteenreestpirs de médecine du tirvaal

La cmismioosn pritariae naaintole de bhcrane négocie les accrods cflocitls au niveau de la bcnahre pinoolefnssere représentant

les siecvres de santé au tiaravl interentreprises, conformément aux dsooniitpsis légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des seujs erntant dnas le cmahp de la cnvtooinen cilcvtleoe du ponersel des sevecris iseneertintrpres de médecine du travail.

### 3.3. Rpeapl des aeutrs inastcnes coeneollnnteivns eiaxttness pcaiianprnt au daiuogle siaocf

Il est rappelé que les arteus instcaens ptipncraait au duloagie saoiel constituées par le CSMIE et les onrnatiagoiss sdyelncails snot :

? la cmsoiimson prriitaae nioaatlne de l'emploi et de la fitaormon (CPNEFP) ;  
? la cmomosisin piiarrate nanloatie d'interprétation de la ctvnieoonn cctevuille ;  
? la cmoissoimn pairtirae noialnte de colionaticin ;  
? la comismoimn de sviui de l'accord-cadre sur la réduction du tmeps de travail.  
Ces itecnsans snot prévues par la cnooventin ctoleclivle notinalae du prenneosl des srecievs irpreetetenisrs de médecine du travail.

### 3.4. Faculté de créer des geprous de tiaarvl pertiarais

La cmsomiison prtairiae nanatiloe de brnache puet décider de créer des greous de tariavl paririatas par thèmes ; elle en fxie les miisonss et les modalités de fonctionnement.

### 3.5. Réunions de la cososmiimn ptarairie nanloatie de bnrhcae Fixation du ciadenrllr prévisionnel de négociation

A chaque début d'année, en ftcnioon des otanlioigbs légales, des ocefibjts de négociation et de la carghe de travail, les pnearteais soicaux établissent le prgoamrme de trvaial des réunions. Le pmramogre de trvaial puet être modifié à la dedmane de l'une des parties. Le neaovuu cldneriear prévisionnel est aussitôt notifié par le CMISE à l'ensemble des pterias après aocrd des ptrreeaanis sociaux.

#### Organisation des réunions

L'ordre du juor de cquhae réunion de la cisismoomn piraiatre nationale, ceonvnu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dnas la convocation, qui diot être adressée, par le CISME, à cquahe fédération concernée ou délégation désignée, au mnios 3 simeeans à l'avance, suaf en cas de cneconactriss exceptionnelles.

Il est eentdnu que la coicvaonton srea adressée cmcionoetamnnt par cureirol à chaque otsnrgaaoiin sciadynle et aux représentants désignés par cncahue d'elles.

La cocoviaontn est accompagnée :

? d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suvatine ;  
? des dunometcs préparés puor la réunion par le CSMIE et/ ou les représentants des oniotagransis seinycldas représentatives et/ ou les merbmes des gourpes de travail.

Il est accordé aux représentants des oaostinarigns syeclainds représentatives de salariés un tmeps de préparation (rémunéré dnas les cntdoinois fixées au pniot 5.2) équivalent au tmeps de la réunion de la cmsmision prrtaiie naoltnaie de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée srea précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion d'une demi-journée srea précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les représentants des osgnitranais sycdenalis représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dnas les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CMISE diot en être préalablement informé.

(1) *Le pmeeir alinéa de l'article 3.1 est étendu à l'exclusion des*

*termes : « au paln ntaoinal » comme étant ctoanerris au pncpirie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctsaaoinn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).*

*(Arrêté du 4 février 2014-art. 1)*

*(2) Le preeimr tiert de l'alinéa 2 de l'article 3.1 est étendu suos réserve des dsostiinoips de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, la csomosimion dneavt être composée de représentants de ttoues les ooiiastrngans représentatives au nieavu de la branche. (Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)*

#### Article 4 - Groupes de travail paritaires En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

##### 4.1. Objet des guoreps de travail

La création des gruoepps de triaavl parriateis est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la comoimsin praairate natlinoae de bcahnre qui en définit les modalités de fiemnnocneotnt selon les thèmes.

Les gerupos de triaavl piataerirs snot chargés de préparer les tvaaurx de la cioomissmn paitriare nnaaiotle de bcharne ; ils n'ont pas vicootan à négocier. Il en résulte que lures pirptinosoos penuvet être rejetées, modifiées ou ratifiées par la cismomsoin prriatae nlnitaae de branche.

##### 4.2. Cipsoomtion des gueoprs de travail

La cptosiiomon des grupos de tarvail paairters se décide en cmomiosisn ptarraie nlnioaate de branche. En tuot état de cause, lures mmebrs snot désignés par cuchane des onngaorsiitas secaniyls représentatives de salariés. Ces représentants snot ciishos lnribmeet par luer oraaitngion sdnyclaie lros de la msie en pcalle de cuahqe gupore de traaivl paritaire. Leurs nmos snot notifiés au secrétariat du CSMIE à la réception de la ciovnotaocn et au mnios 8 jours avnat la dtae de la réunion.

La délégation des eomelpyurs ne puet excéder en nmorbe celle de l'ensemble des ogtrniinasoas sldecniays représentatives de salariés.

##### 4.3. Réunions des greopus de travail

Les modalités de ftnoneenonicmt des grupos de tivraal snot fixées par la comiomissn prrtiaaie nntaalioe de branche. Il est ttoieufos précisé que les comptes-rendus dnvioet être adressés à l'ensemble des ogornintaasis syiecndals aifn qu'elles pnsisuet en pnrrerde cinacssonae dnas un délai mmuiaxm de 3 sinamees aavnt la dtae de la réunion plénière suivante.

Article 5 - Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011*

##### 5.1. Otoiiibglan d'information

Les représentants des oiitanrsoangs syaeidclns représentatives de salariés, salariés d'un scirvee de santé au tirvaal ieserrnrntnepteis snot tunes d'informer luer eeuylmopr de la dtae et de la durée de luer acenbse 2 senimeas avnt la dtae de la réunion, suaf en cas de ccsitrnaecnos exceptionnelles. Ils snot teuns de cniquemoumr à luer eoeymplur la coipe de luer convocation.

##### 5.2. Mantiien de rémunération

Le tepms passé aux réunions (préparatoires, plénières et goeprus de travail) par les représentants désignés dnas les cditnnois fixées aux pnoits 3.1 et 3.4 est considéré cmome du tmeps de taraivl eifetfcl et payé cmoe tel puor cuex qui snot salariés des serceivs de santé au traiaavl interentreprises. Il n'est pas iuatplbme sur les crédits d'heures dnoot ils bénéficient dnas lrues scvires puor l'exercice des mnatads de représentation du pesenornl et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion d'une demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le présent accord prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

### 5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le CSIME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

• Frais de transport : ceux qui sont le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SCNF 2e classe (ou celui de la RTAP en région parisienne) le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les tiers de transport sont échangeables et remboursés 1 heure avant ou après le départ prévu ainsi que les tiers de transport achetés moins de 1 semaine avant la date prévue de réunion et comprenant également les frais d'assurance automobile ;  
 • Frais d'hébergement : remboursés dans la limite de 150 % du tarif USASRF (soit 62,20 € au 1er janvier 2012) ;  
 • Frais de repas : remboursés dans la limite de 115 % du tarif USSRAF (soit 17,40 € au 1er janvier 2012).

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, comprenant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet en train est supérieure à 3 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30. Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, verser le salarié à partir de son départ 1 heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi).

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commissions paritaires de branche), planifiée en commission paritaire de branche de

branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés sont remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

### Article 6 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois renouvelable tacitement. Il est applicable à compter du 1er décembre 2011.

Chaque organisation syndicale ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale du personnel des services médicaux de médecine du travail.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois. (1)

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaires pour remis à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

(1) Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les représentants sociaux de la branche professionnelle représentant les salariés de santé au travail inséparables (SSTI), tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, s'attachent à assurer la qualité du dialogue social. A cette fin, le présent accord a pour objet de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, ainsi que des moyens nécessaires.

En vertu de l'accord du 20 juillet 1976 relatif au règlement des conflits de travail occasionnés par les absences prévues par les articles 6 et 29 de la convention précitée.

Dans ce cadre, aux termes des dispositions légales et réglementaires en vigueur (code du travail, articles L. 2261-9 et L. 2261-10), nous vous précisons que le présent accord dénoncé continuera à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis (dont la durée est fixée à 3 mois), soit jusqu'au 25 juin 2013, sauf si un accord vient à être conclu entre-temps, qui se substituerait à celui dénoncé.

Nous procédons ce jour au dépôt de la présente dénonciation auprès de la direction générale du travail ainsi qu'auprès du gérant du conseil de prud'hommes de Paris. Nous vous prions d'agréer, madame la secrétaire générale, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 11 septembre 2012 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des STSI au titre de la formation professionnelle prévue à l'article 3.1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle au long de la vie.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.1 précité :

« Article 3.1  
Montant et durée de la contribution des STSI au titre de la formation professionnelle

## Dénonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2012

Paris, le 27 mars 2012.  
Centre interprofessionnel de santé et de médecine du travail en entreprise  
10, rue de la Rosière  
75015 Paris

Madame la secrétaire générale,

Nous vous informons que, suite à la décision de son conseil d'administration et conformément à l'article 3 de la convention collective du personnel des services médicaux de médecine du travail, le CISME dénonce, par la présente, le

## Avenant n 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FFSMAS CFE-CGC ; FNSS CTFC ; FSAS CGT ; FNSS CFDT.

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2012

Pour 2012, les STSI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la prise en compte de la formation initiale et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être redéfinie pour une

neutrale durée à déterminer d'un commun accord. Par ailleurs, la commission paritaire nationale de branche prend acte de l'engagement du CISME d'employer tous les membres de la profession des STSI, afin que l'ensemble des salariés bénéficie de l'effort de formation dans l'esprit de la convention. »

## Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FNSS CDFT ; FEC FO ; FFSAS CFE-CGC ; FNSS CFTC.

*En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012*

Vu la demande de révision de l'article 4 de la convention collective du personnel des services interdépartementaux de médecine du travail, formulée par la délégation paritaire du 17 octobre 2012 ;

Vu l'accord entre les parties susdites intervenu au cours de la réunion paritaire du 13 novembre 2012, il est convenu que l'article 4 de la convention collective susvisée est rédigé comme suit :

« Article 4  
Révision de la convention

## Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FEC FO ; FFSAS CFE-CGC ; FNSS CFTC.

Article 1er - Objet de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2012*

L'objet du présent accord est de se doter d'une méthode permettant de réviser partiellement la convention collective du personnel des services interdépartementaux de médecine du travail du 20 juillet 1976.

Article 2 - Champ de la révision

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2012*

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, les parties susdites considèrent qu'ils doivent négocier tout d'abord une première liste de sujets, puis une seconde liste.

La première liste comprend les sujets suivants :

1. Le titre de la convention, qui fera éventuellement l'objet d'un accord distinct ;
2. Le préambule de la convention ;
3. La classification des emplois visée au titre IV, article 20, canonicité notamment une disposition établissant deux filières dans les emplois des STSI.

Les salaires minima et les salaires propres à une fonction déterminée passeront à des accords de responsabilités supplémentaires.

Les règles d'ancienneté.

Sont visés les articles 21 à 23 de la convention collective.

Sont également concernés les articles 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, son préambule et l'accord annexe du 1er décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail.

4. Le contenu du titre II de la convention collective intitulé «

La présente convention collective est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties doit être motivée.

Soit la demande de révision est faite par l'une ou les autres parties l'objet de la révision. Elle devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle coécrite par l'une ou les autres parties à la révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des parties signataires de la convention.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette demande, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. A l'issue de cette rencontre, les parties bénéficieront de 6 mois pour conclure un nouvel accord.

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les parties conviennent d'opter pour la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation.

L'accord visé le ou les articles ou titres à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois.

La proposition d'accord de méthode devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la partie la plus diligente, à chacune des autres parties signataires de la convention. La révision débute après la signature mutuelle de l'accord de méthode, qui devra être conclue au plus tard dans un délai de 3 mois.

A défaut de signature mutuelle à l'issue du délai prévu par l'accord de méthode, l'ancien texte restera en vigueur.

En tout état de cause, les dispositions révisées donneront lieu à des accords qui auront les mêmes effets que la convention. »

Exécution du contrat de travail ». Il comprendra notamment des dispositions nouvelles à ajouter à ceux non modifiés, ayant trait au contenu du contrat de travail, à la pluridisciplinarité, au préjudice de service et à ses implications, et à l'étendue de l'indépendance des professionnels concernés comme tout le contenu du contrat de travail, y compris les caractéristiques médicales et les internes.

La seconde liste, négociée après que la première liste ait été l'objet d'un accord, comprendra les sujets suivants :

? la durée du travail (accord du 21 octobre 1982 sur la réduction de la durée du travail et les congés payés intervenus dans le cadre de la convention nationale du 20 juillet 1976 et par l'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenus dans le cadre de la convention précitée) ;

? la situation des seniors (accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors) ;

? la formation tout au long de la vie (accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie et intervenu du 11 septembre 2012) ;

? la situation des travailleurs handicapés (dispositions à créer, le cas échéant) ;

? la prévoyance (art. 19 de la convention précitée) et la retraite (dispositions à créer) ;

? les modalités de négociation et d'interprétation de la convention collective (accord du 12 janvier 2012 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et titre V de la convention précitée) ;

? le droit syndical (art. 5 et 6 de la convention précitée) ;

? les règles de la parité hommes-femmes (dispositions à créer, le cas échéant).

Les parties susdites se fixent au minimum un délai de 6 mois pour négocier cette seconde liste, sous le même délai que celui envisagé dans le présent accord.

Article 3 - Organisation des réunions

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2012*

Les parties susdites n'entendent nullement remettre en cause l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche représentant les professionnels de santé au travail intervenu le 12 janvier 2012.

Toutefois, pour réviser les points, relatifs de la première liste, définis par le présent accord, ils sauront être agencés le temps

de la négociation.

Ils décident en conséquence que 2 journées par mois doivent être consacrées à la négociation collective.

Les onnaingoatsrs sdnaycils bénéficient, en sus, d'un temps de préparation selon les deux atteialvrens sanieutvs :

? siot elels ametggnuet luer délégation jusqu'à 4 membres et bénéficient alors d'une journée préparatoire ;

? siot eells snot composées de 3 représentants et bénéficient de 2 journées préparatoires.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions (préparatoires et plénières) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 de l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au

travail interentreprises précité est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des fonctions de représentation du personnel et de représentation syndicale.

De même, il est rappelé que les frais des représentants des entreprises sont remboursés par le CIMSE dans les conditions fixées par l'article 5.3 de l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises précité.

#### Article 4 - Calendrier de négociations

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2012*

Les paritaires sociaux se fixent un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord pour modifier les points de la première liste mentionnés à l'article 2 ci-avant, dont le calendrier est le suivant :

? les 8 et 9 janvier 2013 : séances plénières dédiées à la classification des emplois, à la poursuite des discussions portées sur les salaires et l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas pour 2013, à l'intitulé de la convention collective du 20 juillet 1976 et à son préambule ;

? les 12 et 13 février 2013 : séances plénières dédiées à la classification des emplois ;

? les 19 et 20 mars 2013 : séances plénières dédiées aux salaires minima, aux salaires propres à une détermination déterminée en fonction de responsabilités supplémentaires, et aux règles d'ancienneté ;

## Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FCNSS CFTC,

#### Article 1er - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Les paritaires sociaux rappellent que la loi n° 2002-73 de manesrooidn scioae du 17 janvier 2002 atce l'existence des services de santé au travail interentreprises.

Ils souhaitent, en conséquence, adapter la dénomination de la convention collective.

#### Article 2 - Intitulé de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Les paritaires sociaux conviennent de modifier l'intitulé de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, désormais intitulée « Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises ».

#### Article 3 - Durée

? les 17 et 18 avril 2013 : séances plénières dédiées à la poursuite des discussions engagées en mars 2013 et à l'exécution du contrat de travail ;

? les 22 et 23 mai 2013 : séances plénières dédiées à la poursuite des discussions engagées sur l'exécution du contrat de travail ;

? les 19 et 20 juin 2013 : séances plénières dédiées à la poursuite des discussions souhaitées.

#### Article 5 - Dispositions finales

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2012*

Les paritaires conviennent que, par suite de la dénonciation du protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au remboursement des primes de salaires occasionnées par les absences prévues par les articles 6 et 29 de la convention collective du 20 juillet 1976, une ouverture de négociation sur ce point aura lieu avant le 27 juin 2013. Elles innovent qu'en tout état de cause ce sujet relève du droit social et sera en conséquence abordé dans le cadre de la négociation de la convention collective précédemment évoquée.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 11 déc. 2012*

Les paritaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, se proposent de doter la branche d'une convention collective nationale prenant en compte, notamment, la réglementation issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et de ses décrets d'application n° 2012-135 et n° 2012-137 du 30 janvier 2012.

A cette fin, conformément à l'article 4 de la convention collective du personnel des services inter-entreprises de médecine du travail, le présent accord a pour objet de :

? préciser les objectifs ou les termes de la convention collective ;

? fixer un calendrier de négociations ;

? définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Le présent accord est conclu en vertu de sa signature.

#### Article 5 - Révision

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties doit être motivée.

Soit la partie désignée dans l'intitulé de la convention collective l'objet de la révision. Elle devra alors être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle convenue par les parties à la révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie de la convention.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette demande, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. A l'issue de cette rencontre, les parties bénéficieront de 6 mois pour conclure un nouveau accord.

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les paritaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord visé le ou les articles ou termes à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois. La



pporostiion d'accord de méthode drvea être notifiée, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, par la pitare la puls diligente, à cucanhe des aeturs ptraies siigatnears de la convention. La révision débute après la sntgruiaie mojaaitirre de l'accord de méthode, qui dreva être ccnlou au puls trad dnas un délai de 3 mois.

A défaut de sitangure moarijitrae à l'issue du délai prévu par l'accord de méthode, l'ancien tetxe retesra en vigueur.

En tuot état de cause, les diinosiostps révisées donenrnot leiu à des avnntes qui aronut les mêmes eetffs que la convention.

(1) *Alricte étendu, suos réserve de l'application combinée des dosstinopiis des ailercts L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tiraavl tles qu'interprétés par la juipusenrdce de la Cuor de caitossan (Cass. soc. 26 mras 2002).*  
(Arrêté du 19 jliluet 2013 - art. 1)

#### Article 6 - Dénonciation

## Avenant du 18 avril 2013 à l'accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	Le SPNST ; La FSNS CDFT ; La FEC FO ; La FSAFS CGC ; La FCSNS CFTC,

## Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	Le SPSNT ; La FFASS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La CDFT santé sociaux, 47-49, aunvee Simon-Bolivar, 75950 Piars Cedex 19, par ltere du 18 sprbeetme 2013 (BO n°2013-39)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les prrieatans saouicx de la bnrhcae pelsosnoelnifre représentant les sveerics de santé au tiraval itenpietsrererns (SSTI), tles que définis dnas la loi n° 2002-73 du 17 javeinr 2002, seoniuthat doetr la barnche d'une cnveiontn celociltve nnaotaile prenand en compte, notamment, la réglementation isuse de la loi n° 2011-867 du 20 jliluet 2011 relviat à l'organisation de la médecine du taivarl et de ses décrets d'application n° 2012-135 et n° 2012-137 du 30 jeivanr 2012 rlafties à l'organisation de la médecine du taavrl et à l'organisation et au ftenmcooenit des siecervs de santé au travail.

À cttee fin, conformément à l'accord de méthode qui a été ncolu le 11 décembre 2012 etrne les prnatiarees sociaux, la cnoetnoivn cvliotlce nolniaate des sirceves de santé au tavrail itterriepeesrns fiat l'objet d'une révision plaielre détaillée dnas le présent accord.

Sont nomteanmt concernés par ctete révision les stujes satvunis :  
? la ctclifisoiain des eopmlis ;  
? les rémunérations mmalniies gtnriaees ;  
? la rémunération pprore à une fitncoon déterminée crrdapnoneost à des misnois aiauxrlieis ;  
? les règles d'ancienneté.

Sont visés les arectlis 20 à 23 de la cevooitnnn collective.

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Cet accrd prroua être dénoncé, temlteaont ou partiellement, à tuot moment, par les piraets signataires, dnas les cntiooidns prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, par lrette recommandée aevc aivs de réception, et dnas le rscpet d'un délai de préavis de 3 mois.

#### Article 7 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 9 janv. 2013*

Le présent accord, établi en vetru des aitclres L. 2221-1 et sunatvis du cdoe du travail, est fiat en un nrobme sfiusfant d'exemplaires oaguirinx puor resime à cuhnace des praite sneagiarts et dépôt dnas les cntonoidis prévues par l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

*En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2013*

L'accord de méthode oarsgannit la révision parllteie de la cviennoton ctolvicee des sivcrees de santé au taviarl initrneeprrseets colcnu le 11 décembre 2012 est prorogé jusqu'au 30 jiuin 2013. Il epirrxea aimmtoutaenqut et snas fisaolmmre pieluactrr à cttee date.

Sont également concernés les airetcls 1er et 3 de l'annexe réglant les dintpiososis particulières aux cadres, son préambule et l'accord annxee du 1er décembre 1986 réglant les dponstiisois particulières aux médecins du tviraal :

? le ttire Ier de la cnoevtonin clevticloe intitulé « Donsoisipits générales » ;

? le ttire II de la cninevootn cielolvcte intitulé « Exécution du cotnrat de tarvial ».

Dans ce cadre, les ptraeiaerns siaoux décident de procéder aux moficaioidnts suivantes.

Le préambule de la cteivoonnn colvtlceie nanolatie des seirvces de santé au tviraal iienrrnesrptetes est révisé cmome siut :

« La présente ctoenoinvn cellivotce est établie, dnas le carde des dsipntiosois du lrive II de la deuxième patire du cdoe du travail, puor les prolnesnes des seicrevs de santé au tvarial iestnpernirerts (SSTI).

Les STSI aiuenplqt la présente cetvnnioon clotvielce qui définit, notamment, les codoinits de travail, les gitanraes sociales, les picrpeins de rémunération asini que l'exercice du droit sniacydl et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, ctpmoe tneu des ditosonpiis isesus du cdoe du traival et du cdoe de la santé pbiulque ou des pciepnrns déontologiques qui luer snot propres, fnot l'objet de dinstsoiipos spécifiques.

Les piraanrates sciaoux cniveonnet que les dpsiosiontis puls feavrbblas des aocrdcs cetlfilocs d'entreprise eanittxss ncclus dnas les STSI au 31 décembre 2013 ceninotunt de s'appliquer. »

Les prrieaarts suoacix décident de créer un aitrclre 8.1 au ttrie Ier de la cteonnvion cetloiclve cmme siut :

#### « Arclite 8.1

Délégués de la cooimssimn médico-technique (CMT)

Lorsque les txtees réglementaires prévoient que des délégués de la CMT snot élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de ctete instance, qui est smoius au contrôle de l'administration dnas le cdare de l'agrément du SSTI. »

Les ptrereinaas sauciox décident de mifoieidr l'article 11 du ttrie II de la coienvtonn cclietvole cmme siut :

## « Article 11

Contrat de travail. ? Prejot de secrie Ctronat panureuiln  
d'objectifs et de meyns (CPOM)

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le STSI conclut des contrats de travail.

Les conditions d'embauche des salariés sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le STSI réunit à l'intéressé à son entrée en fonction un entretien préalable de la convention collective ainsi que le projet de contrat de travail et le contrat de travail conclu.

En plus des montants légaux obligatoires (temps partiel, CDD ?), le contrat de travail fixe au minimum :

? la date d'embauche ;

? l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convention proant sur la classification des emplois ;

? le lieu de travail ;

? les conditions de travail, la rémunération et les conditions particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le contrat de travail des salariés inscrits sur les listes des grades des professions définies par le projet de décret et par le CPOM. Ces professions ne doivent pas faire obstacle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles particulières fixées par le code de la santé publique. »

Les partenaires sociaux décident de créer des articles 11.1, 11.2, 11.3 et 11.4 comme suit :

### « Article 11.1

Indépendance propre à certains personnels  
Médecin du travail

L'indépendance légale et réglementaire du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination découlant de son statut de salarié vis-à-vis de son employeur. En effet, conformément aux dispositions réglementaires, le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec le président du STSI ou son représentant.

Cette indépendance s'applique en particulier dans l'entreprise dans laquelle le médecin du travail intervient.

Dans le respect des règles particulières fixées par le code de la santé publique qui s'imposent, le médecin du travail réalise ses actions en respectant les éléments suivants :

? ses obligations réglementaires ;

? les modalités d'organisation du STSI ;

? le projet préalable de service et le CPOM ;

? les obligations de prévention réunies nécessaires par certaines situations de travail.

Conformément aux dispositions légales, l'assurance du STSI couvre ses salariés assignés dans la limite de la mission qui leur est impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de l'art médical.

### Infirmier en santé au travail

L'infirmier en santé au travail exerce son activité dans le respect des dispositions du code de la santé publique et du code de travail. Il a un rôle propre défini par le code de la santé publique et des missions confiées par le (s) médecin (s) du travail, dans le cadre de protocoles écrits. Dans les deux cas, ses missions sont exercées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire et conformément aux dispositions du code de la santé publique.

### Intervenant en prévention des risques professionnels (IRPP)

Dans les SSTI, les personnes dont l'emploi conventionnel est le statut bénéficiaire de l'appellation IRPP :

? technicien hygiène sécurité ;

? psychologue du travail ;

? ergonomiste ;

? toxicologue ;

? épidémiologiste ;

? ingénieur hygiène-sécurité/ chimiste.

Préalablement à l'embauche d'un IRPP, il appartient au STSI de s'assurer que l'intéressé dispose des qualifications suivantes :

? d'un diplôme d'ingénieur ;

? d'un diplôme sanctionnant au moins 2 ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ;

? d'un diplôme sanctionnant au moins 3 ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des

sciences humaines et sociales et liée au travail ;  
? d'une expérience pluridisciplinaire dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins 5 ans.

L'IRPP du STSI dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

### Article 11.2

Équipe pluridisciplinaire de santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend un ou plusieurs médecins du travail, un ou plusieurs IRPP et un ou plusieurs infirmiers. Elle peut s'enrichir de la présence de spécialistes médecins, d'internes/ d'étudiants en médecine.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est complétée par les assistants de services de santé au travail (secrétaire médical, assistante de l'équipe pluridisciplinaire et assistante de santé au travail).

Cette équipe peut être complétée par d'autres professionnels de la filière prévention, recrutés après avis des médecins du travail.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est animée et coordonnée par le médecin du travail. Dans le cadre de la fonction générale du SSTI, le médecin du travail assure la coordination des interventions de cette équipe au bénéfice des salariés et des salariés confiés à celle-ci. Le médecin du travail misoible ainsi les compétences les plus appropriées pour chaque intervention.

Le STSI s'assure des moyens de fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, notamment pour répondre aux obligations du projet de service.

Lorsqu'il est fait appel, par une entreprise adhérente, à un IRPP du SSTI, celui-ci en informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et inscrit son action dans le cadre de l'activité de celle-ci.

### Article 11.3

Collaborateur médecin

(Texte à venir.)

### Article 11.4

Assistant de service social

L'assistant de service social travaille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Il dispose du temps nécessaire et des moyens pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance dans le respect du référentiel professionnel fixé par le code de l'action sociale et des familles.

L'assistant de service social agit d'un contrat de travail avec le STSI inscrit son action dans le cadre des professions définies par le projet de service et par le contrat conventionnel d'objectifs et de moyens. »

Les partenaires sociaux décident de créer un article 20.1 et de modifier les articles 20, 21, 22 et 23 du titre IV de la convention collective comme suit :

### « Article 20

Classification des emplois

Les salariés sont classés dans l'une des deux filières suivantes :

? filière prévention ;

? filière support.

L'annexe I à la présente convention énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire de branche.

L'emploi réellement occupé par le salarié doit nécessairement être rattaché à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Par assimilation, il faut entendre la rétrocession de l'emploi le plus proche au regard des activités réellement et concrètement exercées. C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduisent à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'éducation nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le travailleur du diplôme évoqué.

Il est précisé que les SSTI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la présente convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois

conventionnels.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon pnerntmae par le même salarié, ce dierenr bénéficie de la cssale la puls élevée d'entre eux et de la rémunération milnmaie anelunle gntraiae correspondante.

De plus, jusqu'à la csalse 6 incluse, le salarié camnuult duex eilmpos d'une même cslase ou de duex csaless différentes bénéficie d'une pimre de 5 % calculée sur la bsae de la rémunération mmmaiile aenullne gaiarnte de la cassle ctrdsennoapoe ou de la cssale la puls élevée des deux. Ctete pmrie s'ajoute au sliarae muneesl réel.

Le pnroneesl arute que crade ayant, de manière toapmriree ou non, par délégation et suos le contrôle d'un cadre, une responsabilité de cdianrooiotn ou d'autorité sur d'autres mreembs du poesnrel de nejavu équivalent ou inférieur, bénéficie d'une maorjaitn de 7 % de la rémunération miinlame alennlue garantie.

#### Article 20.1 Evolution inenrte du personnel

Le sivcree de santé au tviaarl ieienrpreserttns proospe à tuot le personnel, et nmnaoemtt aux secrétaires médicaux, la possibilité d'évoluer vres des peosts prévus dnas la cfalsaitsiicon de la coienvtion cvolictee et en patlceruiir les psoets d'assistant en santé au traaivl ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, sstltipebeus d'être libérés ou créés.

Pour pvrooir à ces postes, le STSI s'engage à ifrmeonr en priorité tuot le psreenol du STSI des ptoses libérés ou créés et à étudier en priorité luer candidature. L'étude porura cnoerrmpde un bailn professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une foomrian adaptée.

#### Article 21 Négociation sailalrae annuelle

Les ptrniaraes siuocax se réunissent cahque année, et au puls trad le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minamelis aulenlens garanties, dnas une rivioalstaeron unique, teotus cslsaes confondues.

L'évolution de ces rémunérations est apllpcibae au 1er jivnaer de l'exercice.

#### Article 22 Rémunération mianilme allnuee gtrnaiae du proeensnl arute que cadre

La présente cnitevoonn garantit, pour chquae calsse d'emplois définie à l'annexe de la présente cntioovnen collective, une rémunération mianilme anulelne gnaiate brute.

Pour une année entière de présence etciveffe ou assimilée, sur la bsae de la durée légale du travail, ou à défaut pro rtaa temporis, cttee garantie, pour cuqhae cssale d'emplois, est fixée alemnnlneeut dnas les cootndinis prévues à l'article 21 (1).

Par mios de présence eifvfeote ou assimilée, sur la bsae de la durée légale du travail, la rémunération mailnme menullsee gaatnrie cresoorpd à 1/13 de la rémunération miilmnae anenlule garantie.

Le STSI diot rescteper la rémunération mianilme aeullnne gainrate et la rémunération mmmainlie msleulnee garantie.

(1) Le slraiae anuenl à perndre en ctompe pour vérifier le rcespet de cttee grnaatie comprend, pour cuhquae salarié, tuos les éléments pnratemnes de la rémunération versés en cretoaitrpe de son travail.

On entend, par éléments pnaentmres de la rémunération, toteus les semoms perçues en cpitrentoae du tavaril aynat un caractère de fixité, de csntacoe et de généralité. Il puet s'agir nnaotemmt d'un dbole mios ou d'une pimre de fin d'année versés dnas ces cidointns (hors pmrie d'ancienneté).

#### Article 23 Prime d'ancienneté

Le prsnneol arute que cdare des seircevs de santé au tavaril inertipreentse bénéficie d'une pmrie d'ancienneté qui s'ajoute au silraae mneuesl réel.

Cette pimre d'ancienneté est calculée sur la rémunération mmianile anlneune garantie, tlele que définie à l'article 22, à rioasn de :

- ? 3 % après 3 ans de présence dnas le STSI ;
- ? 6 % après 6 ans de présence dnas le STSI ;
- ? 9 % après 9 ans de présence dnas le STSI ;
- ? 12 % après 12 ans de présence dnas le STSI ;
- ? 15 % après 15 ans de présence dnas le STSI ;

? 18 % après 18 ans de présence dnas le STSI ;

? 21 % après 21 ans de présence dnas le SSTI. »

Les pritnraeae sauoicx décident de créer un atcitre 22.1 rédigé cmome siut :

#### « Ailtrece 22.1 Rémunération propre à une ftnoocin déterminée cprrdensaoot à des msionsis auxiliaires

Les salariés pneeuvt etuceeffr des mnssois alraeuxiis à cleels ojebt de luer croatnt de travail. La durée pnendat llleuqae ces msniosis snot exercées, la rémunération afférente ainsi que les artues modalités d'application fnot l'objet d'un aanvent au contrat de tvairal de l'intéressé.

Ces mniissos cenopdesronrt à des compétences acuqseis (formation, expérience antérieure ou voitdialan des auciqs de l'expérience) eefvenfmitcet mesis en ?uvre par le salarié.

La rémunération de ces mssoiis ailrxaues est incluse, pour les STSI concernés, dnas luer négociation anlneue orlitboagie ptaonrt sur les salaires.

Les pairreeatns scuoaix décident de superimpr le taeablu de cciaossaitlfn jonit à l'annexe réglant les dioistpsnos particulières aux cdaes et l'accord aennxe du 1er décembre 1986 réglant les ditipoinssos particulières aux médecins du travail. »

Les pitnraeeras siaoucx décident de moediir l'annexe réglant les doostipnsiis particulières aux cdaes comme siut :

« La présente aexnne a puor but d'assurer aux cdaes des svierces de santé au tvraail interentreprises, enartnt dnas le cahmp d'application de la cioonetvnn collective, des gtnaraies en raopprt aevc luer rôle et luer responsabilité et de préciser les distipnosios qui luer snot applicables.

Est considéré comme cdrae le celaboatlrur exerçant des fiotnnocs dnas lesqlueels il met en ?uvre des ciscoannnases résultant d'une foiatrmon technique, administrative, judruiiqe ou financière, constatée par un diplôme ou aiucqse par l'expérience psnnllorete et rceonune équivalente et qui :

? snot exerce, par décision du cnsioel d'administration ou par délégation de la dctiroein du scireve de santé au tvairal interentreprises, un coneedamnmt sur des clrrbulatoaes de ttoue nautre ;

? soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la ditroecin du sricve de santé au tvairal interentreprises, à un cadre, en roasin de ses compétences ou de ses responsabilités.

En tuot état de cause, les plnenersos classés à pratir de la csslae 14 tlele que définie à l'annexe I à la ceitnonovn ctcliovlee ntoaailne des svierces de santé au tavaril isrtniereretepts bénéficient du stautt de cadre.

Sont classés salariés assimilés cadres, pour l'application de l'article 4 bis de la cnovtenion clecvolite natilnoae de reitarte et de prévoyance des crades du 4 mras 1947, cuex rnelvaet des csleas 12 à 13 incluses, suos réserve de l'acceptation de l'AGIRC. »

Les pranreitaes scuoaix décident de mfeiidor les alcreits 1er et 3 de l'annexe réglant les diniitoosps particulières aux crdaes comme siut :

#### « Acrilte 1er Contrat de travail. ? Pjoert de sivrece Cnoartt pinaluuernl d'objectifs et de monyes (CPOM)

Dans le cdrae des miinoss qui lui snot confiées par la loi, le STSI cncoult des ctarnts de tvairal dnas les cintoodins énoncées à l'article 11 de la présente cvnenootin collective. »

#### « Arclite 3 Rémunération miinmale anulnee gtrnaiae du pneoenrsl cadre

La présente cventnooin garantit, pour cauhqe csalse d'emplois définie à l'annexe de la présente coennotvin collective, une rémunération miinalme anlneune gantarie brute.

Pour une année entière de présence eiefvftce ou assimilée, sur la bsae de la durée légale du travail, ou à défaut pro rtaa temporis, cttee garantie, pour cuqhae clsase d'emplois, est fixée aneuelment dnas les ciotdnons prévues à l'article 21 (2).

Les paaitrenres scuoaix décident de créer l'article 3.1 rédigé comme siut :

#### 3.1. Gantarie d'évolution des rémunérations mianemils anleleuns du persnneol cadre

La rémunération mnlmaie anlluene girnatae du prnneoesl cdrae est majorée comme siut :

? à prtair de 2 ans de présence dnas le STSI : + 5 % de la rémunération miainlme anlneune gairatne ;

? à partir de 5 ans de présence dans le STSI : + 10 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;  
 ? à partir de 10 ans de présence dans le STSI : + 15 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;  
 ? à partir de 15 ans de présence dans le STSI : + 18 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;  
 ? à partir de 21 ans de présence dans le STSI : + 21 % de la rémunération minimale annuelle garantie. »

(2) Le salaire annuel à percevoir en compte pour vérifier le montant de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments pécuniaires de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments pécuniaires de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un salaire mensuel ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions.

## Article - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2014.

### Dispositions transitoires

Les STSI dispensés d'un délai supplémentaire, jusqu'au 31 mars 2014, pour se mettre en conformité avec le présent accord, étant précisé que les dispositions de cet accord s'appliqueront rétroactivement au 1er janvier 2014.

Préalablement aux affectations des salariés dans les emplois conventionnels, la nomenclature ci-jointe constitue l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, quand il existe. A défaut de comité d'entreprise, la nomenclature ci-jointe constitue l'objet d'une information des délégués du personnel.

Elle doit, en outre, faire l'objet d'une information auprès du personnel.

Un mois au plus avant l'application de la nouvelle classification, une notification écrite doit être remise à chaque salarié lui indiquant l'emploi conventionnel qui lui est affecté, la classe correspondante.

En cas de contestation initiale relative à cette affectation, le salarié peut demander dans un délai de 2 semaines (à compter de la notification) à l'employeur le réexamen de sa situation en appliquant ses arguments par écrit. Dans un délai de 2 semaines, l'employeur doit faire connaître sa décision argumentée au salarié.

### Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

### Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

### Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les représentants signataires, selon les modalités définies à l'article 3 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à l'Agence nationale pour l'égalité territoriale et déposés dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le CIMSE accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

### Annexe I

#### Classification des emplois

Comme indiqué à l'article 20 de la présente convention collective, les salariés sont affectés à l'un des emplois conventionnels, qui sont eux-mêmes classés dans l'une des deux filières suivantes :  
 ? filière prévention ;  
 ? filière support.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire nationale de branche.

La présente annexe énumère les différents emplois conventionnels, leurs dénominations générales, leurs activités et les fonctions ou l'expérience.

Filière	Emploi	Classe	
Support	Agent de propriété	1	
	Employé administratif	3	
	Agent d'entretien	3	
	Aide-comptable	5	
	Secrétaire administratif	5	
	Hôte d'accueil/standardiste	5	
Prévention	Conducteur véhicule mobile	5	
	Agent des services généraux	6	
	ASST/secrétaire médical	6	
	ASST/assistant de l'équipe pluridisciplinaire	7	
	Support	Coordonnateur de centre	8
	Support	Assistant de direction	9
	Prévention	Formateur en santé au travail	9
	Prévention	ASST/assistant en santé au travail	9
	Prévention	Documentaliste	9
	Support	Technicien informatique	9
	Support	Chargé des services généraux	9
	Support	Gestionnaire ressources humaines	10
Prévention	Technicien hygiène-sécurité	10	
Support	Comptable	10	
Prévention	Infirmier en santé au travail	12	
Prévention	Assistant de service social	12	
Support	Chargé de communication	12	

	Responsable de service	14
	Responsable technique	14
Prévention	Ergonome	16
	Psychologue du travail	16
	Toxicologue	16
	Epidémiologiste	16
	Ingénieur hygiène-sécurité/chimiste	16
Support	Adjoint au directeur/directeur de département	19
Prévention	Médecin du travail	21

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie (Valeur 2013) (*)
1	19 341
2	19 728
3	20 122
4	20 525
5	20 935
6	21 563

7	22 210
8	22 919
9	23 744
10	24 599
11	25 484
12	26 402
13	27 352
14	28 337
15	29 357
16	30 414
17	31 509
18	32 643
19	33 818
20	35 036
21	67 800

(\*) Ces montants sont révisés en 2014 conformément aux dispositions de l'article 21 du présent accord.

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre (Valeur 2013) (\*)

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 21
Entrée dans le SSTI		28 337	30 414	33 818	67 800
2	5	29 754	31 935	35 509	71 190
5	10	31 171	33 456	37 200	74 580
10	15	32 588	34 976	38 891	77 970
15	18	33 438	35 889	39 906	80 004
21	21	34 288	36 801	40 920	82 038

(\*) Ces montants sont révisés en 2014 conformément aux dispositions de l'article 21 du présent accord.

Filière prévention  
Médecin du travail  
Mission générale

Le médecin du travail a un rôle essentiellement préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Il est le conseiller des employeurs, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux dans le cadre des missions définies par le code du travail. Il a un rôle essentiellement préventif consistant à intervenir en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Membre de l'équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail l'anime et la coordonne.

Il participe à la mise en œuvre du projet de service élaboré dans le cadre de la coopération médico-technique.

Il planifie, organise son activité et en rend compte conformément à la législation en vigueur.

Activités

Réalise des actions en milieu de travail, notamment :

- ? les études de poste et l'analyse des conditions de travail ;
- ? les prélèvements ;
- ? rend compte à l'employeur d'avis motivés sur la législation et l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? propose, lorsqu'il constate la présence d'un risque, au moyen d'un écrit motivé et circonstancié, les mesures visant à préserver la santé des travailleurs ;
- ? rédige les préconisations lorsqu'il est saisi par un employeur d'une question relative de ses missions ;
- ? cumule avec l'employeur adhérent les rapports et les résultats des études menées par lui-même ou par l'équipe

participe à l'élaboration de son action en milieu de travail (études de poste, conseils d'entreprise) ;

? participe, dans les entreprises, aux instances prévues par la loi.

Assure le suivi médical individuel des travailleurs :

- ? réalise les examens médicaux ;
- ? crée et met à jour le dossier médical santé-travail ;
- ? prescrit et réalise des examens complémentaires en lien avec le travail ;
- ? rédige les fiches d'aptitude ;

? contribue à la traçabilité des expertises professionnelles, à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

Activités complémentaires :  
? participe aux études, recherches, enquêtes, notamment à caractère épidémiologique, en tant que dans le cadre de ses missions ;

- ? contribue à la veille sanitaire ;
- ? établit le rapport d'activité ;
- ? élabore les protocoles écrits pour définir certaines activités aux infirmières et/ou aux ASST (entretiens infirmiers, urgences?).

Formation et expérience

Doctorat et diplôme de spécialiste en médecine du travail CES, DES, ou qualification reconnue par le conseil de l'ordre des médecins.  
(Texte à venir.)

Collaborateur médecin  
Mission générale

Activités.

Formation et expérience.

Infirmier en santé au travail  
Mission générale

L'infirmier en santé au travail contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Il participe à cette mission :

? dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail :  
? mis en œuvre des interventions (entretiens individuels en santé-travail) et maintient les conditions de travail ;  
? dans le cadre de son rôle propre défini par le code de la santé publique.

Activités

Réalise, dans le cadre des protocoles précités et sur la base de la connaissance des postes de travail, des entretiens individuels en santé-travail, privilégiant l'écoute de la personne :

? recueille les données de santé au travail, les observations de l'activité et de l'environnement de travail ;  
? réalise des entretiens individuels en santé-travail ;  
? assure le suivi des recommandations du médecin du travail en cas de troubles d'aptitude ;  
? assure un suivi personnalisé (situation de handicap, pathologie chronique?)

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité en collaboration avec les autres intervenants :

? propose des actions, les organise ou y participe dans les domaines de la prévention et de l'éducation en matière d'hygiène, de santé individuelle et collective et de sécurité ;  
? participe à l'action individuelle ou collective en milieu de travail, et le cas échéant, à la veille sanitaire et de recherche en santé au travail.

Formation et expérience

Diplôme d'État infirmier.  
DIUST et/ou expérience équivalente.  
Formation continue théorique obligatoire d'une durée de 150 heures au minimum, assortie d'un stage en milieu de travail illustrant la connaissance de l'entreprise et la pratique de l'entretien infirmier.

Formation et expérience

Diplôme d'État infirmier.  
DIUST et/ou expérience équivalente.  
Formation continue théorique obligatoire d'une durée de 150 heures au minimum, assortie d'un stage en milieu de travail illustrant la connaissance de l'entreprise et la pratique de l'entretien infirmier.

ASST/assistant de l'équipe pluridisciplinaire  
Mission générale

La mission générale de l'assistant de l'équipe pluridisciplinaire est, d'une part, d'assurer un rôle d'assistance administrative auprès de celle-ci et, d'autre part, de remplir des missions de liaison et d'information auprès des différents intervenants.

Activités

1. Animer l'équipe pluridisciplinaire :  
? met en œuvre et réalise les demandes formulées par l'équipe pluridisciplinaire ;  
? aide à la mise en œuvre de l'action en milieu de travail de l'équipe pluridisciplinaire ;  
? prépare les interventions des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

2. Assister les intervenants :  
? travaille avec les intervenants ;  
? traite et suit les interventions en milieu de travail à la demande de l'équipe pluridisciplinaire ;  
? informe l'entreprise sur les différents problèmes de santé au travail (visites médicales, document unique, démarche de prévention des risques, etc.) ;  
? informe sur les moyens d'aide à la prévention que peut proposer le service de santé au travail.

Formation et expérience

Bac et/ou expérience équivalente.

ASST/secrétaire médical  
Mission générale

Le secrétaire médical assiste l'équipe médicale (médecin du travail, infirmier en médecine, coobéralteur médecin et infirmier en santé au travail) dans ses fonctions de suivi individuel des salariés.

Activités

Contacte les intervenants et organise les rendez-vous des salariés.

Traite les demandes des salariés.

Assure la liaison avec les intervenants et les salariés.

Constitue, traite, suit et met à jour les dossiers médicaux et les archives.

Réalise les examens à la demande du médecin du travail.

Saisit sur ordinateur des données et des données.

Saisit les courriers.

Formation et expérience

Bac SMS et/ou expérience équivalente.

Ingénieur hygiène-sécurité/chimiste  
Mission générale

L'ingénieur hygiène sécurité effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Il assure des missions diverses de ses domaines d'expertises scientifiques et techniques.

Il informe les professionnels, contribue à leur évaluation, propose des solutions de prévention.

Activités

Réalise des actions en milieu de travail, à la demande de l'adhérent, ou dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire.

Coopère en appliquant une expertise technique, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

Elabore des méthodologies adaptées et des stratégies de repérage, d'identification et d'évaluation des risques et de mesure, interprète les résultats.

Met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques étendues et est habilité à prendre les initiatives qui en découlent.

Conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme.

Établit des diagnostics, formule des propositions d'amélioration, organise la mise en œuvre des actions retenues.

Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention.

Assure une veille scientifique, technique et réglementaire dans ses domaines d'expertise.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

Apporte un appui technique aux autres intervenants.

Formation et expérience

Bac + 5 (diplôme d'ingénieur spécialisé hygiène sécurité environnement, master?), master 2 en chimie et/ou expérience équivalente.

Ergonome

Mission générale

L'ergonome effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Il adapte les solutions de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, matérielles et environnementales) et celles liées aux exigences de production.

Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise relevant de son domaine d'expertise. Il intervient dans la correction, l'aménagement et la conception de postes, de locaux, de nouvelles organisations.

## Activités

Réalise des acnoits en meillu de taivral à la dnadmee de l'adhérent ou dnas le crade de l'équipe pluridisciplinaire. Coopère avec les ateurs acruces de l'équipe prirdalslicnpuiiii animée et coordonnée par le médecin du travail. Met en ?uvre des cneicnssaoas théoriques et pqturries étendues et est habilité à pedrrne les ineiitvatis qui en découlent. Effectue des études erneomiuqgos en s'appuyant sur une apcprhoe goblale et piarpviactite en rrnhacceet la meliurlele aiaoadptn pislboe du trvaial à l'homme. Instruit la demande, anlyase les sounaitits de travail, l'activité des opérateurs, anmie des gueoprs de tiraval dnas l'entreprise, cnutrsoit et ruesitte un diagnostic. Formule des pripoiotnoss d'amélioration, cnsolele les aeurcts de l'entreprise et acaopmcgne la msie en ?uvre des anitocs retenues. Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rpprat d'intervention. Apporte un auppit chueqne aux artues préventeurs. Assure une iomrotanfin et une silinsoiebtisian à la prévention des rqsuis professionnels, natnomemt en matière d'organisation du travail. Assure une vlilee scientifique, teunihcqe et réglementaire.

## Formation et expérience

Bac + 5 (master 2, diplôme de huteas études et rrecehnces spécialisées?) et/ou expérience équivalente.

## Toxicologue Mission générale

Le tlgcoxouioe efucefte des ioinnttenvres en eneitprse dnas un but eicxulf de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des tlailreavrus et ctuiobrne à l'amélioration des cntodnois de travail. Il ctuinbroe à la prévention des rsiuqes toxicologiques. Il artar de miosnsis de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des actrues de l'entreprise adhérente rnvealet de son dnmiaoe d'expertise.

## Activités

Mène ses aocnits en mielu de tiarval dnas le cdare de l'équipe plarridiilnisupce ou à la damdene de l'adhérent. Coopère avec les auters atrceus de l'équipe animée et coordonnée par le médecin du travail. Met en ?uvre des cassaniencnos théoriques et pruatqies étendues et est habilité à pnerrde les iineiaivtits qui en découlent. Identifie les agtens ciueqhms présents dnas l'entreprise. À pirtar de csocsenanians scientifiques, cbuintroe à l'évaluation aprpfonodie des dneagrs liés aux sabcnstutes et aux mélanges. Conseille les auectrs de l'entreprise sur les rqseuis toixqlouioes à pairtr de l'analyse de l'activité des opérateurs. Conseille sur les stratégies d'évaluation et de mesurage, interprète les résultats. Préconise des atinocs de prévention et coellsnie les actrues de l'entreprise (proposé des agntes cqihumies de substitution, reehchrce des tcuneeqhs de msie en ?uvre non polluantes, poprose des dofssipiits de peictorton coitlcvle et individuelle, étudie les rieursqs peentotils de nuoauevx procédés de fabrication?). Communique au médecin du trivaal le résultat de ses études et établit un rapoprt d'intervention. Apporte un auppit thcuqneie aux areuts préventeurs. Assure une vlilee sficneuiiqte et réglementaire. Assure une ifraotonmin et une sanobisiseitiln à la prévention des rieursqs toxicologiques.

## Formation et expérience

Bac + 5 (master 2 et DIU ou DU de toxicologie?) et/ou expérience équivalente.

## Epidémiologiste Mission générale

L'épidémiologiste en santé au tvraail étudie nmoamntet les différens feucrtas itverneant dnas l'apparition des mldeaais pooeefssinlnres ou de phénomènes de santé liés à tvrial ains que luer fréquence, luer mdoe de distribution, luer

évolution et la msie en ?uvre des myones nécessaires à luer prévention.

## Activités

Conseille sur le cohix des études épidémiologiques (pertinence, faisabilité, validité des résultats attendus...). Conduit et aptpore son cunoorcs aux études épidémiologiques élaborées dnas le STSI ou proposées par des équipes extérieures. Membre de l'équipe pluridisciplinaire, eercxe son activité avec les aeurs préventeurs :  
? atpproe ses compétences aux équipes chargées d'étude, dnas luer conception, luer conduite, luer analyse, luer dituoamnecon et la cucmaitnooin des résultats ;  
? élabore le protocole, cioshit la méthode et les ouitls adaptés, et, au besoin, développe de nouvevax otlius ;  
? réalise la synthèse de l'étude dnat il cmumuoqnie les résultats ;  
? aptrpoe son cnoucors teuniqche puor l'élaboration et l'exploitation de données steisitutqas potueidrs par le SSTI.

## Formation et expérience

Bac + 5 (master 2 méthodologies des itinneertvons en santé publique) et/ou expérience équivalente.

## Psychologue du travail Mission générale

Le pugoslcyhoe du travail exerçant dnas le cahmp du tivraal efcuefte des itntiveoenrns en eitrspre dnas un but ecxulf de préservation de la santé meatlne des salariés et d'amélioration des ctinoodis de travail. Il aurse des mnsiois de diagnostic, conseil, auppit puor les atucres de l'entreprise dnas le cdare d'une démarche collective.

## Activités

Mène des acotins en meillu de travail, dnas le cardre de l'équipe pilacdirinlpiruise ou à la ddnamee de l'adhérent. Coopère avec les aterus aturecs de l'équipe piuasiliidprlcinre animée et coordonnée par le médecin du travail. Met en ?uvre des cnoscneisnaas théoriques et pautqers étendues et est habilité à prerdne les iaiinietvts qui en découlent :  
? msie en pclae des aitnocs d'information et de sbioneiaitissln à la prévention des rieursqs phuiasocosycx ;  
? élaboration des méthodologies d'intervention avec les aceturs de l'entreprise ;  
? évaluation des snioutats de sffrcaoune mneltae et de vécu au travail, des sitointuas celflunoelcits par des etnenitres iunidedilvs et/ou des apprehos ctocilvlees ;  
? étude des oirosatngnias du tairavl en vue d'en repérer les dtmsoeencftnyins ssieteplucbs d'être à l'origine de troubles, cisonel dnas la rrhchee de stluoonis ;  
? élaboration de diagnostics, folruotmian de poitronpsois d'amélioration et aocncepmgeamnt de la msie en ?uvre des atinocs rnueets ;  
? cnodutie d'actions de prévention en epsiretne ;  
? anocmgnmcepaet de l'entreprise en cas d'événement garve ou traumatique, en mtetnat en ?uvre des thcuqienes de prévention du synomrde post-traumatique. Communique au médecin du triaval le résultat de ses études et établit un rrpaport d'intervention. Assure une vlilee stcfnqueiie et réglementaire dnas les deïmanos de sa compétence. Apporte un auppit thcuqneie aux areuts préventeurs. Participe aux reecehrhs et enquêtes inenetrs et externes.

## Formation et expérience

Bac + 5 (master 2 en psgoylhicoe du travail).

## ASST/assistant en santé au travail

## Mission générale

L'assistant en santé au tvriaarl ecffuefte des aiotcns en mliieu de tvrial dnas un but eliuscxf de prévention. Il cbnotuire à repérer les dengars et à ideiefnitr les bneiois en santé au travail, nmaemntot dnas les erssineptes de monis de 20 salariés. Il mène ses anocits en mliieu de tvriaal dnas le cdare de la

pluridisciplinarité, à la demande du médecin du travail.

#### Activités

Visite les entreprises pour repérer les dangers existants et communiquer les résultats au prescripteur.  
Participe à un premier niveau de repérage des risques professionnels.  
Informe les entreprises sur les différents obligations de l'employeur en matière de santé au travail (visites médicales, document unique, démarche de prévention des risques, etc.).  
Informe les entreprises sur les moyens d'aide à la prévention que peut proposer le service de santé au travail.  
Propose au dirigeant les interventions nécessaires, en fonction des risques constatés au cours de la visite en entreprise.  
Prépare les interventions des membres de l'équipe pluridisciplinaire.  
Réalise des métrologies, donne les résultats obtenus utilisés par l'équipe pour des recommandations.  
Participe à l'élaboration des fiches d'entreprise.

#### Formation et expérience

Bac + formation spécifique de type certificateur professionnel et/ou expérience équivalente.

Assistant de service social  
Mission générale

L'assistant de service social du travail agit pour les entreprises adhérentes par ses actions individuelles et collectives, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

#### Activités

Accueille, informe, conseille et oriente les salariés en fonction de l'évaluation des besoins et des situations.  
Assure l'accompagnement social des salariés en leur apportant une aide dans le cadre de plans d'actions concertés.  
Exerce une action individualisée de lutte contre la désinsertion professionnelle et sociale.  
Assure un rôle de médiation sociale pour les salariés et les entreprises adhérentes.  
Conduit des projets d'intérêt collectif en partenariat avec les salariés et les entreprises adhérentes.  
Participe à la veille sociale pour les entreprises adhérentes.  
Apporte un éclairage social et donne un avis d'expert aux entreprises adhérentes.  
Participe à la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels et sociaux, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.  
Participe à des instances de concertation, de décision et de partenariat en matière d'hébergement, de logement, d'insertion sociale et professionnelle, de maintien dans l'emploi, de santé, de lutte contre les inégalités et de toute problématique concernante le champ social de la santé au travail.

#### Formation et expérience

Diplôme d'État d'assistant social, ayant acquis un diplôme équivalent à celui de conseiller du travail.

#### Technicien hygiène-sécurité

##### Mission générale

Le technicien hygiène-sécurité effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.  
Il participe à l'identification des risques, aux mesures de diagnostic, de conseil, d'appui pour les actions de l'entreprise.

#### Activités

Mène des actions en milieu de travail dans le cadre de la pluridisciplinarité à la demande du médecin du travail ou de l'adhérent.  
Coopère avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.  
Met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques et est habilité à prendre les initiatives qui en découlent.

Effectue, selon les méthodologies élaborées par des ingénieurs et ergonomes, des mesures et interprète les résultats.  
Apporte un appui technique aux autres préventeurs.  
Préconise des actions de prévention et conseille les entreprises de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.  
Communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention.  
Contribue à une satisfaction et à une amélioration des salariés à la prévention des risques professionnels.

#### Formation et expérience

Bac + 2/3 (DUT hygiène-sécurité environnement, licence professionnelle?) et/ou expérience équivalente.

Formateur en santé au travail  
Mission générale

Le formateur en santé au travail transmet des savoirs et des savoir-faire aux travailleurs des entreprises adhérentes du STSI par le biais de la prévention des risques professionnels de type PARP (prévention des risques liés à l'activité physique), certificat de prévention des risques professionnels à domicile, SST (sauvetage des secouristes du travail) dans le cadre des référentiels INRS.

#### Activités

Participe à l'analyse de la demande de l'entreprise, étudie la problématique et les attentes de l'entreprise, avec l'équipe pluridisciplinaire afin d'individualiser la formation.  
Définit le contenu pédagogique des formations en conformité avec les référentiels INRS.  
Conçoit les outils pédagogiques.  
Anime les sessions de formations.  
Évalue les actions de formation et ajuste les contenus de formation en conséquence.  
Assure, le cas échéant, la logistique et organise son intervention en fonction des besoins de l'entreprise.  
Participe à la gestion administrative des formations (convocations, interventions de formation, édition des cartes SST?).

#### Formation et expérience

Formation de formation dispensée et validée par un organisme agréé par l'INRS.

Documentaliste  
Mission générale

Le documentaliste collecte, gère et met à la disposition de l'ensemble du personnel du STSI les informations et documents nécessaires aux besoins du service.

#### Activités

Effectue une veille documentaire pour permettre dans les domaines suivants : médicaux, scientifiques, techniques, environnementaux, sociaux, sciences humaines?  
Sélectionne les informations pertinentes pour des différents aspects du SSTI.  
Classe et actualise les documents, imprimés et fichiers documentaires.  
Interroge les fichiers documentaires physiques et numériques pour répondre aux demandes.  
Met à disposition dans le service un fichier documentaire.  
Établit des bibliographies sur des sujets spécifiques.  
Élabore des supports d'information pour diffusion interne ou externe (revue de sommaires mensuelle, veille juridique).  
Gère les prêts d'ouvrages ou les abonnements, pour les outils et les choix d'abonnements.  
Aide les utilisateurs à la recherche des documents mis à disposition.  
Suit l'évolution des outils informatiques et les nouvelles technologies de l'information.  
Forme les utilisateurs aux outils de recherche d'information sur internet.

#### Formation et expérience

Bac + 2/3 en sciences de l'information et/ou expérience équivalente.



Filière support  
Direction/organisation  
Directeur  
Mission générale

Le directeur du service de santé au travail interagit avec les équipes pluridisciplinaires de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel.

Adjoint au directeur/directeur de département  
Mission générale

L'adjoint au directeur/directeur de département soutient le directeur du STSI dans tout ou partie de ses missions.

#### Activités

Supervise et coordonne les activités du STSI dans son domaine de compétence.

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretien individuel des professionnels, formation?

Assiste la direction sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme.

Concourt à l'élaboration du budget du SSI.

Assure un appui auprès des responsables opérationnels.

Supplée, le cas échéant, le directeur dans certaines instances.

Pilote ou assure le suivi des projets du SSI.

Participe à la représentation et à la promotion du STSI vis-à-vis des acteurs extérieurs et notamment institutionnels (DIRECCTE, CARSAT?).

#### Formation et expérience

Bac + 4/5 et/ou expérience équivalente.

Assistant de direction  
Mission générale

L'assistant de direction assiste un ou plusieurs responsables (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de l'activité.

#### Activités

Traite, exploite, suit une partie des correspondances de sa direction (correspondances courantes, affaires spécifiques?).

Assiste une ou plusieurs personnes de l'équipe de direction.

Organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques.

Organise et assiste aux réunions des instances de sa direction et aide à rédiger les comptes rendus.

Prépare des dossiers en vue de réunions et assure l'organisation logistique des réunions émanant de sa direction.

Assure, le cas échéant, une partie de la gestion administrative de sa direction (facturation, gestion des adhérents, aménagement du personnel?).

#### Formation et expérience

Bac + 2 (BTS assistant de direction?) et/ou expérience équivalente.

Responsable de service  
Mission générale

Le responsable de service soutient le directeur du STSI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

#### Activités

Supervise et coordonne les activités du STSI dans son domaine de compétence.

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretien individuel des professionnels, formation?

Assure un appui technique auprès de son équipe dans son domaine (informatique, ressources humaines, finance, juridique, qualité, services généraux?).

Assiste la direction sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme.

Concourt au suivi du budget de son domaine d'intervention.

#### Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Responsable technique  
Mission générale

Le responsable technique soutient le directeur du STSI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

#### Activités

Supervise et coordonne les activités du STSI dans son domaine de compétence.

Met en œuvre une expertise technique dans un domaine spécifique (informatique, ressources humaines, finance, juridique, qualité, services généraux?).

Assiste la direction sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen ou long terme.

Concourt au suivi du budget de son domaine d'intervention. Assure un appui technique auprès des responsables opérationnels.

Pilote ou assure le suivi des projets de son domaine de compétence.

#### Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Coordonnateur de centre  
Mission générale

Le coordonnateur de centre assure la gestion opérationnelle du centre ainsi que l'interface avec les différents services du SSI.

#### Activités

Veille à l'optimisation des ressources matérielles.

Facilite la compréhension et l'application des procédures de travail.

Participe à l'évaluation des besoins en personnel et en moyens logistiques.

Participe à l'intégration du personnel.

Organise, le cas échéant, des réunions de centre.

Assure le suivi des informations administratives et descendantes.

#### Formation et expérience

Bac + 2 et/ou expérience équivalente.

Ressources humaines  
Gestionnaire des ressources humaines  
Mission générale

Le gestionnaire des ressources humaines assure la gestion quotidienne des ressources humaines du SSI.

#### Activités

Assure la gestion administrative des congés, absences, permanences, horaires de travail?

Saisit les éléments administratifs de la paie et prépare, le cas échéant, les bulletins de paie.

Suit et met à jour les tableaux de bord de la gestion administrative RH.

Assure le suivi des dossiers administratifs des salariés du SSI, des intérimaires et de leurs contacts de travail.

Assure la gestion administrative de la formation professionnelle continue et des procédures de recrutement.

Assiste l'administration dans la direction.

#### Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Finance  
Comptable  
Mission générale

Le comptable, sous la responsabilité de la direction du SSI, collecte, enregistre, analyse et contrôle tous les éléments liés aux flux financiers du STSI en vue de la préparation des documents comptables et fiscaux.

#### Activités

Enregistre les opérations comptables.  
Élabore le bilan et le compte de résultat.  
Établit les déclarations sociales et fiscales.  
Facture les clients et prend en charge, le cas échéant, le recouvrement, traite les factures des fournisseurs.  
Contribue au suivi du budget et de la trésorerie.  
Crée et tient à jour les tableaux de bord de gestion financière.  
Participe à l'amélioration des outils de gestion.  
Assure la veille permanente de la législation concernée sa fonction.  
Adapte et paramètre les outils informatiques de gestion comptable.

#### Formation et expérience

Bac + 2/3 (BTS ou DUT comptabilité, licence professionnelle de comptabilité et gestion?) et/ou expérience équivalente.

Aide-comptable  
Mission générale

L'aide-comptable travaille sous la responsabilité d'un comptable ou de la direction et contribue à la collecte, à l'enregistrement, à l'analyse et au contrôle de tout ou partie des éléments liés aux flux financiers du SSI. Il contribue à l'élaboration des comptes.

#### Activités

Tient les comptes et les journaux comptables et assure le suivi de la trésorerie.  
Centralise, vérifie et synthétise les données comptables et les pièces justificatives.  
Contrôle les opérations comptables.  
Établit les états comptables.  
Participe au traitement des clients et des factures.  
Aide à la tenue et au suivi des tableaux de bord comptables.  
Prépare, le cas échéant, les éléments de paie.  
Participe au traitement de la correspondance et des échanges avec les interlocuteurs internes et externes.

#### Formation et expérience

Bac/bac pro et/ou expérience équivalente.

Communication  
Chargé de communication  
Mission générale

Le chargé de communication met en œuvre la stratégie de communication afin de faire connaître les missions et les prestations du STSI pour promouvoir la prévention des risques professionnels. Il assure également la communication interne au sein du SSI.

#### Activités

Établit le plan de communication interne et externe et en assure le suivi dans le cadre du budget alloué.  
Réalise ou fait réaliser les supports de communication (plaquettes de prévention, affiches, alertes de presse?).  
Assure l'organisation et le déroulement des événements internes et externes.  
Recherche et évalue les contacts avec les médias, les réseaux professionnels et institutionnels.

#### Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Administration  
Secrétaire administratif  
Mission générale

Le secrétaire administratif réalise le traitement administratif de

documents confiés par le responsable d'une fonction support.

#### Activités

Saisit et présente des documents, les trie et les classe.  
Met à jour des données de suivi d'activité (tableaux de bord, tableaux de résultats...)  
Effectue le tri, la distribution, l'enregistrement du courrier et la gestion des messages électroniques.  
Transmet et trie les communications téléphoniques.  
Organise matériellement les déplacements et rendez-vous.  
Identifie les besoins en fournitures de bureau.

#### Formation et expérience

Bac et/ou expérience équivalente.

Employé administratif  
Mission générale

L'employé administratif effectue des travaux administratifs selon l'organisation du STSI et les consignes données.

#### Activités

Classe, pointe, vérifie et met à jour des dossiers administratifs.  
Réceptionne des appels téléphoniques.  
Suit la gestion du stock des fournitures de bureau.  
Effectue l'enregistrement de tous les feuillets de données à l'aide d'outils informatiques.  
Réceptionne, vérifie les informations écrites (bordereaux, factures, bons de commande) et procède, le cas échéant, à leur régularisation.  
Assure des activités de classement et/ou d'archivage.  
Assure le tri, la distribution et l'affranchissement du courrier, le cas échéant.

#### Formation et expérience

CAP/BEP et/ou expérience équivalente.

Hôte d'accueil/standardiste  
Mission générale

L'hôte d'accueil/standardiste accueille, informe et oriente les visiteurs. Il assure la permanence téléphonique.

#### Activités

Assure l'accueil physique des visiteurs, les oriente, assure un premier niveau d'information.  
Assure l'accueil téléphonique au standard, transmet les communications et les messages.  
Effectue des tâches administratives diverses (courrier au départ/à l'arrivée et répartition, classement, saisie informatique, saisie de données préétablies?).

#### Formation et expérience

Bac et/ou expérience équivalente.

Informatique  
Technicien informatique  
Mission générale

Le technicien informatique est le garant du bon fonctionnement des postes de travail informatiques, des logiciels et des périphériques du parc informatique, du réseau et des serveurs.

#### Activités

Assure l'installation et la maintenance de l'ensemble des logiciels et matériels informatiques.  
Gère le parc informatique.  
Assiste les utilisateurs des outils informatiques.  
Pourvoit aux demandes de matériel et gère les consommables.  
Participe à l'évolution du système informatique.  
Administre les accès informatiques.  
Assure la sécurité de service du logiciel métier.  
Assure la gestion opérationnelle du réseau informatique et/ou téléphonie.  
Réalise les interventions nécessaires pour garantir la sécurité

des données.  
Assure la veille technologique.  
Participe à l'élaboration du budget du service informatique.

Formation et expérience

Bac + 2 et/ou formation équivalente.

Services généraux  
Chargé des services généraux  
Mission générale

Le chargé des services généraux met en œuvre la logistique et assure l'intendance du STSI dans le respect du cahier des charges préétabli et de la sécurité des personnes et des biens.

Activités

Veille à l'entretien et à l'adaptation des locaux ainsi qu'au bon fonctionnement des équipements techniques.  
Prend part aux réunions avec les prestataires de services.

Assiste la direction dans la définition et la mise en œuvre des projets d'investissement (équipements nouveaux, bâtiments?).  
Assure la préparation et le suivi des contrats et des travaux sur les différents sites du STSI.

Alimente et assure le suivi d'activité des services généraux.

Réalise, le cas échéant, l'inventaire du matériel et la gestion des stocks.

Assure le suivi du contrôle réglementaire des installations et du matériel.

Formation et expérience

Bac pro/BTS et/ou expérience équivalente.

Agent des services généraux  
Mission générale

L'agent des services généraux assure le bon état et le fonctionnement des équipements, matériels et infrastructures sous la responsabilité du responsable ou du chargé des services généraux.

Activités

Procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des équipements et matériels à partir des données courtenues ou des instructions du supérieur hiérarchique dans plusieurs domaines : électricité, informatique, mécanique, climatisation, électronique?

Alerte son responsable en cas de incidents importants.

Informe son responsable des interventions réalisées et à réaliser.

Réalise l'entretien courant des équipements et infrastructures pour éviter pannes et dysfonctionnements.

Contacte, consulte et fait intervenir les prestataires compétents en cas d'interventions plus importantes.

Formation et expérience

Bac/bac pro et/ou expérience équivalente.

## Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFTD à l'accord du 20 juin 2013

*En vigueur non étendu en date du 18 sept. 2013*

Paris, le 18 septembre 2013.

La CFTD santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.  
Monsieur le directeur général,

Conducteur camion mobile  
Mission générale

Le conducteur camion mobile assure la conduite, l'entretien du camion médical et sa mise en service sur les bénéficiaires ainsi que la liaison avec les entreprises.

Activités

Assure la conduite du camion.  
S'assure que l'entretien du véhicule est effectué régulièrement.  
Propose à son responsable le changement de ces éléments.  
Tient à jour le carnet d'entretien.

Assure le nettoyage régulier du véhicule et de l'unité médicale, intérieur et extérieur.

Vérifie les passages au contrôle technique.

Assure les opérations nécessaires à la mise en service sur le lieu d'intervention.

Assure les dépannages courants du véhicule.

Formation et expérience

Niveau CAP et/ou expérience équivalente.

Agent d'entretien  
Mission générale

L'agent d'entretien assure le bon état et le fonctionnement des équipements et matériels sous la responsabilité du responsable ou du chargé des services généraux.

Activités

Réalise l'entretien courant des équipements et matériels pour éviter pannes et dysfonctionnements.

Alerte son responsable en cas de incidents importants.

Informe son responsable des interventions réalisées et à réaliser.

Contacte les prestataires compétents en cas d'interventions plus importantes.

Aide à la manutention.

Entretien, le cas échéant, les espaces verts.

Assure, le cas échéant, les fonctions de vaguemestre/coursier.

Formation et expérience

CAP et/ou expérience équivalente.

Agent de propreté  
Mission générale

L'agent de propreté assure la propreté des locaux et du mobilier.

Activités

Assure la propreté des locaux en respectant le protocole de nettoyage en vigueur.

Assure l'approvisionnement des consommables sanitaires.

Vérifie la propreté de toutes les issues des locaux.

Formation et expérience

Pas de diplôme nécessaire.

Par la présente et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que le bureau de la fédération CFTD des services de santé et services sociaux a pris la décision, en date du 11 septembre 2013, d'adhérer à l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé intervenant depuis le 20 juillet 1976.

Nous vous demandons de bien vouloir adresser votre adhésion à réception de ce courrier.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties saisiées de cet accord : CISME, CFE-CGC et SNPST.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération distinguée.

La secrétaire générale.

# Accord intergénérationnel du 26 septembre 2013 dans les services de santé au travail interentreprises

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FFSAS CFE-CGC.

## Article - Préambule

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération a pour objectif d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors.

Néanmoins, les partenaires sociaux réaffirment que, si le taux d'emploi des seniors, en France, est, notamment après 60 ans, parmi les plus faibles d'Europe, les constatés établis au sein de la branche représentant les services de santé au travail irrisiblement différents, la proportion de seniors étant particulièrement importante dans lesdits services, du fait, en particulier, de la démographie médicale.

Ils soulignent, en outre, que les médecins du travail de cette branche constituent une catégorie marquée par la démographie médicale, et qu'ils doivent en conséquence faire l'objet de mesures particulières.

Ils considèrent que les acteurs pluri-professionnels doivent également faire l'objet de mesures particulières.

L'ensemble des éléments existants au sein de la branche représentant les services de santé au travail irrisiblement est, de fait, concerné par la problématique du recrutement, du maintien dans l'emploi des seniors et des contractuels de la branche intergénérationnelle et salariés.

Les partenaires sociaux ont pour objectif de réaffirmer leur attachement au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des seniors, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Ils souhaitent, en outre, améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors.

## Partie 1 Cadre général

### Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des services de santé au travail interentreprises.

### Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération. Il vise à définir les actions concrètes destinées à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi pour l'accès à un CDI, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, cet accord contribue à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les STSI de la branche et à la mixité des emplois. Il contribue également à l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

## Partie 2 Diagnostic préalable

### Article 3 - Réalisation du diagnostic de branche

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord se fonde sur un diagnostic préalable, réalisé notamment grâce aux données issues du rapport de branche réalisé par le CISME. Ce diagnostic est annexé au présent accord.

### Article 4 - Contenu du diagnostic de branche

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le diagnostic préalable porte sur les éléments suivants :

? la pyramide des âges, en distinguant les médecins du travail des autres membres du personnel ;

? les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur part respective dans les STSI, sur les 3 dernières années disponibles ;

? le profil des jeunes de moins de 26 ans ;

? le profil des seniors de 55 ans et plus ;

? le profil des médecins du travail ;

? les prévisions de départ à la retraite ;

? les perspectives de recrutement ;

? les compétences clés dans les STSI ;

? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? les éléments connus de pénibilité pouvant exister, le cas échéant, au sein de la branche, et les conjonctifs qui peuvent être tirés à partir de ces éléments.

Le diagnostic évalue également la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par la branche concernant l'emploi des seniors.

## Partie 3 Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans et les moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### Article 5 - Engagement de la branche en faveur de l'insertion des jeunes

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

#### Article 5.1 - Instaurer un accueil de qualité des jeunes dans les STSI

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les STSI maintiennent en place, pour les jeunes embauchés, un processus d'accueil, afin de leur permettre de mieux appréhender l'environnement et ainsi une bonne intégration dans le service.

En effet, le processus d'accueil permet aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans le service. Le processus d'entrée dans le service comporte, notamment, la mise d'un livret d'accueil (présentation du service, de ses activités, des conditions de sécurité, des locaux, des interlocuteurs représentatifs du personnel?).

#### Article 5.2 - Embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée

Le présent accord est en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

de l'arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Article 5.2.1 - Objectifs de la branche  
*En vigueur étendu en date du 20 mars 2014*

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % par an d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondront au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les recrutements successifs successifs que la tendance annuelle des recrutements au niveau de la branche pour la période susvisée, tous personnels confondus, est de l'ordre de 4 %.

Article 5.2.2 - Indicateurs chiffrés  
Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parités sociales seront suivies annuellement, au niveau de la branche :

? la part des jeunes dans les effectifs globaux des STSI ;  
? le nombre de jeunes recrutés en CDI.

Article 6 - Engagement de la branche en faveur de la formation des jeunes

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Article 6.1 - Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

La formation en alternance s'inscrit dans une logique de reconquête et concerne tous les diplômés et titulaires des catégories professionnelles.

Article 6.2 - Objectif de la branche  
Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

La branche se fixe comme objectif de mieux connaître les dispositifs de formation en alternance et de les développer auprès des STSI.  
La branche encourage les STSI à accueillir en priorité des jeunes de moins de 26 ans.

Article 6.3 - Indicateur chiffré  
Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le suivi de cet objectif sera assuré chaque année.

Article 6.4 - Améliorer la qualité des stages  
Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et réglementaires, en appliquant une attention particulière à la qualité des stages proposés et à leur adéquation aux études suivies par le stagiaire.

Article 6.5 - Désignation d'un salarié référent  
*En vigueur étendu en date du 20 mars 2014*

Dès son arrivée, le STSI présente au jeune un salarié, dit "référent", qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui

permettre de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe, ainsi, à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les pratiques du STSI. Le référent présente au jeune le projet de service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du STSI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, l'employeur ou son représentant et le référent, pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans le service. Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié tous les éléments nécessaires à sa bonne intégration.

Article 6.6 - Accessibilité des jeunes à la formation professionnelle continue

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation du STSI.

Ils invitent les STSI à veiller à une intégration et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre, quelle que soit la ancienneté des emplois.

## Partie 4 Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 29 janv. 2014*

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont les suivants :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la carrière ;

- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le STSI ;

- maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Ils ajoutent que l'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus. Les parts respectives qu'environ 50 % des médecins du travail des STSI sont âgés de plus de 55 ans et que la situation générale de la branche est atypique, s'agissant de l'emploi des médecins du travail.

Compte tenu de cette situation, sur laquelle les STSI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période transitoire visée à l'article 10 du présent accord la proportion de salariés non médecins, âgés de 55 ans et plus, au niveau de la branche, ne soit pas inférieure à 12 %.

Sur ces bases, l'objectif global est mathématiquement fixé à 30 % pour l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle des salariés âgés de 55 ans et plus. La branche s'engage à réserver, sur la période de l'accord, au moins 16 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 7 - Amélioration des conditions de travail

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Article 7.1 - Objectif de la branche

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les pratiques sociales favorisent l'amélioration des conditions de travail des salariés de 55 ans et plus.

Ils souhaitent que l'adoption d'une politique de prévention des risques professionnels adaptée permette d'éviter ou de réduire, à terme, les difficultés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 7.2 - Indicateurs chiffrés

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les pratiques sociales favorisent à la mesure en place de la dimension sociale :

? le STSI propose aux salariés âgés de 45 ans et plus un entretien professionnel, au cours duquel seront abordées les conditions de travail.

Dans le cadre de ce plan d'action, les pratiques sociales se font comme objectif qu'au terme du présent accord :

? l'ensemble des salariés de 45 ans et plus se voit vu proposer un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Enfin, est associé à cet objectif l'indicateur suivant :

? le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Annuellement, chaque STSI relève :

? le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

Article 8 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Article 8.1 - Objectif de la branche

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les partenaires sociaux encouragent l'adoption de mesures visant à permettre un aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 8.2 - Indicateurs chiffrés

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

À cette fin, les partenaires sociaux favorisent à la mesure en place des dispositifs suivants :

? l'adoption d'un plan de retraite tel que défini par l'article 18 de l'ANI du 13 décembre 2005 (1) ;

? les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris leurs formes de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les STSI s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à leur profit des intéressés (art. 19 de l'ANI du 13 décembre 2005, art. R. 231-0-3 du code de la sécurité sociale).

Les mesures prises sur l'augmentation annuelle des salaires rattachées sont intégrées au rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

(1) Article 18 de l'ANI du 13 décembre 2005 : «A u vu des intérêts qui lui sont offerts par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses besoins de retraite complémentaire, à titre supplémentaire personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le choix avec son employeur hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel. »

Article 9 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Article 9.1 - Objectif de la branche

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les pratiques sociales favorisent l'élaboration des savoirs et des compétences par et/ou pour les salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que les mesures visant à développer le tutorat dans le STSI.

Article 9.2 - Indicateurs chiffrés

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les pratiques sociales favorisent à la mesure en place des dispositifs suivants :

? développement au niveau de la branche d'une collaboration avec les universités pour élaborer une charte de tutorat, incluant les modalités de formation des tuteurs ;

? développement et maintien au tutorat au bénéfice des salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de la charte de tutorat.

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat des salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux se fixent comme objectifs :

? de prévoir dans un délai de 2 ans à l'élaboration de la charte visée ci-dessus ;

? qu'au terme du présent accord, 15 % des salariés de 55 ans et plus.

Est associé à l'objectif chiffré l'indicateur suivant : le pourcentage de salariés de 55 ans et plus.

Annuellement, chaque STSI relève :

? le nombre de salariés de 55 ans et plus ;

? le nombre total de salariés de 55 ans et plus dans le STSI.

Ces données sont transmises chaque année au CISME.

Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

## Article - Partie 5 Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Le présent accord éternel en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Les pratiques sociales favorisent l'élaboration des savoirs et des compétences.

À cette fin, ils attirent particulièrement l'attention des STSI sur les dispositifs relatifs à la désignation d'un référent et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Par ailleurs, un tuteur ayant reçu une formation adaptée, en lien avec l'université, est affecté à chaque étudiant en médecine et, notamment, aux internes aliéculés dans le STSI.

En tout état de cause, le tuteur s'inscrit dans les dispositions de l'article 22.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Pour favoriser la maîtrise des savoirs et des compétences et développer le statut des salariés âgés de moins de 55 ans, les partenaires sociaux se fixent comme objectif :

qu'au terme du présent accord, au minimum 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le STSI soient proposées à des salariés de moins de 55 ans.

Est associé aux objectifs chiffrés l'indicateur suivant :  
? pourcentage de missions de tutorat assurées par des salariés de moins de 55 ans.

Annuellement, chaque STSI recueille :  
? le nombre de missions de tutorat proposé à des salariés âgés de moins de 55 ans ;

? le nombre total de missions de tutorat assuré dans le SSSI.  
Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de bilan prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pénétration des atouts menés.

## Partie 6 Dispositions finales

### Article 10 - Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

### Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

### Article 12 - Révision

## Accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective 2ème phase

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FNSS CDFP ; FFSAS CFE-CGC ; FNCS CFTC.

### Article 1er - Objet de l'accord

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Dans le prolongement de l'accord de méthode conclu le 11 décembre 2012, l'objet du présent accord est de se doter d'une méthode permettant de réviser partiellement la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

### Article 2 - Champ de la révision

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, et conformément à l'accord de méthode du 11 décembre 2012, les partenaires sociaux considèrent que les sujets suivants doivent faire l'objet d'une négociation :

1. La durée du travail visée au titre II, article 14, de la convention collective nationale.

Sont également concernés l'accord du 21 octobre 1982 sur la réduction de la durée du travail et les congés payés intervenus

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Chaque partie s'engage à demander la révision du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

### Article 13 - Dépôt et extension

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires obligatoires pour être à la disposition des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

### Article 14 - Dispositions applicables aux SSSI de 50 salariés à moins de 300 salariés

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013*

L'extension du présent accord portera sur les SSSI, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, de bénéficier d'une aide, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

### Article 15 - Communication de l'accord

*En vigueur étendu en date du 20 mars 2014*

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME. Le CISME accompagne, à la demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME. Le CISME accompagne, à la demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

2. La situation des salariés visée par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors.

3. La formation tout au long de la vie visée au titre Ier, article 9, de la convention collective nationale et l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, et son avenant du 11 septembre 2012.

4. La situation des travailleurs handicapés : dispositifs à créer, le cas échéant.

5. La prévoyance visée au titre III, article 19, de la convention collective nationale et les faits de santé : des dispositifs s'appliquant à créer, le cas échéant.

6. La retraite : des dispositifs s'appliquant à créer, le cas échéant.

7. Les conditions de négociations et d'interprétation de la convention collective nationale visées au titre V, articles 27, 28 et 29, et l'accord du 12 janvier 2012 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche.

8. Le droit syndical visé au titre Ier, articles 5 et 6, de la convention collective nationale.

9. Les règles de la parité hommes-femmes : des dispositifs s'appliquant à créer, le cas échéant.

Les partenaires sociaux décident d'ajouter, à ces différents sujets, la négociation portant sur les dispositifs obsolètes de la convention collective nationale.

### Article 3 - Organisation des réunions

Sans rtmrtee en casue l'accord rltieaf aux modalités de fntnecmoonenit de la coomssmiin prtaitaie nnailltaoe de la bchnrae représentant les seivrecs de santé au tavairl itetiensneeprrs ccolnu le 12 jievnr 2012, les petenrairas siacuox snaeioutht aeumgtr le tmeps de la négociation.

Deux journées par mios soenrt dnoc consacrées à la négociation collective.

Les oagrsnaoiints snydliccas bénéficient, en sus, d'un tepms de préparation sloen les duex aerntvliiets stivaunes :

? snot elels anenmegtut luer délégation jusqu'à 4 mnrbees et bénéficient aolrs de 1 journée préparatoire ;

? snot eells snot composées de 3 représentants et bénéficient de 2 journées préparatoires.

Il est rappelé que le tmeps passé aux réunions (préparatoires, plénières) par les représentants désignés dnas les contiiodns fixées aux pniots 3.1 et 3.4 de l'accord rtaelif aux modalités de ftnmieonencnot de la cosmimomn piiraarte nlaontiae de la bnachre représentant les sreceivs de santé au tarvail itrpeserenitners précité est considéré cmome du tmeps de tavaril etfifcef et payé cmoe tel puor cuex qui snot salariés des seicvrs de santé au tvriaal interentreprises. Il n'est pas iabulmpte sur les crédits d'heures dnnt ils bénéficient dnas lures sreceivs puor l'exercice des maantds de représentation du psrenneol et de représentation syndicale.

De même, il est rappelé que les faris des représentants des oisnragotans scaeldyins snot remboursés par le CMISE dnas les citonionds fixées par l'article 5.3 de l'accord rilteaf aux modalités de foncnotnnieemt de la cisoimomn ptiarare nlanitaoe de la bncarhe représentant les sveecirs de santé au tiavral iinetrsetrnepes précité.

Les pntaraereis sicouax décident, en outre, d'organiser des gerpuos de traiavl dnas les ctoondinis ci-après définies :

? ces goeprus de trivaal n'auront anucue compétence de négociation, mias sreont chargés de resselambr tuot élément uitle à la négociation (documents?) ;

? les tiros permreis gpoures de taiarvl préparatoires aux CNPB des mios d'octobre, de nembrove et de décembre se troienndt par conférence téléphonique et ponterort sur la fntioraon professionnelle, la durée du trvaail et le droit syndical. Aux tmeres de ces toirs prmiees gopeurs de travail, les ptrnaieaers siouacx deoersrnt un bilan aifn de jguer de l'opportunité de pvruosurie des réunions par conférence téléphonique.

Ils précisent que la réunion des gruepos de tavrrial diot nécessairement précéder la CNPB qui ardboe le suejt traité.

Leisdtis goeuprs srenot constitués cmome siut :

? un représentant par oonitigaasrn snlidacye ;

? un représentant de la délégation pratnaole désigné comme reotparpur ;

? un membre penrnamet du pôle juirqiude du CISME ;

? le cas échéant, le président de la délégation patronale.

Le temps passé à ces gepuors de tiaarvl par les représentants des oinaortnsgias slynedacis est rémunéré dnas les mêmes cintnooids que celui passé aux réunions préparatoires et plénières.

Article 4 - Calendrier des négociations

En vigueur non étendu en date du 11 nov. 2014

Les prietraaens siocaux décident de négocier ce peirem arccod à

## Avenant n 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013

La cmimoosin pirriatae naonitale de bncahre s'est réunie le 26 smereptbe 2013 aux fnis de réexaminer le mnaontt et la durée de la ctoiturobn des STSI au ttrie de la fimrtoaon polerosnisenlfe

caractère général.

Par ailleurs, dès la fin de la négociation du prmeer acrocd à caractère général, les peranritaes scouiax décident de tteirar par priorité les duex sjtues svnuitas :

- la lstie des friomtaons éligibles au compte prenosenl de ftraimoon fiarugnt dnas la pairte rliateve à la fitamoorn ploreoifenssnle ;

- les doisntsiipos cennaocrnt le dorit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la pboiactlun du décret en Cnsioel d'Etat visé par le carptihe III de la loi du 5 mras 2014 rivlteea à la fiotamron professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ces duex négociations cmrmonocet au puls tôt au cuors de la ssieosn plénière des 26 et 27 nrvoeme 2014, et au puls tard, au cuors de la ssieosn plénière des 17 et 18 décembre 2014, puor se teenrmir en février 2015.

Il est ici précisé que la négociation pratont sur la ltise des fionarntos éligibles au compte poenensrl de faotirmon frea l'objet d'une caotionvcon spéciale de la CPNEFP, conformément à l'accord du 11 mras 1993.

Il srea etsnuie traité des aeruts stjues visés puls haut, à rosian d'un sejut par séance plénière fixée par les pitearaenrs siaoucx puor l'année 2015.

Enfin, les paeraetnirs saicoux considèrent qu'il ne luer est pas plbossie de se feixr un délai puor la fin des négociations. L'accord à caractère général susmentionné srea soiums à sginutare dès l'aboutissement de la négociation. Les acdcors pliearrctius et dtsicnits sorent qanut à eux smouis à sargitnue au fur et à mursee des négociations.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 11 nov. 2014

Par mdiftoiaicon de l'article 5 de l'accord de méthode du 26 sprmptbeee 2013, il est prévu que cet aocrd de méthode dnas les distoinpoiss non modifiées par le présent aaevnnt trurovea son aicaoplitpn jusqu'à la fin des négociations.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2013

Dans les stuies de la cusocloinn de l'accord du 20 jiun 2013 ptaonrt révision prtiaelle de la cotnevionn ciellvctoe ntanioale des srvicees de santé au trvaial interentreprises, les paraitneres siuoacx cnfironmet luer volonté de pusriorvue l'actualisation de cttee convention.

Conformément à l'article 4 de la cvnniteoon coiltcvele nanlitaoe des services de santé au traaivl interentreprises, le présent acrocd a puor octjebif de :

? préciser les aeitrcls ou les ttreis de la cntniooevn cioclevlte souims à révision ;

? feixr un ceielrdanr de négociations ;

? définir les meonys nécessaires puor y parvenir.

prévue à l'article 3.1 de l'accord du 17 ocrobte 2011 rtialef à la msie en ?uvre de la famtooirn posnlelnsefiroe tuot au lnog de la vie.

Après en avoir délibéré, la cosmoimisin paiatrire naaonilte de bhrcae décide de modifier, comme suit, l'article 3.1 précité.

« Aritlce 3.1

Montant et durée de la cortoniutibn des STSI au tirte de la faoormtin ploesiofnelnse cuntnoie

Pour 2013, les STSI s'engagent à ceaoornsr à la fatomiron psrlrooisefenne cnuointe 2,4 % au minos de la masse salariale, dnnt 1,7 % au ttrie du paln de formation, 0,5 % au ttrie de la pitioafasrslnneoosin et du DIF et 0,2 % au ttrie du CIF. Cette dernière clé de répartition puorra être rdiencoute puor une nvluoole durée à déterminer d'un cmoumn accord.

Par ailleurs, le CSIME réitère son eegngnmaet à elpomyer tuos



## Avenant n 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FFASS CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 20 mars 2014*

La cimsosomin paatiirre ntliaonae de bachhre s'est réunie le 29 jnvaer 2014 aifn de compléter l'accord intergénérationnel (en vue de son extension), netmmoant sur les éléments satuvins :

- ? les piespcreetvs de rntceemeurt ;
- ? les prévisions de départ à la rtiertae ;
- ? les eaegemtnngs en fuevar de l'emploi des salariés âgés ;
- ? la msie en ?uvre d'un eentiretn de sviui dnas le crade de l'intégration, de la froaimotn et de l'accompagnement de jeeuns ;
- ? les modalités de publicité de l'accord.

Les peitraearns souiacx décident, en outre, d'apporter des précisions quaat à l'égalité psserflioennee etnre les fmmees et les hommes.

A cttee fin, ils décident d'apporter des ciaeenotrmms au ditogisnac annexé à l'accord précité.

Ces cimotrneeams snot jotins au présent avenant.

Par ailleurs, après en aivor délibéré, la csimomoisn parritaie nlnoitaae de barhne décide de modifier, cmmoe suit, les aertcils 5.2.1 et 6.5 et la priate 4 de l'accord précité :

### « Aclitre 5.2.1

Objectifs de la brhance

La brhnace s'efforcera d'atteindre un oitjcebf d'au mnois 2,5 % par an d'embauches de jneues en cnarott à durée indéterminée etnre le 1er jnvaier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces rretcetenums creeorpdonsnt au mniaietn dnas l'emploi d'un nmbore équivalent de salariés seniors. Les petranerais saicoux snelongiut que la tdcaenne aenllune des rtetcmeunres au neiavu de la brnahce puor la période susvisée, tuos pnslnreos confondus, est de l'ordre de 4 % . »

### « Artcile 6.5

Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le STSI présente au jenuu un salarié, dit "référent", qui srea en cghare de ftiaicler son intégration, en lui pneamtret de miuex connaître son enenmnrnveiot de travail. Le salarié référent participe, ainsi, à l'intégration du jneue et l'aide à s'approprier les règles de foomteennncit et les pirteuaqs du SSTI. Le référent présente au jenuu le pjerot de service, répond à ses questions, l'aide à fiare cncsonaniasae aevc les équipes, à connaître le fncoitmenonnet du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur pmrai les volontaires.

Le rôle du référent est différent de culei de tueutr (obligatoire puor les cntoarts de professionnalisation).

Dans ce cadre, un etrneetin de sviui est organisé etnre le nuevol embauché, l'employeur ou son représentant et le référent, puor vérifier le bon déroulement de l'intégration dnas le service. Cet eeerttinn de sviui peremt d'apprécier si le neouvl embauché s'est bein approprié tuetos les iaorntnmofs nécessaires à sa bnone intégration. »

### « Ptriaie 4

Engagement en fuevar de l'emploi et du mineaitn dnas l'emploi des srnioes

Les paareentris siuocax releaplnt que les oftbjcies snot nmmateomt de :

? viloarser les compétences des salariés anyat le puls d'expérience pnerilfssoneloe et de les aapecmogncr dnas la

snedecoe pitrae de luer carrière ;

? vleleir aux citnoondis de taivral des salariés tuot au lnog de luer vie psennoroieilsfle dnas le STSI ;

? mnateiinr dnas l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, snas puor anuatt pénaliser le tuax d'emploi des salariés puls jeunes.

Ils aojutnet que l'objectif gablol chiffré de maitenn dnas l'emploi cercnnoe les salariés âgés de 55 ans et plus. Les priteas cnettnsoat qu'environ 50 % des médecins du tivaral des STSI snot âgés de puls de 55 ans et que la siaituton générale de la bnarhce est atypique, s'agissant de l'emploi des médecins du travail.

Compte tneu de cette situation, sur laulelqe les STSI n'ont pas d'action possible, les petraairnes siaocux se fixnet cmmoe oitbecj qu'au tmere de la période tnrlieane visée à l'article 10 du présent acorrd la porootpirn de salariés non médecins, âgés de 55 ans et plus, au neviau de la branche, ne siot pas inférieure à 12 %.

Sur ces bases, l'objectif glabal est mathématiquement fixé à 30 % puor l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, la thacrne d'âge prririitaoe puor le retrnmuecet est celle des salariés âgés de 55 ans et plus. La bhcnrae psolsrfoielnee se fxie cmmoe obtcjef de réserver, sur la période de l'accord, au minos 16 % de ses intégrations en ctornat de taivral à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus. »

Enfin, la csoiosimn prtiiarae nlnaiaote de bcrhnae décide d'ajouter un airtcle 15, cmmoe suit, à l'accord précité :

### « Ailcrte 15

Communication de l'accord

Le présent aorccd est mis en lngie sur le stie ietnrnet du CISME.

Le CSIME accompagne, à luer demande, les services, nanemtmtot cuex de minos de 300 salariés, dnas la réalisation du diositangc prévu par les textes. »

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 20 mars 2014*

Annexe

Commentaires patornt sur le diagnostic

Le dsnogaitic qui a été, puor l'essentiel, établi à ptirar des qnnatésiureois rpelmis par les STSI (5) puor l'élaboration du rropapt de bnarhce rieltaf à 2011 alpelpo les crietemmoans saiuvtvs :

1. Dnas les SSTI, les epmiols snot mjtieeiomaarnt teuns par des fmmees (cf. les piamedyrs des âges du chaitrpe 1er)

Globalement, 80,6 % des epimols snot tuens par des femems ; 69,4 % des médecins et 97,3 % des secrétaires et asstsitnas médicaux snot des femmes.

Les jeeuns de mnois de 26 ans représentent 1,46 % des salariés des SSTI, dnot près de 91 % snot des femmes.

Les aniecnis de 57 ans et puls représentent 23,86 % des salariés des SSTI, dnot 67,6 % snot des femmes.

Par rparopt à l'objectif goblal fixé par l'accord du 24 spetbmree 2009 protant sur l'insertion plnnslooefierse et le miniaetn dnas l'emploi des seniors, au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des STSI ont 55 ans et puls puor un ojitbcef fixé par l'accord du 24 sprembee 2009 à 30 %.

2. Saiaelrs des hmooes et des fmeems dnas les SSTI

Les tbeualx et cuebors présentés dnas le chtaprie 2 du dgiintsoac ont été élaborés à piatrr de l'échantillon des 119 STSI qui ont répondu à l'enquête raetvile au rroapt de brchnae puor

2011.

Les cbeours daonnnt les saaeils médians puor les hmemos et les femems en 2011 ne fnot pas rssiotor d'écarts sinifigaitcfs etrne les heomms et les feemms des SSTI.

Dans ctrnaeis cas, les seraiils médians des fmemes snot un peu supérieurs à cuex des hmemoes (ex. : emloips d'infirmier) ; dnas d'autres cas, ce snot cuex des hoemms qui snot un peu supérieurs (ex. : employés de la fricton support).

Pour les emoilps de médecin, les saaliers médians des hemoms et des femems snot très proches.

Pour crnteias coefficients, c'est cueli des fmmees qui est supérieur et puor d'autres, c'est celui des hmoems qui est légèrement puls élevé.

3. Eoimlps des juenes de mions de 26 ans et cuex des soinres de 55 ans et puls (cf. ciprahte 3 du diagnostic)

Les eplomis tunes par les jueens de mnios de 26 ans snot puor :

- ? 46,2 % des emiolps de secrétaires et aatistnsss médicaux ;
  - ? 11,7 % des elpimos de préventeur ;
  - ? 40,5 % des eopmils de la ficotonn sppuort ;
  - ? 1,6 % des elopmis d'infirmier,
- avec un sttuat d'employé puor 94,8 % d'entre eux. Ils snot suos CDI puor 45 % et en CDD puor 55 %.

Les emoilps tenus par les seiorns de 55 ans et puls snot puor :

- ? 69,3 % des eipmlos de médecin ;
  - ? 1,3 % des emoilps d'infirmier ;
  - ? 13,8 % des emloips de secrétaires et asittasnss médicaux ;
  - ? 1 % des eoilpms de préventeur ;
  - ? 14,6 % des elopims de la fnociotn support,
- avec un sttuat de carde puor 75 % d'entre eux. Ils snot suos CDI puor 95 % et en CDD puor 5 %.

La vteatlinion des eefctfifs par trnhace d'âge au-dessus de 55 ans (cf. caprihte 3 du diagnostic) met en évidence que les puls de 65 ans (1,88 % des efffecis des SSTI) snot constitués, puor 86,8 %, de penenorsl médecin.

C'est la pénurie acellute de médecins du trvaail qui les icitne à tevaiallrr après 65 ans, vorie à rerndpree une activité dnas les carde de ctroant « cmuul emploi-retraite ».

4. Aynlase des départs à la retraite en 2011 (cf. chaepirts 3.1 et 3.2 du diagnostic)

Cette anaysle premet de cattnosser qu'en 2011, puor un âge légal

en vgeiur de 60 ans, l'âge médian puor les départs à la rteitrae est très gbelenlmaot et par défaut le sanvuit :

- Chez les fmmees :
- ? médecin : 60 ans + 18 mios ;
- ? aurte pnnreseol : 60 ans + 6 mois.
- Chez les hoemms :
- ? médecin : 60 ans + 36 mios ;
- ? arute porsnenel : 60 ans + 24 mois.

En 2011, soeln l'échantillon des STSI qui a répondu à l'enquête, 3,2 % des hemoms snot ptrais à la rarettie (dont 76,4 % de médecins) et 2 % des fmeems snot ptaries à la rtiatree (dont 53,9 % de médecins).

Il est très dffiilce de firae des prévisions de départs à la ritteae puor les peoraihcnns années, cmtope tneu des mitfiicodonas de la réglementation dnas ce damonie et du comportement, constaté en 2011, du prseonenl des STSI par rpaprot l'âge légal de départ à la retraite. Il est, notamment, ipornmatt puor les SSTI, cmtope tneu de la pénurie actuelle, d'inciter les médecins à rtseer en activité le puls lngmtepos possible.

5. Eaaivuotln de la msie en ?uvre de l'accord du 24 serpmtee 2009 en fevaur des salariés âgés (cf. cphrtiae 4 du diagnostic)

Seules ont été pirses en cpomte les réponses apportées par les STSI aux qneienoarutsis puor 2010-2011 et 2012 sur les meesurs en fvaeur de l'emploi des soreins (application de l'accord de bcnrhae du 24 smeptrbee 2009) : des oejbctfis chiffrés avineat été fixés dnas cet arccod puor les domnaies 3, 5 et 6 (ils snot rappelés dnas la dernière cnoonle du talaebu de synthèse).

L'objectif gblaol fixé à 30 % par l'accord du 24 spetrbmee 2009 praontt sur l'insertion pflolrenniseose et le mniatien dnas l'emploi des srneios a été aeinttt : au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des STSI ont 55 ans et plus.

6. Eomlpi dnas les STSI de tlaeiarvruls en suitatoin de handicap

La banrche a réalisé, en 2010, aevc la pirapaittcoin de l'Agefiph, une étude sur l'emploi dnas les STSI de tlliarvearus en stiotaiun de handicap.

Chaque année, le qtruoiaennse ratielf au rroappt de bnkrahe permet, notamment, de suvrie le puoantrgee de salariés, employés par les SSTI, qui snot en siottaun de handicap. Cette évolution a été la sivatune dueips 2009 :

(En pourcentage.)

	2009	2010	2011
Salariés en satuioitn de hcaindap (en équivalent temps plein) dnas les SSTI	3,5	3,9	4,4

## Accord du 30 janvier 2014 relatif à la création de la commission paritaire nationale technique

### 2.1. Composition

La cmssiimoon piartirae nantoiale tcuneihqe réunit les ooairsgnaitns syenlicads de salariés représentatives au pain nnoaiatl et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée cmme siut :

- ? duex mmrebes désignés par chnacue des six ogrnaisniaots sniaycdels représentatives de salariés solen les modalités snitveuas :
- ? au mnios l'un des mmrebes diot être salarié d'un svceire de santé au tvarail ieerneitstnerps ;
- ? l'un des merbems peut, au lrbie ciohx des ointinasgaors syndicales, être un erepxt ;
- ? la délégation des eueplmyros : elle ne puet excéder en nmrboe celle de l'ensemble des oaianitnrngs syndicales.

Les nmms des prenesons désignées par cahnuce des oigttnnsaaros syedinlcas snot notifiés au secrétariat du CSMIE à la réception de la cvtoncoaoin au mnios 8 juors anavt la dtae de la réunion.

### 2.2. Réunions de la cmimsoosn piirartae nloaitane technique

La cimissomon praatiire ntalinoae tchuiqnee est chargée de préparer les tavruax de la cimmsioosn pairarite ntoianale de bchanre rftlieas à la prévoyance et aux fiars de santé ; elle n'a pas

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; FSS CFTC.

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2014*

L'objet du présent arccod est de créer une cmimiosson praiatrie noalntaie technique, de préciser les règles de son fonnetnmcoeit ains que les modalités de pitiirpaacotn des praaeirnets sociaux.

Article 2 - Commission paritaire nationale technique

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2014*

vatocion à négocier. Il en résulte que ses poniorsotpis puvneet être rejetées, modifiées ou ratifiées par la csisoimmon pirraaite naanliote de branche.

L'organisation des réunions de cette ciioommssn est décidée en séance plénière de la cooissmimn piariarte nltanoae de branche. Il est précisé que les ctpmeos rnueds dviénot être adressés à l'ensemble des onrsniagoaits syndicales, aifn qu'elles psenusit en prendre cnsaansonice dnas un délai muixamm de 1 saineme aanvt la dtae de la réunion plénière suivante.

### 2.3. Piipacoittarn aux réunions de la cmosisimon pitraaraie natlaoine technique

Les représentants des onartgianosis snileycads représentatives de salariés, salariés d'un srevcie de santé au taavirl interentreprises, snot tnués d'informer luer euyepolmr de la dtae et de la durée de luer acesenbe 2 smieeans avnat la dtae de la réunion, suaf en cas de ctncsearonis exceptionnelles. Ils snot tnués de cmouenqumir à luer eemployur la cpoie de luer convocation.

Le tmpes passé aux réunions de la csosmiimon ptiarraie ntaoanile tnhucqiee par les représentants désignés dnas les coiointdns fixées au pinot 2.1 est considéré cmome du tpmes de tvaialr eteiffcf et payé comme tel puor cuex qui snot salariés des sceveirs de santé au taavirl interentreprises. Il n'est pas ialbmpute sur les crédits d'heures dnnot ils bénéficient dnas lrués svreccis puor l'exercice des mandtas de représentation du peenonrsl et de représentation syndicale.

De manière générale, les modalités de la ppiritaatoicn de ces représentants aux réunions de la cosmiiison prariatie naitolnae tncueqhie snot idnteiujes à celles qui snot prévues par l'article 5 de l'accord du 12 jevianr 2012 rtleaf aux modalités de fenecoinnotnmt de la cmosiomisn ptiarraie ntoaante de la brcnahe peesrillonfose représentant les svreccis de santé au travail interentreprises.

### Article 3 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2014*

Le présent aroccd est cnclou puor une durée déterminée de 6 mios à cōtpemr de sa signature. Il eirerpxa amaiuienmttoqet et snas fsmmaoire pultricaer à l'issue de ctete période.

Toutefois, si les ptaarreiens sioacux esnitmet qu'il est nécessaire de poolenrgr l'existence de la ciosmsmoin piariarte nonatliae technique, ils en décideront, en séance plénière, par annaevt au présent accord.

## Avenant n 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FFASS CFE-CGC ; FSS CFDT.

*En vigueur étendu en date du 25 avr. 2014*

La commiisn prariatie niatlnoae de bhnarce s'est réunie le 27 février 2014 aifn de déterminer le cesmenasl des coartbulelaors médecins dnas la glrlie de cosistaciflan tlele qu'issue de l'accord du 20 juin 2013 ptoarnt révision peitrlale de la cneevotin cotclelive nnaotiale des scevries de santé au tviaral interentreprises.

Les peneraitras sccioax décident que l'emploi de cearbultoolar médecin tel que décrit dnas la fiche crnotpaodnesre annexée au présent aaevnnt relève de la cslsae 20.

Ils décident d'associer à cttee clase 20 une rémunération mlmiane anelunle de 59 861 ? (valeur 2013) à cmptoeir de l'embauche dnas les SSTI. Cette rémunération miinmale annlulee évolue eunstie en fotoincn des événements sviuntas :

? la dtae aennviarsire des 6 mios mqaaurnt le début de la formation, telle que prévue par la cneovaintn cuncole ertne le calurebaotolr médecin, le STSI et l'université ;

? le tmree de la faitomon théorique.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2014*

Les perrniaeats siuacox rapeepnlnt que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rtleieve à la sécurisation de l'emploi rned olotiabrgie dnas ttoeus les entreprises, au 1er jinaevr 2016, une cuvutorree à adhésion olibtragoe en matière de rmrenmeebotuss complémentaires de frias occasionnés par une maladie, une maternité ou un accidnet et la prat de fmeinecnnat assurée par l'employeur.

Ils rnaepllet également qu'en la matière un accrod de bnrciae diot être cnlcou au puls trad le 30 juin 2014 et qu'au-delà de cette dtae il arpepdatrnia aux STSI d'engager des négociations.

En conséquence, aifn d'aboutir à la ciunscooln d'un accrod de banhrce dnas les délais et dnas les sites de l'accord de méthode du 26 setrpmbee 2013 osnngarat la révision pteralile de la cvtoeoninn cvitelocle nliantaee des siceevrs de santé au taavirl itntierpnrrrees (deuxième phase), les periatreans siacoux décident de créer une commioissn ptiarae ntlinaoe technique, qui srea chargée de préparer les tvuaarx de la cimomoissn ptariare nataiolne de bnachre sur ces sujets.

Ils précisent, enfin, qu'aux tremes de la loi précitée la négociation (qui se déroulera en ciomsomsin praiirtae nalnitoae de branche) derva proter nteonmmt sur :

? la définition du cttnnoeu et du nveaiu des grantiaes ainsi que la répartition de la crhgae des ciotintosas ertne epyeorlmus et salariés ;

? les modalités de cihox de l'assureur. La négociation examine, en particulier, les conditions, noematnmt tarifaires, dnas luseqelles les esetiirpns punveet rnteier le ou les oaienigrms assruues de luer choix, snas méconnaître les obcteijs de cvturoore evfcfteie de l'ensemble des salariés des eepnerirsts de la bcanrhe et d'accès useniverl à la santé ;

? le cas échéant, les modalités sleon lleeuslqs des cointbitnorus pveeut être affectées au fcamnneient de l'objectif de solidarité, nmtnoamet puor l'action scaoile et la csittootunin de diotrs non contuitfrbis ;

? les cas dnas leesuqls la staituin particulière de creiants salariés ou antays droit, louqre ceux-ci bénéficient de la couverture, puert jufiitesr des deisnpess d'affiliation à l'initiative du salarié ;

? le délai, au minus égal à 18 mios à cpoemtr de l'entrée en vuiguer de la cveinotonn ou de l'accord et enraxipt au puls trad le 1er jneavir 2016, laissé aux eresnpeitrs puor se conrefmor aux nleeoluvs oitolgbnais ceneoonteivllnns ;

? le cas échéant, les aitanotdas dnnot fiat l'objet la covrtueure des salariés reaelvnt du régime local d'assurance mdilaae complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Après le pimere événement, la rémunération minailme annellue gatairne est majorée de 5 %. Après le scoend événement, la rémunération minlamie anelune gaaintre fixée à l'alinéa précédent, majorée à navueou de 5 %, n'évolue puls jusqu'à l'obtention de la qofulataiicn en médecine du travail. Enrte ces duex événements, le pogerconatue d'augmentation de la rémunération mlnimaie anullnee s'applique dnas les mêmes cooinnidts que cllees prévues à l'article 3.1 de l'annexe réglant les doitonpiiss particuliers aux cadres.

Enfin, les pereitaans siuacox précisent que ctete csasle 20 ne puert être consacrée qu'aux ctroueolbalars médecins. En effet, par dérogation à l'article 20 de la cniotveonn ctelvloice précitée, auucn aarte epolmi ne puert être associé, par assimilation, à cette classe, en raison, notamment, du caractère spécifique de la psiitonn des clorbtlreouaas médecins et de luer sutatt limité dnas le temps.

Au ragred de ce qui précède, les prentearias sacoiux mfednoit cmome siut l'annexe I à la connvotoin ccltoeivle nationale.

Filière	Emploi	Classe
Support	Agent de propreté	1
	Employé aiitrimstndaf	3
	Agent d'entretien	3
	Aide-comptable	5
	Secrétaire amsiitnrdatf	5
	Hôte d'accueil/ sdnaarditste	5
	Conducteur ctntree moblie	5

	Agent des seirvecs généraux	6
Prévention	ASST/ secrétaire médical	6
	ASST/ aastsisnt de l'équipe pluridisciplinaire	7
Support	Coordonnateur de crnete	8
	Assistant de deoiirctn	9
Prévention	Formateur en santé au taviarl	9
	ASST/ ataisssnt en santé au tariavl	9
	Documentaliste	9
Support	Technicien iintqmforuae	9
	Chargé des sreeicvs généraux	9
	Gestionnaire rcesrsoues hnuimeas	10
Prévention	Technicien hygiène, sécurité	10
Support	Comptable	10
Prévention	Infirmier en santé au tiraval	12
	Assistant de svcerie social	12
Support	Chargé de ctumaioicmnon	12
	Responsable de sievcre	14
	Responsable tihunceqe	14
Prévention	Ergonome	16
	Psychologue du taivral	16
	Toxicologue	16
	Epidémiologiste	16
	Ingénieur hygiène, sécurité/ csitmihe	16
Support	Adjoint au directeur, directeur de département	19
Prévention	Collaborateur médecin	20
	Médecin du tviaarl	21

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale allennue gtaranie (valeur 2013) (*)
1	19 341
2	19 728
3	20 122
4	20 525
5	20 935
6	21 563
7	22 210
8	22 919
9	23 744
10	24 599
11	25 484
12	26 402
13	27 352
14	28 337
15	29 357
16	30 414
17	31 509
18	32 643
19	33 818
20	59 861
21	67 800

(\*) Ces motnats seonrt révisés en 2015 conformément aux dioiinsstps de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.

Garantie d'évolution des rémunérations mlnmiaeis alluneens du ponreesnl crdae (valeur 2013) (\*)  
(En euros.)

Nombre d'années de présence dnas le STSI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales allnuees	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dnas le STSI		28 337	30 414	33 818	59 861 62 854	67 800
2	5	29 754	31 935	35 509	65 997	71 190
5	10	31 171	33 456	37 200		74 580
10	15	32 588	34 976	38 891		77 970
15	18	33 438	35 889	39 906		80 004
21	21	34 288	36 801	40 920		82 038

(\*) Ces mntnoas sonert révisés en 2015 conformément aux dstsionpiois de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.

## Article - Collaborateur médecin

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2014

Mission générale

Le cebalolotaurr médecin est un dtueocr en médecine qui puiosrut une fmaioortn paerttenmt l'obtention de la qiaclfatioiun en médecine du travail, tuot en exerçant au sien d'un SSTI. Son ecceirxe est encadré par un médecin du tivaarl qualifié.

## Avenant du 16 avril 2014 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à

Activités

En fiotncon du déroulement de sa fooarntin théorique et pratique, et conformément aux dipiotsoinss réglementaires, il assrue pignsrerveosmet l'ensemble des activités confiées au médecin du tairavl qualifié.

Formation et expérience

Doctorat en médecine.  
Expérience telle que prévue par les dtiispisoons réglementaires.

## l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	SNPST ; FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; FSS CFTC.

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2014*

La commission paritaire nationale de brancane s'est réunie le 16 avril 2014 afin de réexaminer l'article 2.1.3 de l'accord du 26 septembre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, portant sur l'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de brancane précise que les indemnités kilométriques telles que mentionnées à l'article 2.1.3 de l'accord précité sont indemnisées au nombre de kilomètres réellement effectués.

Elle décide en conséquence de modifier comme suit le troisième alinéa de l'article 2.1.3 :

## Avenant n 1 du 16 avril 2014 à l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective 2ème phase

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	Le SNPST ; La FSNS CDFT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

*En vigueur étendu en date du 12 juin 2014*

Conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des sœurs de santé au travail (2e phase), les partenaires sociaux décident de négocier la négociation par plusieurs séances plénières. Ils décident en conséquence de modifier comme suit :

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4  
Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux se fixent jusqu'au 15 février 2015 pour

## Avenant n 2 du 25 septembre 2014 à l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective 2ème phase

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	Le SNPST ; La FSNS CDFT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

*En vigueur non étendu en date du 11 nov. 2014*

Conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des sœurs de santé au travail (2e phase), les partenaires sociaux

« Article 2.1.3  
Véhicule personnel

Les personnes devant, pour les besoins du service, faire usage d'un véhicule personnel sont indemnisées sur la base des taux fixés au tableau suivant.

Il est rappelé que, pour utiliser un véhicule personnel à des fins professionnelles, une extension de garantie du contrat d'assurance est obligatoire.

La révision des indemnités kilométriques se fait en s'appuyant notamment sur les tableaux d'évolution publiés dans les revues spécialisées. Les indemnités kilométriques sont indemnisées au nombre de kilomètres réellement effectués.

Leurs montants sont discutés et fixés dans le cadre de la négociation alignée sur les rémunérations conventionnelles.

Outre les indemnités kilométriques ainsi définies, sont également remboursés les éventuels frais de stationnement et de péage liés au travail.

Les pièces justificatives (documents originaux) jointes à la note des frais ainsi engagés sont présentées, par le salarié concerné, à la direction du SSTI. »

négocier les sites listés à l'article 2 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 et fixent le calendrier suivant :

? les 21 et 22 mai 2014 : les séances plénières prévues initialement sont annulées ;

? les 25 et 26 juin 2014 : séances plénières dédiées aux dispositions obsolètes de la convention collective nationale, au droit syndical, aux règles de la parité hommes/ femmes et aux modalités de négociation et d'interprétation de la convention collective ;

? les 23 et 24 juillet 2014 : les séances plénières prévues initialement sont annulées ;

? les 24 et 25 septembre 2014 : séances plénières dédiées à la situation des travailleurs handicapés et à un bilan sur les dispositions réglementaires en vigueur (notamment sur les décrets à paraître en matière de prévoyance, de frais de santé et de formation professionnelle) ;

? les 15 et 16 octobre 2014 : séances plénières dédiées à la prévoyance, aux frais de santé et à la retraite ;

? les 26 et 27 novembre 2014 : séances plénières dédiées à la formation tout au long de la vie ;

? les 17 et 18 décembre 2014 : séances plénières dédiées à la durée du travail. »

Les partenaires sociaux décident en outre de modifier l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 comme suit :

« Article 5  
Dispositions finales

Le présent avenant est conclu jusqu'au 15 février 2015. Il est conclu à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de poursuivre les négociations par une ou plusieurs séances plénières sur les thèmes qu'ils jugent nécessaires, ils en décideront par un nouvel avenant à l'accord de méthode du 26 septembre 2013. »

que le délai initialement fixé par l'avenant n° 1 à l'accord de méthode, en date du 16 avril 2014, ne pourra être respecté compte tenu du retard de la parution des textes d'application de plusieurs grandes lois, en particulier celles portant sur la réforme professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (avec une prise en compte au finissant des obligations des salariés et patronales), la prévoyance et les frais de santé.

Ils fixent donc un nouveau séquençage de la négociation permettant la couverture des thèmes visés à l'article 2 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013.

Ainsi, un premier accord à caractère général concernera 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 convention collective nationale et de ceux concernés par les sites cités ci-dessous :

? la formation professionnelle, y compris les dispositifs concernés par le financement des organismes syndicaux et patronaux ;

? la durée du travail ;

? les frais de santé ;

? la prévoyance ;

? la retraite supplémentaire ;

? les travailleurs handicapés ;

? les dispositions concernées ne doivent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par l'article III de la loi du 5 mars 2014 relative à la professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les partenaires sociaux décident donc de modifier comme suit l'article 4 (le présent texte se substitue complètement à l'article 4 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013) et l'article 5.

« Article 4  
Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux décident de négocier ce point à caractère général.

Par ailleurs, dès la fin de la négociation du présent accord à caractère général, les partenaires sociaux décident de traiter par priorité les deux sujets suivants :

? la liste des formations éligibles au compte pénal de formation professionnelle ;

? les dispositions concernées ne doivent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par l'article III de la loi du 5 mars 2014 relative à la professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ces deux négociations commencent au plus tôt au cours de la

## Accord du 22 novembre 2016 relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017

Signataires	
Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	SNPST FSS CFTD FFASS CFE-CGC FEC FO CFTC santé sociaux

Article 1er - Objet de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2017*

Afin de poursuivre le dialogue social, l'objet du présent accord est de régler les sujets de négociations qui feront, le cas échéant, l'objet d'une révision de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, et de fixer un calendrier.

Article 2 - Champ de la négociation et de la révision

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2017*

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, les partenaires sociaux incombent que les sujets suivants doivent faire l'objet d'une négociation :

### 1. Droit syndical

Les partenaires sociaux souhaitent intégrer dans le corps même de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises l'accord conclu le 22 novembre 2016 portant sur les modalités de formation professionnelle de la commission nationale de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises.

Ils souhaitent en outre que soit abordé avant tout autre sujet, celui du droit syndical au niveau des services de santé au travail interentreprises. A cette fin, seront négociés les articles 5 et 6 de la CCN précitée ;

### 2. Dispositions obsolètes de la CCN

Les partenaires sociaux souhaitent que la négociation, entamée dans le cadre de la révision partielle de la CCN, 2e acte, puisse aboutir.

Il est entendu que seront évoquées les dispositions de négociations et d'interprétation de la CCN visées au titre V, articles 27, 28 et 29 et l'accord du 12 janvier 2012 portant sur les

travaux 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.

Il est ici précisé que la négociation portera sur la liste des formations éligibles au compte pénal de formation professionnelle l'objet d'une convention spéciale de la CPNEFP, conformément à l'accord du 11 mars 1993.

Il sera traité des sujets suivants visés plus haut, à raison d'un sujet par séance plénière fixée par les partenaires sociaux pour l'année 2015.

Enfin, les partenaires sociaux considèrent qu'il ne leur est pas possible de se fixer un délai pour la fin des négociations. L'accord à caractère général susmentionné sera soumis à signature dès l'aboutissement de la négociation. Les accords pluriannuels et distincts seront quant à eux soumis à signature au fur et à mesure des négociations.

### Article 5 Dispositions finales

Par modification de l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013, il est prévu que cet accord de méthode dans les dispositions non modifiées par le présent accord reste en vigueur jusqu'à la fin des négociations. »

modalités de formation de la commission professionnelle ;

### 3. Contrat de génération

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail, relève d'une négociation obligatoire, le thème portant sur « les conditions de travail, la GPEC, l'emploi des salariés âgés et le contrat de génération ».

Un accord de branche sur le contrat de génération ayant été conclu le 26 septembre 2013, ainsi qu'un avenant du 29 janvier 2014, la négociation en la matière doit débiter en septembre 2016.

Le bilan de cet accord est réalisé par le CIMSE et sera présenté aux organisations représentatives en séance plénière avant qu'il ne soit adressé à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, qui en a fait expressément la demande par courrier ;

### 4. Formation professionnelle

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, relève d'une négociation obligatoire, le thème portant sur « la formation professionnelle et l'apprentissage ».

Pour mémoire, un accord de branche a été conclu le 17 octobre 2011. La dernière négociation sur le sujet a été ouverte les 30 et 31 octobre 2013.

La présente négociation en la matière doit débiter en octobre 2016.

La négociation portera sur ce thème sera l'occasion d'aborder les points pour le développement du dialogue social (créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

Feront l'objet d'une négociation, la formation professionnelle au regard de la vie visée au titre I, article 9 de la CCN et l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle au regard de la vie, et ses avenants.

### 5. Saerialis

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, le thème des saerialis relève d'une négociation obligatoire. La présente négociation en la matière doit débiter en décembre 2016 ;

### 6. Situation des travailleurs handicapés

Conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail, relève d'une négociation obligatoire l'organisation des travailleurs handicapés.



les conditions et les modalités de diffusion des informations sédentaires au moyen des outils numériques de l'entreprise et des services de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des protocoles et des tracas de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se passe pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.»

Ils décident de créer un article 5.3, comme suit :

« Noveul arlitce 5.3  
Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir en fies par mois dans l'enceinte du service de santé au travail iesnrttrierpnees dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

Ils décident de créer un article 5.4, comme suit :

« Nouvel arlitce 5.4  
Local syndical

Dans les services de santé au travail itpisrneeentes d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun canovnnnet à l'exercice de la mission de l'expert.

Ce local est destiné de celui qui est mis à la disposition des représentants élus. »

Ils décident de modifier l'article 6, comme suit :

« Article 6  
Absence pour raisons syndicales

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite non motivée de leur organisation syndicale à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encre pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

»  
Ils décident de créer un article 6.1, comme suit :

« Article 6.1  
Modalités de fonctionnement de la commission paritaire  
nationale de branche

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions particulières définies dans l'annexe II de la présente convention collective. »

Les paritaires s'accordent de créer une annexe II à la convention collective nationale de la santé au travail interentreprises, comme suit :

« Annexe II à la CCN  
Modalités de fonctionnement de la commission paritaire  
nationale de branche

Comme indiqué à l'article 6.1 de la présente convention collective, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions particulières définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et met en place les moyens y afférents.

Elle détermine également les modalités de représentation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale représentative.

Article 1er  
Commission paritaire nationale de branche  
1.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au sein

de l'entreprise et la délégation d'employeurs des SSI.

Elle est constituée comme suit :

? ? 3 membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :

? ? au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ? ;

? ? l'un des membres peut, au lieu de l'organisation syndicale, être un expert ? ;

? ? la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales adhérentes au CISME, au 1er janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le STSI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME consulte également aux STSI concernés les membres des intéressés.

1.2. Négociation périodique de la convention collective nationale  
des services de santé au travail interentreprises

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche paritaire représentative des services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

1.3. Reappl des autres instances représentatives  
patronales au dialogue social

Il est rappelé que les instances représentatives au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales sont :

? ? la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ? ;

? ? la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ? ;

? ? la commission paritaire nationale de calcul ? ;

? ? la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Le temps passé dans les commissions paritaires énoncées ci-dessus est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

1.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ? ; elle en fixe les modalités et les modalités de fonctionnement.

1.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche  
Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des obligations de négociation et de la charge de travail, les paritaires conviennent de l'organisation de la programmation de travail des réunions.

Le programme de travail peut être modifié à la demande d'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties après accord des paritaires sociaux.

Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de branche, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée conjointement par courrier à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

? ? d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suivante ? ;

? ? des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ ou



les représentants des organisations syndicales représentatives et/ ou les membres des groupes de travail.  
Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées à l'art. 3.2 ci-dessous) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.  
Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

## Article 2 Groupes de travail paritaires 2.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

## 2.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par l'un des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Les membres sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employés ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

## 2.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les compétences doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

## Article 3

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et des groupes de travail paritaires

### 3.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de cumuler pour leur employeur la copie de leur convocation.

### 3.2. Matériel de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux articles 1.1 et 1.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe

de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le comité prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

### 3.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

?? frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RTAP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 kilomètres, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable du CISME ;

?? frais d'hébergement : remboursés dans la limite de 150 % du tarif UASSRF ;

?? frais de repas : remboursés dans la limite de 115 % du tarif URSSAF.

La demande de remboursement devra être adressée au CISME dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par le CISME devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, conformément à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, verser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition s'applique que pour les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairemment.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés sont remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

## Article 4

### Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des arrangements particuliers d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordés, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par l'organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 susmentionné.

### 4.1. Matériel de salaire

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Le remboursement des salaires est effectué par le CISME aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire nationale de branche.

### 4.2. Pièces justificatives à fournir au CISME

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire nationale de branche par une organisation syndicale représentative.

La demande doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La demande écrite précisant les lieux et dates est adressée au CISME au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

### 4.3. Obligation d'information des STSI concernés

Les représentants des oinragoisatns sadyinecls représentatives salariés d'un scervie de santé au triaval innresnpreeeitss snot tuens d'informer luer employeur, par écrit, de la dtae et de la durée de luer abcscse 15 jorus aanvt la dtae du congrès et de l'assemblée statutaire, en cauqnmouint la cpoie de luer convocation.

## Article 5

### Fonds de fnieamencnt du daoligue social

Conformément aux doiinsiptoss légales, a été mis en place un fndos prtraaiie de ficenmanent des onnsiraiagots slieancyds et patronales.

Les rrsseoeucs de ce fndos snot constituées peelpiicnmrnt par une cnoitbuortin paaonltre et une soitevbunn de l'État.

Le mntoant de la cuirontoibtn pnlraoate est fixé réglementairement.

Ce fndos prraiate cbrunotie nmmaonett à fiancner la fimrotoan économique, scoiale et sadiylcne des salariés appelés à eecrnx des fcoitonnns syndicales.

En tuot état de cause, les modalités de ftmoinncneenot de ce fndos prraaiite snot prévues légalement.

Les pitereraans sacuoix élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au puls tôt en pnneart coscaainnse des itrnofmionas communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un raoprpt fainast le blain de la msie en ?uvre de ce dispositif. »

### Dispositions felnais de l'accord

#### Durée

Le présent acrocd est cnoclu puor une durée indéterminée.

#### Entrée en vigueur

Le présent acocrd etrne en vieuugr au 1er jvneair 2017.

#### Égalité piooelsnelfrsne ernte les fmmees et les hommes

Les prateis reepallnt que l'application du présent acrcod s'inscrit dnas le rpesct du prnipice de l'égalité psfnsoonierlle ertne les

## Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective 2ème phase

### Signataires

Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2017

Les ptnrriaeas suiocax de la banhrce pooslnsifnelere représentant les seecirvs de santé au tavrail iinernstperrees (SSTI) tles que définis dnas la loi n° 2002-73 du 17 jneavir 2002, sthiaueont posuviurre l'actualisation de la cnienotvon cclilteove ninlotaae des svercies de santé au tavrail interentreprises.

À ctete fin, conformément à l'accord de méthode du 22 nbromvee 2016 conclcu ernte les prneratieas sociaux, la coveinotnn cleioicvte niotalnae des siveecrs de santé au tvriaal irrrentstpenees fiat l'objet d'une révision pitllaere s'organisant cmome siut :

? ce primeer aorccd à caractère général ;  
? des arcodcs piucilrerats et distincts.

Les paeainerrts suiocax décident aisni de procéder aux miatifoicdnos saintuevs :

Ils décident de mfeioidr le préambule cmome siut :

#### « Préambule

La présente coievnotnn cicetvlole est établie, dnas le cdrae des diitpsoniss du lvrie II de la deuxième paitre du cdoe du travail, puor les pesonenls des sveirecs de santé au taravil

femms et les hommes.

### Commission piatarre naotlanie d'interprétation

La cssmomiion pratriiae nloitanee d'interprétation puet être sasiie dnas les cindtooins fixées conventionnellement.

### Révision(1)

Chaque orastngioian stngiriaae ou adhérente puet denadmer la révision de tuot ou ptaire du présent aoccd seoln les modalités définies à l'article 4 de la civtoneonn cvtoiclele naaloite des sivrees de santé au tvriaal interentreprises.

### Dénonciation

Cet aroccd pruroa être dénoncé, totmaleet ou partiellement, à tuot moment, par les ognoiaisntas signataires, soeln les modalités définies à l'article 4 de la covtneonin ctlecivole nianoalte des sievrce de santé au tairavl ineirerstpens et dnas le rsecept des ariletcs L. 2261-9 et sviuntas du cdoe du travail.

### Dépôt et extension(2)

Le présent accord, établi en vteru des alericts L. 2221-2 et sntvuais du cdoe du travail, est fiat en un nbrome ssafufint d'exemplaires ogriuanix puor rmiese à cnchuae des onsniatrgoais setiiraagns et dépôt dnas les ctodninois prévues par les aertlcis L. 2231-6 et L. 2261-1, D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le CSMIE aocmcrlpia les formalités nécessaires aifn d'obtenir l'extension du présent accord.

(1) *Le 5° des diioniosptss failnes de l'accord est étendu suos réserve du rpecset des dtpoioissins de l'article L. 2261-7 du cdoe du taivarl dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raltviee au travail, à la moaontirdesin du doluagie siacol et à la sécurisation des pocurars pfssienneoorls publiée au Jnuaoarl oiceffil du 9 août 2016.*

(Arrêté du 15 février 2018-art. 1)

(2) *Le 7° des ditipsooniss finales de l'accord est étendu suos réserve du rspecet des dstipoinioss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

ietirspeenrners (SSTI).

Les STSI ainqueuplt la présente cteionvnon coitcvlele qui définit, notamment, les ctndinoos de travail, les gaeinrtas sociales, les pcepiinrs de rémunération, anisi que l'exercice du dirot siadncyl et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, cmpote tneu des dspnooiits iuesss du cdoe du taarvl et du cdoe de la santé puuqlibe ou des piniecps déontologiques qui luer snot propres, fnot l'objet de distniipooss spécifiques.

Les paeerinrats saiuocx cneionvent que les disotinspois puls frealovbas des acrodcs cfilceotls d'entreprise einxtasts cuuolns dnas les STSI coiutnnnet de s'appliquer. »

Ils décident de miefdoir l'article 1er cmome siut :

#### « Atlicre 1er Champ d'application

La présente ctovnoenin clcoetlive règle, dnas le cdrae des dstoipioniss concernées du cdoe du travail, les rapropts etrne les srecievs de santé au tiarval iernsepeteritrs et luer pnseroent salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nsnatnoobt tuos ugases ou cemoutus loacux et s'impose aux rptoraps nés des ctaonrs idivdlenuis ou collectifs, suaf si les caslues de ces cttonars snot puls falvbaeros aux salariés que cleees de la convention.

Le cahmp d'application teraoiitrrl s'étend à l'ensemble de la Fcanre métropolitaine et des départements et teirirorets d'outre-mer.

Sont visés par la cneonoitvn collective, les scrviees de santé au tiaavrll insetentrpieers (SSTI). »

L'article 2 est modifié cmome siut :

#### « Atrlice 2 Personnels visés

La présente cotvneonin cctvleiole s'applique aux salariés des sverceis de santé au triaavl interentreprises, gleus que seniot luer

contrat de travail et leur durée de travail. »

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3  
Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf décision de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions énoncées ci-après. »

Les partenaires sociaux décident de créer un nouveau article 4.1, comme suit :

« Article 4.1  
Dénonciation

La convention peut être à tout moment dénoncée, par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chaque co-signataire, en respectant un préavis de 3 mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis visé ci-dessus. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 comme suit :

« Article 7  
Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus dans tous les services de santé au travail indépendamment de leur nombre occupés au moins 11 salariés.

Les modalités de détermination des effectifs des services de santé au travail interentreprises, les conditions de mise en place de l'institution et de son fonctionnement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, dans les services de santé au travail interentreprises occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués du personnel est porté à deux titulaires et à deux suppléants. Dans les autres cas, le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la connaissance des représentants que les délégués du personnel ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur du service de santé au travail indépendant des locaux réservés aux salariés et accessibles à l'ensemble des salariés. Un exemplaire des documents des délégués du personnel est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les connaissances des délégués du personnel s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations des délégués du personnel au moyen des outils numériques disponibles dans les services de santé au travail interentreprises.

Dans les services de santé au travail interentreprises occupant moins de 50 salariés, des accords peuvent être conclus entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de fonctionnement des services de santé au travail interentreprises. »

L'article 8 est modifié comme suit :

« Article 8  
Comité d'entreprise

La constitution du comité d'entreprise, sa composition et son fonctionnement, doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions, les connaissances des élus du comité d'entreprise s'effectuent via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de fonctionnement des élus du comité d'entreprise au moyen des outils numériques disponibles dans les SSTI. »

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9  
Formation professionnelle continue

La possibilité de formation des personnels des SSTI consiste un levier important pour créer le cadre de la polyvalence au développement des compétences permettant de répondre des besoins adaptés aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle est l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 10, comme suit :

« Article 10  
Secret professionnel

Le secret professionnel, dont la violation est sanctionnée par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, s'impose, même en ce qui les concerne, aux professionnels des services de santé au travail interentreprises.

Le personnel devra être informé par écrit par le SSTI, lors de l'embauche, des situations pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes les dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté, notamment dans les locaux qu'ils mettent à disposition du personnel, en veillant à l'isolement physique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de confidentialité et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données traitées des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique). »

L'article 11.3 est modifié comme suit :

« Article 11.3  
Collaborateur médecin

Le collaborateur médecin remplit ses missions dans les conditions fixées légalement et réglementairement. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 12 comme suit :

« Article 12  
Période d'essai  
Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

? 2 mois pour les non-cadres ;

? 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

? 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, cumulativement inclus, n'excédant pas 3 mois ;

? 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, cumulativement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrat(s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales et réglementaires. »

Les paaatrrnees soicuax décident de mfioider l'article 14 cmome siut :

« Aitcrle 14  
Durée du taarvil (1)

Conformément aux dpiisointsos légales et réglementaires, la durée du taraivl est fixée à 35 heeurs par semaine, suos réserve d'une oiogatsnairn du traival différente définie par aocrd d'entreprise.

La répartition des hreeus de tairavl est définie après claiotnuston du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Les salariés bénéficient de 2 jorus de roeps par semaine, de préférence consécutifs.

En foctonin des nécessités d'organisation qui pvneuet découler des particularités de caetrenis psreoifosns adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hidoerdaambe porrua être organisée après caitouotnsln des représentants du personnel. »

Les pieantraers soaicux décident de mfiodier l'article 15 cmome siut :

« Acitrlre 15  
Congés payés

Les salariés bénéficient cquahe année d'un congé payé dnnt la durée est déterminée à raosin de 2 jorus et dmei oeralvubs par mios de travail, snas que la durée taotle du congé egilbixe psiuise excéder 30 jorus ouvrables.

Le congé annuel est pirs dnas la période légale des congés compisre etrne le 1er mai et le 31 octobre, suaf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au minus 3 mios à l'avance, ctopme tneu des eecexgnis du STSI et après ctosliuoatnn des intéressés.

Les jorus de congés payés au-delà de 24 jruos orubelvas (congé principal) ne snot pas accolés à ce congé papcirinl et n'ouvrent pas diort aux jorus supplémentaires de fenatecornnmit prévus par les dsiinoisoptos légales.

En cas de fntoeaenrnimt du congé principal, il srea fiat apopatiicln des diiopsntsois légales. »

Les paitenrreas siocaux décident de mdeoiifr l'article 16 cmome siut :

« Aclirte 16  
Congés eeiicpoxltens puor événements familiaux

Il est accordé au salarié, à l'occasion de crenatis événements familiaux, un congé dnnt la durée, en nmrobe de jorus ouvrables, est fixée cmome siut :

? mrgaaie du salarié : 6 jorus ;

? Pcas du salarié : 4 jorus ;

? maigare d'un ennaft : 2 jorus ;

? miagrae d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur : 1 juor ;

? décès du cnjoniot : 3 jorus ;

? décès d'un efnnat : 6 jorus ;

? décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur, d'un grndee ou d'une bru : 3 jorus ;

? décès d'un ature aacndset (en ligne directe) du salarié : 2 jorus.

Sauf adoccrs particuliers, les congés puor événements fmialaix prévus par le présent arlcite dinveot être pirs le juor de l'événement qui y ouvre dorit ou dnas les 8 jorus caaldineres qui le précédent ou le suivent.

Les congés puor événements faumliiax visés ci-dessus snot assimilés à des jorus de tarvail efcftief et n'entraînent acnuue réduction de la rémunération. »

Les petanrearis socaux décident de medfoiir l'article 17 cmome siut :

« Ariclte 17  
Congé puor soinegr un efnant malade  
Enfant âgé de mnois de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dioitissonps légales, une aitaioiornstn d'absence est accordée, sur jiisfaitotcn médicale, au salarié dnnt l'enfant, ou cueli de son conjoint, âgé de monis de 12 ans, tbmoe malade.

Cette aatriiuston d'absence est limitée à 6 jorus ouberlvas par

année civile.

Ces asebcens autorisées snot assimilées à des jorus de tavrail eetfciff et n'entraînent ancuue réduction de la rémunération.

Enfant âgé etrne 12 et 16 ans

Une auoiotrstan d'absence non rémunérée est accordée, sur jtfuaistioicn médicale, au salarié dnnt l'enfant, ou cleui de son conjoint, âgé etrne 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette aaituitsooran d'absence est limitée à 6 jruos ovaerblus par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de traaivl eifcftef et est non rémunérée. »

Les preatearnis suiacoax décident de créer l'article 17.1 cmome siut :

« Aitcrle 17.1  
Congé puor enfans handicapés âgés de minus de 17 ans

Une arittausoin d'absence non rémunérée est accordée, sur justificatif, au salarié dnnt l'enfant ou cleui de son conjoint, âgé de monis de 17 ans est rcnnoeu handicapé par la MPDH (maison départementale des peesnorns handicapées) à un tuax d'au mions 80 %.

Cette aiuosiaorttn d'absence est limitée à 4 jours obueavlrs par année civile. Elle se cuumle aevc le congé puor seignor un ennfat maalde visé à l'article 17 de la présente cneitovnon collective.

Un acrocd d'entreprise puet prévoir d'organiser le financement, nnetmamot par un ou des dnos de jours cndanprosreot à la 5e seimnae de congés payés ou de jours de repos cpneaestmur accordés dnas le crdae d'un dstsipiiof de réduction du tmpes de tiarval (RTT), non pirs par des psennerlos du sicevre de santé au tvraail interentreprises.

Lorsqu'un salarié a en chgrae un enaft répondant aux cdnoinots susvisées, l'employeur fovriase l'aménagement de son tpmes de travail, dnas la mesre des possibilités du svrceie de santé au tavrail interentreprises. »

Les pnirtreeaas sicoaux décident de moiidfer l'article 18 cmome siut :

« Aitlcre 18  
Congé de maternité

La durée du congé de maternité est fixée par les dsoisipnots légales et réglementaires.

Le congé de maternité puet être anticipé ou reporté conformément aux dtisinopisos légales et réglementaires.

Les salariées copmntat 1 an de présence dnas le sevirce de santé au taavirl interpsteenirers ont droit, pnnedat tutoe la durée de luer congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dnnt le mnonat est calculé de façon à ce que, ctopme tneu des piaosnterts journalières éventuellement dues, tnat par la sécurité siloace que par un régime de prévoyance, eels perçoivent l'équivalent de luer sraalie net. »

Les prietnaraes scuaaix décident de midefior l'article 19 cmome siut :

« Actlire 19  
Régime de prévoyance. ? Incapacité de travail

Le scrivee de santé au trvaial ietisnrntrepeens diot adhérer à un régime de prévoyance, de tlele sotre que, snas cnitdooin d'ancienneté, une inetoidsimnn au minus égale à 90 % du sailare y copmris les indemnités journalières seervis par la sécurité sociale, siot assurée à patrir du 4e jour, à l'intéressé, pandnet sa période d'incapacité trmoieapre de travail.

Les indemnités complémentaires ne snot sevires que si le salarié a diort aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dnas les cdiitonnos prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance imnsedine uunqmienet les arrêts de travail, la coostiitan cntradnorepose srea à la carghe du sercvie de santé au tiavarl irtnneretipesres puor 60 % et à clele du salarié puor 40 %.

Dans le cas où d'autres gneiataris sierenat sutreioccs auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de coistitoan srea partagé en ptars égales entre le secvrie de santé au tairavl ipeenrtineresrts et le salarié. »

Les peeantairrs sicaoux décident de midfoeir l'article 24 cmome siut :

« Ailcrt 24  
Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à 1 mois, si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La période qui précède le départ du salarié est le préavis. Toutefois, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, en accord avec le service de santé au travail interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service de santé au travail interentreprises ne sera pas tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le montant de l'indemnité par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée habituelle de travail. Toutefois, lorsqu'il a trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont fixées par accord entre les parties et peuvent être groupées en tout ou partie. À défaut d'accord, ces heures d'absence seront perçues au prorata au gré du salarié et au gré du service de santé au travail interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointments pour le salarié licencié. »

Les parties saouies décident de modifier l'article 25 comme suit :

« Article 25

Indemnité de licenciement du salarié non cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié bénéficie au moins 1 an d'ancienneté imputable dans le service de santé au travail interentreprises à droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le STSI :

? jusqu'à 9 années : 1/5 de mois d'appointments par année de présence ?;

? au-delà de 9 années : 1/3 de mois d'appointments par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57<sup>e</sup> anniversaire.

Le 57<sup>e</sup> anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 1/3 s'applique sera repoussé d'autant.

Par mois d'appointments, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

Les parties saouies décident de modifier l'article 26 comme suit :

« Article 26

Allocation de fin de carrière

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié qui part à la retraite (dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite) bénéficie d'une allocation de fin de carrière, dès lors qu'il compte ? ans de son départ à la retraite ? 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sien du STSI.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

? 1 mois d'appointments après 10 ans de présence dans le STSI ;

? 2 mois d'appointments après 15 ans de présence dans le STSI ;

? 3 mois d'appointments après 20 ans de présence dans le STSI ;

? et 1/10 supplémentaire de mois d'appointments par année entière de présence au-delà de la 20<sup>e</sup> année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointments 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les salariés mis à la retraite avant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires. »

Les parties saouies décident de modifier les articles 27 et 28 comme suit :

« Article 27

Commission paritaire nationale d'interprétation (2)

Est créée, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la délégation d'employeurs des services de santé au travail interentreprises, une commission paritaire nationale d'interprétation, qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée comme suit :

? d'un mois un représentant de chacune des organisations intéressées ? dans la limite du nombre de représentants des organisations concernées qui siègent à la commission paritaire nationale de branche ;

? de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisie par l'une de ces organisations. La réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation peut avoir lieu à l'occasion des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en adresser la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

Article 28

Commission paritaire nationale de conciliation

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la parité la plus élevée à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit immédiatement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales concernées sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations concernées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. »

Les parties saouies décident de supprimer l'article 29 (car son contenu est repris dans les articles 27, 28 et dans l'annexe II de la CCN).

Les parties saouies décident de modifier l'article 30 comme suit (qui devient l'art. 29) :

« Article 29

## Formalités de dépôt

La convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires. »  
Les parties conviennent de modifier l'article 31 comme suit (qui définit l'art. 30) :

« Article 30  
Date d'application

La présente convention collective, créée le 20 juillet 1976, a été révisée, notamment par les deux accords collectifs suivants :  
? accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail (entrée en vigueur le 1er janvier 2014) ;  
? accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail (entrée en vigueur le 17 janvier 2017).

Les parties conviennent de modifier l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, comme suit :

« Article 2  
Période d'essai du personnel cadre

La durée de la période d'essai du personnel cadre est fixée conformément à l'article 12 de la présente convention collective.

« Article 5  
Indemnité de licenciement du personnel cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le cadre licencié aura qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté imputable dans le service de santé au travail (sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le service de santé au travail :  
? pour la fraction inférieure ou égale à 5 ans de présence : 1 mois d'appointements ;  
? pour la fraction supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2/5 de mois d'appointements par année de présence ;  
? pour la fraction supérieure à 10 ans : 3/5 de mois d'appointements par année de présence.

Le montant de l'indemnité ainsi calculé ne peut dépasser la valeur de 12 mois d'appointements (hors majoration du fait de l'âge du salarié, ci-dessous mentionnée).  
Le taux de 3/5 de mois est majoré de 50 % lorsque le licencié a travaillé après le 57e anniversaire de l'intéressé. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité calculée ci-dessus.  
Le 57e anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1er alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.  
Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 3/5 s'applique serait repoussé d'autant.  
Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.  
(2) Cette instance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2232-9 du code du travail.

## Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

## Article - Dispositions finales de l'accord portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises 2e phase

En vigueur étendu en date du 17 janvier 2017  
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 17 janvier 2017.

Égalité pénalisant les femmes et les hommes

Les parties conviennent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité pénalisant les femmes et les hommes.

Commission paritaire nationale d'interprétation

La composition paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

Révision (1)

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à l'employeur des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le CSMIE assurera les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

(1) L'article relatif à la révision au sein des entreprises est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les dispositions finales relatives à la révision et qui renvoient aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.  
(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	SNPST FSS CFDT CFTC santé sociaux

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Afin de renforcer les démarches déjà engagées par les services de santé au travail et les services de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord (\*), afin d'accompagner les STSI en vue d'être exécutés pour leurs salariés dans ce domaine.

Cet accord entend affirmer, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les STSI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (2).

Cet accord a pour objectif d'inciter les STSI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tout en assurant l'accès au monde professionnel que dans le meilleur des cas l'emploi des travailleurs handicapés (3).

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

(1) *Trefois utilisé par la suite.*

(\*) *Accord qui s'inscrit notamment dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des territoires et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.*

(2) *Est considérée comme « travailleur handicapé » toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (code du travail, article L. 5213-1).*

*Pour mémoire aux termes de l'article L. 5212-13 du code du travail :*

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs rucens handicapés par la csmosim des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ; et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de prestations sociales obligatoires ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de prestations sociales obligatoires ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte de mobilité réduite ou de la carte de mobilité invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux aidés handicapés. »

(3) *Code du travail, article L. 5212-2 : « Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13. »*

## Chapitre Ier Engagements de la branche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les partenaires sociaux constatent que les STSI ont le devoir de manière satisfaisante à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, consciente de la nécessité de s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées, propose différentes mesures en ce sens.

Article 1.1 - Création et développement d'un espace internet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de créer et de développer un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet du CIMSE ([www.cisme.org](http://www.cisme.org)). L'objectif est de permettre aux STSI de valoriser des informations utiles sur ce sujet (en rapportant les pratiques les plus innovantes et réglementaires applicables) et de valoriser les expériences réussies au niveau des STSI.

Toute personne intéressée pourra se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. Le site internet sera référencé sur les moteurs de recherche du présent accord auprès des moteurs de recherche.

Le présent accord sera mis à disposition sur le site.

L'espace internet précité sera alimenté et mis à jour par le CIMSE.

Les partenaires sociaux conviennent que cet espace internet, consacré à l'obligation des travailleurs handicapés, sera créé au plus tard dans le courant du premier trimestre 2018.

Article 1.2 - Mise en réseau des STSI

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

En relayant, sur le site internet du CIMSE, les expériences réussies dans les STSI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

? de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre STSI ;

? de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions concrètes avec un impact positif à moyen terme ;

? d'attirer l'attention des STSI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins bénéficier des atouts et des conseils des adhérents pour la mise en œuvre de ces actions ;

? de valoriser les STSI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (physique et psychique).

Article 1.3 - Formation et information

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les STSI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap (physique et mental), à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du STSI sur le sujet.

Article 1.4 - Collecte et analyse des indicateurs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Chaque année, les STSI transmettent au CIMSE les données relatives sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par le CIMSE, pour élaborer le rapport de branche. Elles fournissent également dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent notamment d'analyser la performance des actions menées par les STSI.

Les paeneirrtas sioacux rieneentnt l'objectif que cquahe STSI concerné désigne, dnas les 3 ans à vienr à cpektor de l'application de cet accord, la pnoenrse identifiée comme étant l'interlocuteur, dnas son SSTI, de l'insertion prlofsosneeilne et du matieinn dnas l'emploi des trivilalureas handicapés.

En outre, dnas le cdare de l'exemplarité souhaitée, ils intricet les STSI concernés à s'acquitter de 100 % de luer oolagtbiin légale (art. L. 5212-2 du cdoe du travail) en privilégiant l'embauche de tilarvrualues handicapés et/ou le reoucrs aux conartts aevc le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les pneaarretis saocux rnnnteieet les idticnuears de sivui svutians :

- ? poagunctere de STSI n'ayant pas à vesrer de cintiobutron à l'AGEFIPH ;
- ? paeagntcuore de teirrlaalvus handicapés employés en ctorant à durée indéterminée par les STSI sur l'effectif ttoal des STSI ;
- ? nborme de pnseonres des STSI aanyt svuii un mduole de frotioman psrslfoeineonle potrnat sur l'insertion pllinefernssooe et le meainitn dnas l'emploi des tlrivealurs handicapés ;
- ? nrombe d'actions menées au nveaiu des STSI mliinbsoat les réseaux iotinnnitesuts (Cap emploi, AGEFIPH, SAMETH, etc.).

Enfin, le CSMIE idiquena cahque année le nrbone d'événements nationaux, régionaux ou lauocx qu'il a initiés sur le sujet des tivaerllurs handicapés.

## Chapitre II Actions conduites dans les SSTI

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Pour rappel, légalement, tuot eyepomulr opaccunt au moins 20 salariés emploie, dnas la pioootprrn de 6 % de l'effectif toatl de ses salariés, à tmpep peiln ou à temps partiel, des teirvrllaus handicapés, mutilés de gurere et assimilés.

Pour s'acquitter de luer obligation, les eumpeyrols ont le cihox entre pruulesis modalités (contrats aevc le steuecr adapté ou protégé, aiceul de stagiaires, cntoiuicrobt AGÉFIPH, etc.).

Le présent arccod n'a pas vocation à se sbsuetiutr aux otgiinalbos des STSI en la matière.

*Article 2.1 - Plan d'embauche  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

### a) Objectifs

Les taurillraves handicapés bénéficient des mêmes dorits que l'ensemble des aeruts salariés, nonbosntat les diorts découlant de luer statut.

Les remeectutrnrs de pneenosrs handicapées snot ovurets à tuos les empoils et à touets les qualifications.

Afin de pemrettre l'accès au tairavl et feiaitclr l'embauche dnas les milleeeurs conditions, le STSI est invité à recourir, dnas ttoue la msuere du possible, au conrtat à durée indéterminée.

### b) Moyens

Favoriser l'ouverture de ptoess aux pnerneos handicapées en sniibssealnt et cmnquniumoat sur le handicap.

Afin de fcaitlier l'ouverture de pesots aux ciadtands en siuotaitn de haniadcp (physique ou psychique), le STSI s'engage, dnas le crade de sa pulqtoiee de diversité, à :

- ? sseiiblsiner la pnorsnee identifiée en carhge de ces qusetnois puor présenter la démarche et la problématique de l'accueil des pnonseres handicapées ;
- ? mettre à doptisioisn des salariés une ifmroaiontn sur la reconnaissance, le sattut et le pseucrsos d'intégration des psernones handicapées.

Par ailleurs, le STSI étudie, à compétence égale, ttuoe candidature, dnot celle des teavrruralils handicapés.

Accès à l'emploi facilité.

Le STSI fclitiae l'emploi des trauarivlles en sutoatiin de hiadcanp (physique ou psychique), en aanyt recours, par exemple, aux cnotarts de pifoineorsosntasailn ou d'apprentissage.

La rrecehehe de candidatures.

Dans chaque SSTI, les prnnoees chargées du reteemruct dsifniievert luer stratégie de rcheechre de caiandtds et untsiieit nntmeamat les mnoeys savtiuns :

- ? bosure à l'emploi sur les sites internet, spécialisés ou non ;
- ? oriisgaoatnn d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par le CSMIE ;
- ? painataerrt aevc les réseaux itiuIntisenntos pilbcus et/ou spécialisés, tles que Pôle emploi, les SAMETH, Cap emploi.

*Article 2.2 - Plan d'insertion et de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

### a) Principe

Le paln d'insertion et de pifoenosioslsanratn vsie à aigr puor une intégration réussie du salarié, que ce siot par la vioe de l'alternance ou par clele de l'embauche directe. La siliisoteisnabn et la moiailitbson du prnesonel du STSI snot reeqsuis puor adetinrte cet objectif.

### b) Moyens

Mise en pclae d'un porcarus d'intégration et d'un ditiispsof de suivi individualisé après l'embauche.

Les psoeernds handicapées nuelvoelemnt embauchées bénéficient, si eells le souhaitent, d'un aicuel personnalisé. À cet effet, la pesnrone identifiée en craghe de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les peonnesrs handicapées puor fteialcir luer insertion.

Dans les 12 mios sinavut l'embauche, le STSI met en place, aevc la pesnrone handicapée un blain de suivi de l'intégration. Celui-ci peremt de fraie le ponit sur les coinodtins de tvarail du salarié et son intégration au sien du SSTI.

Ce blain puet cornudie à un aménagement complémentaire du ptsoe et/ou du rmhtye de tarival en fniotoen de la nature du hcnadaip et des difficultés rencontrées, solen les préconisations du médecin du travail.

Actions de ssilisaoibetinn et de communication.

Le STSI met en plcae des atocnis de cnmoatciiumon et de sniassiotielbin de tuos les salariés sur l'insertion des tlrivuleras handicapés, aevc l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou ecrnoe des praatirnees spécialisés.

Adaptation du salarié en suattioin de handicap.

Le STSI vlleie à ce que l'accès aux ftoinormas siot adapté à la sitoautin du salarié en situtoian de hacindap (physique ou psychique).

*Article 2.3 - Plan de maintien dans l'emploi  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

### a) Principe

Le paln de mitaienn dnas l'emploi a puor ojcbetif de foiervasr le mtineain dnas l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

### b) Moyens

Adaptation des staontuiis de taaivrl dnas le SSTI.

Selon les bnosies du salarié, le STSI a la possibilité de sclioitelr des fmeinantcnes destinés à ciuvror tuot ou pratie du coût généré par l'aménagement eunqoimorge du ptose de traivavl et/ou de son accès.



Ces aménagements, qui s'ont à la charge du SSTI, pvenuent  
csstoienr à :  
? atepadr les lueix de tvarial puor en aessrur l'accès aux salariés  
handicapés et améliorer lures citdnois de tiarval conformément  
à la réglementation en veuguir ;  
? veleilr à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique,  
fuuiteal ergonomique, etc.) psnesuit svuire le salarié dnas son  
pcorarus pfoesseionnl ;  
? farovsier l'accès à la ftoimaron pnofriolsnlsee sbcsleptiue de  
fltiiacaer l'adaptation des tvralelruias handicapés à luer staotuiin  
de tiaavrl ;  
? acocangmper les tevrlruiaals handicapés dnas leurs démarches  
aidainvseimrmts liées à luer stuaioitn RTQH(4)(constitution du  
dosesir RTQH et son renouvellement).

Dans ce but, les salariés concernés bénéficient de 1 demi-journée  
par an puor acicmolpr ces démarches. En fticnoon de luer  
suiatoitn peellonsnre et des crtainontes d'éloignement des  
organismes, cette aosiravitotn d'absence puora être portée à 1  
journée par an après accrod de la dirociten du SSTI.

Cette anebcse est assimilée à du tpmes de traival eifftef et  
n'entraîne auucne réduction de la rémunération.

Les penesnors handicapées snot associées au ciohx des  
aménagements réalisés.

Le télétravail puet être envisagé cmme une siuotoln de minatien  
dnas l'emploi dnas le carde légal en veuguir et diot résulter d'une  
volonté ctjionone de la dceoiitn et du salarié.

Formation psoenelrfinsole tuot au lnog de la vie.

La fioraomtn pfinlrlesneose tuot au lnog de la vie citontsue un  
élément etnisesel puor le maienitn dnas l'emploi des prenens  
handicapées.

Elle diot être abeslcisce et adaptée au haidancp (physique ou  
psychique), qu'elle siot organisée dnas le STSI ou à l'extérieur de  
ce dernier.

Consultation du médecin du travail.

L'employeur est tneu de pnrerde en considération l'avis et les  
iiiodntncas ou les pntioorisops émises par le médecin du travail,  
en apiaocilptn des dpinssioitos législatives et réglementaires.

En cas de refus, l'employeur fiat connaître par écrit au taeluvlair  
et au médecin du taairvl les mftois qui s'opposent à ce qu'il y siot  
donné suite.

Consultation des iutntintoiss représentatives du personnel.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel,  
diot être consulté sur la puoiilqte de l'insertion pfoillreonesne et  
du miateinn dnas l'emploi des tlivaorrales handicapés,  
nmaonmtet sur l'aménagement des posets de travail.

Les incntensas représentatives du poenresnl concernées sont, en  
outre, consultées sur les meesrus ieulldievdins et ceitvclelos  
iaenvrtnt dnas le cadre de l'insertion pelosiofsnelnre et du  
meiaitnn dnas l'emploi des tiurervllaas handicapés.

Reconversion.

Lorsque le médecin du triaval délivre un aivs d'inaptitude ou  
formule, lros d'un arrêt de travail, une itiantdupe prévisible au  
reuoitr au poste, le STSI a la possibilité de selcliitor le  
fniancmenet d'une roenicsveron professionnelle.

Les atinocs de rsorncivoees ploreenseofslonis par la fmtioraon  
peunevt prmteetre au salarié de cesnevorr une activité  
professionnelle. Elels dovniot également être envisagées puor  
fersoiavr son itrsoienn dnas un atrue secteur.

(4) *Rsioeccsananne de la qualité de tuevrlilaar handicapé.*

## Chapitre III Dispositions finales

### Article 3.1 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le présent acorcd est conclu puor une durée de 3 ans.

### Article 3.2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le présent aorccd ernte en vuigeur le 1er septembre 2017.

### Article 3.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Les prteais rpepleant que l'application du présent aorccd s'inscrit  
dnas le rscpet du pnpirice de l'égalité perlseosnnlfie etrne les  
fmmees et les hommes.

### Article 3.4 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Chaque oigarnntaosin siaaigtrne ou adhérente puet deamdnr la  
révision de tuot ou ptriae du présent accord, selon les modalités  
définies à l'article 4 de la coveninton cvolteitlce nnlaotiae des  
svreiecs de santé au tiavarl interentreprises.

(1) *Arcilte étendu suos réserve de l'application des diniissoopt  
des aretcils L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2018 - art. 1)*

(2) *Atrilce étendu suos réserve de l'application des dtsiiooisps  
combinées des arlciets L. 2261-7 et L. 2231-1 du cdoe du travail,  
teells qu'interprétées par la jpceiunrdsue de la Cuor de cassation.  
(Arrêté du 19 décembre 2018 - art. 1)*

### Article 3.5 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Cet accord puorra être dénoncé, toeteanmlt ou partiellement, à  
tuot moment, par les otaisniaognrs signataires, seoln les  
modalités définies à l'article 4.1 de la cnonevtoin coetlvlice  
nolatiane des sercveis de santé au tiavarl ientsrtreepniers et dnas  
le rpsecet des aeirlcts L. 2261-9 et stvuinas du cdoe du travail.

### Article 3.6 - Bilan

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Un blian régulier des modalités de msie en ?uvre des dtionsiosips  
de l'accord, pnnraet la fomre d'enquêtes périodiques auprès des  
SSTI, est fiat par la cisooimsmn parriiate nnlaaoite de branche,  
dnas le rcsepet des dstnipois qui lui snot applicables.

### Article 3.7 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le présent accord, établi en vteru des atcrelis L. 2221-2 et  
stnivuas du cdoe du travail, est fiat en un nmbore sfsnuafit  
d'exemplaires oiraignux puor rimsee à cuhcnæ des ooantiangirs  
sgeriiants et dépôt dnas les cotdninios prévues par les acrtiles L.  
2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le CIMSE aolimpcra les formalités nécessaires, aifn d'obtenir  
l'extension du présent accord.

(1) *Altrice étendu suos réserve de l'application des diotnpiisoss de  
l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 19 décembre 2018 - art. 1)*

### Article 3.8

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 2019*

L'accord de bacrhne raleitf à l'insertion psolofrneielsne et au

meinatn dnas l'emploi des tilualrevs handicapés prévaut sur les accords d'entreprise encolus sur ce même thème.

Les services de santé au travail élitenerprssns ne peuvent pas, par accord d'entreprise, déroger dnas un snes monis foaravble aux salariés, aux doinpissots de l'accord de bhrace rliatèf à l'insertion pelfsoneisrnløe et au mieatnin dnas l'emploi des tvruaaellris handicapés, suaf s'il asruse des grnaaites au minos équivalentes.

## Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	FSS CFTD

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

#### Champ d'application

Les disitospinos du présent acrcod crecennont les servcvis de santé au taiarvl intrsteiepreenns (SSTI) (1) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 obcrote 1976 et révisée par accords ctofflceis de bcarnhe du 20 juin 2013 et du 7 décembre 2016.

Le présent acrcod s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des STSI définis ci-dessus, qluele que siot la narute de luer ctnraot de travail.

Les piaraertnes suciaox stnhuoiaet crnrsiuote un dpitiisof porpèe à la bcarnhe en conformité avec les dernières évolutions législatives en matière de ftoarmion posoerflnlsine tuot au lnog de la vie (2).

#### Orientations générales

Le présent acrcod s'inscrit dnas l'évolution oolratagielinnsne des STSI iitnude nmaontemt par les récentes dsoitsniopis législatives et réglementaires. Les binesos puor la réalisation des différentes minssois dévolues par la loi cndoeusint à aapedtr les équipes pluridisciplinaires, les oaintognarsis internes, ainsu que les compétences de luer personnel. Il est rappelé que l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du tirvaal et composée d'autres spécialistes de la prévention des risueqs pfroloninseses (technicien en hygiène et sécurité, infirmier, ergonome, toxicologue, antsissat de scevre social, psychologue, etc.), rmlipet les quate minssois suntieavs définies à l'article L. 4622-2 du cdoe du tvraail (\*):

??mener des anotics de santé au tarival en entreprise, dnas le but de préserver la santé psuiyqhe et meltane des tarlvaileurs ;  
? ceilelsonr les employeurs, les tlireaularvs et lerus représentants sur les doopisiisnts et muesres nécessaires, aifn d'éviter ou de deinmuir les rquisus professionnels, et d'améliorer les ctinonodis de tvriaal ;  
? asuserr la saicrllvuene de l'état de santé des tarulialvres ;  
? ppiritecar au siuvi et à la traçabilité des eptosnxiouis pefenlseiolnsors et à la velleie sanitaire.

Les priarentaes suiaocx considèrent qu'une véritable poitqilue de ftrformaion cisuottne un liveer déterminant puor créer le cdare le puls frablvoae à l'acquisition et au développement des compétences pematenrtd de dnoner des réponses adaptées aux bneloss des salariés suivis et des eupmoyelrs dnas les STSI issus du pjroet de service. Dnas cet objectif, ils snoiatuhet ptmtreere aux salariés d'accéder à la ftoimaron nécessaire puor aerssur lrues missions.

Ils sgolnenuit que cahuqe STSI diot s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de fmatorion et diot trdene puor clea vres un oetbcijf de 100 % des salariés anayt bénéficié d'une ptrsoioipon de fmrotioan sur la durée de 3 ans de cet accord.

Conscients que le développement de l'accès à la fraiootmn est un ejneu meajur puor les seiercvs de santé au taairvl et partgeaant l'ambition et la volonté de gaaintrr l'accès de tuos à la fitraoomn tuot au lnog de la vie professionnelle, les paeirenrtas soiacux se dnonent puor otfcjies :

Cette diptiossoin s'applique aux aodrccs d'entreprise cuncols postérieurement à l'accord de branche, siot postérieurement au 21 juin 2017.

(1) Actirle étendu suos réserve que ses snaitpoitlus ne s'appliquent qu'aux aodrccs d'entreprise cnuolos postérieurement à la dtæe d'entrée en vuueigr de l'avenant n° 1 du 19 décembre 2018 conformément aux disooitnpsis de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

? de ptrtreeme à cauqhe salarié d'être aetucr de son évolution psrenfoesonllie ;

? en foasinravt la msie en ?uvre des otiuls de gteiosn des carrières (entretiens, bains de compétences, VAE) et en dnoannt accès à une iaonfmotrin complète sur les possibilités de fmaotroin en cohérence avec la pqltioiue du SSTI, y crimpoms les neouvuaux dfpisoitss (notamment le e-learning, les MOOC ?) ;

? en fosrainvat une qifotilaiucan puor les jeunes, les dmeandrues d'emploi dnas le cardè d'un cnraott de professionnalisation, d'une période de pisaneinfisrooasotn ou d'un corrtat d'apprentissage ;  
? en poapsnort l'accès à une fmorotain diplômante, ciirfattnee et qiaantuilfe puoavnt ptrrtmeee le minaietn dnas l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;

? en rcatespnet le picrnpie de non-discrimination à l'accès à la frtmoaan puor ttoeus les catégories de pseronenl ;

? d'inciter les STSI à définir une pqltioiue de fmaortion cohérente qui tdeinra cotpme :

? des évolutions métiers, technologiques, olrigasleenoniants et réglementaires ;

? des boiness exprimés par les salariés lros des etnntereis peifonosrnless ;

? et du ruielce des binoess en fomoaritrn exprimés dnas le cdare :

? des oteotnriians mentionnées dnas le pjoret de service, élaborées nmoematnt au sien de la cmsosmioin médico-technique ;

? du riceel des aivs délivrés par les itaencsns représentatives du personnel, neoamntnt lros de la présentation du paln de fraomoin par la doieictrn ;

? des rturoes d'évaluation par les STSI et les ponlseners formés.

Il srea également tneu ctptome des évolutions de l'environnement des SSTI, ntnmemaot des plans santé-travail ;

? de reeapplr que les STSI ont la responsabilité dceetrie de la msie en ?uvre de la fmotroioan des salariés et de ses moyens, dnas l'objectif de :

? mtrere en ?uvre la geitosn prévisionnelle des epilmos et des compétences (GPEC), nmamonett en dsfafnuit de l'information sur les dopiitisfs de fmioaortn aux salariés, et en mtnatet en adéquation les binesos du STSI et les binoess des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GEPC cntstouie une tuqeichne préventive de gteiosn des reoscreuss hiemnaus qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vsie ainsu à réduire de façon anticipée les écarts etrne les besoins et les rceesosos en tmeers d'effectifs et de compétences du STSI ;

? d'fiseur de l'information sur les priorités du STSI aux rpbseeolanss des eernttis pnoislefrsneos ;

? d'ffusier de l'information nécessaire à l'élaboration des pcruaos pssoleionnrefs ;

? pesooprr des fomrtoinas adaptées puor les tarelvrvluas handicapés (lieu, accessibilité des lauocx ?) ;

? fsrivaouer l'organisation de fntoimarus pnndaet le tmeps de tarival ;

? fevroaisr les foarmntis diplômantes, ceiatrenfis et qaultneifais ;

? cisrtnoue un douлгаie scaoil crottnucisf avec les iitnottiuss représentatives du peroesnnl ;

? d'assurer le développement prooesfseinnl citnonu (DPC) puor les pieroosfnseins concernés.

Il est rappelé que cauqhe posfeoirsennl de santé diot s'engager dnas une démarche de fmoatoirn (CSP, art. L. 4021-1 et s.) ;

? de vileelr à l'accompagnement des salariés ccaonrnet l'acquisition des cneaasoncsnis et la msie en ?uvre opérationnelle des compétences par des pneonsrlefosis expérimentés.

Enfin, les peaetanrirs soaciux cenenvinnot de sruive annuellement, au neaviu de la bahrnce :

? le vuomle horiræ consacré à la foimaroitn professionnelle, développement possifoenrenl iculns (DPC) et hros DPC ;

? le vmuloe horiræ consacré à la fotmiraon pnsneofroisllæe par gpruoe d'emplois ;

? le coût global de la faotorimn professionnelle, DPC iluncs et hros DPC ;

? le pengucrotæ capnresnordot à la masse salariale, DPC inulcs et hros DPC ;

? le nomrbe de pnseneros aynat siuvi une acotin de formation.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

(2) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(\*) C. trav. art. L. 4622-2 du code du travail : « Les scieries de santé au taveril ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils :

1° ? Constatent les atteintes de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;

2° ? Constatent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dangers et les besoins nécessaires afin d'éviter ou de réduire les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la coexistence d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° ? Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques constatés au travail et de leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ;

4° ? Participent au suivi et au contrôle de la traçabilité des données personnelles et à la veille sanitaire. »

## Titre Ier Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences GPEC abréviation utilisée par la suite

Article 1.1.1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La GPEC constitue une démarche préventive de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du STSI et d'anticiper les évolutions des métiers, en fonction de son plan stratégique.

Les priorités suivantes sont retenues que la GPEC permet notamment de :

- ??anticiper les besoins de recrutement ;
- ??optimiser les effectifs de formation ;
- ??développer la qualification des salariés ;
- ??accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production ;
- ??développer les mobilités professionnelles des salariés ;
- ??favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle ;
- ??anticiper l'adaptation des compétences aux emplois ;
- ??accompagner le suivi des parcours professionnels.

Un plan de GPEC permet au STSI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses axes stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins du STSI.

Il est précisé que la démarche de GPEC comprend plusieurs étapes :

- ??identification de la problématique et analyse de la situation ;
- ??définition d'un plan d'action ;
- ??mise en œuvre et évaluation du plan d'action.

Article 1.1.2 - GPEC : une démarche volontariste

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'obligation légale d'engager une négociation sur la GPEC ne concerne que les entreprises employant au moins 300 salariés. Pour autant, les entreprises souhaitent s'engager dans l'ensemble des STSI à s'engager dans une démarche de GPEC.

Le STSI effectue différentes démarches qui relèvent de la GPEC. Les employeurs constituent chaque année les instances représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

D'autres formalités permettent également au STSI de mettre en place un dispositif de GPEC. Par exemple, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi

au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Concourent également à la GPEC, dans le cadre de l'employabilité des salariés, l'entretien professionnel biennal dont bénéficie tout salarié et le bien-être qui doit être fait tous les 6 ans.

## Titre II Dispositifs de formation et outils de gestion des compétences

### Chapitre Ier Plan de formation

Article 2.1.1 - Élaboration du plan de formation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur du STSI sur la base du projet de stratégie pluriannuelle conjugué aux besoins identifiés.

Il définit l'ensemble des recommandations formulées par la commission de formation, lorsqu'elle existe, sur les besoins de formation des personnels du STSI.

Le plan de formation est présenté, pour avis, par l'employeur, aux instances représentatives du personnel concernées, selon les modalités réglementaires et législatives en vigueur.

Il précise les actions que le STSI peut organiser lui-même (formation interne) et celles qu'il met en place par le biais de sous-traitants avec des organismes de formation (formation externe).

Qu'elle soit organisée en interne ou en externe, l'action de formation doit être réalisée selon un programme préétabli.

Ce programme doit préciser, en fonction des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution.

S'agissant des formations internes, les actions de formation (sauf la partie de compétences) peuvent être organisées par le STSI lui-même, dans ses locaux ou à l'extérieur.

Pour être imputables, les actions de formation internes sont soumises aux mêmes conditions que les formations externes, c'est-à-dire qu'elles doivent correspondre aux différentes catégories d'actions de formation définies dans le code du travail et comporter :

- ??un objectif ;
- ??un programme ;
- ??des moyens pédagogiques et un encadrement ;
- ??un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats ;
- ??une liste d'émargement et la copie des feuilles imputées sur cette feuille ;
- ??un plan de réalisation du plan de formation.

Article 2.1.2 - Contenu du plan de formation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le plan de formation doit différencier précisément les actions de formation en 2 catégories. Cette distinction permet de déterminer le régime des heures de formation qui sont à leur rémunération et à la possibilité de les effectuer dans ou hors temps de travail.

1. Actions d'adaptation au poste et actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi (catégorie 1)  
Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont un effet immédiat et un lien direct avec les tâches professionnelles exercées par le salarié. Les compétences acquises sont immédiatement réutilisables par le salarié pour occuper son poste de travail. Elles le rendent plus opérationnel.

Toutes les actions dans ce cadre constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au minimum de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

Actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation permettent en complément des évolutions technologiques, les changements de méthodologie et d'organisation.

L'objectif de ces actions est le maintien dans l'emploi.

L'employeur veille au maintien de la capacité de ses salariés à occuper leur emploi.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

## 2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Ces actions peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Un accord écrit entre le salarié et le STSI peut, par ailleurs, prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par un conventionnement de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le STSI d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans ce cadre (formation réalisée hors temps de travail), l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des équipements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent, d'une part, sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux formations disponibles dans l'entreprise et, d'autre part, sur l'attribution de la possibilité de passer à l'emploi occupé.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation de son accord dans le délai susvisé ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les personnes soignées relèvent que, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la participation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Article 2.1.3 - Actions de formation prioritaires En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les priorités comprennent une prise en charge financière au titre du plan de formation s'appliquant dans le présent article.

Les priorités peuvent évoluer chaque année pendant la durée du présent accord. La CEFNP est chargée, à cette fin, de faire des propositions à la demande de la commission paritaire de branche.

Les actions prioritaires de formation sont définies comme suit :  
- actions de formation portant sur le maintien et le développement des compétences des professionnels de l'équipe pédagogique ;  
- actions de formation permettant l'acquisition de connaissances et de qualifications dans le domaine de l'animation et de la conduite d'équipe et de la gestion de projet ;  
- actions de formation favorisant la coopération entre les professionnels de santé et le travail en équipe ;  
- actions de formation permettant l'acquisition de connaissances sur la réglementation et ses évolutions en matière de santé au travail ;  
- actions de formation permettant de mieux appréhender les risques professionnels visés par les plans santé-travail ;  
- actions de formation permettant d'accompagner l'utilisation de nouveaux systèmes de communication.

## Chapitre II Entretien professionnel

### Article 2.2.1 - Bénéficiaires En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans le STSI qui l'emploie bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par le STSI, dans les conditions fixées par l'article 2.2.3 ci-après. Il comprend notamment la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Le salarié est informé de ce droit lors de l'embauche.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé dans les cas prévus par le code du travail (notamment, après un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, sabbatique, etc.).

### Article 2.2.2 - Objectif En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'entretien professionnel est destiné à permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses compétences, et au regard des possibilités de développement du STSI. Il comporte des éléments de retour à la validation des acquis de l'expérience.

Le but de cet entretien est d'échanger sur la situation professionnelle du salarié et de s'interroger sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

### Article 2.2.3 - Mise en œuvre En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de 3 mois.

Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter plus d'efficacité aux entretiens prévus par le présent chapitre, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- les recours possibles au cours de l'évolution professionnelle ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du STSI dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de recruser sa qualification ;
- les avantages du salarié pour l'utilisation de son temps professionnel de formation ;
- les possibilités en matière d'actions de formation professionnelle.

Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, le STSI dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Par ailleurs, le STSI établit un état des lieux relatif à l'issue de chaque entretien, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, le STSI vérifie que le salarié a bénéficié de tous les entretiens auxquels il a droit, et suivi au moins une action de formation, acquies des éléments de validation par la formation ou une validation des acquis de l'expérience et progressé au sein de l'entreprise ou professionnel.

Dans les STSI d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures susvisées, son contrat est suspendu de fait pendant un délai dans les conditions légales et réglementaires.

L'entretien préalable est une opportunité dont le salarié peut bénéficier s'il ne s'en use pas. Le refus d'entretien ne peut entraîner aucune sanction.

Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur

## Chapitre III Validation des acquis de l'expérience

### Article 2.3.1 - Public

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Chaque salarié peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (1) en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre éligible à ce dispositif.

Pour que la durée de VAE soit recevable, la durée minimale d'activité requise est d'une année en rapport direct avec la certification visée. L'activité peut avoir été exercée de façon continue ou non. Elle peut être prise en compte des activités de nature différente, exercées sur une même période, ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

(1) Abréviations utilisées par la suite.

### Article 2.3.2 - Mise en œuvre

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les diplômes, titres ou certificats susceptibles de donner lieu à VAE doivent être préalablement enregistrés dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut être mise en œuvre :

à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ;

à l'initiative de l'employeur conjointement avec le salarié. Les peaufinements nécessaires sont ceux que le refus d'un salarié de souscrire à une action de VAE ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les STSI favorisent le recours à la VAE dans le cadre de l'évolution des compétences et des qualifications et encouragent l'acquisition de VAE.

L'accompagnement à la VAE favorise les formations éligibles au compte personnel de formation.

### Article 2.3.3 - Cadre

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

#### Congé de validation des acquis de l'expérience

Le congé de validation des acquis de l'expérience est ouvert à tout salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Il ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, et constitue une autorisation d'absence dans sa limite. Cette durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié doit fournir une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le délai prévu par la réglementation en vigueur.

L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour donner une réponse au salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire a droit, dès lors qu'il a obtenu de l'organisme patronal concerné la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue en travaillant normalement, dans la limite précitée.

À l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation établie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

Sauf en cas de contrat à durée déterminée, l'employeur n'a pas d'obligation de reconnaître la qualification acquise.

Dans le cas où les actions de validation des acquis de l'expérience sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou l'un des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

La convention comporte des mentions obligatoires :

le diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;

la période de réalisation ;

les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions de formation des salariés de l'entreprise visées par la convention.

La signature par le salarié de cette convention constitue son consentement.

#### Utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Le salarié peut mobiliser son CPF pour bénéficier d'une action de formation à la validation de l'expérience.

Dans les cas visés ci-dessus, le salarié dispose d'un temps de préparation supplémentaire aux épreuves de sélection du du diplôme de qualification dans la limite de 20 heures dont les modalités sont convenues avec l'employeur.

### Article 2.3.4 - Effets de la VAE

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative du salarié, l'employeur peut, en fonction des besoins existants dans le STSI, permettre au salarié d'accéder à une formation complémentaire aux compétences qu'il a acquises.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, l'obtention de la qualification doit être reconnue au sien du STSI et le salarié doit accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux formations dispensées en conséquence aux compétences acquises.

### Article 2.3.5 - Prise en charge financière

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

le distripif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;

et, le cas échéant, par l'OPCA ou le STSI en cas de démarche accompagnée financièrement par le STSI, au titre du plan de formation, dans les conditions prévues aux articles 2.1.1 et suivants du présent accord.

Il est précisé que la prise en charge d'un salarié à un jury de VAE, lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles iscertifs au RNCP, est dans le cadre de la formation professionnelle continue. En conséquence, pendant l'absence du salarié, l'employeur maintient intégralement sa rémunération. De même, l'employeur prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

## Chapitre IV Compte personnel de formation CPF abréviations utilisées par la suite

### Article 2.4.1 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la poursuite de son parcours professionnel.

Universel, personnel et intégralement transférable, il est mis en œuvre par le salarié, soit dans le cadre d'un contrat personnel, soit dans le cadre d'un contrat partagé avec le STSI qui l'emploie.

Il permet à son titulaire de financer une formation de son choix

dnas le but d'acquérir un preiemr niveau de goaiuflictain ou de développer ses compétences et ses qualifications.  
Rechargeable, ce ctmope est intégralement transférable. Ses bénéficiaires le coeensrntv duanrt totue luer carrière professionnelle.

**Article 2.4.2 - Acquisition des heures**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Tout salarié aiueqrct 24 hueers au trite du CPF par année de tiavrl à tepms coelpmt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus 12 hreues par année de taviral supplémentaire à tmpes complet, dnas la lmitie d'un plofnad ttoal de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de tavairl à tmeps cmlpoet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due pporiotion du temps de tiaavr effectif.

La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de seuiotn familial, un congé praatenl d'éducation, puor une mdlaie poflnoseesinlre ou un aiecdct du tvarial est intégralement pirse en cpmote puor le culacl de ces heures.

Le CPF est tneu par la Cssaie des dépôts et consignations, genoniritsae du sveicre d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les anolntieiamts du cmotpe snot effectuées en mras de l'année N + 1 puor les heerus aiqecss au tirte de l'année clivie N.

**Article 2.4.3 - Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le dpssoiitif du doit iinivdduel à la fomioratn (DIF) a été supprimé duipes le 1er jaivner 2015 et remplacé, à ctpemor de cette date, par le copmte psenrnoel de formation. Les hueeres de DIF aueicsqs et non utilisées au 31 décembre 2014 snot mliabssiloes pnaendt 6 ans, siot jusqu'au 1er jvenair 2021, au tirte du CPF, dnas les ciindnotos pporres à ce dieenrr dispositif. Les STSI ont dû inroefmr caquhe salarié par écrit aavnt la fin du mios de jnvaier 2015 du normbe d'heures de DIF ausiqecs et du pipcrnie de l'utilisation de ces heuers dnas le cadre du CPF.

**Article 2.4.4 - Mobilisation**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les firmanoots mobilisées par le salarié dnas le cadre du CPF se déroulent paendnt le tmeps de travail, aevc l'accord de l'employeur ou, à défaut, hros tmeps de travail.

**Formation pndent le tmeps de travail**

Lorsque la fatiomron se déroule, en tuot ou en partie, pndeant le tmeps de travail, le salarié diot oeitbnr l'autorisation de l'employeur sur le cnnoteu et le cerindaelr de la formation.

Le salarié diot fmeorlur sa dneadme au miiunmm 60 jruos avant le début de la formation, si sa durée est inférieure à 6 mois, et 120 jruos dnas les arteus cas.

La réponse de l'employeur diot être donnée au salarié dnas un délai de 30 jruos cirelnaades à copmetr de la réception de la demande. Ctete dernière derva être ftiae par lterte recommandée aevc dadneme d'avis de réception ou resime cotrne décharge.

Le cuommn accrod du salarié et de l'employeur est formalisé par un écrit précisant nnmteaomt l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de froatmoin (dates de début et de fin, coût dnot les frais annexes, pré-requis puor accéder à la formation?).

L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai de 30 jours vuat aoettcaipcn de la demande.

**Formation en dheros du temps de travail**

Pendant la durée de la fatoimorn hros temps de travail, le salarié ne perçoit acunue atloolcain de formation. Le salarié n'a pas à dmdnaeer d'autorisation à son employeur.

S'agissant du fnaeimnct des frais pédagogiques et annexes, le salarié diot s'adresser à l'OPCA ou à son employeur, si celui-ci gère dtienercmet sa ctnriobuton au CPF. Dnas ce cas, ces direerns diovnet nmntmeoat vérifier l'éligibilité de l'action au CPF et ioernfmr le salarié des conioidnts de luer prsie en charge.

**Article 2.4.5 - Prise en charge financière**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le STSI qui elmopie au monis 11 salariés puot décider, par accrod d'entreprise, de fanenicr de manière dcirtee les fonmarotis engagées par lures salariés au trtie du CPF, dnas les ctnooniids légales et réglementaires. Dnas ce cas, il puot penrdre en compte, à ce titre, les rémunérations versées aux salariés qui sueinvt une atocin pandent le tmeps de tvraial conformément à la réglementation en vigueur.

À défaut d'accord, l'OPCA dnot relève le STSI puot prrnde en cgahre ces rémunérations, s'il a l'accord exprès de son csneoil d'administration, dnas la ltiime fixée par la réglementation en vigueur.

Les frias pédagogiques et aenxens afférents à la fiaomotr suivie par le salarié snot également pirs en charge, dnas la litmie du nbrome d'heures itesnrncs sur le compte, par l'employeur lorsqu'il fincane dicteenmret les fitamoorns engagées par ses salariés au trtie du CPF ou, à défaut, par l'OPCA ou par le fonds ptraiirae de sécurisation des purcoras professionnels, luosqre le tairitule du ctmpeo mlbiisoe celui-ci à l'occasion d'un congé idieniduvl de fimotoarn (cf. infra).

**Article 2.4.6 - Articulation du CPF avec le congé individuel de formation (CIF)**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Lorsque le salarié mbsoiile son copmte pnsorenel de ftoiaomrn à l'occasion d'un congé idndeiviul de froamoitn (CIF), le fndos paariirte de sécurisation des pourcars pnieseosnrfls (FPSPP) pnred en cgahre le fncmicaneet des frias pédagogiques associés au CIF puor les heuers asqceius et mobilisées au trtie du CPF (C. trav., art. L. 6323-20).

## Chapitre V Congé individuel de formation

**Article 2.5.1 - Objet**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le congé ieudnivdil de foiroatmn (CIF) (1) est un dirot d'accès à la froaitmon puor les salariés.

Indépendamment des aotnics de fatrmoion prévues dnas le carde du paln de ftamrooin du SSTI, le CIF a puor ojebt de ptertmee à tuot salarié, en CDI ou en CDD, ayant un preoijt professionnel, au cours de sa vie professionnelle, de sirvue à son itiitinvae et à tirte individuel, une, viore des aciotns de fmtoraoin de son choix, pouanvt lui prtertmee :

??d'accéder à un nvaeiu supérieur de qflatiacioun peelsrflosionnie ;  
??de cegnhar d'activité ou de prfsoeosin ;  
??de s'ouvrir à la culture, à la vie scliaoe et à l'exercice de responsabilités aessvociats bénévoles.

(1) *Abréviation utilisée par la suite.*

**Article 2.5.2 - Formalités**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le salarié diot fmeulror sa dademne de CIF, par écrit, au puls trad :

??60 jorus à l'avance, lorsqu'elle ccneore la piocttparain à un sagte de mios de 6 mios à temps partiel, le psagsae ou la préparation d'un eeaxmn ;

??120 jrus à l'avance, lorsqu'elle creoncne une irptoniretun cnoutnie du tiavrl d'au minos 6 mois.

Le salarié diot iquednr aevc précision, siot la dtae du début du stage, la désignation et la durée de celui-ci, asnii que le nom de l'organisme qui l'organise, siot l'intitulé et la dtae de l'examen accompagnés d'un cfieartict d'inscription.

L'employeur puot rertpeor le congé dnas les ciodtionns légales et réglementaires.

**Article 2.5.3 - Prise en charge financière**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

La durée de présence en charge imputable au salarié et non au SSTI. Elle doit être présentée au FCGIEONF et relève le SSTI. Cet organisme peut perdre en charge l'employé ou l'employeuse la rémunération des salariés et les frais de formation.

#### Article 2.5.4 - CIF-CDD

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficie du CIF dans les conditions de droit commun. Toutefois, lorsqu'il ne bénéficie pas de celles-ci, il peut néanmoins prétendre à un congé de formation en dehors de la période d'exécution du contrat, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

### Article - Chapitre VI Congé de bilan de compétences

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif du SSTI. Il doit bénéficier d'un salaire de 5 années de salaire (consécutives ou non), dans les 12 mois précédant le SSTI.

La demande du salarié doit être présentée à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan, ainsi que le nom de l'organisme partenaire retenu par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître, sous son accord, sous les conditions de service mentionnées dans le contrat (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié respecte les conditions requises, l'employeur ne peut refuser le congé. Le salarié peut demander la rémunération et du coût du bilan au FOGICNEF dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation.

Si l'employeur ne présente pas de conditions de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence, ni d'informer son employeur. La demande de présence en charge des coûts du bilan peut être adressée au FONGECIF.

### Chapitre VII Période de professionnalisation

#### Article 2.7.1 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

La période de professionnalisation vise à permettre aux salariés d'acquérir, par la voie de l'alternance, des périodes de travail et de formation théorique, une qualification professionnelle en vue de favoriser leur insertion dans l'emploi. Elle est ouverte aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée, ou en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

#### Article 2.7.2 - Formations éligibles

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les formations pouvant être suivies pendant une période de professionnalisation sont notamment celles permettant :  
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, tel que prévu par les dispositions légales et réglementaires ;  
- d'accéder à une qualification professionnelle à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle ;  
- d'obtenir une qualification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (1) et visant à l'acquisition d'un bloc de

compétences.

(1) Abréviations utilisées par la suite.

#### Article 2.7.3 - Durée de la formation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

La durée maximale de la formation prévue dans le cadre de la professionnalisation est fixée par décret à 70 heures sur une période maximale de 12 mois calendaires.

#### Article 2.7.4 - Mise en œuvre

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les actions de formation peuvent être mises en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

En principe, elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et financées par l'employeur de la rémunération du salarié. Toutefois, à la demande du salarié ou de l'employeur, il est possible d'organiser ces actions de formation en tout ou partie hors temps de travail.

Si le salarié prend l'initiative de demander des actions de formation hors temps de travail, il le fait dans le cadre de son CPF. Dans ce cas, il n'a pas d'autorisation préalable de la part de son employeur. Les heures de formation hors temps de travail peuvent être imputées à l'allocation de formation dans les conditions légales et réglementaires.

Si l'employeur propose un suivi des actions de formation hors temps de travail, il doit requérir l'accord du salarié.

En tout état de cause, que l'initiative vienne de l'employeur ou du salarié, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et participe aux évaluations prévues.

### Chapitre VIII Contrats de professionnalisation

#### Article 2.8.1 - Objectifs

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Ce dispositif permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires qui peuvent être suivis dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont ceux qui n'ont pas encore acquis des qualifications professionnelles enregistrées dans le RNCP ou rattachées dans la nomenclature de la Commission nationale de la certification professionnelle des SSTI.

#### Article 2.8.2 - Public

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à la réglementation en vigueur :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder à une qualification professionnelle ;

- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires d'un minimum social, et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics les bénéficiaires :

- les salariés handicapés ;
- les secrétaires médicaux ;
- les personnes en arrêt de travail ;
- les infirmiers.

#### Article 2.8.3 - Durée du contrat

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou à durée indéterminée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa

durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 24 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

**Article 2.8.4 - Mise en œuvre**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les précautions de fait doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter, notamment, les principes de mise en œuvre suivants :

une prise en compte des parcours de formation, en fonction des certifications et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

une articulation adéquate des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans et hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la (les) qualification(s) recherchée(s) ;

une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, le STSI doit examiner, avec le tripartite du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Tout salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation des compétences au cours de la période de travail effectuée dans la limite de 20 heures.

**Article 2.8.5 - Rémunération**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

	<b>Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau</b>	<b>Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau</b>
De 16 à 20 ans révolus	55 % de la rémunération moyenne annuelle brute de la classe 1	65 % de la rémunération moyenne annuelle brute de la classe 1
De 21 à 25 ans révolus	70 % de la rémunération moyenne annuelle brute de la classe 1	80 % de la rémunération moyenne annuelle brute de la classe 1
Au moins 26 ans	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération moyenne annuelle brute de la classe 1	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération moyenne annuelle brute de la classe 1

**Article 2.8.6 - Évaluation.** – Validation. – Insertion professionnelle  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

À l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le STSI, en liaison avec l'organisme sanctionné de la convention, met le tripartite du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le tripartite du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

## Chapitre IX Contrats d'apprentissage

**Article 2.9.1 - Objectif**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, assurée en STSI et en continue de formation d'apprentis (CFA) ou système d'apprentissage, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

**Article 2.9.2 - Public**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 25 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire (collège).

Par ailleurs, les jeunes atteints à l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent s'inscrire sous statut scolaire avant cet âge dans un lycée professionnel ou un CFA pour débiter leur formation d'apprentissage, dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire et que la formation suivie conduit à la délivrance d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Il peut être dérogé à la limite de 25 ans dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

**Article 2.9.3 - Durée du contrat**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, dans une période d'essai pouvant être imposée.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification. Elle varie en principe entre 1 et 3 ans selon le type de profession et le niveau de qualification préparés. Elle est fixée à 2 ans, lorsque l'apprentissage a pour but l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle (CAP, BEP, bac pro, BTS?) ou à 3 ans pour un titre d'ingénieur diplômé ou un diplôme d'enseignement supérieur long.

L'apprentissage peut être prolongé en cas d'échec à l'examen, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

**Article 2.9.4 - Mise en œuvre**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le STSI assure la formation pratique de l'apprenti prévue au contrat et lui confie des tâches correspondantes. L'apprenti s'engage en outre à suivre la formation dispensée et à effectuer, en dehors des temps de formation en CFA et dans la limite de l'horaire applicable dans le STSI, le travail confié par l'employeur. Un maître d'apprentissage est nommé au sein du STSI d'accueil. L'apprentissage se déroule dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

**Article 2.9.5 - Rémunération**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Légalement, elle correspond à un pourcentage du Smic ou un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes de 21 ans et plus.

<b>% du Smic</b>			
Année d'apprentissage	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus (*)
1 <sup>re</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>e</sup> année	37 %	49 %	61 %
3 <sup>e</sup> année	53 %	65 %	78 %



(\*) Pécrgonatue du saralie mniuimm cooivneentnnl canrdpneosrot à l'emploi occupé, s'il est puls favorable, puor les jeuens de 21 ans et plus.

Pour déterminer les puntegcaores applicables, les années d'apprentissage snot rnuetes de dtae à dtae à ptrair du début de celui-ci. Les manoiytoars puor âge snot alepclbaips à coemptr du prieemr juor du mios sunaivt le juor où l'apprenti ateintt 18 ou 21 ans. Les années d'apprentissage exécutées aanvt que l'apprenti ait anetitt 18 ou 21 ans snot prseis en cotmpe puor le calcul prévu par le neuvoau barème.

Article 2.9.6 - Évaluation. – Validation. – Insertion professionnelle  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

À l'issue du ctrnaot ou de la période d'apprentissage, le SSTI, en lioasn aevc l'organisme snirgaaite de la convention, met le tulitaire du ctanrot en mrsuee de se rerdne aux épreuves prévues.

Le tliutare du coatrnt est tneu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de vdailtoan de la qiauiifctloain visée.

## Article - Chapitre X Fonction tutorale

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les pairaetnres saiucox considèrent que le développement du tartuot est de nturae à accroître la qualité et l'efficacité des acinots cetdnuois dnas le cdrae des dsstipioifs de ftmarooin professionnelle.

Ils rlnppeealt que le tteuer est désigné par l'employeur, sur la bsaie du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SSTI, en tennat cpote de luer eplomi et de luer naeviu de qualification, qui dorvent être en adéquation aevc les ojcebfits rtuenes puor l'action de formation.

Le tuuetr asure la loiaisn ernte l'organisme de foaartmin et le salarié du SSTI, dnas les cntiodnis prévues par les ctoarnts de pilnioeistorssfaoann ou la période de ptoaononsiisafslrein et par les ctoarnts ou périodes d'apprentissage.

Le tuuetr a puor mionssis :  
??d'accueillir et d'accompagner le salarié dnas le STSI ;  
??de citbnrueor à l'acquisition de connaissances, compétences et attpeiuds plfosenielosens ;  
??de pecaiitpr à l'évaluation des quifoncalais aicques dnas le cadre du crnaott ou de la période de professionnalisation.

Les preintareas sicuoax cnoennneivt que le ttuuer diot jfseitur d'une expérience plslonrenfoesie d'au mnios 2?ans en rparopt aevc la qaoiuiaciftn puor ereexcr cette mission.

Pour pouoivrlipmer cette mssiion tuot en cunoaintnt à eexrecr son emploi dnas le SSTI, le tuuetr diot desoipsr du tpmes nécessaire au sviui du tauritle du crntoat ou de la période de pletonarssisanfioion ou du conratt ou de la période d'apprentissage. À cet effet, sa crahge de tiraavl diot être adaptée. Ctete aapiaodttn est formalisée au cas par cas.

Les peainrrets sacuoix ceenninvnot de lmiter l'encadrement par le tutuer à toirs personnes.

Afin de fersioavr l'exercice de cette msoiisn tutorale, le tuuetr bénéficie, si besoin, d'une fortmoian spécifique.

L'employeur pruroa également, le cas échéant, rcoiurer à l'article 22.1 de la cneooivtn cvcliltoe noltaiaie des STSI pntraot sur la rémunération propre à des mniissos auxiliaires, puor la durée pndanet llqeaue ces mniissos snot exercées.

Le ttuuer et le srtaagie trlnlieaavt de préférence sur le même lieu de travail.

Ces dtnsiosipois s'inscrivent dnas celles de l'accord

intergénérationnel de barhnce du 22 février 2017 et de son avenant.

## Article - Titre III Développement professionnel continu DPC

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les pnrnoofisesels de santé (médecins et infirmiers) snot smoius à ceiantrs otlaigboins du cdoe de la santé pquulibe en matière de fiomarton continue.

Il est rappelé qu'aux tmeers de l'article L. 4021-1 diudt cdoe : « Le développement psrioneseonfl cniontu a puor otijbecfs le mnaetiin et l'actualisation des csasenoncanis et des compétences asini que l'amélioration des pratiques. Il cotnustie une oagtllobn puor les piensoeosnlfrs de santé. Cuqhae pseeornsfino de santé diot justifier, sur une période de 3 ans, de son emngeaengt dnas une démarche de développement peorsnoisefnl cntoinu cmaotropt des anocits de faoorimtn continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses ppreiutas et de goisten des risques. L'engagement dnas une démarche d'accréditation vuat enmneaeegt dnas une démarche de développement pnnefososerl connitu ».

En d'autres termes, chaque pnfsooeienrl de santé diot s'engager dnas une démarche de formation, lualelqe est contrôlée au monis tuos les 3 ans, par l'ordre compétent.

Par ailleurs, « le développement prnfsoiesenol coitnnu se réalise dnas le repsect des règles d'organisation du STSI ».

Le STSI intègre dnas son bugdet auennl de ftairomon cttee obligation.

Un « pcuraros puranuinel de DPC » est proposé par les cinoelss noatiuanx pnoelisrenofs et cpormtoe des aintcos s'inscrivant dnas le cdrae de priorités prédéfinies.

Chaque pseosnrnoiel de santé cisohit les aicotns aellueqxs il s'inscrit, en lein aevc son employeur. Les actions de frmooitan dneviot se crnfemoor à une des méthodes et modalités validées par la Htuae Autorité de santé, et s'inscrivent dnas le crdae des ornintieoats ptorrriaiis mseis en ?uvre par un oarinsmge enregistre en conséquence.

## Article - Titre IV Montant et durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Pour 2018, les STSI s'engagent à coenacsrr à la fotromain peolsenrosilfe ciutnnoe au mnios 2,4 % de la msase salariale, dnot 1 % mmniuim consacré aux fmnoroias hros développement profneionsel cnonitu (DPC). Par ailleurs, les pranireeats saiucox décident d'imputer et de répartir les smemos attribuées légalement au fndos praaitire de sécurisation des paocurrs peinfenorslsos (FPSPP) comme siut :  
??les smoems versées au FPSPP snot versées au tirtu du CIF en aqipulpnat le pcnruaotgee prévu légalement (qui est cmpiros entre 5 % et 13 % (1)) ;  
??le sdloe est prélevé à heauutr de 80 % sur les smeoms deus par les STSI au trtie de la conriboutn psionoriaisnastofen et CPF et à htuaeur de 20 % sur les smomes deus par les STSI au titre du paln de formation. Les perrtianaes saiocux inenvitt les STSI à se reppaorchr des ormeaigsns loaucx compétents aueqxls snot versées les contributions, afin, notamment, de connaître les modalités de feniceamnt des dissioftips existants.

(1) Le mnnot de cttee citotonubrin est fixé aneuellnenmt par arrêté ministériel.

## Titre V Dispositions finales

### Article 5.1.1 - Caractère impératif

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les oiasrgtioanns sgtiaineras considèrent que le présent accord a un caractère impératif, coptme tneu des euejnx spécifiques liés à la foatoimrn psofllseinenroe dnas la branche, et que, par conséquent, il ne puet y être dérogé dnas un snes défavorable aux salariés par accord d'entreprise cloncu dnas le cadre de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

### Article 5.1.2 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd est ccolnu puor une durée indéterminée, suaf dsinoitipos particulières prévues au tirtte IV. Il est aillcappbe à copemtr du 1er janvier 2018.

S'agissant du tirtte IV, les pierranetas scaoix cniieenvont que le mtanot de la coitiountbrn des STSI au titre de la faiomrton pnleisosefolne cunontie frea l'objet d'une nolevlue négociation puor l'année 2019. Cette négociation srea également l'occasion, puor les ptanarieers sociaux, d'effectuer une étude d'impact des évolutions législatives et réglementaires aetneduts en matière de firtamoion pssofenlelrinoe sur le présent accord.

### Article 5.1.3 - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Chaque oiatingarasn saiaingrte ou adhérente puet dmeednar la révision de tuot ou pitrae du présent accord seoln les modalités sniuteavs :

??toute damdnee de révision derva être adressée par lertte recommandée aevc aivs de réception, à canhuce des auters piraets sagrtniaies ou adhérentes, et comporter, otur

## Accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé scaoix ; FSAS CGT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord s'applique à tuos les svreeics de santé au tvaiarl (SSTI) rnealevt de la cevonotinn cvillctoeo notanlae des SSTI.

### Article 2 - Désignation de l'OPCO

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les pirnetraeas scaoix désignent l'OPCO santé cmome opérateur de compétences de rattachement, en précisant que c'est prmniecielapnt la cohérence des métiers et des compétences qui a guidé ce choix.

### Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord est colcnu puor une durée indéterminée et etrne en vuguier le leaemnidn de la dtae de pboactiuln au Jnaruol

l'indication des dphisotoin dnst la révision est demandée, des potopiirsnos de remmlcaepnet ;

??le puls rdeemnpait pbssiole et au puls trad dnas un délai de 3 mios siuanvt la réception de cttee lettre, les prieats sus-indiquées dvronet ovriur une négociation en vue de la rédaction d'un neovuau texte ;

??les doiisotnsips de l'accord dnst la révision est demandée rrtsoenet en veguiur jusqu'à la coiolunsn d'un nevuol arccod ou, à défaut, sroent mtinuanees ;

??les doisitopinns de l'avenant ptrnaot révision se sunesrtioutbt de peiln dorit à celles de l'accord qu'elles meiniofdt et sonert oapapsebls à l'ensemble des eolupymres et des salariés liés par l'accord, sioit à la dtae qui arua été expressément convenue, soit, à défaut, à paritir du juor qui svriua son dépôt auprès du screvie compétent.

### Article 5.1.4 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Cet accord prroua être dénoncé, ttmloaneet ou partiellement, à tuot moment, par les onigranaisots signataires, dnas les coidnoitns prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, par lterte recommandée aevc aivs de réception, et dnas le rseept d'un délai de préavis de 3 mois.

### Article 5.1.5 - Bilan

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Un blian régulier des modalités de msie en ?uvre des dinsoitips de l'accord, prnanet la fmore d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fiat par la CPNEFP, dnas le rspect des dooiptssniis qui lui snot applicables.

### Article 5.1.6 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord, établi en vrteu des articles L. 2221-1 et stvnuais du cdoe du travail, est fiat en un nbomre suifanfst d'exemplaires oiinurgax puor remise à cnhcuae des oainsoatirngs sgraiatines et dépôt dnas les cditnoions prévues par l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

ociiffel de son arrêté d'extension.

### Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Chaque ontgiraasion sntigraiae ou adhérente puet deadnmer la révision de tuot ou pirate du présent accord, solen les modalités définies à l'article 4 de la cnotoivenn cleovtlice noanliate des seevcir de santé au taviarl interentreprises.

(1) Alirtce étendu suos réserve, d'une part, du rcesept des dosoiinptiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du taarivl et, d'autre part, suos réserve des doosintsipis des alcteurs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teles qu'interprétées par la jdsiuerrcupne de la Cuor de coastiasn (Cass. soc., 17 stmrbeepe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jlluiet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 30 ortcobe 2019 - art. 1)

### Article 5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Cet accord prroua être dénoncé, toemlnteat ou partiellement, à tuot moment, par les oogiarannitss signataires, sleon les modalités définies à l'article 4-1 de la cineontvon ccllvioete nnoalaite des Sreecivs de santé au tvaiarl inesetierprtrns et dnas le repcset des aecrtlis L. 2261-9 et stavunis du cdoe du travail.

### Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord, établi en vetru des alcietrs L. 2221-2 et snauitvs du cdoe du travail, est fiat en un nbomre suifanfst d'exemplaires oignuraix puor rsmiee à cucahne des oritogsnaas sineragitas et dépôt dnas les coiindtnos prévues par les arcleits L. 2231-6 et D. 2231-2 et saiuvtns du cdoe du travail. PRESANSE aclrpoemia les formalités nécessaires, aifn d'obtenir

l'extension du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit que les branches désignent, au plus tard le 31 décembre 2018, leur opérateur de compétences (OPCO) de rattachement.

À défaut, les services de l'État désigneront l'opérateur de compétences casonpneodrrt et pntemear de répondre à l'ensemble des critères mentionnés au II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Le rapport Marx-Bagorski pntaot sur les futurs opérateurs de compétences prévus par la loi précitée propose un schéma qui prévoit les bhnecars peeslfnfonoseris en 11 OCPO (au lieu de 20 OCPO actuellement). Les partenaires sociaux rleplanpt ici que la première priorité soit celle qui prédomine dans ce rapport

## Avenant n 1 du 19 décembre 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	PRESANCE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; CFTC Santé et sociaux,

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2019

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 décembre 2018, afin de réviser l'accord conclu le 21 juin 2017, relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils relèvent que leur démarche s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance dite « Macron » du 22 septembre 2017 (ordonnance n° 2017-1385) relative au renforcement de la négociation collective, qui prévoit notamment pour la branche de l'industrie des matériels de négociation.

En effet, la branche peut décider, au plus tard au 31 décembre 2018, qu'elle prévaut sur l'accord d'entreprise, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle et le maintien dans

## Accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision des articles 6.1, 27 et 28 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	PRÉSANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019

Vu la demande de révision des articles 6.1, 27 et 28 de la convention collective des services de santé au travail

crannoeent le regroupement des branches, c'est la cohérence de métiers et des compétences. Elle s'applique notamment dans les secteurs économiques de l'industrie, du commerce ou de la santé.

Proposition des 11 OCPO selon ce rapport :

1. Agriculture et agroalimentaire.
2. Industrie.
3. Construction.
4. Mobilité.
5. Commerce.
6. Services financiers et conseil.
7. Santé.
8. Culture et médias.
9. Cohésion sociale.
10. Services de proximité et artisanat.
11. Travail temporaire, propreté et sécurité.

Au regard de ces éléments et de la nature des activités, des métiers, des besoins de formation et de compétences, les partenaires sociaux considèrent que l'OPCO Santé doit être l'opérateur de compétences de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises.

En effet, ils insistent sur le fait que cet opérateur de compétences a vocation à rassembler l'ensemble des branches professionnelles qui ont des métiers en commun, relèvent du même cadre d'action réglementé, ou ceinturés des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés.

L'emploi des travailleurs handicapés.

Ils décident ainsi d'interdire toute dérogation même provisoire aux salariés par accord d'entreprise conclu sur ce thème de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ultérieurement à l'accord précité du 21 juin 2017.

En ce sens, ils décident d'insérer un article 3.8 rédigé comme suit :

« Article 3.8(1)

L'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévaut sur les accords d'entreprise conclus sur ce même thème.

Les services de santé au travail interentreprises ne peuvent pas, par accord d'entreprise, déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sauf s'il s'agit des garanties au moins équivalentes.

Cette disposition s'applique aux accords d'entreprise conclus postérieurement à l'accord de branche, soit postérieurement au 21 juin 2017. »

(1) Article étendu sous réserve que ses dispositions ne s'appliquent qu'aux accords d'entreprise conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 19 décembre 2018 conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

interentreprises, formulée par la délégation paritaire par le 5 juin 2019, les partenaires sociaux se sont réunis en séance plénière le 25 septembre 2019.

La révision des articles précités s'impose suite à la modification de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi « Travail », qui remplace la commission paritaire nationale de branche (CPNB) par la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux indiquent, par ailleurs, que l'accord du 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la CNPB doit être révisé, afin d'adapter son contenu à celui des dispositions légales.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes : Ils décident de modifier l'article 6.1 comme suit :

« Acritle 6.1

Modalités de fnmneeiconot de la cmioioissn priariate pntmraeene de négociation et d'interprétation

Les modalités de fenimnotonenct de la csoioimsmn patriiare pneamnrte de négociation et d'interprétation fnot l'objet de diioosnotps ceiltlevoenons définies dnas l'annexe II de la présente coievntn collective. »

Ils décident de miiofedr l'article 27 cmome siut :

« Actrie 27

Commission pitiarare pantenmee de négociation et d'interprétation : msinoiss d'interprétation

La coomimissn piartaire paemntnere de négociation et d'interprétation puet rdrene un aivs à la dedmnae d'une joduiicrtn sur l'interprétation d'une cinnteovon ou d'un aorccd cecoilltf dnas les ctindoinos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la cmisoomsin pairitrae ptrmaenene de négociation et d'interprétation puet asusi être siasie dnas le crade de sa msoisin d'interprétation, par l'une des osinrantaioys sdaicylnes représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, aifn d'émettre un aivs sur l'interprétation qui lui paraît dieovr être donnée à tllee ou tlele dtssooiipin de la cntonieovn cleivtcoe ou de l'une de ses aeenxns en vue de son acplotpain pratique.

Dans le crade de ses mssoiins d'interprétation, la cioomismn paritiae paneertnme de négociation et d'interprétation appelée à siéger puor l'examen d'une dpstosioiin cnilevontelonne déterminée, est composée cmcoe siut :

? d'au moins un représentant de cahcune des orogsnianaits sdiyeaclns intéressées, dnas la litime du nobrme de représentants des otainoiarnsgs snadlyecis qui siègent à cttee coiommissn qnaud elle négocie ;

? de la délégation des employeurs, qui ne puet excéder en nborme clele de l'ensemble des mrbmees des otoginnsairas syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, conqvoe les orntiagaoisns intéressées au puls trad dnas les 3 mios qui suneivt sa siisane par l'une de ces organisations. La réunion puet aivor leiu à l'occasion des réunions de négociations de la coismoimsmn pitriaare pnatenreme de négociation et d'interprétation.

L'avis de la ciosisomn est adressé, dnas les 8 jruos qui sunevit la réunion, aux oiaooannigrss intéressées, à carghe puor celles-ci d'en asruser la dfiuofsin auprès de luers membres.

En cas de dvreegicne constatée lros de la réunion sur l'interprétation à doennr à telle ou telle dssiiopoinn de la cievoonntn ceclovitile ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal fsaaaint état des différents aivs émis par les parties.

Le tmeps passé dnas ctete ciismmoson ptiararie est rémunéré cmome du tpems de tvaairl et assimilé à une période de tiaavrl effectif. »

Ils décident de mfidieor l'article 28 cmcoe siut :

« Aitrlice 28

Commission paairrtie pnrenaetme de négociation et d'interprétation : minsoiss de conciliation

La csoioimsmn piarairte parnemtene de négociation et d'interprétation puet assui être sasiie dnas le cadre de ses

# Accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II à la convention collective

mniissos de conciliation.

Les clonfits coifelclts de tiaravl snot arols smiuos par la pitare la puls dietginle à cette commission, composée dnas les mêmes cnoindoits que cllees prévues à l'article 27 ci-dessus puor la cosmimismn piraatrie peratneme de négociation et d'interprétation ssaie dnas ses mnsosiis d'interprétation.

La comosmiisn se réunit omlegoeirnatbt dnas un délai au puls de 3 mios à ctmpeor de la dtae de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, covnouqe par lrttee recommandée les onianiosrtags sielanycds signataires.

Un procès-verbal de cctalioioinn ou de non-conciliation est établi et adressé aux oaisrnognatis slncdeiyas saeiianrgts intéressées, asnii qu'aux ptaires en cause.

Le tmeps passé dnas cette cmisoimsmn parritiae est rémunéré cmome du tmeps de tvaairl assimilé à une période de tairavl effectif. »

### Dispositions finales Durée

Le présent aoccrd est colcnu puor une durée indéterminée.

### Entrée en vigueur

Le présent aroccd etnre en vueguir au 25 steprmebe 2019.

### Révision(1)

Chaque oasotgiirann saigianrte ou adhérente puet dendaemr la révision de tuot ou pritae du présent accord, seoln les modalités définies à l'article 4 de la ciovtneonn cletolcvie niltanoae des screveys de santé au tviraal interentreprises.

### Dénonciation

Cet acrocd puora être dénoncé, tolanmteet ou partiellement, à tuot moment, par les oaaigtnsnoris signataires, sleon les modalités définies à l'article 4.1 de la cootnneivn coevcllite naatlione des seevicrs de santé au taviral itrpientneerrses et dnas le repesct des aiclrts L. 2261-9 et satinvus du cdoe du travail.

### Dépôt et extension(2)

Le présent accord, établi en vetru des aliecrts L. 2221-2 et suavntis du cdoe du travail, est fiat en un nborme safiufnst d'exemplaires oiaungirx puor remise à cacnuhe des onarastginios sieirangats et dépôt dnas les cnitidoons prévues par les alicerts L. 2231-6 et D. 2231-2 et suvaints du cdoe du travail.

PRÉSANSE acmiproca les formalités nécessaires, aifn d'obtenir l'extension du présent accord.

(1) Pniot étendu suos réserve, d'une part, du recepst des dpsitioonis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvaairl et, d'autre part, suos réserve du repesct des dotinoiipss des ailrtecs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tlees qu'interprétées de manière ctnsontae par la jpdsciernruue de la Cuor de cotiasasn (Cass. soc., 17 seertbpme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juellit 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(2) Point étendu suos réserve du reespt des distiponosis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	PRÉSANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019

Comme indiqué à l'article 6.1 de la présente cientvnon collective, les modalités de fcointmneennot de la cmssoomiin

pairitaire permanente de négociation et d'interprétation fait l'objet de dispositions particulières définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Elle détermine également les modalités de participation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de l'organisation syndicale représentative.

Article 1er - Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place dans la branche représentant les SSTI. Elle se situe à la commission paritaire nationale de la branche, à la commission paritaire nationale d'interprétation et à la commission paritaire nationale de conciliation.

Son champ d'application concerne les STSI visés par l'article 1er de la loi n° 1976-1 du 18 octobre 1976.

Article 2 - Objet de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet le développement du dialogue social au sein de la branche.

À cet effet, conformément aux dispositions légales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour missions :

? de négocier, modifier, signer et interpréter les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties sauront rappeler que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés rattachés de la convention collective nationale (convention collective nationale) des STSI dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la convention collective nationale des STSI applicables sur ces thèmes prévalent sur les dispositions d'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

? de représenter la branche, notamment dans l'appui aux salariés et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail ;

? d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi ;

? d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.(1).

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le temps d'épargne-temps).

Pour l'établissement de ce rapport, les STSI doivent transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les données et accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le temps d'épargne-temps), sous forme numérique à l'adresse : [cppni@presanse.fr](mailto:cppni@presanse.fr).

Ces données et accords sont également transmis, au fur et à mesure et sous forme numérique, aux représentants des organisations syndicales représentatives mandatés au sein de la branche. Cette organisation est organisée par PRÉSANSE qui assure le secrétariat de la CPPNI.

(1) Le sixième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du

travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 3 - La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

### 3.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunit les représentants salariés représentatives au sein de la branche et la délégation des représentants des employeurs.

Elle est constituée comme suit :

? deux membres désignés par chacune des organisations représentatives de salariés selon les modalités suivantes :

? ? au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail ;

? ? l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert,

? la délégation des organisations ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations s'adressent au secrétariat de la CPPNI, au 1er janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le STSI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation travaille, le secrétariat de la CPPNI est également accessible aux STSI concernés les membres des intéressés.

Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale des STSI ou d'un accord collectif de branche, sa composition est fixée par l'article 27 de la convention collective nationale des SSTI. Les modalités de saisie sont, par ailleurs, énoncées par cet article 27.

Enfin, lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit dans le cadre de ses missions de conciliation, sa composition est fixée par l'article 28 de la convention collective nationale des SSTI. Les modalités de saisie sont, par ailleurs, énoncées par cet article 28.

### 3.2. Rappel des attributions des représentants de la branche au dialogue social

Il est rappelé que les attributions des représentants de la branche sont constituées par la délégation des représentants des salariés et les organisations syndicales de salariés représentatives :

? la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;

? la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail (accord-cadre sur 24 janvier 2002).

Ces attributions sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

### 3.3. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

### 3.4. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fin de l'année des obligations légales, des obligations de négociation et de la charge de travail, les parties saouix établissent le programme de travail des réunions, et les thèmes de négociations émanant d'une ou des organisations de salariés représentatives.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le secrétariat de la CPPNI à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

#### Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le secrétariat de la CPPNI, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée conjointement par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles, accompagnée :  
? d'un relevé de décisions, établi par un représentant de PRÉSANSE, approuvé à la réunion suivante ;  
? des documents préparés pour la réunion par PRÉSANSE et/ ou la délégation des syndicats et/ ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux de PRÉSANSE. Si tel est le cas, PRÉSANSE doit en être préalablement informé.

#### Fonctionnement

La CPPNI élaborera, dès sa première réunion, un règlement intérieur afin de définir ses règles de fonctionnement.

#### Modalités de prise de décisions de la CPPNI

En l'absence de règles légales applicables aux décisions de la CPPNI, cette commission peut être amenée à prendre des décisions (entendu comme l'expression d'une décision ou d'un accord commun). Ces décisions sont prises après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des organisations syndicales de salariés, au profit de leur représentativité.

À noter que les avis rendus en interprétation du texte ci-dessus ont la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions ci-dessus énoncées :  
? qu'il en soit fait mention dans l'avis considéré ;  
? qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;  
? qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention civile ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation relatifs aux conditions ci-dessus sont annexés à la convention collective nationale et font l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils sont opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière.

Ils produisent effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Article 4 - Les groupes de travail paritaires  
*En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019*

#### 4.1. Objectifs des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire de négociation et d'interprétation, qui en définit les modalités de fonctionnement des thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire de négociation et d'interprétation ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que les propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

#### 4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire de négociation et d'interprétation. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces représentants sont élus librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat de la CPPNI à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des représentants des syndicats ne peut excéder en nombre celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

#### 4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire de négociation et d'interprétation. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

Article 5 - Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et groupes de travail paritaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### 5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

#### 5.2. Modalités de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 4.2 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des entreprises de santé au travail interentreprises.

Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.4 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances, soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

### 5.3. Remboursement de fiars(1) (2)

Les fiars des représentants des ogtioanisnas syldnceias désignés dnas les conioidtns fixées à l'article 3.1 snot remboursés par le représentant des employeurs, au vu des jiiufcafists originaux, dnas les conndiois stievanus :

? frias de tronsprat : quel que siot le mdoe de tncparorst utilisé, le rrunbmoemseet est effectué dnas la litime du traif SCNF 2e csasle (ou ceuli de la RTAP en région parisienne) puor le déplacement considéré ;

? fiars d'hébergement : rseruomeemnbtdnas la limite de 180 % du tiarf Ussraf ;

? fiars de raeps : rumenresombet dnas la limite de 130 % du triarf Urssaf.

La dnmadee de rrmmsbeerunoet derva être adressée au secrétariat de la CPPNI dnas les 2 mios svuinat les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le rroensmmuebet drvea être effectué dnas les 30 jours caairdneles snuivat la demande.

En outre, les représentants des oinnisaoagrts syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un rrmemosebuet de fiars d'hébergement, dnas les ctdininoos du présent accord, csnrpaedront à une niut d'hôtel supplémentaire, dès lros que la durée de luer tjreat est supérieure à 2 h 30 et qu'ils aneisstst aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dnas ce cas, aieurtsor le salarié à qieuttr son potse de tavrail une herue avant l'heure de débauche prévue (sauf puor les réunions se tneant le lundi). Cette dssoiptoin cntinaosst à oetrcyor une niut d'hôtel supplémentaire ne s'applique que puor les représentants des oniiarnastgos slecyadins qui anssitet à la coimsmiosn parartie pmnnearete de négociation et d'interprétation ou aux geroups de tvarial décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de taivarl ou cosmsiomn ptairiae penrtamene de négociation et d'interprétation), planifiée en cioismsomn pitiraare pretmneane de négociation et d'interprétation, est annulée par Présanse, les frais qui aanreut été préalablement engagés senort remboursés par Présanse dnas les coinondits précitées.

*(1) L'article 5.3 est étendu suos réserve du rpecest des aclirtes L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pnrpcie d'égalité à vluar cinionlttesnuoe résultant de l'article 6 de la Déclaration des ditors de l'homme et du cteyoin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cnoititoustn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ciasasotn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

*(2) L'article 5.3 est étendu suos réserve du rsepcet de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 6 - Participation aux congrès et assemblées statutaires  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019

Des aiioutnrasts eeipotlcnenlxs d'absence puor peirtacipr à des congrès ou assemblées saretiutats snot accordées, dnas la limtie de 20 jruos puor 4 ans, par oaarsitingon sdncnylae représentative de salariés désignés dnas les cindotnios fixées à l'article 3.1 susmentionné.

#### 6.1. Meniitan de salaire

Les aesncebs visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de sralaie et ne vnneniet pas en déduction des congés annuels.

Le rubmmeoreest des salraies est effectué par PRÉSANSE aux sreecivs de santé au triaval itnersenertipers sur simlpe demande, ou à l'organisation sclyaidne représentative de salariés puor les mebrmes dûment mandatés à la cismomosin ptraiirae peantmenre de négociation et d'interprétation.

#### 6.2. Pièces juastectifviis à funorir à PRÉSANSE

Pour bénéficier des diptisnisoos du présent article, le salarié diot être expressément désigné au neivau de la cmmsoiosin piarritae ptneemrae de négociation et d'interprétation par une

otgaonirisan sadnyclie représentative.

La ctocvoaoainn diot préciser la réunion (congrès ou assemblée statutaire) à laeqlue le salarié diot se rendre.

La ccvnoootain écrite précisant les lueix et deats est adressée à PRÉSANSE au minos 15 jruos à l'avance puor cuqhae représentant désigné par l'organisation sdcynilae représentative au neaviu de la branche.

#### 6.3. Oloiagbtin d'information des STSI concernés

Les représentants des oiasgrtinnoas saecdynlis représentatives salariés d'un svirece de santé au trivaal itnnsplrreetes snot tneus d'informer luer employeur, par écrit, de la dtae et de la durée de luer absence, 15 jruos avnat la dtae du congrès ou de l'assemblée statutaire, en coiumqmunant la cpoie de luer convocation.

Article 7 - Fonds de financement du dialogue social  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019

Conformément aux doonistipiss légales, un fndos ptiriraae de faemencint des oiarsniaongts snyeidcals et poatlrneas a été mis en place.

Les roecssures de ce fndos snot constituées peierplainmct par une ctoituniborn polrtanae et une sbvuinoetn de l'État.

Le motnant de la cionutotbrin ploarntae est fixé réglementairement.

Ce fndos pirriaate contribue, notamment, à faninecr la ftrooaimn économique, sioclae et syaindlce des salariés appelés à ecexerr des fnnitoccs syndicales.

En tuot état de cause, les modalités de fnnnotenicomet de ce fonds parirtiae snot prévues légalement.

Les pnarreaiets soaucix élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au puls tôt en pannert csaincnsane des imnotfnaireos communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un raorptt fsnaiat le balin de la msie en ?uvre de ce dispositif.

*(1) Aciltre étendu suos réserve du rsecept des dsptosoinis de l'article L. 2135-16 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avrll 2021 - art. 1)*

Article 8 - Dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019

Le présent arcoed est cconlu puor une durée indéterminée. Il est alappibcle à cpteomr du 25 smrpeetbe 2019.

*Chaque oiartsoiagnn sitgraiane ou adhérente puet ndneaemr la révision du présent acord sleon les modalités définies à l'article 4 de la ctvonnoein ccvloielte nalniotae des svrieccs de santé au taavrl interentreprises.(1)*

*Cet acrocd prroua être dénoncé, tonlmetaet ou partiellement, à tuot moment, par les ontioigniarass signataires, dnas les cnidointos prévues par l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, par lettre recommandée aevc accusé de réception, et dnas le rsecept d'un délai de préavis de 3 mois.(1)*

Le présent accord, établi en vtreu des aeriltcs L. 2221-2 et savitnus du cdoe du travail, est fiat en un norbme sasufint d'exemplaires oaiiunrgx puor rmisee à cuachne des osoirnatigns slaniedcys (signataires ou non) et dépôt dnas les cidninoos prévues par les airtcels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

*(1) Les deuxième et troisième alinéas de l'article 8 snot étendus suos réserve du respect, respectivement, des dspitioionss de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avrll 2021 - art. 1)*

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2019

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interprofessionnels (SSTI) se sont réunis, afin de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale de branche (CPNB) et de mettre à jour ses missions, conformément aux dispositions légales.

### Accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de mesures législatives avec cette loi, les partenaires sociaux décident d'élaborer une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance dit « Dispositif Pro-A ».

Ils rappellent que ce dispositif vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Pour mémoire, ils précisent que la formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en ligne avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

En tout état de cause, pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés concernés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et n'ont pas obtenu un niveau III, IV et V enregistré au RNCP.

Les partenaires sociaux rappellent également que ces formations doivent être certifiées (inscrites au répertoire national des certifications professionnelles) et ne concernent que des emplois dans lesquels il existe une forte rotation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences.

Ils entendent ainsi définir quels sont les emplois concernés et quels sont les métiers qui peuvent être concernés dans ce cadre.

À ce stade, ils ont identifié trois emplois concernés : l'emploi de secrétaire mobile, celui de secrétaire médical et celui d'aide comptable/comptable.

Ils rappellent, en effet, que l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi « Travail », a modifié la composition de la commission paritaire de branche par la mise en place de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils observent que les missions dévolues à cette commission par la loi étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Pour autant, une révision de l'accord du 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la CNPB est nécessaire, afin d'adapter son contenu à ceux des dispositions légales. Le présent accord révisé et ratifié par l'accord précité du 22 novembre 2016.

S'agissant de l'emploi de secrétaire mobile, les partenaires sociaux relèvent que cet emploi est peu représenté dans les STSI (0,5 % des effectifs en 2018) et qu'il a vocation à évoluer vers l'emploi de secrétaire médical, qui lui-même évolue vers l'emploi d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire.

S'agissant de l'emploi de secrétaire médical, les partenaires sociaux soulignent qu'il y a une forte mutation de leur activité compte tenu des réformes successives dans le secteur de la santé au travail, en particulier dans les services de santé au travail interentreprises. Ils soulignent que cet emploi est en diminution (? 4 % en 2018) et insistent sur le fait qu'il a vocation à poursuivre son évolution vers un emploi d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire.

S'agissant de l'emploi d'aide comptable/comptable, les partenaires sociaux relèvent que, d'une manière générale, c'est un emploi menacé par l'essor de l'automatisation et de l'intelligence artificielle.

Enfin, les partenaires sociaux indiquent que l'OPCO santé prendra en charge tout ou partie des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés par les STSI au titre de la Pro-A de ses salariés, et pourra prendre en charge la rémunération dans les conditions légales et réglementaires.

Article 2 - Liste des formations éligibles à la Pro-A inscrites au RNCP

En vigueur étendu en date du 25 mars 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les formations suivantes sont éligibles au dispositif de la Pro-A.

Pour obtenir des précisions, notamment sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il convient de se connecter au site internet [https:// www. francecompetences. fr/](https://www.francecompetences.fr/).

Intitulé de la formation	Niveau de formation	Autorité responsable de la certification ou de la formation
Assistant en santé au travail	Niveau III	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
Assistant en santé au travail(1)	Niveau III	Université catholique de Lille ? Institut saoci de Lille (ISL)
Assistant technique en santé au travail	Niveau III	AFOMETRA
Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement(1)	Niveau III	Association des formateurs et professionnels de l'institut national de la formation de Loyn (AFPICL) ? ESQESE
Secrétaire médico-administratif	Niveau IV	Objectif formation santé



Secrétaire asaisntst médico-social	Niveau IV	Ministère du taivarl ? Délégation générale à l'emploi et à la fmioarton peofsnrlesiolne (DGEFP)
Secrétaire médical	Niveau IV	École Vidal
Secrétaire médical et médico-social	Niveau IV	Pôle foairotmn santé
<i>Secrétaire médical(1)</i>	Niveau IV	Culture et formation
Secrétaire médical	Niveau IV	Institut SESAM
Secrétaire médical	Niveau IV	AVLIS
Secrétaire médico-administratif	Niveau IV	La cimpagnoe de formation
<i>Secrétaire médico-social(1)</i>	Niveau IV	Alternance ACADMY
Secrétaire ? assistant	Niveau IV	Institut de faormotin crmmlaeocie petnmearne (IFOCOP)
Secrétaire médical	Niveau IV	Bioprépra
Secrétaire médical	Niveau IV	CESAME
Secrétaire atssinast médico-social	Niveau IV	Ministère du tvriaal ? délégation générale à l'emploi et à la fomtiaorn pnrosilnefoslee (DGEFP)
Secrétaire médical	Niveau IV	SOSIM (systèmes opérationnels et svricees en iaifirotnmque médical)
<i>Secrétaire médical ? médico-social(1)</i>	Niveau IV	École MEDCOMM
Secrétaire médical ? secrétaire médico-social	Niveau IV	Croix-Rouge française
Secrétaire médical et médico-social	Niveau IV	ADIEL ACF ? aencrltane conseil-formation
Secrétaire médical	Niveau IV	Medi Auzr Santé
<i>Secrétaire médical(1)</i>	Niveau IV	MAESTRIS
<i>Secrétaire médicale et médico-sociale ? asitssante médico-sociale(1)</i>	Niveau IV	Objectif fioartmon santé
<i>Secrétaire ? asanitstse médicale(1)</i>	Niveau IV	ORLAND
Secrétaire médical	Niveau IV	Institut de ciomnoctmiaun médicale
<i>Secrétaire médical(1)</i>	Niveau IV	Centre Prias Erpuoe Aarnetncle (CPEA)
Diplôme uivrirenistae de technologie, spécialité gieotsn des erneisperts et des aitndatmsinoris (GEA), oipotn goseitn cptlaobme et financière (GCF)	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Gestionnaire cmbopalte et fiscal	Niveau III	Ministère du tvaivarl ? délégation générale à l'emploi et à la friomtoan pnlforsinseole (DGEFP)

BTS comptabilité et gestion	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST gsetion et comptabilité des entreprises	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<i>Collaborateur siocal et piaie(1)</i>	Niveau III	Softec ? avneir et formation
<i>Assistant de giseotn(1)</i>	Niveau III	Conservatoire nioantal des atrs et métiers (CNAM)
<i>Assistant de geotisn(1)</i>	Niveau III	Institut de fioraotmn cmmracoelie et pmartnneee (IFOCOP)
<i>Gestionnaire de piaie(1)</i>	Niveau III	Comptalia
Gestionnaire piaie et asitdtrnaimoin sociale	Niveau III	Sciences U ? Lyon
BTS comptabilité et gestion	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST geotisn et comptabilité des entreprises	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Gestionnaire de paie	Niveau III	Institut de fiomtoarn cmrleiamoce ptearenmne (IFOCOP)
Gestionnaire de paie	Niveau III	Centre iprensrrteitnes de ftaioomrn en aretcnanle (CIEFA)
<i>Secrétaire pvonlyalet ? ooptin cbpolmtae(1)</i>	Niveau IV	CFAS Institut
DUT hygiène sécurité environnement	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<i>Coordinateur hygiène, sécurité, erevnnnonniemt ? HSE(1)</i>	Niveau IV	Chambre de crocmeme et d'industrie de Clmoar et Crnete Aclsae (CCI de Cmlaor et du Cnrete Alsace)
Technicien d'infrastructure iuofniaqmtre et sécurité	Niveau III	Partner Faimoortn ? Isitech Fondation école La Mache
<i>Technicien supérieur en itifnroqmaue de geisotn(1)</i>	Niveau III	Chambre de ccoemrme et d'industrie de Colamr et Ctenre Aclase (CCI de Colmar et du Cnetre Alsace)
<i>Technicien d'assistance en réseau irqfanmtioue(1)</i>	Niveau III	CFAS institut
Analyste développeur d'applications informatiques	Niveau III	CCI Frcnae ? réseau ESI
DEUST techicenin des médias itraientcfs et ccinnamutoms (T-MIC)	Niveau III	Université de Betgarne Oliccedtane ? Brest
Maintenicien iatunioimfrqe système et réseaux	Niveau III	GFEI SA ? GFEI Ctnere de formation

Technicien développeur	Niveau III	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
Technicien systèmes et réseaux	Niveau III	CESI
Technicien systèmes, réseaux et sécurité	Niveau III	Association pour le développement de l'insertion professionnelle ? Institut de poly-informatique (ADIP ? IPI)
Administrateur réseaux(1)	Niveau III	École supérieure d'informatique et de commerce (ESIC)
Gestionnaire réseaux et systèmes(1)	Niveau III	AP formation
Informaticien d'exploitation et de maintenance(1)	Niveau III	Institut pour la promotion de l'enseignement et du conseil (IPREC)
TP technique supérieur ou technique supérieure de sorpuit en informatique(1)	Niveau III	Ministère du travail ? délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
TP technique supérieur en réseaux informatiques et télécommunications d'entreprise(1)	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
TP technique supérieur en automatique et informatique industrielle	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
TP technique supérieur généraliste exploitant de réseaux(1)	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
DEUST informatique systèmes et réseaux (ISR)	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST sciences pour l'ingénierie meiotique électronique et informatique spécialité électronique et informatique industrielle	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST technique des médias interactifs et multimédia (T-MIC)	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur Université de Bretagne Occidentale ? Brest
DUT génie électrique et informatique industrielle	Niveau III	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
TP technique supérieur systèmes et réseaux	Niveau III	Ministère du travail ? délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Technicien en maintenance informatique et réseaux (DU)	Niveau IV	Université de Lille
Technicien réseaux informatique et sécurité des systèmes d'information et de communication	Niveau IV	Ministère des armées

Technicien de maintenance en micro-informatique	Niveau IV	Association pour la promotion d'un centre de formation ? atcf CNT
Assistant informatique, maintenance des systèmes et réseaux	Niveau IV	Ministère de la défense ? école de formation (ETRS)
Maintien en micro-informatique et réseaux(1)	Niveau IV	Association pour le développement de l'insertion professionnelle (ADIP) ? IPI
TP technique d'assistance en informatique	Niveau IV	Ministère du travail ? délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
TP technique réseaux et télécommunications d'entreprise	Niveau IV	Ministère chargé de l'emploi
Diplôme d'État d'infirmier RCNP 8940	Niveau VI	Pour obtenir des précisions, contactez sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il existe un répertoire sur internet des établissements de formation (RNCP).
Diplôme d'État d'assistant de soins RCNP 34824	Niveau VI	
Médiathécaire/documentaliste otopin médiathécaire jules RCNP 30358(2)	Niveau V	
Licence professionnelle métiers du livre : documentation et bibliothèques RCNP 30150	Niveau VI	
Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement RCNP 30098	Niveau VI	

(1) C'est-à-dire les extensions en tant qu'elles sont prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) C'est-à-dire les extensions de la liste des formations éligibles à la Pro-A en tant qu'elle est prévue au recensement de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

NOTA : La 2ème phrase de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 25 mars 2021 qui stipule que l'avenant est applicable à compter de sa date de signature est écartée de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

### Article 3 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 20 nov. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 20 novembre 2019.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par la voie recommandée avec accusé de réception et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties.

# Avenant n° 1 du 16 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective

été préalablement engagés et seront remboursés par Présanse dans les conditions précitées. »

Ils décident, par ailleurs, de compléter l'article 3.4 comme suit :

### « Article 3.4

Réunions de la commission paritaire de négociation et d'interprétation »

Après le point relatif au fonctionnement, il est ajouté :

« Modalités de prise de décisions de la CPPNI

En dehors de règles légales applicables aux adhérents de la CPPNI, cette commission peut être amenée à prendre des décisions (entendu comme l'expression d'une décision ou d'un message commun). Ces décisions sont prises après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des adhérents salariés, au pourcentage de leur représentativité.

À noter que les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur que ceux d'un avenant relatif à la même convention collective, aux conditions d'application :

- ? qu'il en soit fait mention dans l'avis considéré ;
- ? qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;
- ? qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation relatifs à la convention collective ci-dessus sont annexés à la convention collective et font l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils ont valeur d'annexes à l'ensemble des salariés et salariés liés par cette dernière.

Ils produiront effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents. »

### Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er janvier 2020.

Chaque adhérent salarié ou adhérent peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective relative des services de santé au travail interentreprises.(3)

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.(3)

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre indéfini d'exemplaires originaux pour servir de preuve des adhérents salariés (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. »

(1) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur égale résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(3) Les deuxième et troisième alinéas sont étendus sous réserve du respect, respectivement, des dispositions de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2261-9 du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le prolongement des dispositions intervenues en septembre 2019 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), les parties ont révisé l'annexe II de l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective relative des services de santé au travail interentreprises, relatif au remboursement des frais des représentants des salariés adhérents à la CPPNI, tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de cet accord.

Ils décident, par ailleurs, de compléter l'article 3.4 relatif aux réunions de la CPPNI.

Les parties conviennent de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5.3 comme suit :

« Article 5.3  
Remboursement des frais(1) (2)

Les frais des représentants des salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- ? frais de transport : ceux que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SCNF 2e classe (ou celui de la RTAP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- ? frais d'hébergement : remboursés dans la limite de 180 % du tarif Ursaf ;
- ? frais de repas : remboursés dans la limite de 130 % du tarif Ursaf.

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CNPPI dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement devra être effectué dans les 30 jours suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, en plus d'un hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils sont allés aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de départ prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition s'applique à l'employeur et à l'employé. Cette disposition ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales et assistés à la commission paritaire de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairemment.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en vertu de l'accord de négociation et d'interprétation, est annulée par Présanse, les frais qui auraient

# Accord du 15 octobre 2020 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	Présanse,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSAS CGT,

Article 1er - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a pour principales missions :

- ? d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche professionnelle, en s'appuyant, notamment, sur les travaux réalisés par l'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences de l'OPCO Santé. Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations tirées par la CPNEFP sont mis à la disposition de la commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- ? de définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation, notamment les coûts ;
- ? de promouvoir la qualification de l'emploi dans la branche et de contribuer à la définition de celle-ci ;
- ? d'assurer le suivi de la mise en œuvre des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- ? de créer des commissions paritaires professionnelles de branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 2 - Composition de la CPNEFP  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et la délégation des représentants des employeurs.

Elle est constituée comme suit :

- ? deux membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
- ?? au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises et désigné comme représentant à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les conditions fixées dans le règlement ;
- ?? l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- ? la délégation des représentants des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales sont convoquées au secrétariat de la CPNEFP, au 1er janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la CPNEFP dans les conditions fixées, dans la limite de 8 personnes par organisation syndicale (hors expert).

Article 3 - Réunions  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit autant que de besoin, et au minimum quatre fois par an, en présentiel ou en visioconférence.

La présidence de cette commission est assurée conjointement par un président et un vice-président de chaque délégation (un président issu des organisations syndicales de salariés et un vice-président de la délégation des représentants des employeurs, ou inversement).

Elle est alternée. L'alternance a lieu tous les ans.

La présidence représente la CPNEFP conformément au mandat

qui lui est donné. Elle est composée de son mandat auprès de la CPNEFP. Elle est composée de l'ordre du jour et de la réalisation des missions légales ou conventionnelles de la CPNEFP.

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, énoncé et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le secrétariat de la CPNEFP, qui est le même que celui de la commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation, à chaque réunion concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

L'ordre du jour est préalablement validé par la présidence qui se doit d'y inclure l'ensemble des points prioritaires et ceux relevant de ses missions telles que prévues à l'article 1er du présent accord.

Il est entendu que la convocation sera adressée conjointement par courrier à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles, accompagnée :

- ? d'un relevé de décisions, établi par l'organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative ;
- ? des documents préparés pour la réunion par Présanse et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions rappelées à l'article 4 du présent accord) équivalent au temps de la réunion de la CPNEFP. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée.

De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les décisions de la CPNEFP (entendu comme l'expression d'une décision ou d'un message) sont prises, après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des organisations syndicales de salariés, au prorata de leur représentativité.

Article 4 - Faculté de créer des groupes de travail paritaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut décider de créer des groupes de travail paritaires sur des thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

Article 5 - Maintien de salaire  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le temps passé aux réunions (préparatoires ou plénières) par les représentants désignés dans les conditions fixées à l'article 2 est considéré comme du temps de travail effectif, et payé comme tel, pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputé sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans les services pour l'exercice des missions de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire ou plénière, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire ou plénière, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Il est également précisé que le temps consacré par le président et le vice-président de la CPNEFP, à participer à des réunions organisées par l'OPCO Santé ou les pouvoirs publics, sur des questions en rapport avec le champ de compétences de cette instance, est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel, pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Dans ce cas, les services concernés peuvent, sur justificatif, demander à l'organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative, le remboursement des salaires pour la participation aux réunions.

Les représentants des organisations seldyancis représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la CPNEFP, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

En leur qualité de représentants de l'instance, notamment vis-à-vis de l'OPCO Santé, le président et le vice-président de la CPEFNP ont la même obligation d'information vis-à-vis de leur employeur. Ils sont également tenus de lui communiquer la copie de l'invitation/convocation, dans les meilleurs délais et en amont de la réunion.

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 2 du présent accord sont remboursés par l'organisation polynésienne d'employeurs représentative, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.3 de l'annexe II à la convention collective nationale des STSI relative aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour les salariés du président et du vice-président, lorsqu'ils sont salariés d'un service de santé au travail interentreprises, dans le cadre de leur mandat de représentation, ils peuvent être pris en charge, sur justificatif, par l'organisation professionnelle d'employeur représentative dont ils dépendent.

## Accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sicoaux ; FSAS CGT,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

#### Les défis à relever

Le secteur dans lequel évoluent les services de santé au travail interentreprises (SSTI)(1) est confronté aux principaux défis et enjeux suivants :

- ? la pyramide des âges (notamment le vieillissement de la population des médecins du travail et les difficultés d'en recruter des nouveaux) ;
- ? la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des entreprises adhérentes aux services de santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des STSI ;
- ? le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les STSI ;
- ? les impacts des évolutions des outils numériques sur les métiers ;
- ? la transformation des systèmes d'information, notamment pour intégrer leur interopérabilité pour un meilleur suivi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er octobre 2020.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des STSI.

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux, pour être à l'usage des organisations signataires (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les représentants sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) se sont réunis, afin de constituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de son fonctionnement et prévoir les modalités de son fonctionnement.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre Ier de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il traite les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- ? le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des pluriqualifications et dans la formation des métiers ;
- ? la suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences versant sur une quote-part d'investissement dans les compétences et qualifications ;
- ? un système de collecte et de suivi entièrement revu, entraînant la création des OCPO ;
- ? la suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation ;
- ? l'institution des nouveaux dispositifs de formation ou de suivi par un acte dit « Pro-A » et de compétences de formation de formation ;
- ? la mise en place de nouveaux acteurs intervenants : Formae Compétences, les commissions nationales pro, les OCPO ;
- ? la désintermédiation de l'accès à l'offre de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- ? la transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs nécessitent une mise à jour du système de formation professionnelle et nécessitent une action concertée de tous les acteurs et implique une stratégie de développement des compétences des professionnels des STSI au service des adhérents et de leurs salariés.

La politique de la formation des SSTI

Les professionnels sociaux aident leur volonté de contribuer à la politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de l'évolution professionnelle des professionnels des SSTI, et donc de l'amélioration du déploiement de la politique de la santé des

salariés au travail, dont la prévention.

La politique de développement des compétences est complétée par :

- ? les outils d'emploi-développement des compétences définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) appuyée par les travaux de l'observatoire de l'OPCO Santé ;
- ? les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur des services de santé au travail repose sur les axes suivants :

- ? le bousillage de professionnalisation, en lien avec les exigences accrues de développement d'une politique de prévention en santé au travail ;
- ? le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur ;
- ? la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des entreprises, pour favoriser le suivi « Santé-travail » et le maintien dans l'emploi.

Pour atteindre les objectifs pluriannuels que le secteur s'est fixé, les entreprises s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles. Ils s'appuient notamment sur les travaux et les études de l'observatoire professionnel des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques de formation et de compétences, ainsi que sur les actions déployées par l'OPCO Santé auprès des SSI.

L'OPCO santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'évaluation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

#### Les orientations générales de la politique de formation

Les entreprises s'accroissent et décident de réviser l'accord collectif du 11 octobre 2017 portant sur la formation professionnelle, notamment suite à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui est venue changer profondément les paysages de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle a modifié, en outre, la convention du système. Cette loi s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels, afin de l'accompagner dans sa carrière professionnelle.

Au niveau de la branche, une politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le climat propice à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés eux-mêmes et des entreprises dans les STSI issus du secteur de service. Dans cet objectif, les entreprises s'accroissent et s'engagent à faciliter l'accès des salariés à la formation nécessaire pour assurer leurs missions. Ils s'engagent à ce que chaque STSI ait s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et de suivi, pour cela, vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une formation sur une durée de 3 ans de cet accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail en matière de prévention et de promotion de la santé et de la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les entreprises s'accroissent et s'engagent à :

- ? de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- ? en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretiens, bilans de compétences, VAE) et en permettant l'accès à une formation complète sur les possibilités de formation en cohérence avec la politique du SSI, y compris les nouvelles modalités (notamment l'e-learning, les MOOC ?) ;
- ? en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un contrat d'apprentissage ;
- ? en permettant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pour garantir le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;
- ? en permettant la prise en compte de la non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnes ;
- ? d'inciter les STSI à définir une politique de formation cohérente qui définira les modalités ;
- ? des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;

- ? des besoins exprimés par les salariés issus des entreprises ;
- ? du niveau des besoins en formation exprimés dans le cadre :
  - ??? des formations mentionnées dans le contrat de service, élaborées conjointement au sein de la commission médico-technique ;
  - ??? du niveau des aides délivrées par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de développement des compétences ;
  - ? et des résultats d'évaluation par les STSI et les professionnels formés.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des STSI, notamment des plans santé-travail ;

- ? de rappeler que les STSI ont la responsabilité découlant de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :
- ? mettre en œuvre la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), notamment en matière de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en matière d'adéquation des besoins du STSI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GPEC constitue une démarche préventive de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du STSI ;
- ? de favoriser de l'information sur les priorités du STSI aux responsables des ressources humaines ;
- ? de favoriser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- ? de favoriser des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux ?) ;
- ? de favoriser l'organisation de formations permettant le temps de travail ;
- ? de favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
- ? de favoriser un dialogue social structuré avec les instances représentatives du personnel ;
- ? d'assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les personnes concernées. Il est rappelé que chaque entreprise de santé doit s'engager dans une démarche de formation (code de la santé publique, art. L. 4021-1 et suivants) ;
- ? de veiller à l'accompagnement des salariés concernés à l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des dispositifs expérimentés.

Enfin, les entreprises s'accroissent et s'engagent à :

- ? le volume de formation consacré à la formation professionnelle, développement professionnel continu (DPC) et hors DPC ;
- ? le volume de formation consacré à la formation professionnelle par groupes d'emplois ;
- ? le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;
- ? le pourcentage de dépenses consacré à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;
- ? le nombre de personnes ayant suivi une action de formation.

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interprofessionnels (SSTI) visés par l'article 1er de la convention collective nationale, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 et révisée par les accords collectifs de branche du 20 juin 2013 et du 7 décembre 2016.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des STSI définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les entreprises s'accroissent et s'engagent à mettre en œuvre une politique de formation en cohérence avec les dernières évolutions législatives en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

## Chapitre Ier Principes généraux de la

# formation et du développement des compétences

Article 1er - Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

## Objet

La GPEP (qui ceropmnd la GPEC) cisuontte une démarche de gtsioen anticipée des rseersuocs humaines.

Elle vsie à ainiectpr les boesnis en compétences et en effectifs, en fcoointn des évolutions des métiers et de la stratégie du SSTI.

Elle vsie à déterminer les msueres les puls adaptées à la ststfoiacian de ces besoins, ntmmaneot en matière de formation, de mobilité prloefolisnsnee et de recrutement, planifiées dnas le temps. Elle vsie à asersur l'égalité pfsniroeloelsne etrne les fmemes et les hmmoes et la mixité des emplois.

Les peetanrrias sicuaox rplaeepnlt que la GPEP permet, par aurlélis :

? d'accompagner les salariés dnas les cmangeneths liés à l'évolution des eoilmps et dnas l'organisation du travail, à tvrears le paln de développement des compétences, les atneendboms au ctpome pnsornel de formation, la vatilidoan des aiucqs de l'expérience, le bailn de compétences ;

? d'accompagner les salariés dnas le développement de luer qualification, dnas luer déroulement de carrière, luer pucrocas professionnel, luer mobilité, et en améliorer le suivi.

Un paln de GPEP pemert au STSI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses ennenotinemrvs (interne et externe) et à ses cihox stratégiques.

Il a puor finalité de déterminer nmometnat :

? les ganerds orttanioenis de la fmtroioan pnsrleoisolefe dnas le STSI ;

? les compétences et qaaonfciituis à acquérir ;

? les catégories de salariés et d'emplois pterriiaors ;

? les moeyns et les aoincs à mrtete en ?uvre à corut et à myoen termes, puor fiare fcae à ces évolutions ;

? les oefjbitcs en matière de rmtecuerent ;

? les oifcbejts en matière d'accueil d'alternants, lrues modalités d'accueil, anisi que les monys mis en ?uvre à la froioatmn et l'insertion drlubae des jneues dnas l'emploi ;

? les meynos mis en ?uvre à la formation, l'insertion dnas l'emploi et l'amélioration des cinotdinos de tvarail des salariés âgés, ansii qu'à la tsorsinmsain des saoirvs et des compétences.

Par ailleurs, puor l'ensemble de ces finalités, le paln de GPEP détermine :

? les octijbfs de réduction des inégalités ernte les fmeems et les hommes et les myones mis en ?uvre ;

? les ojcfitbes en matière de mixité des epmlis et les menyos mis en ?uvre.

Il est précisé que la démarche de GPEC/GEPP cmportoe pusuerlis étapes :

? itficenatdoiin de la problématique et alyasne de la sittiaoun ;

? définition d'un paln d'action ;

? msie en ?uvre et évaluation du paln d'action.

## Une démarche volontariste

L'obligation légale d'engager une négociation sur la GPEP ne cronnece que les eertrnepiss eapnlmyot au mions 300 salariés. Puor autant, les pneétrars suaicx sueaiohtnt itecinr l'ensemble des STSI à s'engager dnas une tlele démarche.

Le STSI etfecfue différentes démarches qui relèvent de la GEPP. Les eoepymrlus cltesunnot cahuqe année les isuottitins représentatives du psoneernl concernées sur les oitnorenats stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

D'autres formalités pmretenett également au STSI de mettre en palce un dispisiof de GEPP. Par exemple, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptatoin des salariés à luer pstoe de

travail. Il vlilee au maniietn de luer capacité à opeuccr un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des tceohgloenis et des organisations.

Concourent également à la GPEC/GEPP, dnas le snes de l'adaptatoin des compétences aux évolutions des emplois, l'entretien pnonesesriol dnot bénéficie tuot salarié, et le bialn qui diot être fiat tuos les 6 ans.

Article 2 - Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les painertares sicoaux istiennst sur l'importance de la fiotmoran pssreolfnlenioe et du développement des compétences, cmtpoe tneu des éléments indiqués dnas le préambule du présent accord.

Dans ce cadre, ils se snot attachés à définir les oetijbfs de développement des compétences et des qafnialitcuiois sainutvs au neiavu de la bhcanre :

? faovsierr la quafaillocatin du salarié tuot au lnog de sa vie pislronsleoefne ;

? puoomovrir la csninsaoacne des salariés sur le secuetr de la santé au tvairal ;

? asersur le développement des compétences puor fevirosar la maîtrise des évolutions toegqlcheoinus et de l'organisation du tavaril ansii que de la réglementation spécifique au steuer ;

? fisroaver l'égalité d'accès des femems et des hmoems à la fioramotn professionnelle, aifn de, notamment, développer la mixité dnas les eomlpis ;

? fosiearvr la mobilité inrente aevc un amgenancomecept frtomaion ;

? développer les compétences au mnneagaemt des salariés aynat des responsabilités d'encadrement ;

? développer la fmiaoortn pslfnsireonoee dnas les STSI de minos de 50 salariés.

Article 3 - Publics prioritaires pour l'accès à la formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les petaariens suaicx décident qu'il cienovnt de développer, en priorité, les compétences puor :

? les salariés concernés par un camnehngt d'emploi ou dnot l'emploi dvrait connaître une poofndre mttaioun ;

? les salariés dnot l'emploi piorraut être menacé ;

? les salariés anayt iermoprtnu luer activité à la suite d'un congé paneratl d'éducation ;

? les tiauevralls en sottuaiin de hcadainp visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du tiraav ;

? les salariés les moins qualifiés.

Article 4 - Formation dans les SSTI de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'employeur psoproe des actnois de fotiomarn qui ppicrntaeit au développement des compétences dnas les cnntiooids énoncées à l'article 5 du présent accord.

## Chapitre II Mise en œuvre dans les SSTI de la formation et du développement des compétences

Article 5 - Plan de développement des compétences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le paln de développement des compétences fiat parte des mneoyis petnaetmrt à l'employeur d'assurer la msie en ?uvre de son obligation, en matière de formation, de veelilr au maitenin des capacités à oocupcr un elpomi de l'ensemble de ses salariés, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des teoehoncligs et des organisations, asini que, le cas échéant, d'adapter les psteos de tvairal en ftoconin de la siattiuon des salariés.

Le paln de développement des compétences rpgoreue l'ensemble des acotnis msies en ?uvre par l'entreprise puor développer les

compétences des salariés.

Il peut comprendre :

? des atouts de formation professionnelle ;

? des atouts d'apprentissage ;

? des atouts d'accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience ;

? des atouts de bilan de compétences.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

? les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;

? les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des besoins de la branche.

#### Obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il participe au développement des compétences, y compris numérique, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, en proposant des atouts de formation, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à cette fin sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Action de formation et régime applicable aux heures de formation

#### Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et, le cas échéant, une certification ou une qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

#### Formation obligatoire

Constitue une formation obligatoire au sens du code du travail, toute action de formation qui nécessite l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales ou réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par le STSI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

#### Autres formations que celles obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires peuvent se faire pendant ou hors temps de travail dans les conditions suivantes :

? pendant le temps de travail : dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires telles que précisées ci-dessus, constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par le STSI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés ;

? hors temps de travail : certaines actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail effectif, dans les conditions légales et réglementaires.

#### Article 6 - Entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par le STSI, sauf si une périodicité différente a été définie dans le cadre d'un accord d'entreprise, conformément aux dispositions légales. Le salarié est informé de ce droit dès l'embauche.

Cet entretien est l'occasion d'examiner avec le salarié ses perceptions d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé dans les cas prévus par le code du travail (notamment, après un congé de maternité, d'adoption, préalable d'éducation, sabbatique, etc.).

Au cours de l'entretien professionnel, sont notamment abordés les points suivants :

? les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux accords de ce compte que l'employeur est susceptible de conclure ;

? le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;

? l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du STSI dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

? l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, préalablement les points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui s'en déduisent au salarié, dont une copie est accessible.

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de 3 mois. Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est une opportunité dont le salarié peut bénéficier, sans qu'il ne puisse lui être imposé. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans le STSI.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, il s'agit de vérifier que le salarié a bénéficié de tous les dispositifs auxquels il a eu droit et suivi au moins une action de formation, ainsi que des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience et progressé au plan professionnel ou professionnel.

Dans les STSI d'au moins 50 salariés, le compte personnel de formation (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

#### Article 7 - Compte personnel de formation (CPF)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

#### Principes

Le CPF est l'une des modalités du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un dispositif visant à faciliter de la formation, renoué à toute époque pour la qualification de son parcours professionnel.



Il est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, titulaire indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Afin de bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/> qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF par la Csaie de dépôts et consignations. Le salarié est informé des modalités d'activation de son compte au cours de son entretien préalable (cf. article 6 du présent accord).

À l'occasion de son entretien sur la plate-forme dédiée au CPF, le salarié peut révéler ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences, et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire perd ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou du volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015. Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions du CPF.

### Formations éligibles

Le salarié peut constituer les formations éligibles au CPF en se connectant à moncompteformation.gouv.fr, onglet « listes de formations éligibles ». Il s'agit :

- ? des actions de formations sanctionnées par :
  - ?? les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), ce compris notamment les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;
  - ?? les attestations de validation de blocs de compétences ;
  - ?? les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant, notamment, la certification relative au socle de compétences et de compétences professionnelles ;
- ? des actions de formations de qualification de l'expérience, les blocs de compétences ;
- ? de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du poids léger et du poids lourd ;
- ? des actions de formation d'accompagnement et de conseils dispensés aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Sules droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

### Alimentation du CPF

À titre informatif, les paiements successifs figurant ci-dessous les droits inscrits du code du travail relatif sur l'alimentation du CPF.

? « Article R. 6323-1

I. ? Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 ? au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 ?.

II. ? Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant mentionné au I, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif en vigueur le jour de l'alimentation, dans la limite de 218 jours.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 euros le montant du salaire mensuel de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'article précédent.

III. ? Le calcul des droits des salariés est effectué par la Csaie des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes personnels de formation.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités de mise à jour de la déclaration de référence et de sa mise à jour lorsqu'elle ne reçoit pas ces données et lorsque les données qu'elle reçoit sont incomplètes ou erronées.

? Article R. 6323-3-1

I. ? Le compte personnel de formation du salarié mentionné à l'article L. 6323-11-1 qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 ?, dans la limite d'un plafond de 8 000 ?.

II. ? Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié déclare auprès des organismes prévus à cet effet par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son employeur en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

III. ? Le salarié qui ne remplie pas les conditions prévues à l'article L. 6323-11-1 le déclare par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Il cesse de bénéficier des dispositions du même article à compter de l'année civile suivante.

IV. ? Une infraction spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la déclaration des droits en résultant, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration fautive ou erronée est punie par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette infraction est également délictueuse par le fait de l'employeur en évolution professionnelle, dans des conditions définies par le décret des châtiments mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 6111-6.

V. En cas de déclaration fautive ou erronée, les droits inscrits au compte personnel de formation font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, sans préjudice des sanctions prévues aux articles 313-3 et 441-6 du code pénal. »

Les dispositions générales d'utilisation du service dématérialisé mentionnées à l'article L. 6323-9 précisent que les droits, exprimés en euros, obtenus à la suite d'une déclaration fautive ou erronée, ne peuvent être utilisés. Lorsque le montant d'un compte a tout de même été utilisé de tels droits, il rembourse les sommes correspondantes à la Csaie des dépôts et consignations ou, le cas échéant, à la commission paritaire régionale de l'article L. 6323-17-6, au titre d'une procédure contradictoire et selon des modalités que les dispositions générales d'utilisation précisent.

## Abondement du CPF

Conformément au code du travail, les droits inscrits sur le CPF sont attribués à son titulaire de financer une formation éligible au compte au sens des dispositions légales.

Par ailleurs, le CPF peut servir à l'achat de la formation du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- ? le titulaire lui-même ;
- ? l'employeur ;
- ? un opérateur de compétences (OPCO) ;
- ? la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche actives du travail et maladies professionnelles du régime général, pour les salariés de la branche de la prévention, à la demande du salarié ;
- ? l'État ;
- ? les régions ;
- ? Pôle emploi ;
- ? ?

## Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, lorsqu'elles sont financées dans le cadre du CPF et suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont comptées comme du temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

## CPF de transition professionnelle (CPF-TP)

Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP) permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF, en vue de financer une action de formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales et réglementaires.

## Diagnostic individuel

### Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle a pour mission de conseiller le salarié dans la formation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux actuels et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les formations disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement, en dehors de leur temps de travail, d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- ? Cap emploi ;
- ? Pôle emploi ;
- ? les missions locales ;
- ? l'APEC ;
- ? les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à

l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

L'accompagnement de la personne, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, est réalisé sur le temps libre.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail.

## Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles, ainsi que leurs atouts et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre professionnel par le salarié, en utilisant le compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors que celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

## Article 8 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une qualification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle peut être mise en œuvre :

- ? avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- ? avec le CPF ;
- ? à titre professionnel et en dehors de tout dispositif.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet, qui ne peut excéder 24 heures, conformément aux dispositions légales.

L'employeur accorde cette autorisation d'absence, sauf raison impérieuse de nature à perturber le fonctionnement du service.

## Article 9 - Alternance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'alternance réunit, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés par un établissement de formation, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut prendre la forme d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou de la « Pro-A » (reconversion ou professionnalisation par alternance, conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail).

## Article 9.1 - Contrat d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

## Objectif

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique, conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail.

Il associe une formation en SSTI, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification, objet du contrat de l'apprenti et l'employeur, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut

être effectué à distance.

### Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont octroyés aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

? lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposée finit suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et ce jusqu'à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;

? lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une itération piquée et remise de celui-ci ;

? lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

? lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou trite s'inscrivant dans le processus ;

? lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée à l'article L. 221-2, alinéa 1, du code du sport.

Pour l'apprenti renoué comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

### Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, dans une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de particuliers prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en vertu de formation tertiaire de type des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou trite à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

### Maître d'apprentissage

Pour chaque apprenti, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés du SSTI. La personne désignée dans le contrat de formation est dénommée « maître d'apprentissage ».

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être expérimenté et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de 2 salariés.

Le maître d'apprentissage a, notamment, pour missions :

- ? d'accueillir, aider, former et guider l'apprenti ;
- ? d'organiser l'activité de l'apprenti dans le SSTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- ? de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- ? d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis ;
- ? de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge de travail de l'intéressé sera adaptée au moment de la prise de fonction ou lors de l'entretien professionnel.

Les partenaires sociaux conviennent à l'employeur de recourir à l'article 22.1 de la convention collective nationale des STSI partant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle cette mission est exercée.

L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel d'activité, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

### Prise en charge par l'OPCO santé des contrats d'apprentissage

Le financement des CFA est assuré par l'OPCO santé dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont préconisés par la CPNEFP. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les partenaires sociaux ont déterminé les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou trites à finalité professionnelle préparés par les entreprises dans les SSTI. Ces coûts-contracts sont, notamment, couverts sur le site internet de France Compétences.

### Article 9.2 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

#### Objectif

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont celles qui permettent d'acquérir des qualifications, notamment enregistrées dans le RNCP, ou reconnues dans le cadre de la certification de la compétence civilette nationale des SSTI, ou ouvert droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranché (CQPI).

#### Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, les candidats de professionnalisation sont octroyés :

- ? aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics les suivants :

- ? les travailleurs handicapés ;
- ? les secrétaires médicaux ;
- ? le personnel administratif ;
- ? les infirmiers.

#### Durée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 36 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

Les aspects de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les engagements généraux, professionnels et personnels sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'il dispose d'un service de formation, par le SSTI lui-même.

#### Mise en œuvre

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification reconnue et à lui offrir un emploi, en relation avec cet objectif, pendant la durée

du contrat à durée déterminée ou de l'action de pluriannuel à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les modalités d'évaluation et de suivi de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat, en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit : (1)

	<b>Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau</b>	<b>Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau</b>
De 16 à 20 ans révolus	55 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	65 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1
De 21 à 25 ans révolus	70 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	80 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1
Au moins 26 ans	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1

(1) Taux étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 9.3 - Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont conclu un accord le 20 novembre 2019 définissant une liste de formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dispositif « Pro-A ») ;

Article 10 - Fonction tutorale  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du travail est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des activités conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du STSI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du STSI, dans les conditions prévues par les contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation et par les contrats ou périodes d'apprentissage. Il en est de même des stagiaires dans le cadre d'une formation diplômante, certifiante ou qualifiante.

Le tuteur a pour missions :  
? d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le STSI ;  
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et attitudes professionnelles ;  
? de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, en rapport avec la qualification pour exercer ces missions.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le STSI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation ou du contrat ou de la période d'apprentissage. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les partenaires sociaux conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à deux personnes.

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur doit avoir reçu une formation spécifique adaptée.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de renvoyer à l'article 22.1 de la convention collective nationale des STSI portant sur la rémunération pour des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle ces missions sont exercées.

À ce titre, le travail exercé dans le cadre de l'alternance conduit à la mise en place d'une rémunération, en lien notamment avec les cotisations versées aux employeurs par l'OPCO Santé, dont le montant et la durée sont décidés au sien de chaque service.

Le tuteur et le stagiaire travaillant de préférence sur le même lieu de travail. (1)

(1) Les mots « Le tuteur et le stagiaire travaillant de préférence sur le même lieu de travail. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils concernent à l'alinéa 1er de l'article L. 6223-5 du code du travail.  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 11 - Développement professionnel continu (DPC)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 4021-1 dudit code :

« Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue un objectif pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de 3 ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comprenant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu. »

En d'autres termes, chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'ordre compétent.

Par ailleurs, « le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du STSI ».

Le STSI intègre dans son budget annuel de fonctionnement cette obligation.

Un « parcours personnalisé de DPC » est proposé par les conseils d'administration des établissements et comporte des actions s'inscrivant dans le cadre de priorités prédéfinies. Chaque professionnel de santé choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les actions de formation doivent se conformer à une des méthodes et modalités validées par l'autorité de santé, et s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires mises en œuvre par un organisme enregistré en conséquence.

Article 12 - Montant et la durée de la contribution des STSI au titre de la formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les services de santé au travail professionnels s'engagent, au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO santé, une contribution financière de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour 3 ans (années 2021-2022 et 2023). Il est subordonné d'être revalorisé en fonction des évolutions de la GPEC/GEPP et des possibilités financières de la profession.

La contribution financière est conditionnée par la capacité de l'OPCO santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SSTI.

## Chapitre III Dispositions finales

### Article 13 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 12.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2021.

### Article 14 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

### Article 15 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Cet accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par

## Avenant n° 1 du 25 mars 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; CFTC santé services ; FSAS CGT,

### Article 1er - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2021*

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de compléter les modalités de mise en œuvre de l'accord définissant une liste de formations éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (dispositif « Pro-A ») conclu le 20 novembre 2019 (étendu par arrêté du 6 novembre 2020), afin de l'optimiser.

Pour mémoire, la reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de permettre à un salarié en CDI, soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des concours de formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause, pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés concernés ne doivent

être recommandés avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

### Article 16 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les partenaires sociaux rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir des dispositions spécifiques types tels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 18 - Bilan

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de cet accord, portant la forme d'enquêtes périodiques auprès des services de santé au travail interentreprises, est fait par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

### Article 19 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un exemplaire diffusant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE assure les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les partenaires sociaux conviennent également que ces formations doivent être certifiées (inscrites au répertoire national des certifications professionnelles) et ne concernent que des emplois dans lesquels il existe une forte motivation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences, dans les conditions fixées par l'accord du 20 novembre 2019 précité.

À ce stade, trois emplois principaux ont été identifiés dans l'accord précité : l'emploi de conducteur de train mobile, celui de secrétaire médical et celui d'aide comptable/comptable.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont ainsi défini la liste des formations éligibles au dispositif, afin d'élargir sa mise en œuvre, décident, par le présent avenant, de compléter cette liste et d'allonger les durées minimales de l'action de formation dans les conditions ci-après indiquées.

### Article 2 - Liste des formations éligibles à la « Pro-A » inscrites au RNCP

*En vigueur étendu en date du 25 mars 2021*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent que les formations suivantes sont éligibles au dispositif « Pro-A », en complément de celles déjà listées dans l'accord du 20 novembre 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020. Pour éviter des précisions, mentionnées, il conviendrait de consulter sur internet le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Intitulé de la formation		Niveau de formation
Diplôme d'État d'infirmier	RNCP 8940	Niveau 6
Diplôme d'État d'assistant de secourisme social	RNCP 34824	Niveau 6
Médiathécaire/documentaliste ou médiateur de la jeunesse(1)	RNCP 30358	Niveau 5
Licence professionnelle métiers du livre : documentalistes et bibliothèques	RNCP 30150	Niveau 6
Licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	RNCP 30098	Niveau 6

(1) Cf. l'article 1er de la loi n° 2021-101 du 23 juillet 2021 relative à la profession de médiateur de la jeunesse et à la profession de médiateur de la culture.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre  
En vigueur étendu en date du 25 mars 2021

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la période d'alternance ou de la période de formation par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, la durée de la période d'alternance ou de la période de formation par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties saisiées de la demande des STSI décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconnaissance ou reconnaissance par alternance. Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

## Accord du 20 mai 2021 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	PRÉSANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFP ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes signataires	Confédération générale du travail (CGT), par lettre du 16 décembre 2021 (BO n°2022-10)

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les parties saisiées souhaitent développer et consolider une politique active en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche des services de santé au travail interprofessionnels (SSTI)(1).

Il s'agit d'un moyen, pour la branche, d'affirmer son attachement à l'application du principe d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Ils souhaitent également contribuer à améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés par la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2021-101 du 23 juillet 2021 relative à la profession de médiateur de la jeunesse et à la profession de médiateur de la culture.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation de la personne ou du porteur de projet par alternance est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties saisiées décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visés par les dispositions éligibles au dispositif.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 25 mars 2021

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les services de santé au travail interprofessionnels de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions s'appliquent à tous les services.

Article 5 - Dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 25 mars 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu à compter du 25 mars 2021. (1)

Chaque partie saisiée ou adhérente peut demander la révision du présent avenant, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interprofessionnels.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaires pour être remis à chacune des parties saisiées (signataires ou non) et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

(1) Pshrae elucxe de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.  
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

vue d'être appliquée pour les salariés dans ce domaine.

Cet accord(\*) affirme ainsi à nouveau, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des parties saisiées de voir se développer les actions menées par les STSI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La définition des travailleurs handicapés est donnée précisément au bas de la présente page. Il convient donc de s'y référer à chaque fois que le terme est utilisé(2).

Cet accord a pour objectif d'inciter les STSI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en encourageant à développer l'information et la sensibilisation de l'ensemble et en luttant contre toute forme de discrimination, tout d'abord dans l'accès à un emploi ou à une formation que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail(3).

(1) Abréviation utilisée par la suite.

(\*) Accord qui s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des territoires et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

(2) Est considérée comme « travailleur handicapé » toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (C. trav., article L. 5213-1).

Pour mémoire, aux termes de l'article L. 5212-13 du code du travail :

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs handicapés par la conséquence des troubles et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à

*l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;*  
2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de retraite sociale obligatoire ;  
3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de retraite sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;  
4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;  
5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;  
6° Abrogé ;  
7° Abrogé ;  
8° Abrogé ;  
9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la professionnalisation des sapeurs-pompiers vétérans en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;  
10° Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;  
11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

(3) C. trav., art. L. 5212-2 : « Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13. »

## Chapitre Ier Les engagements de la branche en appui aux SSTI

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Les partenaires sociaux considèrent que les STSI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, consciente de les inciter à s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées, propose différentes mesures en ce sens.

Article 1.1 - Le développement d'un espace internet  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel d'enrichir l'espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet de PRÉSANSE ([www.presanse.fr](http://www.presanse.fr)). L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'AGEFIPH) et de recueillir les expériences pratiques réalisées au niveau des SSTI.

Toute personne intéressée peut se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. Le site internet est référencé sur les moteurs de recherche.

Le présent accord sera mis à disposition sur le site.

Sur proposition des partenaires sociaux, l'espace internet précité sera alimenté et mis à jour par PRÉSANSE. La branche a pour objectif de cet espace auprès des SSTI.

Article 1.2 - La mise en réseau des SSTI  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

En relayant, sur l'espace internet défini à l'article 1.1, les expériences pratiques réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

? de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre STSI ;  
? de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions concrètes avec un impact positif à moyen terme ;  
? d'attirer l'attention des STSI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins constituer des atouts et multiplier des adhésions pour la mise en œuvre de ces actions ;  
? de valoriser les STSI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux relèveront les bonnes pratiques auprès des STSI concernant les expériences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 1.3 - La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les STSI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du STSI sur le sujet. Elle doit posséder des moyens nécessaires pour sa mission, notamment en termes de temps et peut faire appel à l'AGEFIPH.

Article 1.4 - La prévention des situations de handicap dans les SSTI  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions préventives ou correctives doivent être mises en œuvre, en privilégiant la prévention primaire.

Les STSI doivent veiller à la prévention de toute situation de travail qui risquerait de conduire à une prise en compte de leurs salariés exposés à une situation de travail des travailleurs handicapés.

Cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le DREUP est en effet l'outil indispensable de la prévention. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nécessitent le dialogue social. Le comité social et économique (CSE) contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur son actualisation.

Par ailleurs, le DUREP présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention prioritaires à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base, l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les retours d'expérience et les conditions de travail. Ce plan de prévention suppose la mise en œuvre des mesures nécessaires : techniques, humaines et financières.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une approche de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objectif de dialogue social en entreprise.

Les partenaires sociaux préconisent ainsi la mise en œuvre des actions par accord d'entreprise à durée déterminée. En l'absence d'un tel accord, le CSE est consulté préalablement sur le plan de prévention.

Chaque année, les STSI tentent de rassembler à PRÉSANSE les données relatives sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par PRÉSANSE, pour élaborer le rapport de branche. Ils figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et prennent part au processus d'analyse de la performance des actions menées par les STSI. Ces données sont ensuite présentées à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux renouent l'objectif que chaque STSI concerné désigne la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son STSI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, ils incitent les STSI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (art. L. 5212-2 du code du travail), en privilégiant l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et/ou le recours aux actions avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent les intentions de suivi suivantes :

- ? prouver l'existence de STSI attachés à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de cotisations à l'AGEFIPH ;
- ? permettre de travailler aux travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les STSI sur l'effectif total des STSI ;
- ? nombre de travailleurs handicapés en ETP issus du secteur adapté ;
- ? pourcentage des STSI attachés à l'obligation d'emploi n'ayant aucun salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- ? participation de STSI dotés d'un dispositif unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- ? pourcentage de STSI ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-dessus ;
- ? participation de STSI ayant mis en place un processus d'intégration ;
- ? pourcentage de STSI ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé ;
- ? nombre de personnes des STSI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? nombre d'actions menées au niveau des STSI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, AGEFIPH, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la CARSAT, etc.) ;
- ? nombre de visiteurs sur l'espace internet dédié (tel que prévu à l'article 1.1 du présent accord).

Enfin, PRÉSANSE identifiera chaque année le nombre d'événements nationaux, régionaux ou locaux qu'il a initiés sur le sujet des travailleurs handicapés.

## Chapitre II Les actions conduites dans les STSI : embauche, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés emploie, dans le pourcentage de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, convention AGEFIPH, etc.).

Le présent accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des STSI en la matière.

Le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, un taux d'emploi en CDI de travailleurs handicapés de 6,4 %. 85,5 % des STSI n'ont pas versé de cotisations à l'AGEFIPH. Au regard de ces chiffres, les partenaires sociaux conviennent de renforcer les dispositifs de l'accord précédent en termes de moyens.

Il conviendra néanmoins, pour les STSI ayant versé une cotisation à l'AGEFIPH, d'en explorer les raisons, notamment en termes de recours au secteur adapté.

### Article 2.1 - Le plan d'embauche En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

#### a) Objectifs

Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés, notamment les droits découlant de leur statut.

Les personnes handicapées sont ouvertes à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Afin de permettre l'accès au travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, le STSI est invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée. Le cas échéant, le STSI peut également avoir recours au secteur adapté.

#### b) Moyens

Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en sensibilisant et convainquant sur le handicap.

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, le STSI s'engage, dans le cadre de sa politique de diversité, à :  
? sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;  
? mettre à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées.

Par ailleurs, le STSI étudie, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés.

#### Accès à l'emploi facilité

Le STSI facilite l'emploi des travailleurs en situation de handicap, en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

#### La rhérence de candidatures

Dans chaque STSI, les personnes chargées du recrutement définissent leur stratégie de recherche de candidats et utilisent notamment les moyens suivants :  
? bourse à l'emploi sur les sites internet, spécialisés ou non ;  
? organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'organisation professionnelle représentative des employeurs ou par les STSI ;  
? participation avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et Cap emploi.

### Article 2.2 - Le plan d'insertion et de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

#### a) Principe

Le plan d'insertion et de professionnalisation vise à agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. La personne responsable et la personne chargée du suivi du STSI sont responsables pour atteindre cet objectif.

Le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, que 5 % de STSI ont mis en place un processus d'intégration et 9 % de STSI ont mis en place un dispositif de suivi individualisé.

Les personnes concernées considèrent qu'il faut donc continuer à améliorer le dispositif.

#### b) Moyens

Mise en place d'un processus d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche.

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. À cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour



ficatiler luer insertion.

Dans les 12 mios saniuvt l'embauche, le STSI met en place, aevc la pesnrnoe handicapée, un blian de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de fraie le pinot sur les cnoiodytis de tvaaril du salarié et son intégration au sien du SSTI. Ce bilan puet curonide à un aménagement complémentaire du ptose et/ou du rtyhme de travail, en fotonicn de la nurate du hacdanip et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

#### Actions de ssolibieaisnith et de communication

Le STSI met en plcae des aotcins de cniimmouatocn et de slniatiioboesin de tuos les salariés sur l'insertion des tivraalluers handicapés, aevc l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou enrcoe des piareerntas spécialisés.

#### Adaptation du salarié en sitotiuan de handicap

Le STSI vliele à ce que l'accès aux fimratonos siot adapté et ctapiobmlle aevc la stuitaoin du salarié en soiatuun de handicap.

Article 2.3 - Le plan de maintien dans l'emploi  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

##### a)?Principe

Le paln de mieantin dnas l'emploi a puor oetijbcf de frovsiaer le mniaeith dnas l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

##### b)?Moyens

#### Adaptation des sttiauinis de tivraal dnas le SSTI

Selon les beionns du salarié, le STSI a la possibilité de sitoleclir des fenatncenims destinés à coiuvrir tuot ou parite du coût généré par l'aménagement enuqgoromie du ptsoe de tavriral et/ou de son accès.

Ces aménagements, qui snot à la cahрге du SSTI, pveuent ctseoinr à :

? apetradr les lueix de tavaril puor en asuserr l'accès aux salariés handicapés et améliorer lrues condionits de travail, conformément à la réglementation en vugeiur ;

? s'assurer de la capacité de bnone epoxrssin et de bnone compréhension du tlavueialrr handicapé dnas le cdrae de ses roieanlts preenseolfsonils au sien du service, en recourant, en cas de besion identifié, à un prasirettae exrente (par emlexpe rcueors à un interprète en lnuage des seings puor un salarié sroud et muet) ;

? vlileer à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, ftuevail ergonomique, etc.) pueisnst svurie le salarié dnas son poarrcus pnfenrioessol ;

? feivraosr l'accès à la fmirotaon plnsnreloifonee spueclitsbe de fctiliaer l'adaptation des tiaarrllvues handicapés à luer staoitun de tivraal ;

? agamonpcecr les tlearvrliuas handicapés dnas lreus démarches ainsreidvtmias liées à luer siotuatn RTQH(1)(constitution du desosir RTQH et son renouvellement). Dnas ce but, les salariés concernés bénéficient de 1 demi-journée par an puor apmilcoer ces démarches. En fooitncn de luer stitituan pronneelse et des ctniatoenrs d'éloignement des organismes, cette airtaositoun d'absence puorra être portée à 1 journée par an après acocrd de la diotcrien du SSTI. Cttee aesncbe est assimilée à du tpems de tviaral efietcfff et n'entraîne anuuce réduction de la rémunération.

Les prenensos handicapées snot associées au cohix des aménagements réalisés.

Le télétravail puet être envisagé comme une siotutun de mnteiaun dnas l'emploi dnas le crdae légal en vieugur et diot résulter d'une volonté ctijnjoioe de la dotiircen et du salarié.

Le traallivuer handicapé bénéficiera aolrs des mêmes ctiionods de télétravail que tuot aarte salarié. Dnas ce cas, le STSI vlileria à ce que les coontinids traival au dolciime ou dnas 1/3 leiu utilisé dnas le cadre du télétravail sionet cleibapomts aevc la siiuoattn de hcnaiadp du salarié.

#### Formation plrneonsifolsee tuot au lnog de la vie

La fiaormtn plnosoeirisenfe tuot au lnog de la vie cnsiotute un

élément enesteisl puor le mnaitien dnas l'emploi des pseernnos handicapées.

Elle diot être alsbiscece et adaptée au handicap, qu'elle siot organisée dnas le STSI ou à l'extérieur de ce dernier.

#### Consultation du médecin du travail

L'employeur est tneu de pndrere en considération l'avis et les iaonicnidts ou les pnosirtpioos émises par le médecin du travail, en aiopltpaicn des diitsinopsos législatives et réglementaires.

En cas de refus, l'employeur fiat connaître par écrit au tualvaier et au médecin du tivaarl les mitfos qui s'opposent à ce qu'il y siot donné suite.

#### Consultation du comité siacol et économique

Le comité soiacl et économique (CSE) diot être consulté sur la pluqtiioe de l'insertion pfnolreissleone et du metnain dnas l'emploi des tvllraaureis handicapés, netanommt sur l'aménagement des poetss de travail.

Il est, en outre, consulté sur les mureess iveneddliilus et coviteelcls ietranvnt dnas le cadre de l'insertion peflnsrojeonle et du mntaiein dnas l'emploi des tvraaelulris handicapés.

#### Reconversion

Lorsque le médecin du taravil délivre un aivs d'inaptitude ou formule, lros d'un arrêt de travail, une iidantptue prévisible au rouetr au poste, le STSI a la possibilité de scloliteir le femnneancit d'une rvrisoecenon professionnelle.

Les acinots de rcnneivoresos pilfroeseleonsns par la fmtraoion puevnt pmerrttee au salarié de cevorsnr une activité professionnelle. Elels deonvit également être envisagées puor fsvroiear son irsineton dnas un atrue secteur.

(1) *Raeaccnnsisnoe de la qualité de tralauiver handicapé.*

## Chapitre III Dispositions finales

### Article 3.1 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Le présent aocrd est colcnu puor une durée de 3 ans.

### Article 3.2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Le présent acrcod etrne en vuugier le 1er jiun 2021.

### Article 3.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Les piaters rleplpnaet que l'application du présent aocrd s'inscrit dnas le recpset du prpniice de l'égalité pnseiloslrenofe enrte les fmemes et les hommes.

### Article 3.4 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Les partenriaes sacioux cnnneoveint que le cnonetu du présent acrcod s'applique à tuos les STSI et ne jifuiste dnoc pas de prévoir des dnoispitoiss spécifiques teyps tleels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

### Article 3.5 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Cet aroccod pourra faire l'objet d'une révision seoln les modalités définies à l'article 4 de la civentoonn coliclteve noailatne des svcirees de santé au taiavrll ireeetrtrsinneps et de l'article L.

Article 3.6 - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Cet accord prruoa être dénoncé à tuot monmet dnas les coininodts posées par les atcleis L. 2261-9 et suintvas du cdoe du travail.

Article 3.7 - Bilan  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Un bialn régulier des modalités de msie en ?uvre des dsniospitos de l'accord, paenrnt la frome d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est présenté, à la ddaneme des preenratats sociaux, à la ciosmmosin ptaiirrae pmnentaree de négociation et

## Avenant n 1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	PRÉSANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFP ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; FSAS CGT,

Article 1er - Préambule  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le pmogoernnet des dossniuiscs innueetervs au cuors de la CNPPI du mios d'octobre 2021 proatnt sur le tutorat, les prtariieeans saucoix snetuaioht mfeioidr l'article 10 de l'accord ratleif à la framitooon pnoisonserflele et au développement des compétences et des qtniifouliacas du 21 jvieanr 2021, natmmenot puor pdrerne en ctopme le fiat que l'OPCO santé vrsee à ses adhérents une indemnité d'exercice de la fncitooon ttualore puor eanourcegr la msie en pcale de l'alternance. Cette indemnité virae selon la nautre du cranott et ne ccrneoe que les cnraotts de professionnalisation, les coatntrs « Pro-A » et les corttans d'apprentissage.

Ils décident asnii de compléter l'avant-dernier pgpraahare de l'article 10 comme suit.

Article 2 - Modification de l'article 10 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications du 21 janvier 2021

## Adhésion par lettre du 16 décembre 2021 de la CGT à l'accord du 20 mai 2021

En vigueur en date du 21 févr. 2022

Montreuil, le 16 décembre 2021.

Monsieur le président de Presance, 10, rue de la Rosière, 75015 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dspisioiots des atecrils L. 2261-3 et satiuvs du cdoe du travail, nuos vuos ionrnmofs que la

## Accord du 25 janvier 2022 relatif à la

d'interprétation dnas le reescpt des dinospisitos qui lui snot applicables.

En tuot état de cause, le balin à 3 ans cmperond l'ensemble des iucnartieds prévus au présent accord.

Article 3.8 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord, établi en vertu des aitlcres L. 2221-2 et satvnuis du cdoe du travail, est fiat en un nomrbe sfafisnut d'exemplaires oiniugrax puor rimsee à ccahune des oanoagisitrsn satgiraieins et dépôt dnas les cnooidnits prévues par les alricets L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

PRÉSANSE aclormcpia les formalités nécessaires, aifn d'obtenir l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

« Alrctie 10  
La focinotn tutorale

[?]  
Les petnearrais soiaucx reocemnamndt à l'employeur de reocriur à l'article 22.1 de la cinonteovn cellcvotie ntianaloe des STSI prtanot sur la rémunération poppre à des msoisins auxiliaires, puor la durée pedannt lqualele ces misonis snot exercées.

À ce titre, le tourtat exercé dnas le crdae de l'alternance cnuidot à la msie en pclae d'une rémunération, en lein nnteoamnt avec les ftmciennnaes versés aux erlyeopums par l'OPCO Santé, dnnt le mntaont et la durée snot décidés au sien de cuahqe service.

Le tutuer et le sagriaite tliarnvalet de préférence sur le même leiu de travail.(1) »

(1) Les mtos « Le tetuur et le sgtiraiae taalvlinret de préférence sur le même leiu de travail. » snot euclxs de l'extension, en tnat qu'ils ceeiennvonnrt à l'alinéa 1er de l'article L. 6223-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aannvet ne crtmpoe pas de saultpoinn spécifique puor les sievcers de santé au taarvil inesnrtreertieps de minos de 50 salariés, dnas la mesrue où ses diisitpsnoos snot alepilhapcs à tuos les services.

Article 4 - Dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aannvet est cocnlu puor une durée indéterminée. Il est applaible à coeptmr du 1er jnaevir 2022.

confédération générale du tiaravl (CGT) de la santé et de l'action sialcoe a pirs la décision, en dtae du 15 décembre 2021, d'adhérer à l'accord du 20 mai 2021 ratilef à l'insertion pnesnlefrsooile et au mnatiien dnas l'emploi des tairalvuelrs handicapés de la brcnahe pnlosilfnesoree des sveerics de santé au travail, cteioivnonn clvoliecte nlatoanie du 20 Jiellut 1976 (IDCC 897).

Dès réception d'un accusé réception de la prat de vos services, nuos inoormfnres l'ensemble des parteis saaeignrts à l'accord.

Restant à vrtoe doiptission puor de puls aepmls rsnnetgeimeens

Nous vuos pnois d'agréeer, Madame, Monsieur, l'expression de nos saltiunatos distinguées.

Le secrétaire général de l'Union fédérale de la santé privée CGT.

## mise en œuvre du télétravail

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO,

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

L'essor du télétravail pendant la pandémie a conduit les partenaires sociaux au niveau national à conclure, le 26 novembre 2020, un accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent s'inscrire dans cette orientation, en proposant un cadre via le présent accord.

La négociation sur ce thème s'est engagée pour répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, étant précisé que la mise en œuvre du télétravail doit nécessairement permettre de maintenir le bon fonctionnement du SPSTI.

Les particularités sectorielles relèvent que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des besoins de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Il peut aussi traduire une volonté particulière de réduire les déplacements intra-urbains ou bien encore répondre à une situation particulière d'incapacité de déplacement, mais, dans tous les cas, ils interviennent sur le fait que le télétravail doit être combiné avec la mission du SPSTI.

Les particularités sectorielles souhaitent reprendre, dans le présent accord-cadre, les principaux éléments de l'ANI précité, en l'adaptant au secteur.

Ils rappellent que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Pour la mise en place du télétravail au sein des SPSTI, les partenaires sociaux de la branche recommandent de retenir, sauf circonstances exceptionnelles, le lieu habituel de résidence du salarié tel que déclaré à l'employeur, sous réserve de respecter les conditions relatives à l'exercice du télétravail, d'une part, et garantir la sécurité et la confidentialité des données et des échanges, d'autre part.

Le présent accord-cadre se veut être un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation d'entreprise, afin de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, qui peut s'inscrire dans une démarche de qualité de vie au travail.

## Chapitre 1er Le télétravail dans les SPSTI

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Les partenaires sociaux souhaitent replacer les principes et les bonnes pratiques qui permettent d'envisager une mise en place réussie du télétravail au sein des SPSTI.

Article 1.1 - Intégration du télétravail dans le fonctionnement du SPSTI

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

La crise sanitaire récente conduit les SPSTI, leurs salariés et leurs

représentants, à tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment par la réalisation de retours d'expérience, de dialogue partagé, pour mettre en évidence des conditions de mise en œuvre adaptées aux SPSTI.

Les retours d'expérience montrent, notamment, l'importance, pour les services, d'être vigilant à l'articulation entre le présentiel et le distanciel, afin de préserver le fonctionnement collectif et l'efficacité de l'organisation du travail.

Il est, par ailleurs, utile de tirer les enseignements des mesures prises pour la continuité d'activité et d'en réaliser un suivi. L'anticipation de scénarios complémentaires permet d'identifier les différents scénarios auxquels le SPSTI peut être confronté, les spécificités éventuelles de la mise en œuvre du télétravail, le rôle des différents acteurs du SPSTI, les conditions de réussite du dialogue social et de préservation du lien entre les salariés et leurs représentants.

La gestion des outils numériques et l'utilisation globale des outils numériques sont aussi des points d'attention à intégrer dans la réflexion des SPSTI sur le développement du télétravail.

Article 1.2 - Télétravail et préservation de la relation de travail

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le télétravail doit être mis en œuvre en veillant à prévenir l'isolement du salarié par le maintien des liens d'appartenance au SPSTI. Une attention particulière doit être portée, non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, l'éloignement physique des collaborateurs ne doit pas conduire à un isolement du lien social.

Tous les acteurs du service sont mobilisés pour le maintien du lien social avec la vie du service ; le salarié qui ressent un éventuel isolement peut avertir sa direction, ou les représentants du personnel quand ils existent.

La mise en place d'une phase d'expérimentation de quelques mois est nécessaire, suivie de l'élaboration d'un bilan pour identifier les facteurs clés de succès. Les partenaires sociaux préconisent que cette phase d'expérimentation soit de 3 mois.

Article 1.3 - Télétravail et attractivité du SPSTI

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le télétravail fait l'objet d'une attention accrue de la part des salariés au regard des bénéfices souvent constatés : réduction des déplacements, meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, plus grande autonomie, prise d'initiative plus importante, etc.

Il constitue un facteur d'attractivité. C'est une modalité d'organisation du travail qui peut être prévue dès l'embauche, après une période d'intégration individuelle ou mise en place en cours d'exécution du contrat de travail.

## Chapitre 2 La mise en place du télétravail

Article 2.1 - Rappel des dispositions légales et réglementaires et identification des activités télétravaillables

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Conformément aux dispositions légales, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, le salarié et l'employeur négocient par tout moyen leur accord de recourir au télétravail.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de plouffion mentionné à l'article L. 223-1 du code

l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du travail en télétravail ;  
2° ? Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;  
3° ? Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;  
4° ? La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut hétéroclitement affecter le salarié en télétravail ;  
5° ? Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une activité en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail ;  
6° ? Les modalités d'accès des salariées enceintes à une activité en télétravail.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de crise de pandémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme une application du principe de travail nécessaire pour permettre la continuité de l'activité du SPTI et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève de la responsabilité de l'employeur.

S'agissant de l'identification des activités télétravaillables, il est important de rappeler que le Service, doté de sa mission légale, doit pouvoir répondre aux demandes de ses entreprises adhérentes, en s'appuyant sur ses équipes, dans le cadre du projet de service.

Les services peuvent ainsi considérer que certaines tâches doivent être réalisées dans les locaux de la scierie et donc être effectuées avec le télétravail (par exemple, l'accueil physique, l'archivage manuel). De même, les activités nécessitant des interventions spécifiques ou autre intervention sur site ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Aucun métier des SPTSI ne peut être exclu de l'accès au télétravail sans analyse préalable de l'activité et de l'organisation du service.

Dans le cadre de la négociation collective d'un accord portant sur le télétravail, il est recommandé que soient listées les tâches télétravaillables.

La possibilité de télétravailler dépend aussi de l'organisation du service. Dans l'objectif de préserver une organisation optimale, la direction aménage les jours de télétravail et de présence physique des salariés, en fonction des nécessités du service.

Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les projets de l'employeur ayant un impact sur la marche générale du service, dans la mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

#### Article 2.2 - Le télétravail : sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

La mise en place du télétravail est un thème de dialogue social au niveau du service.

Un dialogue social de qualité constitue un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques du service, permettant de concilier efficacement les intérêts de l'employeur et des salariés.

#### Article 2.3 - Les conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

##### Article 2.3.1 - Volontariat

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le télétravail régulier résulte d'un dialogue préalable dans le cadre de l'accord du salarié et de la direction. Il faut, en effet, que le salarié et la direction conviennent tous les deux d'accord sur le principe et les modalités du télétravail, afin que celui-ci puisse être mis en place.

##### Article 2.3.2 - Forme de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord

collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié conviennent librement par tout moyen.

Le recours à un écrit est préconisé, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier, est informé des conditions de mise en œuvre de l'organisation du travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail.

Ces informations peuvent être fournies par :

- ? le cadre collectif existant ;
- ? la pratique du télétravail telle que le représente la hiérarchie, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de comptage et de liaison avec le service ;
- ? les modalités d'articulation entre le télétravail et le présentiel pour tenir compte, notamment, du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
- ? les équipements, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et leurs assurances, etc. ;
- ? les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies par le service.

##### Article 2.3.3 - Refus du télétravail

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Conformément aux dispositions législatives, si une demande de passage au télétravail émane d'un salarié occupant un poste éligible à ce mode d'organisation, dans les conditions prévues par l'accord collectif de travail applicable au sien du service, l'employeur doit par écrit sa réponse en cas de refus. Il en est de même, en l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque la demande émane d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

##### Article 2.3.4 - Période d'adaptation

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Une période d'adaptation au télétravail est nécessaire pour chaque nouvelle situation de télétravail d'un salarié. L'objectif de cette période est de vérifier la compatibilité technique et organisationnelle du travail et du fonctionnement de l'équipe du télétravailleur.

Une période d'adaptation d'un minimum de 3 mois semble raisonnable.

Au terme de cette période, un entretien entre le salarié concerné et la direction peut être organisé pour s'assurer, notamment, que la nouvelle organisation de travail répond bien aux attentes du salarié et permet le bon fonctionnement du service. À l'issue de cet entretien, les deux parties peuvent décider d'adapter et de poursuivre ou non la mise en place du dispositif de télétravail.

##### Article 2.3.5 - Réversibilité du télétravail régulier

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

La situation de télétravail est réversible à tout moment (même pendant la période d'adaptation précitée). À son issue, le salarié réintègre son poste de travail d'origine qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles.

Ainsi, les deux parties peuvent-elles mettre fin au télétravail de manière unilatérale ; le demandeur devra en informer par écrit l'autre partie, en précisant la date envisagée de modification ou de fin du dispositif, en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

Dans ce cas, comme en matière de refus du télétravail, l'employeur motive son écrit.

## Chapitre 3 L'organisation du télétravail

### Article 3.1 - Rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés en télétravail s'appliquent à tous salariés, indifféremment (en télétravail ou pas). Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que celui qui exécute son travail dans les locaux du service.

Ainsi, notamment applicables aux salariés en télétravail, les règles légales et conventionnelles relatives aux sujets listés ci-dessous.

#### Article 3.1.1 - Le lien de subordination entre employeur et salarié En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

Le lien de subordination n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur, et ne remet pas en cause le lien de subordination existant entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

#### Article 3.1.2 - La durée du travail et le temps de repos En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

La durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail.

Les dispositions, notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, aux temps de pause et au décompte des heures de travail, s'appliquent, ainsi que celles concernent les salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Le télétravail ne modifie ni la durée ni l'organisation du temps de travail du télétravailleur. Chaque salarié en télétravail s'engage à respecter les durées maximales de travail et de repos applicables.

Le télétravail ne peut générer aucune heure supplémentaire, sauf demande expresse de la direction.

Il est également entendu que, pendant les périodes de travail (maladie, congés, etc.), le salarié ne pourra pas télétravailler.

#### Article 3.1.3 - Le temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en coordination avec le salarié, les modalités horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur au sein du service.

Il résulte des dispositions légales que, si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

Le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel se définit comme le droit pour tout salarié, sans que cela puisse lui être reproché ou qu'il puisse être sanctionné, de ne pas être connecté à des outils numériques personnels matériels ou dématérialisés en dehors de son temps de travail habituel (c'est-à-dire en dehors de ses horaires de travail habituels) (c'est-à-dire en dehors de son emploi).

Ainsi, le salarié n'a pas l'obligation de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques et aux SMS, en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses temps de repos, ses congés, RTT et/ou arrêts de travail.

#### Article 3.1.4 - Équipements et usage des outils numériques et compatibilité du poste En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

Les principes suivants préconisent la mise en place d'outils numériques par l'employeur. Ce dernier doit informer le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles applicables au service, relatives à la protection des données personnelles (RGPD) et à la confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils numériques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Le salarié en télétravail doit se conformer à ces règles.

Les principes suivants de la hiérarchie des données relatives à l'usage des outils numériques et de la protection des données :

• établir un schéma de données relatives à l'usage des outils numériques ;

• mettre à disposition des salariés, des outils de travail adaptés et appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées.

Par ailleurs, le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace de travail lui permettant d'effectuer son activité dans des conditions adaptées. Il s'engage à :

• télétravailler dans un local en conformité avec les normes en vigueur et notamment les normes électriques ;

• effectuer son travail dans des conditions conformes aux règles d'hygiène, de sécurité et de confidentialité applicables à tout travailleur ;

• se consacrer à son activité hors de son temps de travail ;

• disposer d'une ligne internet haut débit, adaptée à la réalisation du télétravail.

Il peut être demandé au salarié de fournir à la direction, avant de débiter le télétravail, une déclaration sur l'honneur, par laquelle il atteste de disposer d'un espace de travail répondant à ces exigences ainsi qu'une assurance habitation/ responsabilité civile à jour.

L'employeur doit informer son salarié de la mise en place du télétravail dans le service.

#### Article 3.1.5 - La prise en charge des frais professionnels En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il s'applique ainsi au SPTI de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt du Service, après validation de l'employeur.

L'employeur peut, le cas échéant, décider de verser une aide forfaitaire. Celle-ci est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des limites prévues par la loi.

#### Article 3.1.6 - Le droit à la formation En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022

Il est rappelé que les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les salariés en télétravail de manière régulière peuvent bénéficier d'une formation appropriée sur les équipements techniques mis à leur disposition, et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

#### Article 3.2 - La fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié, conformément aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte le cas échéant, relatives au télétravail en vigueur dans le service.

Cette fréquence peut être exprimée, par exemple, en nombre de jours, fixes ou variables, par semaine, par mois ou par an.

Article 3.3 - Les règles en matière de santé et de sécurité en cas de télétravail

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail.

Le télétravail doit s'exécuter dans un espace de travail répondant à des normes d'hygiène, de sécurité et de confidentialité satisfaisantes et dans le respect des règles déontologiques.

L'employeur peut demander au télétravailleur de rédiger une attestation sur l'honneur pour attester de la conformité à la réglementation de l'installation électrique de ses lieux de résidence.

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail.

Enfin, l'employeur s'assure de la prise en compte des risques liés au télétravail, notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psycho-sociaux, qui sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et dans son plan d'action de prévention.

## Chapitre 4 L'accompagnement des salariés du SPSTI

Article 4.1 - Adaptation et formation du personnel encadrant et des collaborateurs

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le télétravail s'exerce dans le cadre de la relation collective de travail. Mis en place de manière régulière, il peut évoluer de la manière d'animer la communauté de travail.

Une relation de confiance est le préalable essentiel et constitue un préalable au télétravail est nécessaire pour une mise en œuvre réussie du télétravail. La définition d'objectifs clairs peut faciliter l'encadrement à distance.

Des formations sur le thème du télétravail peuvent être proposées à tous les salariés en télétravail (tant au personnel encadrant qu'au personnel non encadrant).

Article 4.2 - Prise en compte de situations particulières

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Article 4.2.1 - Les nouveaux salariés

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

L'intégration de nouveaux embauchés demande une attention particulière, qui peut nécessiter d'être renforcée dans le cadre du télétravail, pour garantir l'intégration dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu (apprentissage, montée en compétence, etc.).

Il peut être ainsi prévu de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

Article 4.2.2 - Les alternants

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Si la possibilité du télétravail est possible pour les alternants, celle-ci peut être adaptée pour garantir l'encadrement des salariés de l'alternant par son responsable, et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Article 4.2.3 - Les salariés en situation de handicap

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

La possibilité du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également conforme au principe de liberté volontaire. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours du médecin du travail. Il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.

L'employeur prend une attention particulière aux salariés en situation de handicap afin de ne pas créer de situation d'isolement du salarié de travail.

Il est rappelé qu'au niveau de la branche, l'accord conclu le 20 mai 2021 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévoit que, dans les zones où existe l'embauche d'un travailleur handicapé, le salarié doit être en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du service.

Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail, en fonction de la situation du handicap et des difficultés rencontrées, selon les recommandations du médecin du travail.

Article 4.2.4 - Les aidants familiaux

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le télétravailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositions et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant.

L'employeur prend une attention particulière au salarié aidant familial, afin de ne pas créer de situation d'isolement du salarié de travail.

Article 4.3 - La politique de gestion des ressources humaines

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Article 4.3.1 - Égalité femmes/hommes

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le télétravail s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre.

Article 4.3.2 - La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

La GEPP peut intégrer le télétravail, afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des métiers de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, à l'encadrement à distance, à l'organisation du travail au sein des équipes et à la prise en compte des technologies numériques du service.

L'éloignement physique du salarié en télétravail, des centres de décisions ou du manager, ne doit pas conduire à une situation de dépendance de pouvoir itinéraire et de relation salariale.

## Chapitre 5 La préservation de la relation de

## travail avec le salaire

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, les parties s'accordent sur l'état d'un dispositif partagé du 22 septembre 2020 relatif aux mesures d'isolement en télétravail et de prise en compte du télétravail de la communauté de travail. Une attention particulière doit alors être portée, non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Article 5.1 - Maintenir le lien social

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Il est important que le lien social entre les salariés soit maintenu, en maintenant en place, par exemple, des dispositifs ad hoc afin de maintenir les salariés du service.

Article 5.2 - Prévenir l'isolement

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Il est important de créer des temps de travail collectifs réguliers.

Le salarié en télétravail peut ressentir son isolement de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse bénéficier des dispositifs pour y remédier.

## Chapitre 6 Le dialogue social en situation de télétravail

Article 6.1 - La continuité du dialogue social

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Il est rappelé que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent en cas de recours au télétravail.

Les règles relatives aux négociations périodiques doivent être respectées en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail.

Article 6.2 - L'organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure nécessite d'adapter les modalités de mise en œuvre du dialogue social au sein du service, afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes.

Il est possible, selon la réglementation en vigueur, d'organiser des réunions d'entreprise à distance en l'absence d'accord spécifique, afin, notamment, de répondre à des situations particulières.

Les représentants élus du personnel et les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, conformément à la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux du service ou en télétravail.

## Chapitre 7 La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

En cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie)

ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement de poste de travail rendu nécessaire pour préserver la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la sécurité des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sont exclus du télétravail pour des raisons de sécurité ou de force majeure, les motifs liés à des circonstances particulières (exemples : garde d'enfants, rendez-vous médicaux, rendez-vous administratifs, etc.). Ces motifs relèvent en priorité des dispositions de jurisprudence (congés payés, RTT, jours de congés exceptionnels).

Article 7.1 - Anticiper les mesures pour assurer la continuité d'activité

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Afin de garantir la continuité de l'activité, il est utile d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Un accord d'entreprise ? ou, à défaut, la charte ? relative au télétravail doit prévoir les modalités et les modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Ainsi, il est conseillé de repérer en amont les activités télétravaillables, afin de faciliter la mise en place rapide du télétravail.

En l'absence d'accord collectif, le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les situations dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les représentants saisis de la branche ou du secteur des salariés, avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

Article 7.2 - Informer les salariés

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Compte tenu des circonstances de sa mise en place, le principe de confidentialité ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure.

Dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit. Cette information peut comporter, par exemple, la période prévue ou prévisible de télétravail, les modalités de mise en œuvre de l'organisation des conditions individuelles/collectives de travail (contacts utiles, organisation du temps de travail, organisation des échanges entre les salariés, entre les salariés et leurs représentants, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans le service, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.

Article 7.3 - Organiser le télétravail

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

L'employeur doit porter une attention particulière à l'application des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité des salariés concernés. Il veille à préserver les activités, et s'efforce d'éviter l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, en télétravail ou non.

Article 7.3.1 - Prise en charge des frais professionnels

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Il est rappelé que l'article 3.1.5 du présent accord relatif à la prise en charge des frais professionnels s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Article 7.3.2 - Modalités d'organisation du dialogue social

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Il est conseillé de prévoir un protocole de fonctionnement en cas

de cnoocnaeitrrs exnpelolceietns ou cas de force mrajuee sur le ftoomeninecnnnt des icannetss représentatives du personnel. Il puet anisi être ulite d'adapter, par arccod ctililocef de travail, ctnareies règles d'organisation du dgiloaue social, aifn d'en préserver la qualité et la continuité, en rreaocnut aux possibilités prévues par le cdoe du travail, en piliutcearr :

? aoidtaptn des modalités d'organisation des inormiatnfos et consultations, ansii que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;  
? aaiatdpton des règles de ciiactnommuon entre les salariés et luers représentants et/ou les représentants syndicaux, puor fiicletar l'exercice du doit syndical. À ce titre, la doicitem met, à dsisiptioon des iinintutstos représentatives du personnel, le matériel de caocunmtimion pntatmreet d'assurer les réunions dnas le cdare de l'exercice des fictonos de ses représentants.

Article 7.3.3 - Application des règles de droit commun en matière de relation de travail

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Les règles de dirot cuommn raeevitls à la reloaitn de tavaril s'appliquent aux stuaitnos de télétravail, y cpmoires en cas de cinnrcesotas eicxtleoelnpes et cas de frcoe majeure.

## Chapitre 8 Dispositions finales

Article 8.1 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le présent arccod est cnoclu puor une durée de trois ans.

Il pourra être révisé ou dénoncé seoln les doiioitspinn en vguiuer prévues par la loi à la dtae de révision ou de dénonciation.

Article 8.2 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## Avenant n 2 du 17 février 2022 relatif à la modification de l'annexe I de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FEC ? FO ; FSAS CGT,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

La csoiimsomn piriratae pemnaenrte de négociation et d'interprétation s'est réunie le 17 février 2022 puor négocier les rémunérations mmlniaies auennlels gtaenairs (RMAG) 2022.

À cette occasion, les pnertraiaes siucaox ont rappelé que

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Les prtieas rpeelpant que cet accord-cadre s'inscrit dnas le rsepct de pcipinre de l'égalité poiseonlsrleufe etrne les femmes et les hommes.

Article 8.3 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Les peitraneras suioacx cevoennnint que le cnenotu du présent accord-cadre conernce tuos les sirvcees et ne jftuiise dnoc pas de prévoir des dtsipoiions spécifiques teyps teels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 8.4 - Bilan

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Un blian des modalités de msie en ?uvre du télétravail au sien des seivces est présenté, à la cmomsoiisn priiatrae prneatnnee de négociation et d'interprétation, à l'issue des 3 ans prévus au présent accord.

Par ailleurs, la msie en pclae du télétravail driavet croinude les sirevces à isneurtar un siuvi du diiotipssf une fios par an.

Article 8.5 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 11 mars 2022*

Le présent accord-cadre, établi en vtreu des atelicrs L. 2221-2 et sanvtuis du cdoe du travail, est fiat en un nmobre safsuifnt d'exemplaires oniaigrux puor rimese à cuchnae des orosnatigains sgaitinares et dépôt dnas les cndinioots prévues par les atelcirs L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Présanse aplicrocma les formalités nécessaires, aifn d'obtenir l'extension du présent accord.

conformément à l'article 21 de la cetinovnon cctivolele nonaaltie des seircevs de santé au taivral interentreprises, ils dnvoeit se réunir chuqae année, et au puls trad le 28 février, puor déterminer l'évolution des rémunérations mmnieails aenneluls garanties, dnas une raisoloitrvean unique, tuotes cseasls confondues.

Or, snoauhatit doennr un cuop de pucoe à la RAMG du peid de gllrie (classe 1), ils décident, à cmtepor du 1er jevinar 2022, d'aligner le mtoannt de la RAMG de la calsse 1 sur culei de la csasle 2.

Ainsi, après le deriner paparahgre de l'annexe I de la citeonovon cvelciotle des screevis de santé au tarival interentreprises, qui se trminee par « les fatornmois ou l'expérience. », les pareetrians scaoux décident d'ajouter un pphgaarrae rédigé cmmoe siut :

« À cmpeotr du 1er jnivear 2022, le mnatont de la rémunération mailnmie alnuenle gaanrite de la csalse 1 est aligné sur cueli de la cslase 2.

Autrement dit, à cmepotr du 1er jieanvr 2022, le mnatot de la rémunération milmlane anenulle gaatnrie de la cslsae 1 srea idueqnite à cluei de la csalse 2 ».



# TEXTES SALAIRES

## Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La fédération CDFT santé et sociaux ; La fédération CTFC santé et sociaux ; La fédération de la santé et de l'action sloaice CGT ; Le syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), devenu syndicat national professionnel de la santé au travail (SNPST) par référendum et voté en assemblée générale extraordinaire le 22 janvier 2005,

### Article - Rémunérations des employés et des cadres

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

en application de l'article 21 de la convention, de l'article 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et de l'accord de travail annexé à l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail effectif du 24 janvier 2002, il a été convenu ce qui suit :

1. La valeur de référence du point servant de base de calcul, pour 2005, aux coefficients munitaires mesurés par les données correspondantes à chaque coefficient, prévus à l'article 22, est 7,602, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2004.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 7,754 à compter du 1er janvier 2005 (soit + 2,00 % par rapport à 2004).

Elle sert de base de calcul, pour 2005, aux coefficients mesurés par les données correspondantes à chaque coefficient, prévus à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion, pour 2006, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les coefficients munitaires garantis du personnel cadre sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2005, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum garanti, prévu à l'article 21, est porté à 15 604,50, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2005, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois.

Cette garantie comprend les éléments constitutifs de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La grille annuelle des coefficients 155, 160 et 165, comprend les éléments constitutifs de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22 est portée, pour l'année 2005, à :

- 16 000 au coefficient 155 ;
- 16 400 au coefficient 160 ;
- 16 800 au coefficient 165.

6. Il est précisé aux médecins spécialistes de santé au travail et aux médecins de l'assurance-maladie, au 31 décembre 2005, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, par conséquent, son

temps de travail effectif, au titre de l'année 2005, une rémunération globale annuelle au moins égale aux gains ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, par conséquent, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2005, pour qu'elle ne soit pas, selon le cas, inférieure à l'un ou l'autre de ces montants.

7. Les parties signataires du présent accord de travail décident par ailleurs que, pour 2006, la négociation sera conduite de telle sorte que, en cas d'accord, l'évolution des rémunérations maximales individuelles des employés et cadres avertis que médecins du travail et ceux des médecins du travail soit la même en pourcentage.

Fait à Paris, le 1er février 2005.

AXENNE : Employés

Appliqués minimaux garantis (en euros) par coefficient à compter du 1er janvier 2005 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (En application des dispositions de la convention collective du personnel des services infirmiers de médecine du travail du 20 juillet 1976)

(En euros)

Coefficient	MONTANT
135	(1)
140	(1)
150	(1)
155	(1)
160	1 240,64
165	1 279,41
170	1 318,18
175	1 356,95
180	1 395,72
185	1 434,49
190	1 473,26
195	1 512,03
205	1 589,57
225	1 744,65
245	1 899,73

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du SIMC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois).

Cadres (autres que médecins du travail)

Appliqués minimaux garantis (en euros) par coefficient et niveau à compter du 1er janvier 2005 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

(En application des dispositions de la convention collective du personnel des services infirmiers de médecine du travail du 20 juillet 1976)

JANVIER 2005 (en ?)

#### Position I

A : 1 965,05

B :

- Niveau I : 2 106,77

- Niveau II : 2 190,38

- Niveau III : 2 274,17

- Niveau IV : 2 358,30

## Position II

- A :  
- Nveiau I : 2 273,48  
- Naveiu II : 2 358,30  
- Naveiu III : 2 442,60  
- Niveau IV : 2 741,83

- B :  
- Nviaeu I : 2 442,60  
- Nveiau II : 2 527,96

## Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	Fédération CDFT santé et sacuoix ; Fédération CTFC santé et socuiaux ; Fédération de la santé et de l'action scialoe CGT ; Schniydat naaniotl pienroosnefsl des médecins du tvarail (SNPMT), devenu sdcaniyt santé au tvaiarl par référendum et vtoe en assemblée générale edixanorritrae le 22 jeavinvr 2005.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

Procès-verbal de la cmsismoion prraiaite tenue le 1er février 2005 en apilpoictan de l'article 4 de l'accord du 1er décembre 1986, modifié par anneavt n° 4 du 10 décembre 1998 réglant les dsioinspotis particulières aux médecins du travail

Considérant les dosinoiitpss prévues par l'article 4 neauovu de l'accord du 1er décembre 1986 modifié, reavteils à la détermination du motnnat de la vlaeur mnyoene annulele de la rémunération miinmale meullense du cnofeiifect 1 acpliplabe aux médecins du traiavl salariés des serivces etarnt dnas le cahmp d'application de la cenntovoin cetlovlcie nliantaoe du pnreonsl des srievces ipeierrtrnteens de médecine du tavrail du 20 jleliut 1976 :

" Le mntanot de la vuaelr monnyee allnnuee de la rémunération mainlime mlsenule crnaonespodrt au ciofcefceint 1 aailcpbple aux médecins du travail, tel qu'il est défini à l'article 3 qui précède, est fixé tuos les ans au 1er janvier. A cet effet, les pairtes sgtianraies se réunissent cuhqae année au crous du tmtirrese précédent.

En outre, à l'occasion de cette réunion annuelle, il srea coenvnu des ctonoidins dnas lqlesleues une réunion supplémentaire pourra, éventuellement, aiovr leiu " ;

Considérant que, par accrod du 18 février 2004, les ptiaers sgtniaaires ont pirs atce que la vauler mneynoe aulennele définitive de la rémunération minaimle du ccifenoeift 1 s'établissait à 3 608,44 au 1er jnveair 2004.

Les ontiaigosrnas ci-après, sgjiaentras de l'accord du 1er décembre 1986 ou y aaynt adhéré, réunies conformément aux diissnotpios prévues par l'article 4 de l'accord du 1er décembre

- Neaviu III : 2 638,81  
- Nviaeu IV : 2 751,55

- C :  
- Niveau I : 2 610,70  
- Nvaieu II : 2 698,13  
- Naveiu III : 2 807,42  
- Niveau IV : 2 919,65

## Position III

- A : 3 089,13  
B : 3 369,10  
C : 3 649,26

1986 modifié, aifn de déterminer le mntonat de la vuelar myenone anlulene de la rémunération mnilmae mulnselee du cnoficifiet 1 acbialpplle en 2005, décidant, après négociation, de merajor de 1,70 % la rémunération mniilmae meesullne définitive au ceifconifet 1 aiallpcbpe dpiues le 1er jenvair 2004, et ce à coemtrp du 1er jeavinvr 2005.

En conséquence, la rémunération maliinme mlselenue du cefoinifect 1, tllee que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à  $3\,608,44 \times 1,017 = 3\,669,78$  au 1er jveianr 2005 à la fios bsae sraevnt à la détermination de la gllrie des rémunérations mneimalis muleleness par ceffienfoit applicables, à cmtpoer du 1er jaienvr 2005, par les scvieers iertnepteenirrs de santé au tvraial concernés, et bsae de négociation puor les rémunérations mlimaeins 2006.

Eles décident par aielurls que, puor 2006, la négociation srea cndotiuue de telle srtoe que, en cas d'accord, l'évolution des rémunérations mealiimns cloeovitnnnlnes des médecins du taavirl et cllee des auetrs plneonress (employés et cdares aeturs que médecins du travail) siot la même en pourcentage.

Le présent procès-verbal srea déposé à la drioteicn départementale du tvraial et de l'emploi.

Fiat à Paris, le 1er février 2005.

Rémunérations meniialms melselenus (en euros) par ceffconeift (à cpetomr du 1er jinvaer 2005) puor une durée de tairval efeitfcf de 35 hueres par semaine

La rémunération miinmlae mlselenue au coffinccfeet 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 669,78 au 1er jvnier 2005, la gillre csertdnrponoae est la sutnivae :

CIEOGRTAE	COIFENECIFT	JIVEANR 2005 (en euros)
1		
Pdenat les 6 piemrers mios	0,9	3 302,80
Après 6 mios de présence dnas		
le srvicee	1,0	3 669,78
2		
A praitr de l'embauchage ou		
de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 403,74
Après 5 ans de présence dnas		
le srcieve	1,3	4 770,71
Après 10 ans de présence dnas		

le secirve	1,4	5 137,69
------------	-----	----------

Après 15 ans de présence dnas		
le svrceie	1,55	5 688,16

## Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	Fédération CDFT santé et saiooux ; Fédération CTFC santé et scoioux ; Fédération de la santé et de l'action solcaie CGT ; Snyidact nnaoaitl des perfsinslnoeos de la santé au tiarval (SNPST).

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2006

Etrne les soussignés, il a été décidé ce qui siut :

1. La veluar de référence du piont aaynt svrei de bsae de calcul, puor 2006, aux apeneotmipts minmia mnleseus gatairns canodrrnpsot à cqaue cfinoeicft prévus à l'article 22 est 7,92 Euros, veluar du piont en vegiuur deupis le 1er jaiavr 2006.

2. Après négociation, la vlauer de référence du ponit est fixée à 8,07 Eruos à cetmopr du 1er jniaevr 2007 (soit + 1,90 % par rarpopt à 2006).

Elle sret de bsae de calcul, puor 2007, aux amnteniptpeos miimna mneeuless gaiatrn coenarsdnrpot à cuhaqe cfneioeicft prévus à l'article 22, qui s'établissent conformément au taalebu ci-annexé ; elle sreivra en ourte de bsae de discussion, puor 2008, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les anepmpntetios mmniia gnraitas du psonnerel cdare (hors médecins du travail) snot majorés dnas les mêmes pponrtrois à ctomper du 1er jvaievr 2007, en aiotipalcn des diosipotsns de l'article 21, et s'établissent conformément au teaablu ci-annexé.

4. Le saalire mmnium pnornoieisfel garanti, prévu à l'article 21, est majoré de 3 %, ce qui le ptroe à 16 921,36 Eruos en 2007, hors la pimre d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à cmotper du 1er jiveavr 2007, puor une année entière de présence ou, à défaut, pro rtaa temporis, sur la bsae de 151 h 67 de tivraal etiefcft par mios ; ce saraile mminium peirnfssoenol gaatrni csnteuotra de fctao la gaaintre annellue alappblice en 2007 aux cnciifoeets 135 et 140.

Cette gtnraie crmpenod les éléments prnmaentes de la rémunération et la mtajarioon de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La gaatrnie aellnnue des ccifotefneis 150 à 165 aclaiplbpe en 2007, coermppnat les éléments pmnetneras de la rémunération et la maaroajtjn de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, est portée rtseepvecimnt à :

- 17 150 Erous au cecfineioft 150 ;
- 17 250 Eours au cecnfieioft 155 ;
- 17 400 Euors au cefeiofinct 160 ;
- 17 600 Erous au cfieenfcoit 165.

6. Il adrenrpaitpa aux scerives iernnreteesipts de santé au taivral eyumrellops de s'assurer, au 31 décembre 2007, que cachun des salariés concernés arua bein perçu, poenmtionoernelrplt à son tpmes de tairavl effectif, au trite de l'année 2007, une rémunération globlae anelulne au mions égale aux graaients cidessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, peliptrelmnrnonnooet au tpmes de tairavl effectif, la rémunération galoble alelnune ecvtfeimnefet versée au titre de l'année 2007, puor qu'elle ne siot pas, sleon le cas, inférieure à l'un ou l'autre de ces montants.

7. La vleuar myenone annuelle de la rémunération mimnilae melseunle du ceciinnoffet 1 anayt svrei de bsae de calcul, puor

2006, à l'échelle des rémunérations mamnilies abcapplice aux médecins du travail, est 3 748,68 Euros, vualer mennoye en viguer dieups le 1er jnvievr 2006.

Elle est majorée de 1,90 % à cotepmr du 1er jeavavr 2007.

En conséquence, la rémunération mianmlie mlesusnee du cicfeofeint 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à : 3 748,68 x 1,0190 = 3 819,90 Eours au 1er jveavr 2007, à la fios bsae sevavrnt à la détermination de l'échelle des rémunérations miilmnaes mselnuees par cieffeoint applicables, à ctmpeor du 1er jievavr 2007, par les svreecis ierernpntiersets de santé du tivraal concernés (voir taalebu ci-annexé), et bsae de négociation puor les rémunérations mmniiaels 2008.

8. Des dinssicouss anyat puor ojbte d'étudier la possibilité de fiexr cuhaqe année, dnas le cdare des négociations sailraelas conventionnelles, les indemnités kilométriques et les indemnités puor " frais de msiison " deus aux salariés des scvreeis amenés à se déplacer dnas l'exercice de luer activité professionnelle, seornt engagées dnas le cranout du 1er timsrtree 2007.

9. Une réunion destinée à fiare le piont sur les rémunérations mnlnmaies cneeeniotvllonns 2007 se trienda au début du mios de julleit 2007.

Fiat à Paris, le 12 décembre 2006.

### ANNEXE I

#### Employés

Aioptpmnteens mniima griatans par cnefiiefot à copemtr du 1er jvnaevr 2007

Aneoneitmptps puor une durée de taiavr l'icfeftf de 151,67 hreus par mios en alpiacotin des dosoptiisins de la cnetvoion ccvtielole du penneosrl des srieevcs isetenepneirrtrs de médecine du tiaavr du 20 jeluilt 1976.

(En euros)

CIEOECCFFINT	JIAVNER 2007
135	(1)
140	(1)
150	(1)
155	(1)
160	1 291,20
165	1 331,55
170	1 371,90
175	1 412,25
180	1 452,60
185	1 492,95
190	1 533,30
195	1 573,65
205	1 654,35
225	1 815,75
245	1 977,15

(1) S'assurer, puor ces coefficients, de la veluar du SIMC applicable, bsae 35 hurees de taavr l'efiectff par senmaie (ou 151 h 67 par mois).

Cdaers (autres que médecins du travail)

Aeeiptpmntons mnmiia griatans par pootiisn et nvaieu à cmtepor du 1er jenvavr 2007

Apotnpeitmens puor une durée de triavr l'ieftfcf de 151,67 hreues par mios en aioptclpain des dtisoisnps de la cionnovetn

Jvianer 2007 (En euros)

**Position I**

A : 2 045,26

B :

- neviau I : 2 192,76

- nieavu II : 2 279,78

- naeivu III : 2 366,99

- nveiau IV : 2 454,56

**Position II**

A :

- nvaieu I : 2 366,27

- naeviu II : 2 454,56

- nivaeu III : 2 542,29

- naveiu IV : 2 853,74

B :

- nviaeu I : 2 542,29

- naievu II : 2 631,14

- naeivu III : 2 746,51

- neviau IV : 2 863,86

C :

- niaevu I : 2 717,25

- neaviu II : 2 808,25

- naeivu III : 2 922,00

- niveau IV : 3 038,81

**Position III**

**Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas**

Signataires	
Patrons signataires	Le cntere irenevtciess de santé et de médecine du tiraavl en ertnrneispe (CISME),
Syndicats signataires	La fédération santé et sacoiux CDFT ; La CFE-CGC ; La fédération santé et sauoicx CTFC ; La fédération de la santé et de l'action scailoe CGT ; Le syandcit ntinaaol des pissfleorneos de la santé au trviaal (SNPST),

*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Champ d'application

Les dpnisoitoss du présent arcocd ceennocrnt les srevices irtenetrnseepis de santé au tvaairl (SIST) (1) visés par l'article

A : 3 215,21

B : 3 506,61

C : 3 798,20

Médecins du travail

Rémunérations miienmals meuelnelss par ceefncoiift à cmpoetr du 1er jnaievr 2007

Rémunérations puor une durée de tviaarl efietfcf de 35 heerus par smeaine en ailoticpapr des diistiospnos de la cnvotonein cltovilece du pnroeenl des siceevrs itnpsierneerrtes de minecede du tiraval du 20 jelilut 1976.

La rémunération mamnliie mleslenue au ceioficefnt 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 819,90 Euors au 1er jaivner 2007, la grlile caodenrsnotpre est la sntauvie : Coffniceeit Javiner 2007 (en ?)

**Catégorie 1:**

- paendnt les 6 preereims mios 0,9

3 437,91

- après 6 mios de présence dnas le Sirevce  
1,0  
3 819,90

**Catégorie 2:**

- à partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2

1,2

4 583,88

- après 5 ans de présence dnas le Service

1,3

4 965,87

- après 10 ans de présence dnas le Sercvie  
1,4  
5 347,86

- après 15 ans de présence dnas le Sicerve  
1,55  
5 920,85

1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 obrocte 1976. Le présent acrocdd s'applique à l'ensemble des salariés des SSIT définis ci-dessus, qlleue que siot la nrutae de luer cnoratt de travail.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

**Chapitre Ier : Généralités, définitions**

Article 1.1 - Lieu d'attachement  
*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Le lieu d'attachement est le cnrtee du SSIT auquel le salarié est affecté. Fixé par le ctaront de travail, il cstnietue en prpicine le pniot de départ et de roteur sevarnt au caucll des indemnités de déplacement.

Article 1.2 - Définition du déplacement  
*En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007*

Il y a déplacement lqsurue le salarié aoccllpmt une msoiisn

extérieure à son lieu d'attachement, qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu (exemples : dans une entreprise, dans un centre fixe annexe, dans un centre mobile...).

Les frais de déplacement, de transport et d'hébergement liés à un déplacement professionnel conduisant un salarié à exercer son activité en dehors du champ de compétence géographique du service, sont remboursés, avec l'accord préalable de la direction du service, sur présentation des justificatifs (documents originaux), selon les modalités (moyens de transport utilisés, niveau de remboursement...) en vigueur dans le service.

## Chapitre II : Conditions de remboursement

### Article 2.1 - Indemnisation des frais de déplacement En vigueur étendu en date du 12 juin 2014

#### 2.1.1. Principe

Tout déplacement professionnel donne lieu à imputation des frais correspondants.

Ce principe vise, d'une part, les déplacements effectués dans le cadre de l'activité habituelle, d'autre part, les déplacements exceptionnels effectués en dehors du territoire couvert par la compétence géographique du service.

Si la prise de poste se fait dans un lieu autre que le centre d'attachement, les indemnités sont calculées sur la base du trajet entre le centre d'attachement et le lieu de la prise de poste.

#### 2.1.2. Déplacement en train, métro, tram ou bus

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur la base du tarif de seconde classe de la SNCF.

Les frais de transport par métro, tram et bus sont également remboursés.

#### 2.1.3. Véhicule personnel

Les personnes devant, pour les besoins du service, faire usage d'un véhicule leur appartenant sont indemnisées sur la base des taux fixés au tableau suivant.

Il est rappelé que, pour utiliser un véhicule personnel à des fins professionnelles, une souscription de garantie du contrat d'assurance est obligatoire.

La tarification des indemnités kilométriques se fait en s'appuyant notamment sur les tableaux d'évolution publiés dans les revues spécialisées. Les indemnités kilométriques sont indemnisées au nombre de kilomètres réellement effectués.

Leurs modalités sont discutées et fixées dans le cadre de la négociation aléatoire sur les rémunérations minimales conventionnelles.

Outre les indemnités kilométriques ainsi définies, sont également remboursés les éventuels frais de stationnement et de péage liés au travail.

Les pièces justificatives (documents originaux) jointes à la note des frais ainsi engagés sont présentées, par le salarié concerné, à la direction du SSTI.

#### 2.1.4. Déplacements exceptionnels

### Article 2.2 - Indemnité de repas En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Une indemnité est due dans le cas où le repas est pris hors du lieu d'attachement ou du domicile.

Le montant de cette indemnité, applicable au 1er janvier 2022, est fixé à 18 €.

Les pièces justificatives (documents originaux) jointes à la note des frais ainsi engagés sont présentées, par le salarié concerné, à la direction du SSTI.

### Article 3.1 - Caractère impératif de l'accord En vigueur étendu en date du 21 mai 2008

Le présent accord a un caractère impératif et, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du décliné de l'article L. 132-23 du code du travail.

Il est insaisissable de la CCN, dont il constitue un avenant.

### Article 3.2 - Durée En vigueur étendu en date du 21 mai 2008

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er janvier 2008.

Les modalités des indemnités définies ci-dessus sont discutées et fixées dans le cadre de la négociation aléatoire sur les rémunérations minimales conventionnelles.

### Article 3.3 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 21 mai 2008

Les modalités de révision et de dénonciation de tout ou partie de cet accord sont celles prévues par la convention collective non laïc (art. 3 et 4).

### Article 3.4 - Dépôt En vigueur étendu en date du 21 mai 2008

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires ouverts pour être à la disposition des représentants syndicaux et déposés dans les délais prévus par l'article L. 132-10 du code du travail.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9) qui prévoient que la négociation aléatoire s'applique sur les salaires visés également à définir et préciser les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 16 avril 2008, art. 1er).

Entre les signataires, il a été décidé ce qui suit :

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2007, aux amendements minimaux mensuels garantis conformément à chaque convention prévue à l'article 22, est de 8,07 €, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2007.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,2516 € à compter du 1er janvier 2008 (soit + 2,25 % par rapport à 2007).

Elle sert de base de calcul, pour 2008, aux amendements

## Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	Fédération CDFT santé et sociaux ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération CTFC santé et sociaux ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Sacyidnt national des professionnels de la santé au travail (SNPST).

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007

mmiina mulesens gitnraas crrnpanosodet à caqhue cfceoinfeif prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tlabaeu ci-annexé ; elle srervia en outre de bsaee de discussion, puor 2009, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les aompnetnetips mminia garnatis du psennerol cdrae (hors médecins du travail) snot majorés dnas les mêmes poriotnpros à ctepomr du 1er jaenivr 2008, en aopapicltin des dtoisoiipsns de l'article 21, et s'établissent conformément au tlabaeu ci-annexé.

4. Le sraaile mminuim pseserfinonol garanti, prévu à l'article 21, est majoré de 2, 25 %, ce qui le potre à 17 302, 09 ? en 2008, hros la prmie d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce à cmeotpr du 1er jevniar 2008, puor une année entière de présence ou, à défaut, pro rtaa temporis, sur la bsaee de 151, 67 hreues de taairvl eitfecf par mios ; ce slaraie mminuim proeosinnsfel gtarnai ctueriotnsa de fcato la gnitarae anullnee aipcabplle en 2008 aux ceientfocifs 135 et 140.

Cette gntaarie copenmrd les éléments panrtemens de la rémunération et la mtoriojaan de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La giaratne alnnluee 2008 des ceitcfineofs 150 à 165, cpnomaenrt les éléments ptneemars de la rémunération et la mriaotjaan de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève rntempieescvet à :

? 17 535, 72 ? au cnifeieefcot 150 ;  
 ? 17 635, 87 ? au cicneofefit 155 ;  
 ? 17 791, 10 ? au cnifeicoeft 160 ;  
 ? 17 996, 40 ? au coienecffit 165.

6. Il aendiarppa aux sircvees iperertnteesins de santé au tvaial eroypelmus de s'assurer, au 31 décembre 2008, que ccauhn des salariés concernés arua bein perçu, poteelnmpornloeirnt à son tmpes de tiaavrl effectif, au ttire de l'année 2008, une rémunération glbloae alnenlue au mnios égale aux garteinas ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, pletireonnermpoonlt au tmeps de taavrl effectif, la rémunération glalboe aelnulne etfeecvimfent versée au titre de l'année 2008, puor qu'elle ne siot pas, seoln le cas, inférieure à l'un ou l'autre de ces montants.

7. La valuer menyone anelnlue de la rémunération mmainle mlneselue du ciffoeniect 1 anayt srvei de bsaee de calcul, puor 2007, à l'échelle des rémunérations mnaielims aaelcpibpls aux médecins du travail, est 3 819, 90 ?, vluaer monenye en vgiuuer depius le 1er jneavir 2007.

Elle est majorée de 2, 25 % à cotpemr du 1er jvneair 2008. En conséquence, la rémunération mlaimne msleulene du cenifcoeft 1, tlele que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établît à  $3\,819,90 \times 1,0225 = 3\,905,85$  ? au 1er jienvar 2008, à la fios bsaee snverat à la détermination de l'échelle des rémunérations mlneimas mullneeses par cieonfcefif applicables, à cemptor du 1er jeavinvr 2008, par les secivers iternnistrepenes de santé au tvaial concernés (voir tbaaeu ci-annexé), et bsaee de négociation puor les rémunérations mmiieans 2009.

9. Une réunion destinée à fraie le point sur les rémunérations maneilmis cntnvnloleoneeis 2008 se tirdena au début du mios de jellit 2008.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2007*

Appointments mimnia grniatas par cicnoeiefft à cmopetr du 1er jneviar 2008  
 Employés

Appointments puor une durée de tvaaril etfcifef de 151, 67 herues par mios en aaitlcoppa des ditonpissois de la covntoinen colvictetele du perneosnl des scvieres ineneereprstrtis de médecine du taarvl du 20 julleit 1976.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
135	(1)
140	(1)
150	(1)

155	(1)
160	1 320, 26
165	1 361, 51
170	1 402, 77
175	1 444, 03
180	1 485, 29
185	1 526, 55
190	1 567, 80
195	1 609, 06
205	1 691, 58
225	1 856, 61
245	2 021, 64

(1) S'assurer, puor ces coefficients, de la vaelur du SIMC applicable, bsaee 35 hreues de tirvaal efeifctf par senimae (ou 151, 67 heuers par mois).

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointments puor une durée de taviarl ectefiff de 151, 67 hreues par mios en aiptlioapcn des dositipsnios de la cneotnivoon cvcleiltoe du pnerosel des sircvees ireetseinpnrres de médecine du tvaaril du 20 jlleuit 1976.

JAEIVNR 2008 (en ?)

### Position I

A : 2 091, 28

B :

- Naiveu I : 2 242, 10
- Niveau II : 2 331, 08
- Niveau III : 2 420, 25
- Niveau IV : 2 509, 79

### Position II

A :

- Naveiu I : 2 419, 51
- Neaviu II : 2 509, 79
- Nvaieu III : 2 599, 49
- Niveu IV : 2 917, 95

B :

- Nvaeiu I : 2 599, 49
- Nevaiu II : 2 690, 34
- Neivau III : 2 808, 31
- Neivau IV : 2 928, 30

C :

- Nievau I : 2 778, 39
- Nvaieu II : 2 871, 44
- Niveu III : 2 987, 75
- Niveau IV : 3 107, 18

### Position III

A : 3 287, 55

B : 3 585, 51

C : 3 883, 66

Médecins du triaval

Rémunérations puor une durée de tvaairal efetifcf de 35 heures par sneiname en alpticiaopn des dtosiinpsos de la conitneovon ctlicevolie du pnsreuel des svireces isenetpienrrres de médecine du taarvl du 20 jliuelt 1976.

Rémunérations puor une durée mlnaiime mllesnuee au cinefcoeft 1, tlele que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissent à 3 905, 85 ? au 1er jneaviv 2008, la glirle coeprsdanontre est la svnauite :

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
1		
-pendant les 6 premiers mois	0,9	3 515,27
-après 6 mois de présence dans le service	1,	3 905,85

2		
-à partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 687,02
-après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 077,61
-après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 468,19
-après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 054,07

## Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La fédération santé et sociaux CDFT ; La fédération santé et sociaux CFTC,

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2009

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2008, aux aménagements mensuels globaux prévus à l'article 22, est de 8,2516 €, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2008.

2. Après négociation, compte tenu des décisions prises :

premièrement, d'élargir l'éventail des coefficients applicables aux différents échelons prévus par l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois, pour, dans le cadre de l'intégration des métiers issus de la pluridisciplinarité, ajouter à la grille des classifications la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;

deuxièmement, en application de la clause dite de revoyure, prévue à l'article 9 de l'accord de salaires du 21 décembre 2007, aux termes de laquelle « une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations mensuelles conventionnelles 2008 se tiendra au début du mois de juillet 2008 », d'accorder une compensation au titre de 2008, applicable à l'ensemble des rémunérations conventionnelles, se décomposant, d'une part, en une indemnité forfaitaire égale à 120 € bruts, d'autre part, en une augmentation de la valeur du point de 0,65 %, l'une et l'autre prenant effet au 1er janvier 2009 ;

troisièmement, de fixer l'augmentation de la valeur du point à 1,5 % pour 2009 :

la « grille annuelle 2008 » comportant les éléments fondamentaux de la rémunération et, pour ceux des salariés auxquels elle est applicable, la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, est majorée de 120 € bruts, par ailleurs une fois, au 1er janvier 2009, quelle que soit la catégorie à laquelle s'appliquent les salariés ;

la valeur de référence du point applicable à compter du 1er janvier 2009 s'établit à 8,4298 € (8,2516 € × 1,0065 × 1,015), selon les règles en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008, ce qui signifie que, selon les termes de l'accord du 20 janvier 2009, la nouvelle valeur du point est de 8,4298 € (1) ;

conformément aux termes de l'accord du 20 janvier 2009, l'application de la nouvelle classification ne peut entraîner une diminution des rémunérations mensuelles calculées sur la base des échelons conventionnels antérieurs.

En application et / ou dans le cadre de ces décisions :

1. Le salaire mensuel garanti, fixé à 17 302,09 € en 2008 par l'accord de salaires du 21 décembre 2007, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois, calculé à partir de la « grille annuelle » applicable en 2008 aux coefficients 135 et 140.

Cette « grille annuelle 2008 », qui reprend les éléments fondamentaux de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'établit donc désormais, compte tenu de la compensation prévue par le présent accord, à 17 302,09 € + 120,00 €, soit 17 422,09 €.

2. La « grille annuelle 2008 » des coefficients 150 à 165, comportant les éléments fondamentaux de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élevait à 17 535,72 € au coefficient 150, à 17 635,87 € au coefficient 155, à 17 791,10 € au coefficient 160 et à 17 996,40 € au coefficient 165. Compte tenu de l'accord signé, elle s'établit donc désormais, respectivement, à :

17 535,72 € + 120,00 €, soit 17 655,72 € au coefficient 150 ;

17 635,87 € + 120,00 €, soit 17 755,87 € au coefficient 155 ;

17 791,10 € + 120,00 €, soit 17 911,10 € au coefficient 160 ;

17 996,40 € + 120,00 €, soit 18 116,40 € au coefficient 165.

3. Pour tous les autres salariés, employés et cadres, la « grille annuelle 2008 » censurée à la rémunération mensuelle conventionnelle due au titre de l'année 2008 majorée de 120,00 €.

Il appartient aux services intéressés de santé au travail d'assurer de s'assurer qu'au titre de l'année 2008, chacun des salariés concernés a bien perçu, pour l'ensemble de son temps de travail effectif, une rémunération globale au moins égale à la « grille annuelle 2008 » censurée à son échelon prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, par l'application au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effective versée au titre de l'année 2008, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

4. La nouvelle valeur du point de 8,4298 € sert de base de calcul, pour 2009, aux aménagements mensuels globaux des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres (autres que médecins du travail) concernés par l'accord, prévus à l'article 21, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion, pour 2010, aux négociations prévues à l'article 21.

5. Le salaire mensuel personnel garanti annuellement, prévu à l'article 21, est majoré de 2,16 % (100 × 1,0065 × 1,015 = 102,16), ce qui le porte à 17 675,82 € en 2009, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2009, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois.

Cette grille reprend les éléments fondamentaux de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

6. À partir du 1er janvier 2009 et à la date de mise en œuvre de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois, en vertu de la convention collective du personnel des services hospitaliers de santé au travail du 20 juillet 1976, pour chaque service, les rémunérations mensuelles conventionnelles des personnels autres que les médecins du travail sont fixées, pour l'année 2008, par l'accord de salaires du 27 décembre 2007, majorées de 2,16 %, la valeur du point servant de base de calcul s'établissant à 8,2516 € × 1,0065 × 1,015, soit 8,4298 €, comme précisé au point 2, 3e alinéa, du présent accord.

On tuouvrera en aenxne du présent arcocd les tbauleax correspondants.

7. La vaelur mnyneoe anInleue de la rémunération mnimalie mueselnle du cefoncfieit 1, aanyt servi de bsae de calcul, puor 2008, à l'échelle des rémunérations mlniaiem acpblalipe aux médeciens du tiavarl est de 3 905, 85 ?, veaulr monyene en vguiuer dupies le 1er jeivanr 2008.

Compte tenu, d'une part, de l'augmentation de 0, 65 % décidée, puor 2008, au titre de la cslaué de revoyure, d'autre part, de l'augmentation de 1, 5 % décidée puor 2009, l'une et l'autre prnaent efeit au 1er javeinr 2009, la veaulr meonnye anullene de la rémunération mnmaliee mlnlueese du cneceofiift 1 tllee que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986 , s'établit à :

$3\ 905,85 \times 1,0065 \times 1,015 = 3\ 990,21$  ? au 1er jvianer 2009

à la fios bsae snavret à la détermination de l'échelle des rémunérations mimiaens mleeneusls par ceoicfeifnt applicables, à ceotpmr du 1er jenviar 2009, par les scevries itteererrnnpseis de santé au tiraval concernés (voir tbeaalu ci-annexé), et bsae de négociation puor les rémunérations mimeilans 2010, dnas l'hypothèse où, ceneriaotrmt à la volonté cummone des panritre eas saoux de la branche, on ne pevnradrait pas, avant la fin de l'année 2009, à la ccolonsiun d'un aocrcd ptenemart d'intégrer les epolims de médeciens du taviral à la nvoellue glrile des classifications.

8. Il est rappelé que les petrniaraeas sacuoix de la branche, snatiigaers ou non du présent accrod de siealars du 20 jineavr 2009, pirs en acpitoan de l'accord du 20 jinaevr 2009 raltief à la révision des ctcaiiifnlsoas des emplois, snot déterminés à prirosuuve lures négociations aevc la volonté d'aboutir à un accrod glbaol cvoanrut l'ensemble des pnnoeelsrs des svireces ienetneerisrpts de santé au tvraail avant la fin du mios de mras 2009.

9. Une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations mniemlias ctilnoonleevens 2009 se tredina au début du mios de semepbre 2009.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2009*

### ANNEXE

Appointements mmniaa giaartns muelmnlenseset et aemunlneentl par ceififoecnt à cpeomtr du 1er javeinr 2009 puor une durée de traaivl eetfciff de 151, 67 hreues par mios

#### Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie anelunle
255	1 379, 91	17 966, 43
260	1 406, 96	18 318, 62
265	1 434, 02	18 670, 94
270	1 461, 08	19 023, 26
275	1 488, 14	19 375, 58
280	1 515, 19	19 727, 77
285	1 542, 25	20 080, 10
290	1 569, 31	20 432, 42
300	1 623, 42	21 136, 93
305	1 650, 48	21 489, 25
310	1 677, 53	21 841, 44

#### Techniciens et agntes de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie anllnuee
320	1 731, 65	22 546, 08
325	1 758, 71	22 898, 40
330	1 785, 76	23 250, 60
340	1 839, 88	23 955, 24
350	1 893, 99	24 659, 75
360	1 948, 10	25 364, 26
375	2 029, 28	26 421, 23
380	2 056, 33	26 773, 42
385	2 083, 39	27 025, 74

Cadres (autres que médeciens du travail)

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009
410	2 218, 67
435	2 353, 96
455	2 462, 19
490	2 651, 59
525	2 840, 99
620	3 355, 07
675	3 652, 70
735	3 977, 38

Rémunérations mealmniis mslulneees par cfiefcnoeit à cpomter du 1er jenvair 2009 puor une durée de tvarial etcifeff de 35 hreues par sneaime

Médeciens du tvarail

La rémunération mimnlaie mneusllee au cicoeifnt 1, tlele que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 990, 21 ? au 1er jvenair 2009, la glrile cenptsordrnoae est la sanvtuie :

(En euros.)

	COEFFICIENT	JANVIER 2009
Catégorie 1 :		
Pendant les 6 piremers mios	0, 9	3 591, 19
Après 6 mios de présence dnas le scviree	1,	3 990, 21
Catégorie 2 :		
A priatr de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1, 2	4 788, 25
Après 5 ans de présence dnas le scievre	1, 3	5 187, 27
Après 10 ans de présence dnas le siercve	1, 4	5 586, 29
Après 15 ans de présence dnas le svcriee	1, 55	6 184, 83

Appointements miimna ginatras mensuellement et aumlélennnet par cceeiifnoft

Grille aaciplblpe du 1er jienvar 2009 à la dtae de msie en orvuee



de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des coefficients des emplois relevant de la convention collective du personnel des services de santé au travail du 20 juillet 1976, pour le service, pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois.

Base de calcul : valeur du point de 8,4298 ?.

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie annuelle
135	(1)	17 675,82
140	(1)	17 675,82
150	(1)	17 914,49
155	(1)	18 016,80
160	1 348,77	18 175,39
165	1 390,92	18 385,12
170	1 433,07	18 658,57
175	1 475,22	19 207,36
180	1 517,36	19 756,03
185	1 559,51	20 304,82
190	1 601,66	20 853,61
195	1 643,81	21 402,41
205	1 728,11	22 499,99
225	1 896,71	24 695,16
245	2 065,30	26 890,21

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du SIMC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois).

## Avenant du 2 février 2009 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La fédération santé et saucix CDFT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sliaoce CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CTFC ; Le syndicat national des perinsofnloses de la santé au travail.

Article 1 - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2009

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, abapilples depuis le 1er janvier 2008, ne sont pas modifiés, et, en conséquence, demeurent fixés comme suit au 1er janvier 2009 :

- ? véhicule amultiuobe ou myoottletce de 5 CV ficasux et mnios : 0,37 ? par kilomètre ;
- ? véhicule aimluobtoe ou mtyltoctcoee de 6 et 7 CV fscaux : 0,40 ? par kilomètre ;
- ? véhicule aloubtomie ou mttlcoeytoce de 8 CV fuasicx et puls : 0,41 ? par kilomètre ;
- ? coumyeltcor (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,22 ? par kilomètre ;
- ? vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,28 ? par

## Accord du 1er février 2010 relatif aux

Cadres (autres que médecine du travail)

(En euros.)

	NIVEAU	MONTANT
Position I		
A		2 136,45
B	I	2 290,53
	II	2 381,43
	III	2 472,53
	IV	2 564,00
Position II		
A	I	2 471,77
	II	2 564,00
	III	2 655,64
	IV	2 980,98
B	I	2 655,64
	II	2 748,45
	III	2 868,97
	IV	2 991,55
C	I	2 838,40
	II	2 933,46
	III	3 052,29
	IV	3 174,30
Position III		
A		3 358,56
B		3 662,96
C		3 967,55

kilomètre.

Une réunion destinée à faire le point sur l'évolution réelle du prix de revient kilométrique se trndiea au début du mois de stpmbrree 2009.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2009

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 13,28 ? à compter du 1er janvier 2009.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2009

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est iiodbclaisne de la cnooetivn cvilloetce dnnt il ctousnie lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du drneier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2009

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vtreu des arlcets L. 2221-2 et stavians du code du travail, est fait en un nombre sfusafint d'exemplaires ouriaingx pour reimse à cncahue des otagnsiorians siearatgins et dépôt dans les cnooidtnis prévues par les aiecltrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

## salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FFS CDFT ; La FSS CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

1. La valeur de référence du point, ayant servi de base de calcul, pour 2009, aux appointements mensuels graiatns cornaodprst à chaque coefficient prévus à l'article 22, est de 8,4298 €, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2009.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,5141 € à partir du 1er janvier 2010 (soit + 1 % par rapport à 2009).

Elle sert de base de calcul pour 2010 aux appointements mensuels garnis consonnément à chaque coefficient prévus à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle sert de base de calcul de discussion pour 2011, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minimaux garantis (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2010, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum garanti, prévu à l'article 21, est porté à 18 260,74 € (soit + 3,3 % par rapport à 2009), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2010, pour une année entière de présence, ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum possède un caractère garanti.

Cette garantie comprend les éléments peamtnrs de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La grille de salaire 2010 des coefficients 140 à 170, comprend les éléments pearnets de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

18 402,71 € au coefficient 140 ;  
18 615,22 € au coefficient 150 ;  
18 721,53 € au coefficient 155 ;  
18 831,58 € au coefficient 160 ;  
18 956,60 € au coefficient 165 ;  
19 126,15 € au coefficient 170.

6. Il est prévu aux services pérennes de santé au travail de s'assurer, au 31 décembre 2010, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, conformément à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2010, une rémunération globale annuelle au moins égale à la grille de salaire 2010 correspondante à son salaire prévu ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, pour l'année 2010, le montant de son salaire effectif par la rémunération globale annuelle effective versée au titre de l'année 2010 pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération mensuelle calculée sur la base de calcul, pour 2009, à l'échelle des rémunérations mensuelles des médecins du travail, est de 3 990,21 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2009.

Elle est majorée de 1 % à compter du 1er janvier 2010.

En conséquence, la rémunération mensuelle de référence, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à 3 990,21 x 1,01 = 4 030,11 €, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations mensuelles applicables, à compter du 1er janvier 2010, par les services publics de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé) et base de négociation pour les rémunérations mensuelles 2011.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Annexe  
Médecins du travail

Rémunérations mensuelles calculées sur la base de calcul à compter du 1er janvier 2010 pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine

La rémunération mensuelle calculée sur la base de calcul, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 4 030,11 € au 1er janvier 2010, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	RMN
Catégorie 1		
Pendant les 6 premières mois	0,9	3 627,10
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 030,11
Catégorie 2		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 836,13
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 239,14
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 642,16
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 246,67

Employés

Appointements minimaux garantis mensuels et annuels calculés sur la base de calcul à compter du 1er janvier 2010 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : valeur du point de 8,5141 €.

(En euros.)

Coef.	Salaire mensuel (coeff. x valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel x 12 x 1,085)	Garantie annuelle
135	1 149,40 (1)	14 965,19	18 260,74
140	1 191,97 (1)	15 519,45	18 402,71
150	1 277,12 (1)	16 628,10	18 615,22
155	1 319,69 (1)	17 182,36	18 721,53
160	1 362,26	17 736,63	18 831,58
165	1 404,83	18 290,89	18 956,60
170	1 447,40	18 845,15	19 126,15
175	1 489,97	19 399,41	19 399,41
180	1 532,54	19 953,67	19 953,67
185	1 575,11	20 507,93	20 507,93

190	1 617,68	21 062,19	21 062,19
195	1 660,25	21 616,46	21 616,46
205	1 745,39	22 724,98	22 724,98
225	1 915,67	24 942,02	24 942,02
245	2 085,95	27 159,07	27 159,07

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du Simc applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois).

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements minima garantis mensuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2010 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : rémunérations minimales 2009 majorées de 1 %.

(En euros.)

	Niveau	Montant
Position I		
A		2 157,82
B	I	2 313,43
	II	2 405,25
	III	2 497,25
	IV	2 589,64

Position II		
A	I	2 496,49
	II	2 589,64
	III	2 682,19
	IV	3 010,78
B	I	2 682,19
	II	2 775,93
	III	2 897,66
	IV	3 021,47
C	I	2 866,78
	II	2 962,79
	III	3 082,81
	IV	3 206,04
Position III		
A		3 392,14
B		3 699,59
C		4 007,22

## Avenant du 15 mars 2010 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSFAS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; Le SNPST,

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2. 1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, applicables depuis le 1er janvier 2009, ne sont pas modifiés, et, en conséquence, demeurent fixés comme suit au 1er janvier 2010 :

- ? véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV ou moins : 0,37 ? / km ;
- ? véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV ou plus : 0,40 ? / km ;
- ? véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV ou plus : 0,41 ? / km ;
- ? motocyclette (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,22 ? / km ;
- ? vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,28 ? / km.

## Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Une réunion destinée à faire le point sur l'évolution réelle du prix de revient kilométrique se tient au début du mois de mai 2010.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2. 2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 13,55 ? à compter du 1er janvier 2010.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, leuel est l'objet de la consultation préalable des représentants du personnel, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chaque des intéressés et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chaque des intéressés et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSFAS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; Le SNPST,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

1. La valeur de référence du point anyat servi de base de calcul, pour 2010, aux aonnemittpts miimna msneleus gaitarns cosnornreapdt à chuqae cncfeioifet prévus à l'article 22, est 8,5141 ?, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2010.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,6844 ? à partir du 1er janvier 2011 (soit + 0,7 % de raptgtaae au titre de l'année 2010 + 1,3 % au titre de l'année 2011 par rrapot à 2010).

Elle sert de base de calcul pour 2011 aux ampointeops mmiina msuenles gaarits coerrsnanpdot à chaque ceniifefot prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle s'applique en outre de base de dsssiucion pour 2012, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les atmpoinotpnes minima grnaatis menslemlnueet du pesnoenl cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2011, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum professionnel garanti, prévu à l'article 21, est porté à 18 625,95 ? (soit + 2 % par rapport à 2010), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2011, pour une année entière de présence, ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum professionnel garanti couvrentsria de facto la garantie annuelle applicable en 2011 au coefficient 135.

Cette garantie professionnelle les éléments professionnels de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2011 des coefficients 140 à 180, comprennent les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

? 18 770,76 ? au coefficient 140 (soit une augmentation de 2 %) ;  
 ? 19 038,30 ? au coefficient 150 (soit une augmentation de 2,27 %)

? 19 146,42 ? au coefficient 155 (soit une augmentation de 2,27 %)

? 19 278,00 ? au coefficient 160 (soit une augmentation de 2,37 %)

? 19 437,12 ? au coefficient 165 (soit une augmentation de 2,53 %)

? 19 635,00 ? au coefficient 170 (soit une augmentation de 2,66 %)

? 19 890,00 ? au coefficient 175 (soit une augmentation de 2,53 %)

? 20 400,00 ? au coefficient 180 (soit une augmentation de 2,24 %).

6. Il appartient aux services intéressés de santé au travail d'assurer au 31 décembre 2011, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, par conséquent, à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2011, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2011 professionnelle à son élection prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, par conséquent, au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2011, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération principale mensuelle du coefficient 1 anyat servi de base de calcul, pour 2010, à l'échelle des rémunérations professionnelles applicables aux médecins du travail, est 4 030,11 ?, valeur moyenne en vigueur

depuis le 1er janvier 2010.

Elle est majorée de 2 % à compter du 1er janvier 2011.

En conséquence, la rémunération principale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à  $4\,030,11 \times 1,02 = 4\,110,71$  ?, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations professionnelles applicables, à compter du 1er janvier 2011, par les services intéressés de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations professionnelles 2012.

8. En application de l'article 21 de la convention collective de profession des sages-femmes diplômées de médecine du travail, les parties contractantes conviennent qu'une réunion supplémentaire se tienne au début du troisième trimestre 2011 destinée à fixer le point sur les rémunérations professionnelles 2011 et à en tirer les conséquences utiles.

Fait à Paris, le 10 février 2011.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Annexe

Médecins du travail

Rémunérations professionnelles mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2011 pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine

La rémunération professionnelle mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 4 110,71 ? au 1er janvier 2011, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	montant
<b>Catégorie 1</b>		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 699,64
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 110,71
<b>Catégorie 2</b>		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 932,85
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 343,92
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 755,00
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 371,60

Employés

Appointements professionnels mensuels professionnels et professionnels pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : valeur du point de 8,6844 ?.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (coef. x valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel x 12 x 1,085)	Garantie annuelle
135	1 172,39 (1)	15 264,52	18 625,95
140	1 215,82 (1)	15 829,98	18 770,76
150	1 302,66 (1)	16 960,63	19 038,30
155	1 346,08 (1)	17 525,96	19 146,42
160	1 389,50	18 091,29	19 278,00
165	1 432,93	18 656,75	19 437,12
170	1 476,35	19 222,08	19 635,00
175	1 519,77	19 787,40	19 890,00
180	1 563,19	20 352,73	20 400,00
185	1 606,61	20 918,11	20 918,11

190	1 650,04	21 483,52	21 483,52
195	1 693,46	22 048,85	22 048,85
205	1 780,30	23 179,53	23 179,53
225	1 953,99	25 440,95	25 440,95
245	2 127,68	27 702,39	27 702,39

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la veular du Simc applicable, bsaee 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois).

Pour ces coefficients, la rémunération doit être au moins égale au niveau du Smic.

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements minima grintaas mmmneueslet par coefficient à compter du 1er janvier 2011 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : rémunérations minimales 2010 majorées de 2 %.

(En euros.)

	Niveau	Montant
<b>Position I</b>		
A		2 200,98
B	I	2 359,70
	II	2 453,35
	III	2 547,19
	IV	2 641,43

<b>Position II</b>		
A	I	2 546,42
	II	2 641,43
	III	2 735,83
	IV	3 071,00
B	I	2 735,83
	II	2 831,45
	III	2 955,61
	IV	3 081,90
C	I	2 924,11
	II	3 022,04
	III	3 144,47
	IV	3 270,16
<b>Position III</b>		
A		3 459,98
B		3 773,58
C		4 087,36

## Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; La FSS CTEC ; Le SNPST,

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, applicables depuis le 1er janvier 2009, ne sont pas modifiés, et, en conséquence, demeurent fixés comme suit au 1er janvier 2011 :

- ? véhicule à moteur ou motocyclette de 5 CV fusciax et moins : 0,37 ?/ km ;
- ? véhicule à moteur ou motocyclette de 6 et 7 CV fusciax : 0,40 ?/ km ;
- ? véhicule à moteur ou motocyclette de 8 CV fusciax et plus : 0,41 ?/ km ;
- ? motocyclette (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,22 ?/ km ;
- ? vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,28 ?/ km.

## Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FEC FO ; La FAFSS CFE-CGC ; La FSNS CTEC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. La valeur du point ayant servi de base pour le calcul des

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, est fixé à 13,82 ?, à compter du 1er janvier 2011.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est insubstituable de la convention collective nationale d'optique et de contactologie lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.  
Fait à Paris, le 10 février 2011.

Le montant des primes mensuelles gagnées de 2011, pour chaque salarié prévu à l'article 22, était 8,6844 ? (valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2011).

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,8755 ? à partir du 1er janvier 2012 (soit + 2,2 % au titre de l'année 2012).

Elle sert de base de calcul pour 2012 aux augmentations minimales mensuelles gagnées coproportionnelles à la hausse de l'indice prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-joint ; elle servira en outre de base de détermination pour 2013, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les augmentations minimales gagnées mensuelles du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorées dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2012, en application

des dosoisnptis de l'article 21, et s'établissent conformément au teabalu ci-annexé.

4. Le sriaale miuminm perosennfiosl garanti, prévu à l'article 21, est porté à 19 035,20 ? (soit + 2,2 % par rapoport à 2011), hros la pimre d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce à cotmper du 1er jieavn 2012, puor une année entière de présence, ou, à défaut, pro rtaa temporis, sur la bsaie de 151,67 hueeres de taairvl eetffcf par mios ; ce sarlaie mimumm pofnsoeesnirl grtaani cnttouseria de fatco la giatnrae alunnele acpapblle en 2012 au cefifeocint 135.

Cette gatnarie cneorpmd les éléments prenmeats de la rémunération et la moajoratn de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La gatiarne anleulne 2012 des ctionfcieefs 140 à 180, cronnaepmt les éléments pmeanntes de la rémunération et la mioarojtan de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève reeistpmvceent à :

- ? 19 183,70 ? au cenfefoiict 140 ;
- ? 19 457,33 ? au cfocieiefnt 150 ;
- ? 19 567,72 ? au ceoeifiinfct 155 ;
- ? 19 702,35 ? au cnfeeicifot 160 ;
- ? 19 864,85 ? au cfniceofeit 165 ;
- ? 20 067,08 ? au cfneiecfiot 170 ;
- ? 20 327,54 ? au ccofieneift 175 ;
- ? 20 848,88 ? au cniodefecit 180.

6. Il aitaepndrra aux scivrees inetpnresieerrts de santé au tiraavl eorumpyels de s'assurer, au 31 décembre 2012, que cuahcn des salariés concernés arua bein perçu, pelrpnnneoitolmret à son tpmes de tiaravl effectif, au trite de l'année 2012, une rémunération gollbae aeullnne au mions égale à la gntraaie anuelnle 2012 copraoensdnrt à son elpomi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, pmlnreintlporoeenot au temps de taavrl effectif, la rémunération gollabe anlulene ecfmfnievetet versée au ttrie de l'année 2012, puor qu'elle ne lui siot pas inférieure.

7. La vauelr myneone aennulle de la rémunération mlmaiine mseullene du cfiefocinet 1 aanyt servi de bsaie de calcul, puor 2011, à l'échelle des rémunérations mainlmes acpleilbpas aux médecins du travail, était 4 110,71 ?, veular mneyone en vueiugr dpuies le 1er javneir 2011.

Elle est majorée de 2,2 % à cpektor du 1er jaenivr 2012.

En conséquence, la rémunération mnalmie meullense du ceeonicift 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er

décembre 1986, s'établit à  $4\,110,71 \times 1,022 = 4\,201,15$  ?, à la fios bsaie snvraet à la détermination de l'échelle des rémunérations mmilaneis mseueellns par coffncieiet applicables, à comept du 1er jveinar 2012, par les secervis isrteetenrieps de santé au triavvl concernés (voir taeablu ci-annexé), et bsaie de négociation puor les rémunérations minamleis 2013.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

### Médecins du travail

Rémunérations mnialmes meseleluns par cceiefnifot à cptmeor du 1er jievnar 2012 puor une durée de trvaial ecfftief de 35 heuers par semaine

La rémunération mnilaime mnesellue au cioiefecnft 1, tlele que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 4 201,15 ? au 1er javnier 2012, la gilrle cptonrsedarne est la suavinte :

(En euros.)

	Coefficient	Montant
Catégorie 1		
Pendant les 6 perrimes mois	0,9	3 781,04
Après 6 mios de présence dnas le service	1,0	4 201,15
Catégorie 2		
A ptiar de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	5 041,38
Après 5 ans de présence dnas le service	1,3	5 461,50
Après 10 ans de présence dnas le service	1,4	5 881,61
Après 15 ans de présence dnas le service	1,55	6 511,78

### Employés

Appointements mmniia gniatras mnenlleuseemt et alnuleneemt par coienffciet à cepomtr du 1er jenaivr 2012 puor une durée de traavil etifefcf de 151,67 hueeres par mois

Base de cucall : vlauer du ponit de 8,8755 ?.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (coefficient × velaur du point)	Salaire annuel (salaire msuenel × 12 × 1,085)	Garantie annuelle
135	1 198,19 (1)	15 600,43	19 035,80
140	1 242,57 (1)	16 178,26	19 183,70
150	1 331,33 (1)	17 333,92	19 457,33
155	1 375,70 (1)	17 911,61	19 567,72
160	1 420,08	18 489,44	19 702,35
165	1 464,46	19 067,27	19 864,85
170	1 508,84	19 645,10	20 067,08
175	1 553,21	20 222,79	20 327,54
180	1 597,59	20 800,62	20 848,88
185	1 641,97	21 378,45	21 378,45
190	1 686,35	21 956,28	21 956,28
195	1 730,72	22 533,97	22 533,97
205	1 819,48	23 689,63	23 689,63

225	1 996,99	26 000,81	26 000,81
245	2 174,50	28 311,99	28 311,99

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du Smic applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois). Pour ces coefficients, la rémunération doit être au moins égale au niveau du Smic.

### Cadres

(autres que médecins du travail)

Appointements minima garantis mensuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2012 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : rémunérations mensuelles 2011 majorées de 2,2 %.

(En euros.)

Position	Niveau	Montant
I A		2 249,40

I B	I	2 411,61
	II	2 507,32
	III	2 603,23
	IV	2 699,54
II A	I	2 602,44
	II	2 699,54
	III	2 796,02
	IV	3 138,56
II B	I	2 796,02
	II	2 893,74
	III	3 020,63
	IV	3 149,70
II C	I	2 988,44
	II	3 088,52
	III	3 213,65
	IV	3 342,10
III A		3 536,10
III B		3 856,60
III C		4 177,28

## Avenant du 17 février 2012 relatif aux frais de déplacement et de repas

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La SSPNT ; La FSNS CDFT ; La FEC CGT-FO ; La FASS CGT ; La FASFS CFE-CGC ; La FNCSS CFTC,

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2012

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont modifiés comme suit au 1er janvier 2012 :

- ? véhicule automobile ou motocyceau de 5 CV fiscaux et moins : 0,385 ?/ km ;
- ? véhicule automobile ou motocyceau de 6 et 7 CV fiscaux : 0,415 ?/ km ;
- ? véhicule automobile ou motocyceau de 8 CV fiscaux et plus : 0,425 ?/ km ;
- ? camionnettes (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,235 ?/ km ;
- ? vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,295 ?/ km.

## Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	Le SNSPT ; La FSNS CDFT ; La FEC FO ; La FAFSS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,

### Article 2

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2012

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 14,50 ? à compter du 1er janvier 2012.

### Article 3 - Caractère impératif du présent avenant

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2012

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est fondamental de la convention collective nationale est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des administrations régionales et dépôt dans les archives prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

### Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2012

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des administrations régionales et dépôt dans les archives prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

### Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont modifiés comme suit au 1er janvier 2013 :

- ? véhicule automobile ou motocyceau de 5 CV fiscaux et moins : 0,39 ?/ km ;
- ? véhicule automobile ou motocyceau de 6 et 7 CV fiscaux : 0,415 ?/ km ;
- ? véhicule automobile ou motocyceau de 8 CV fiscaux et plus : 0,425 ?/ km ;

? clyucomteur (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,24 ?/ km ;  
 ? vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,30 ?/ km.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
*En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013*

Le manant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 14,75 ? à compter du 1er janvier 2013.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
*En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013*

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de

## Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	CISME.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FEC FO ; FFSAS CFE-CGC ; FNCS CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Au préalable, les parties saignées oervebsnt que les chefs aulxqes ils pnnveraniet dnas le présent accord ne préjugent pas de luer ptoioisn sur la négociation des salaires minima qui doit éventuellement dnas le cadre de la révision de la ctioliasifascn des elomps tlee que mentionnée à l'article 2 de l'accord de méthode du 11 décembre 2012, ils décident etisune ce qui suit :

1. La valeur du point aynat srvei de base pour le calcul des anemptpontos minima muesenls gnitaars de 2012, pour caqhe cfneieefot prévu à l'article 22, était 8,8755 ? (valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2012).

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 9,0087 ? à partir du 1er janvier 2013 (soit + 1,5 % au 1er janvier de l'année 2013). Elle sert de base de calcul pour 2013 aux anemptpomis minima menules gairnats cennaoprsdrot à cqhuae cfiecoifnet prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

3. Les appointements minima garitnas mnulleueesnt du pseenrol cdare (hors médecins du travail) sont majorés dnas les mêmes pporioorts à compter du 1er janvier 2013, en application des doosstiiipns de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum pefsooesrnl garanti, prévu à l'article 21, est porté à 19 321,48 ? (soit + 1,5 % par rapport à 2012), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2013, pour une année entière de présence, ou, à défaut, pro rtaa temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum prionofnseesl gaatrni crsieoutna de ftao la gairarte aunele apllcabpie en 2013 au cefifincoet 135. Cette gairarte cmrneopd les éléments ptaneermns de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La gairante anlnuee 2013 des coefficients 140 à 180, crnoepamnt les éléments ptamnernts de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève reevemcnitpest à :

? 19 471,60 ? au coefficient 140 ;  
 ? 19 749,34 ? au coefficient 150 ;  
 ? 19 861,38 ? au coefficient 155 ;  
 ? 19 998,04 ? au coefficient 160 ;  
 ? 20 162,97 ? au coefficient 165 ;  
 ? 20 368,24 ? au coefficient 170 ;  
 ? 20 632,61 ? au coefficient 175 ;  
 ? 21 161,77 ? au coefficient 180.

6. Il est rappelé que les salariés de santé au travail irereenepisrntts emeuoplyrs de s'assurer, au 31 décembre 2013, que chacun des salariés concernés arua bien perçu, penoretlrmpionnt à son temps de travail effectif, au 1er janvier de l'année 2013, une

repa, lequel est insidieusement de la contenance civilement notatnlae dnst il constitue lui-même un avenant, à un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dnas les défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dnas le cadre du dreeinr alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013*

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt dnas les instances prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

rémunération globale annuelle au moins égale à la « gratification annuelle 2013 » prévue à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, par ailleurs, par un temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au 31 décembre de l'année 2013, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération moyenne mensuelle du coefficient 1, ayant servi de base de calcul, pour 2012, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, était 4 201,15 ?, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2012.

Elle est majorée de 1,5 % à compter du 1er janvier 2013. En conséquence, la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à 4 201,15 × 1,015 = 4 264,17 ?, base servante à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales applicables, à compter du 1er janvier 2013, par les salariés de santé au travail intéressés concernés (voir tableau ci-annexé).

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Médecins du travail

### Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2013 pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 4 264,17 ? au 1er janvier 2013, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	Montant
<b>Catégorie 1</b>		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 837,75
Après 6 mois de présence dnas le service	1,0	4 264,17
<b>Catégorie 2</b>		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	5 117,00
Après 5 ans de présence dnas le service	1,3	5 543,42
Après 10 ans de présence dnas le service	1,4	5 969,84
Après 15 ans de présence dnas le service	1,55	6 609,46

Employés

Appointements minima garantis mensuels et annuels



par ciconfefeit à cmteopr du 1er jinevar 2013 puor une durée de tivaarl etceiff de 151,67 hueers par mios

(En euros.)

Base de culcal : valuer du ponit de 9,0087 ?.

Coefficient	Salaire meensul (coef. × veualr du point)	Salaire auennl (salaire menuesl × 12 × 1,085)	Garantie aneulle
135	1 216,17 (1)	15 834,53	19 321,48
140	1 261,22 (1)	16 421,08	19 471,60
150	1 351,31 (1)	17 594,06	19 749,34
155	1 396,35 (1)	18 180,48	19 861,38
160	1 441,39	18 766,90	19 998,04
165	1 486,44	19 353,45	20 162,97
170	1 531,48	19 939,87	20 368,24
175	1 576,52	20 526,29	20 632,61
180	1 621,57	21 112,84	21 161,77
185	1 666,61	21 699,26	21 699,26
190	1 711,65	22 285,68	22 285,68
195	1 756,70	22 872,23	22 872,23
205	1 846,78	24 045,08	24 045,08
225	2 026,96	26 391,02	26 391,02
245	2 207,13	28 736,83	28 736,83

(1) S'assurer, puor ces coefficients, de la vaeulr du Simc applicable, bsaee 35 heeers de taarvil eeffctf par seiamne (ou 151,67 heeers par mois). Puor ces coefficients, la rémunération diot être au mmois égale au neviau du Smic.

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements mimnia gtiarnas mselenuementl par ccifoinet à cpeotmr du 1er jainver 2013 puor une durée de tvaarial eceiff de 151,67 heeers par mios  
Base de culcal : rémunérations miaminles 2012 majorées de 1,5 %.

(En euros.)

Position	Niveau	Montant
I A		2 283,14
I B	I	2 447,78
	II	2 544,93

	III	2 642,28
	IV	2 740,03
II A	I	2 641,48
	II	2 740,03
	III	2 837,96
	IV	3 185,64
II B	I	2 837,96
	II	2 937,15
	III	3 065,94
	IV	3 196,95
II C	I	3 033,27
	II	3 134,85
	III	3 261,85
	IV	3 392,23
III A		3 589,14
III B		3 914,45
III C		4 239,94

s'établissent conformément au tbalaeu ci-après :

(En euros.)

## Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FAFSS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'article 21 de la cneotnoivn ciclltovee nitlanaoe des secreivs de santé au taraivl interentreprises, après négociation, les rémunérations malenimis alunnlees gaiaterns snot revalorisées, tteous cslaess confondues, de 1 %, par rrapopt à cleels indiquées dnas l'accord du 20 juin 2013 partont révisio pealiltre de la contoevinn cctvoellie ntailnoae des sreivevs de santé au tvaarial interentreprises, à cpemotr du 1er jvaievr 2014. Ainsi, les rémunérations mlmianies alennelus gtnareais

Classe	Rémunération mlniame annuelle granitae applicable au 1er jvnaier 2014
1	19 534
2	19 925
3	20 323
4	20 730
5	21 144
6	21 779
7	22 432
8	23 148

9	23 981
10	24 845
11	25 739
12	26 666
13	27 625
14	28 620
15	29 651
16	30 718
17	31 824
18	32 969

19	34 156
20	35 386
21	68 478

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2014, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2014**

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le STSI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 21
Entrée dans le STSI		28 620	30 718	34 156	68 478
2	5	30 051	32 254	35 864	71 902
5	10	31 482	33 790	37 572	75 326
10	15	32 913	35 326	39 279	78 750
15	18	33 772	36 247	40 304	80 804
21	21	34 630	37 169	41 329	82 858

**Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014**

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FEC FO ; La FSS CTFC ; La FASS CGT,

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont modifiés comme suit au 1er janvier 2014 :

- ? véhicule automobile ou motocycte de 5 CV fiasucx et moins : 0,40 ?/ km ;
- ? véhicule automobile ou motocycte de 6 ou 7 CV fcsaiux et plus : 0,425 ?/ km ;
- ? cycloetmouur (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,25 ?/ km ;
- ? vélomoteur (cylindrée de 50 cm<sup>3</sup> à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,31 ?/ km.

**Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014**

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 15,20 ? à compter du 1er janvier 2014.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est idasoinlpsice de la cooenitvnn ceviltoctce nloiaante dnot il cnttsouie lui-même un avenant, a un caractère impératif et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du direner alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et svtunias du code du travail, est fait en un nombre satisfisant d'exemplaires oaurngiix pour rnsiee à ccnuhae des ooonriasnigts sairtgnaes et dépôt dans les cndntooiis prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

L'accord du 26 février 2014 portant sur les rémunérations minimales annuelles giteaners est applicablape aux rémunérations minimales annuelles gaeartns des coobrtualeals médecins tels que prévues par l'avenant n° 1 du 27 février 2014 maodiift l'annexe I de la ceonovtinn ccieltolve nlaotaine des svircees de santé au traaiivl interentreprises.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2014, les rémunérations minimales annuelles giteanars de la classe 20 sont modifiées comme suit.

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles des collaborateurs médecins (1) (Classe 20)

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 20
Entrée Dans le SSI		60 460
		63 483
2	5	66 657
5	10	
10	15	
15	18	
21	21	

Conformément à l'accord du 26 février 2014 portant sur les rémunérations minimales annuelles et au présent avenant, les rémunérations minimales annuelles garanties à compter du 1er janvier 2014 s'établissent comme suit :

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
1	19 534
2	19 925
3	20 323

4	20 730
5	21 144
6	21 779
7	22 432
8	23 148
9	23 981
10	24 845
11	25 739
12	26 666
13	27 625
14	28 620
15	29 651
16	30 718
17	31 824
18	32 969
19	34 156
20	60 460
21	68 478

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2014

Nombre d'années de présence dans le SSI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSI		28 620	30 718	34 156	60 460 63 483	68 478
2	5	30 051	32 254	35 864	66 657	71 902
5	10	31 482	33 790	37 572		75 326
10	15	32 913	35 326	39 279		78 750
15	18	33 772	36 247	40 304		80 804
21	21	34 630	37 169	41 329		82 858

(1) Pour rappel, aux termes de l'avenant n° 1 du 27 février 2014 relatif à l'annexe I à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises :

« Cette rémunération minimale annuelle évolue en fonction des événements suivants :  
? la date d'acquisition des 6 mois consécutifs du début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collège des médecins, le STSI et l'université ;  
? le terme de la formation théorique. »

## Accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale

des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 0,6 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 26 février 2014 et son avenant portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2016.  
Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie à compter du 1er janvier 2016
1	19 651
2	20 045
3	20 445
4	20 854
5	21 271
6	21 910
7	22 567

8	23 287
9	24 125
10	24 994
11	25 893
12	26 826
13	27 791
14	28 792
15	29 829
16	30 902
17	32 015

18	33 167
19	34 361
20	60 823
21	68 889

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2016, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2016

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		28 792	30 902	34 361	60 823	68 889
					63 864	
2	5	30 231	32 447	36 079	67 057	72 333
5	10	31 671	33 993	37 797		75 778
10	15	33 110	35 538	39 515		79 222
15	18	33 974	36 465	40 546		81 289
21	21	34 838	37 392	41 577		83 356

À noter que conformément aux dispositions réglementaires (code du travail, art. R. 2241-9), un décalage des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi pour la prochaine négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

## Avenant du 23 février 2016 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le CISME,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FASFS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; Le SNPST,

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1er janvier 2016 :

? véhicule abulmitooe ou moyetocttcte de 5 CV fscaix et mois : 0,40 ?/km ;  
? véhicule abultioome ou mcctleotytoe de 6 ou 7 CV fiauscx et puls : 0,425 ?/km ;  
? cteomcyolur (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,25 ?/km ;  
? vélomoteur (cylindrée de 50 cm<sup>3</sup> à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,31 ?/km.

Toutefois, il est précisé à titre indicatif que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les sievvers de santé au travail itseetererprns des ogiotanlibs résultant de la législation fiscale.

Il est également précisé qu'en vue de la prochaine négociation

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le CSIME assurera les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

sur les frais de déplacement, les parties s'engagent à ayaenlr le kilométrage réalisé par les salariés chaque année. La mise en place éventuelle de primes (de 4 900 km ; de 5 000 km à 9 999 km et de 10 000 km à 14 999 km) sera aussi étudiée.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 15,60 ? à compter du 1er janvier 2016, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est iclissdobinae de la cotnvenoin clectivole nltaoinae dnot il cuotitnse lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans des conditions défavorables aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du régime prévu à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

# Accord du 22 février 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	SNPST FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 0,9 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 23 février 2016 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2017.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2017
--------	--

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe				
		14	16	19	20	21
Entrée dans le SSTI		29?051	31?180	34?670	61?370 64?439	69?509
2	5 %	30?503	32?739	36?404	67?661	72?984
5	10 %	31?956	34?298	38?137		76?460
10	15 %	33?408	35?857	39?871		79?935
15	18 %	34?280	36?793	40?911		82?020
21	21 %	35?152	37?728	41?951		84?106

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

À noter que conformément aux dispositions réglementaires (C. trav., art. R. 2241-2), un dispositif des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi pour la prochaine négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

Article 3 - Dépôt et extension

## Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017

1	19?828
2	20?225
3	20?629
4	21?042
5	21?462
6	22?107
7	22?770
8	23?496
9	24?342
10	25?219
11	26?126
12	27?067
13	28?041
14	29?051
15	30?097
16	31?180
17	32?303
18	33?465
19	34?670
20	61?370
21	69?509

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les modalités particulières aux cadres, au 1er janvier 2017, la grille d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2017

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les circonscriptions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le CSMIE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	CISME
Syndicats signataires	SNPST FSS CFDT FFASS CFE-CGC FEC FO CFTC santé sociaux

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2-1

Véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV ou plus et véhicule électrique	Véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV ou plus	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )	Vélocycle (cylindrée de 50 à moins de 125 cm <sup>3</sup> )	Vélo
0,42 €/km	0,445 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,25 €/km (*)
(*) L'indemnité kilométrique vélo est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié.				

Toutefois, il est précisé à l'article 2-1 que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les Secours de santé au travail indépendants des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 16 € à compter du 1er janvier 2017, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

## Accord du 21 février 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFP ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord s'applique aux salariés de santé au travail interentreprises.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des salariés de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes choses confondues, de 1,2 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 22 février 2017 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2018.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indépendant de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remises à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les circonscriptions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. Le CISME approuvera les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2018
1	20 066
2	20 468
3	20 876
4	21 295
5	21 720
6	22 372
7	23 043
8	23 778
9	24 634
10	25 522
11	26 440
12	27 392
13	28 377
14	29 399
15	30 459
16	31 555
17	32 691
18	33 867
19	35 086
20	62 107
21	70 343

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2018, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2018

Nombre d'année de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe				
		14	16	19	20	21
Entrée dans le SSTI		29 399	31 555	35 086	62 107	70 343
					65 212	
2	5 %	30 869	33 132	36 841	68 473	73 860
5	10 %	32 339	34 710	38 595		77 377
10	15 %	33 809	36 288	40 349		80 894
15	18 %	34 691	37 234	41 402		83 005
21	21 %	35 573	38 181	42 454		85 115

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des

organisations syndicales et dépôt dans les cotisations prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

## Accord du 20 février 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique aux Services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles nettes sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1,5 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 21 février 2018 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2019.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale allouée garantie applicable au 1er janvier 2019
1	20 367
2	20 775
3	21 190
4	21 614
5	22 046
6	22 708
7	23 389
8	24 135
9	25 004
10	25 904
11	26 837
12	27 803
13	28 803
14	29 840
15	30 915
16	32 028
17	33 181
18	34 375
19	35 613
20	63 038
21	71 398

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2019, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2019

(En euros.)

Nombre d'année de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe				
		14	16	19	20	21
Entrée dans le SSTI		29 840	32 028	35 613	63 038	71 398
					66 190	
2	5 %	31 332	33 629	37 393	69 500	74 968
5	10 %	32 824	35 231	39 174		78 538
10	15 %	34 317	36 832	40 954		82 108
15	18 %	35 212	37 793	42 023		84 250

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des

## Avenant du 20 février 2019 relatif à l'indemnisation des frais de déplacements et de repas au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFDT ; FFASS CFE-CGC ; CFTC santé sociaux,

Véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins et véhicule électrique	Véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux et plus	cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )	vélocycle (cylindrée de 50 à moins de 125 cm <sup>3</sup> )	Vélo
0,42 ?/ km	0,45 ?/ km	0,25 ?/ km	0,31 ?/ km	0,25 ?/ km (*)

(\*) L'indemnité kilométrique vélo est exonérée de cotisation sociale dans la limite de 200 ? par an et par salarié.

Toutefois, il est précisé à titre indicatif que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail irrésistiblement des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 16,40 ? à compter du 1er janvier 2019, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre

## Accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFDT ; FFSMAS CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés.

oaiinrngtaos sgiinaertas et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1er janvier 2019 :

2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est insubordonné de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du régime prévu à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des services de santé au travail interentreprises et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes choses égales, de 1,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 20 février 2019 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2020.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie au 1er janvier 2020
1	20 652



2	21 066
3	21 486
4	21 917
5	22 354
6	23 026
7	23 716
8	24 473
9	25 354
10	26 267
11	27 212
12	28 192
13	29 206
14	30 258

15	31 348
16	32 476
17	33 646
18	34 856
19	36 111
20	63 921
21	72 398

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2020, la grille d'évolution des rémunérations principales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations principales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2020

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations principales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		30 258	32 476	36 111	63 921	72 398
					67 117	
2	5 %	31 771	34 100	37 917	70 473	76 018
5	10 %	33 284	35 724	39 722		79 637
10	15 %	34 797	37 348	41 528		83 257
15	18 %	35 705	38 322	42 611		85 429
21	21 %	36 612	39 296	43 694		87 601

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant

## Avenant du 25 mars 2021 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er mars 2021

d'exemplaires ouingarix pour remise à l'attention des administrations régionales et dépôt dans les centres prévus par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	PRÉSANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDF ; FEC FO ; CFTC santé sucoacix ; FSAS CGT,

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1er mars 2021 :

Véhicule automobile ou tout-terrain tout-terrain électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )	Vélocycle (cylindrée de 50 à moins de 125 cm <sup>3</sup> )	Vélo
0,47 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,27 €/km (*)

(\*) Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au montant du forfait mobilités individuelles et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié.

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 2 - Indemnisation des frais de repas  
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 17 € à compter du 1er mars 2021, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3 - Caractère impératif du présent avenant  
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre

2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est intervenu de la convention collective nationale de l'industrie du bâtiment, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du régime de droit de l'article L. 2253-3 du code du travail.

**Article 4 - Dépôt et extension**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

## Avenant du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er janvier 2022

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRÉSANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FEC ? FO ; FSAS CGT,

Article 1er - Indemnisation des frais de déplacement  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1er janvier 2022 :

Véhicule automobile ou motocyclette totale puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )	Vélocycle (cylindrée de 50 à moins de 125 cm <sup>3</sup> )	Vélo
0,50 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,27 €/km [1]
[1] ? Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités individuelles et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite de 500 ? par an et par salarié.			

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail intervenant dans des situations résultant de la législation fiscale.

**Article 2 - Indemnisation des frais de repas**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 18 euros à compter du 1er janvier 2022, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

**Article 3 - Caractère impératif du présent avenant**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre

## Accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	PRESANSE,
Syndicats signataires	SNPST ; FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSAS CGT,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail intervenant, y compris ceux intervenant dans des situations de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est intervenu de la CCN de l'industrie du bâtiment, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du régime de droit de l'article L. 2253-3 du code du travail.

**Article 4 - Dépôt et extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRÉSANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

**Article 2 - Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties**  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale de l'industrie du bâtiment, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, tous salaires confondus, de 2,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 27 février 2020 relatif sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2022.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2022
1	21 148

2	21 571
3	22 002
4	22 443
5	22 891
6	23 578
7	24 285
8	25 060
9	25 962
10	26 898
11	27 865
12	28 869
13	29 907
14	30 984
15	32 101
16	33 256
17	34 453
18	35 693
19	36 978
20	65 455
21	74 135

Toutefois, en application de l'avenant n° 2 modifiant l'annexe I de la convention collective nationale des scieries de santé au travail interentreprises, conclue le 17 février 2022, à compter du 1er janvier 2022, afin de donner un coup de pouce à la RAMG du pied de grille (classe 1), le montant de la RAMG de la classe 1 est aligné sur le montant de la RAMG de la classe 2.

Après la prise en compte de cette disposition, les rémunérations mensuelles ajustées s'établissent ainsi comme suit :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale allouée garantie applicable au 1er janvier 2022
1	21 571
2	21 571
3	22 002
4	22 443
5	22 891
6	23 578
7	24 285
8	25 060
9	25 962
10	26 898
11	27 865
12	28 869
13	29 907
14	30 984
15	32 101
16	33 256
17	34 453
18	35 693
19	36 978
20	65 455
21	74 135

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2022, la garantie d'évolution des rémunérations mensuelles a été alignée sur la garantie de base se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations mensuelles annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2022

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	% d'augmentation des rémunérations mensuelles annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		30 984	33 256	36 978	65 455 68 728	74 135
2	5 %	32 534	34 919	38 827	72 164	77 842
5	10 %	34 083	36 581	40 676		81 549
10	15 %	35 632	38 244	42 524		85 256
15	18 %	36 562	39 242	43 634		87 480
21	21 %	37 491	40 239	44 743		89 704

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant

d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Presque accomplir les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 18 octobre 1976

*En vigueur en date du 29 oct. 1976*

Article 1er

Sont rudiens obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention civile nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976, composée des textes suivants :

- les dispositions générales, à l'exclusion du mot " salariés " figurant au premier alinéa de l'article 21 ;
- l'annexe Cstfasiailln des employés ;
- l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres (un tableau des classifications joint) ;
- la convention civile axnée Médecins du travail, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 22 ;
- l'accord de salaires du personnel non cadres, à l'exclusion du mot " salariés " figurant au 3° ;

## ARRÊTÉ du 18 octobre 1977

*En vigueur en date du 3 nov. 1977*

Article 1er

Sont réduits obrloeiagtis pour tous les employés et tous les

## ARRÊTÉ du 22 mars 1978

*En vigueur en date du 5 mai 1978*

Article 1er

## ARRÊTÉ du 17 juillet 1978

*En vigueur en date du 1 août 1978*

Article 1er

## ARRÊTÉ du 19 décembre 1978

*En vigueur en date du 11 janv. 1979*

Article 1er

Sont réduites obrloeiagtis pour tous les employés et tous les

## ARRÊTÉ du 26 juillet 1979

*En vigueur en date du 15 août 1979*

Article 1er

Sont réduites obrloeiagtis pour tous les employés et tous les

- l'accord de salaires du personnel cadres, à l'exclusion du mot " salariés " figurant au 3°.

Le deuxième alinéa de l'article 5 des dispositions générales est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2° du code du travail.

L'article 25 des dispositions générales est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

L'article 26 des dispositions générales est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

L'article 5 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

L'article 19 de l'annexe Médecins du travail est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

L'article 20 de l'annexe Médecins du travail est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

salariés compris dans le champ d'application de la convention nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 les dispositions de l'accord du 16 juin 1977 à l'égard du personnel collectif, à l'exclusion du mot " salariés " figurant au 4°.

Sont réduits obrloeiagtis pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention civile nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 les dispositions de l'accord du 7 décembre 1977 modifiant la convention civile susvisée.

Sont réduits obrloeiagtis pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention civile nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 les dispositions de l'accord du 27 avril 1978 modifiant la convention civile susvisée.

salariés compris dans le champ d'application de la convention civile nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 les dispositions de l'accord du 22 septembre 1978 modifiant la convention civile susvisée, à l'exclusion du mot " salariés " figurant au 3°.

salariés compris dans le champ d'application de la convention civile nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976 les dispositions de l'accord du 29 mars 1979 modifiant la convention civile susvisée.

## **ARRÊTÉ du 15 février 1980**

*En vigueur en date du 8 mars 1980*

Article 1er

Sont roneuds oelgtaobirs puor tuos les epoyluemrs et tuos les

## **ARRÊTÉ du 18 juin 1980**

*En vigueur en date du 2 juil. 1980*

Acirtle 1er

Snot rnedeus ooagitrilebs puor tuos les elmoueprys et tuos les

## **ARRÊTÉ du 29 septembre 1980**

*En vigueur en date du 18 oct. 1980*

Article 1er

Snot rundeas oriobgiltas puor tuos les eelpymuors et tuos les

## **ARRÊTÉ du 1 décembre 1980**

*En vigueur en date du 16 déc. 1980*

Arltice 1er

Snot rendeus ogitarlobies puor tuos les eoyplmures et tuos les

## **ARRETE du 13 octobre 1981**

*En vigueur en date du 19 nov. 1981*

Ailcrte 1er

Snot reuends ooagleriibs puor tuos les elrymoueps et tuos les

## **ARRÊTÉ du 21 janvier 1982**

*En vigueur en date du 11 févr. 1982*

Alcirte 1er

Snot ruednes ogiitoelabrs puor tuos les eeamprolys et tuos les

## **ARRÊTÉ du 18 mai 1982**

*En vigueur en date du 8 juin 1982*

Airclte 1er

Snot reuends oriigatbeols puor tuos les erleouymps et tuos les

## **ARRETE du 16 février 1983**

*En vigueur en date du 26 févr. 1983*

Atcrlie 1er

Snot redneus olirgoeabts puor tuos les epmyoulres et tuos les

## **ARRÊTÉ du 4 mai 1983**

*En vigueur en date du 19 mai 1983*

Acrtlie 1er

Snot renedus oirbatgloes puor tuos les epyumelors et tuos les

salariés comrpris dnas le camhp d'application de la cvintenoon covellcite naoatiline du prnseeonl des scivrees ieeenrrserttpins de médecine du trivaal du 20 juelilt 1976 les dponisiois de l'accord du 15 otborce 1979 mdnfaioit la cvenontoin cevoitlcle nlaonitae susvisée.

salariés cmripos dnas le cahmp d'application de la ciovnntoen ccvleilote nitanaole du perneosl des sicreevs itseneirpetrerns de médecine du traavil du 20 jluliet 1976 les diionpitsoss de l'accord du 20 février 1980 mdiiafnot la ceitnnovon colvltceie naoltaine susvisée.

salariés cipmors dnas le cmahp d'application de la cntiovenon ctlivoelce ntaoinlae du ponsnreel des seercivs ieptrernirtneses de médecine du taravil du 20 julleit 1976 les dspioinistos de l'accord du 3 jlleuit 1980 mifodanit la connitvoen clivocteie naanilote susvisée.

salariés criomps dnas le champ d'application de la cvetinonon cvilceolte nniaotale du psonreel des sivceres isrreereptneits de médecine du taviarl du 20 jieullt 1976 les dpnstoisois de l'accord du 9 orcbtoe 1980 mdffioant la cvoonitenn cvelcolite nilntaoae susvisée.

salariés cimpros dnas le camhp d'application de la ctnnieovon cllieovcte ninoatlae du prneosl des seivecrs ienepsrriettrs de médecine du tavriral du 20 jluleit 1976 les ditsinosopis de l'accord du 2 julelit 1981 mnfioadit la conoientvn cleivcotle nloatinae susvisée.

salariés cmorpis dnas le cmahp d'application de la cintenvoon cillovcete nitoalnae du pernesol des svrceeis ipeisenrettrers de médecine du taarvil du 20 juelilt 1976 les dssointpois de l'accord du 7 ocobtre 1981 moidifnat la cioevnotnn ccvtlieloe niaatnloe susvisée.

salariés cmpiros dnas le chmap d'application de la ctnenovion ceillotvce nioatalne du pnoreensl des sieecrvs irptrensietenes de médecine du tavrail du 20 jleliut 1976 les dnpiisistoos de l'accord du 18 décembre 1981 monfiadit la cionvteonn cceiltlvoe ntoanialae susvisée, suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la cvontionen clclvoiete nniotlaae du ponenresl des scevires istenrepirneters de médecine du taraivl du 20 jilelut 1976 les dspisonotis de l'accord du 21 oorctbe 1982 mndffioat la citnenvoon cloltvecie nlinaotae susvisée.

salariés croimps dnas le camhp d'application de la cinvotonen clitolcvee nainltaoe du pesonernl des sreeicvs irsreeeptnenrtis de médecine du tviraal du 20 jlluuet 1976 les dinspootsiis de l'accord du 2 février 1983 cconlu dnas le cdrae de la conontvein clitceolve nniatloe susvisée.

## ARRÊTÉ du 22 novembre 1983

*En vigueur en date du 2 déc. 1983*

Alrcite 1er

Snot ruednes oitolgirbeas puor tuos les eomlryueps et tuos les

## ARRÊTÉ du 1 mars 1984

*En vigueur en date du 13 mars 1984*

Alricite 1er

Snot reeduns oilgeoitrbas puor tuos les ermepylous et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la citovonnen cvcietole nalatnioe du pnrnesoel des screevis innneeptrreestis de médecine du tivaarl les dponiistisos de :

## ARRÊTÉ du 22 mars 1985

*En vigueur en date du 2 avr. 1985*

Actire 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emrelpouys et tuos les salariés cmoiprs dnas le cahmp d'application de la cvetoinnon

## ARRÊTÉ du 6 mars 1986

*En vigueur en date du 15 mars 1986*

Alitrc 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eormlpyues et tuos les salariés cmprois dnas le camhp d'application de la ctoievnnon

## ARRETE du 31 mars 1987

*En vigueur en date du 10 avr. 1987*

Aitrcle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eepuomylrs et tuos les salariés cropmis dnas le camhp d'application de la coenovitnn

## ARRÊTÉ du 27 avril 1987

*En vigueur en date du 8 mai 1987*

Atlirce 1er

## ARRÊTÉ du 29 avril 1987

*En vigueur en date du 30 avr. 1987*

Aitlrce 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les epemyrulos et tuos les salariés cormpis dnas le cahmp d'application ertnnat dnas celui

## ARRÊTÉ du 1 février 1988

*En vigueur en date du 10 févr. 1988*

Atrilce 1er

salariés cpoirms dnas le chmap d'application de la cnitoenvon cilocvlete nliatanoe du pnrseoel des srecivis ieisnnpetreerts de médecine du taairvl du 20 jelilut 1976 les dponsoiios de l'accord du 29 jiuin 1983, clncou dnas le carde de la ctononiven cecivtlole nitaanloe susvisée, suos réserve de l'application des dtpnisoosiis réglementaires pntraot fioatixn du salaire mnuimim de croissance.

- l'accord de seearlis du 8 décembre 1983 (Personnels non crade et cadre) cnolcu dnas le cdrae de la cvtooiennc cilovltcee susvisée suos réserve de l'application des dsptnoisiis réglementaires potrnat fiitoaxn du srialae miumnim de cnccsraioe ;

- l'accord de seairlas du 8 décembre 1983 ccnlou dnas le cadre de la ciovotnenn covclliete axenne médecine du tarvail à la ceovnonitn cileclvte susvisée, à l'exclusion du treme " sratnaiegis " fairugnt au denreir alinéa.

cliolcvtee nanoaitle du poneesnrl des sievres ieertensitrrpes de médecine du travail, les diopiossints de l'accord du 13 décembre 1984 (employés et cadres) cclonu dnas le crade de la cnoteovinn cloitlecve susvisée, suos réserve de l'application des distsnopiois réglementaires poatrnt foxitain du slraiae mimunim de croissance.

ccoeltvlie naaionlte du prnesonel des seecivrs ieeertsrspentrns de médecine du travail, les dosntiiosips de l'accord du 19 décembre 1985 (employés et cadres) cnoclu dnas le cdrae de la conntoeivn cvleocitle susvisée, suos réserve de l'application des dpnistsiois réglementaires ptnoart faxiiton du slairae mimiumm de croissance.

clcliveote naatloine du poenenrsl des svierecs ienerprnttresies de médecine du travail, les dissopnioits de l'accord du 23 décembre 1986 (employés et cadres) ccnlou dnas le cdrae de la cnntoivoen ceivtlcole susvisée, suos réserve de l'application des diotsopnisis réglementaires ptnoart ftoiaixn du sralaie miuminm de croissance.

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les elmpuyroes et tuos les salariés cropmis dnas le camhp d'application de la cnoeotvvin cecvtlolie nniatloae du pnsreoeel des srveiecs ienniseprtetrers de médecine du travail, les dsiisptonis de l'accord du 6 mras 1986 cnoclu dnas le cdrae de la cetinonovn cvllcieote susvisée.

de la ctoiovnnenn cticllvoee nitonaale du pernosnel des seirvces isttiernreenprs de médecine du tiaravl du 20 jleliut 1976, les dosistiniops de l'accord anexne du 1er décembre 1986 réglant les ditnpsiosos réglementaires aux médecins du travail, cnoclu dnas le cadre de la cennoovtin coectilvle susvisée, modifié par anenavt n° 1 du 4 mras 1987.

Snot redneus obligatoires, puor tuos les elperumoys et tuos les salariés cmprois dnas le cahmp d'application de la conenviotn cvillcetoee nntaiaoe du psrneoel des sreivces itserprnieetres de

médecine du tivaral du 20 jilelut 1976, les dnsipsiiotos de l'accord du 13 novmbere 1987 conclu dnas le cdrae de la

## **ARRETE du 26 avril 1989**

*En vigueur en date du 4 mai 1989*

Acirlte 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eoelrpymus et tuos les salariés cromptis dnas le cmhap d'application de la cenvotoinn

## **ARRÊTÉ du 11 mai 1990**

*En vigueur en date du 22 mai 1990*

Atcrlie 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eemloyuprs et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application de la cotinvneon

## **ARRÊTÉ du 24 juin 1991**

*En vigueur en date du 29 juin 1991*

Atilcre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les erlopmueys et tuos les

## **ARRÊTÉ du 13 août 1991**

*En vigueur en date du 28 août 1991*

Actrlie 1er

Snot ruendes oageboliirts puor tuos les eylueorpms et tuos les

## **ARRÊTÉ du 22 avril 1992**

*En vigueur en date du 2 mai 1992*

Actlire 1er

Snot rudeens oilbotageris puor tuos les epylremus et tuos les

## **ARRÊTÉ du 27 avril 1992**

*En vigueur en date du 12 mai 1992*

Alircte 1er

Snot ruednes ortgoibaiels puor tuos les euylpmroes et tuos les

## **ARRÊTÉ du 16 avril 1993**

*En vigueur en date du 30 avr. 1993*

Aictrle 1er

Snot rueneds oblagtiaoers puor tuos les euyprmeols et tuos les

## **ARRETE du 15 avril 1996**

*En vigueur en date du 25 avr. 1996*

Atrilce 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epoerymuls et tuos les

connieovtn clcviteole susvisée.

cloevtlcie nnaiaotle du pnrseol des sevreics ipeeneseintrtrrs de médecine du tviraal du 20 jelulit 1976, les dotpsiinosis de l'accord de srlaaeis (employés et cadres) du 15 décembre 1988 (une annexe) cclonu dnas le cdrae de la cnnteivoon ccelvltoie susvisée, suos réserve de l'application des dooinpstiiss réglementaires prntaot fxatioin du siraale mumniim de croissance.

ceilltlove noitalnae du posnrenel des sirceevs irritnsprnteees de médecine du tiaravl du 20 jeliult 1976, les dinsispioits de l'accord de sleaiars (employés et cadres) du 14 décembre 1989 (une annexe) cloncu dnas le carda de la civonoenntn cvcleoltie susvisée, suos réserve de l'application des doptiiosisns réglementaires pnratot ftxiaion du sarilae mnmuiim de croissance.

salariés croipms dnas son camhp d'application, les diooispsstins de la civonoenntn clotcveile noiatnale du pneresonl des svceers ipreenntsettrris de médecine du taviarl du 20 jeullit 1976 les dispisioniots de l'accord de siaalre (employés et cadres) du 21 décembre 1990 (une annexe) cnoclu dnas le crade de la cnonovietn cicetlovle susvisée.

salariés cimpros dnas le cmhap d'application de la cnonoitevn coiclvlttee noiltaane du pneensrol des seceivrs ieeretsrrnepits de médecine du taiarvl du 20 jeullit 1976 les dtiisosnpois de l'accord de caitosifilcan (une annexe) du 23 aivr 1991 cnclou dnas le cadre de la cnonovioten ctceolilve susvisée.

salariés cprmois dnas le champ d'application de la ctoovienn clvioletce nnoatalie du prneoensl des screievs inrepneseritrets de médecine du tavrail du 20 jleuilt 1976 les dnstiisiopos de l'accord Saiealrs (employés et cadres) du 3 décembre 1991 (un barème annexé) colcnu dnas le crade de la civotneonn clteocvlvie susvisée.

salariés crmpios dnas le cahmp d'application de la ciotnonven cetvcoille naantioe du pnseornel des srcviees isprntitrnreees de médecine du taivarl du 20 juelilt 1976 les dinpsiotsios de l'avenant n° 2 du 3 décembre 1991 à l'annexe Médecins du tavairl à la cetvnoion cievocttle nnlioatae susvisée.

salariés ciporms dnas le cahmp d'application de la coeinvotnn ciecovllte ntiloaae du pnooeserl des sveicres ieseretripnretns de médecine du tairavl du 20 julilet 1976, les dinstopsiios de l'accord Srieaals (employés et cadres) du 11 décembre 1992 (un barème annexé) cnclou dnas le cdare de la cteonoivnn cttilvcolee susvisée.

salariés coimprs dnas le camhp d'application de la ctioevonnn ctllieciove nloitaane du poenrnsl des seeircvs ietpeteirsnrerns de médecine du traavil du 20 jllueit 1976, les dsstiiponois de l'accord Sealiras (cadres) du 5 jainver 1996 (un barème annexé) ccnlou dnas le crdae de la cetonovnin ctovclilee noantlaie susvisée.



Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

## ARRETE du 1 avril 1997

*En vigueur en date du 12 avr. 1997*

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services hospitaliers de médecine du travail du 20 juillet 1996, les dispositions de l'accord Sraalis du 19 décembre 1996 (un barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

## ARRETE du 15 avril 1997

*En vigueur en date du 25 avr. 1997*

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services hospitaliers de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 novembre 1996 à l'annexe (Médecins du travail) à la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 16 avril 1999

*En vigueur en date du 24 avr. 1999*

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services hospitaliers de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de l'avenant n° 4 du 10 décembre 1998 à l'annexe Médecins du travail à la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 23 avril 2002

*En vigueur en date du 23 avr. 2002*

Article 1er

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coinvotnen collective n° 96-9 en date du 6 avril 1996, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coinvnetos collective n° 97-07 en date du 15 mars 1997, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convotniones collective n° 97-06 en date du 12 mars 1997, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convotnionvis collective n° 99-09 en date du 16 avril 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

Sont redevables obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services hospitaliers de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de :

1° L'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif, à l'exclusion :

- des termes " et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il en est exclu de l'alimentation du CET ", figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 14-4 (alimentation du compte épargne temps), comme étant concernés à l'article L. 227-1 du code du travail.

Le dixième alinéa de l'article 2 (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 6-2 (Mise en œuvre du congé annuel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000 Mleistrups c/Boutillier).

L'article 12-10 (Recours au travail temporaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-2-3 du code du travail, tel que modifié par l'article 195 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

2° L'accord du 24 janvier 2002 relatif aux salaires.

## **ARRETE du 19 mai 2003**

*En vigueur en date du 29 mai 2003*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les professionnels et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interhospitaliers de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2002 portant sur les salaires des employés et des cadres conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le barème des employés portant sur les garanties de salaires mentionnés ci-dessus par référence à l'article 1er du décret du 1er janvier 2003 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée

## **ARRETE du 15 juillet 2004**

*En vigueur en date du 25 juillet 2004*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les professionnels et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services hospitaliers de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de :

- l'accord du 18 février 2004 portant sur la valeur du point des employés et des cadres (2 annexes), conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le barème relatif aux augmentations mensuelles gagnées par

Cet accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au SIMC et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotinvoines ci-dessous n° 2002/8 du 23 mars 2002 (Accord salaires) et n° 2002/09 du 30 mars 2002 (accord ARTT), domiciliés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros chacun.

instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule ci-dessous n° 2003/12, domiciliés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

est étendu à compter du 1er janvier 2004, appliqué aux employés et annexé à l'accord du 18 février 2004 portant sur la valeur du point des employés et des cadres susmentionné, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération ;

- l'accord du 18 février 2004 portant sur la valeur du point des employés et des cadres, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 18 février 2004 portant sur les rémunérations mensuelles des médecins du travail pour 2003 ;

- l'accord du 18 février 2004 parntot sur les rémunérations mlaemiins mllneuses des médecins du tavrail puor 2004.

Atrcie 2

L'extension des eeffts et snocaints des arcocds susvisés est fitae à dtear de la pticubilan du présent arrêté puor la durée retanst à criuor et aux ciiodntons prévues par ledists accords.

Atrcile 3

## ARRETE du 18 août 2005

*En vigueur en date du 30 août 2005*

Arlitce 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eorpmelyus et tuos les salariés compris dnas le champ d'application de la connvition clolivtece nitanloae du pnsroenel des sevriecs isnrreetirpetens de médecine du tviraal du 20 juielt 1976, les distsniooips :

- de l'accord du 1er février 2005 porntat sur la vaelur du point des employés et des caedrs (2 annexes) ccnlou dnas le cdare de la cetnvionon cvictleole nlonaatie susvisée ;

- de l'accord du 1er février 2005 pnartot sur les rémunérations manimles mlesleenus des médecins du taairvl (1 annexe) clocnu dnas le cardre de la cniiovtoen cllcovteie naniioatle susvisée.

## ARRETE du 23 décembre 2005

*En vigueur en date du 4 janv. 2006*

Alrctie 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eoumepylrs et tuos les salariés copmris dnas le cmahp d'application de la covnoietnn cleiltvcoe nanatolie du pneeorsnl des seicvers irsererpiteetnns de médecine du tairval du 20 jlielt 1976, les dsoitsinopis de l'accord du 8 sptmreebe 2005 raietlf à la reistairoalovn des bas saaeilrs conclcu dnas le cadre de la cnoiontevn ctcelvlloe noinatlae susvisée, suos réserve de l'application des dntoopsisiis réglementaires ptrnaot fiatxion du siraale miumnim iofstirensenpoel de croissance.

## ARRETE du 15 juin 2006

*En vigueur en date du 24 juin 2006*

Atrlice 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eeupolryms et tuos les salariés cpmiros dnas le cahmp d'application de la ceootnivnn ceioclvlte ntnaaolie du psrneoenl des sveecris ieniprerenerstts de médecine du travial du 20 jlielt 1976, les dtpiiniososs de l'accord du 3 nreombve 2005 (trois annexes), rteailf aux salaires, colcnu dnas le crdae de la cnivenoton ctloevcile nlaoiatne susvisée, suos réserve de l'application des dioopintsiss réglementaires pornatt foixatn du sliraae mimnuim

Le druecetir des rtonelias du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ociffeil de la République française.

Nota. - Les teetxs des acrocds susvisés ont été publiés au Bleiutln oifcfeil du ministère, fclcausies cvooointnnes ceceilvolts n° 2004/19 (accords abpaepcllis aux employés et cadres) et n° 2004/26 (accords ableiacplps aux médecins du travail), dbsoeplinis à la Dretcoiin des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc uianrite de 7,32 Euros.

Ailrcte 2

L'extension des eteffs et sancinots des aodrccs susvisés est fiatae à deatr de la paocitbluin du présent arrêté puor la durée rnsstat à ciruor et aux cntodinois prévues par ldestis accords.

Altirc 3

Le dcirueter des rtoilneas du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul offiicel de la République française.

Nota. - Le txtee des acrcods susvisés a été publié au Bileutln ocifeifl du ministère, fulsccliae cvtnionnoes cvcoteliles n° 2005/21, dlbnpoise à la Deriticon des Januourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 7,50 Euros.

Altirc 2

L'extension des eteffs et stnoanics de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la piucbaliton du présent arrêté puor la durée rnetast à cuoirr et aux citonondis prévues par ldiet accord.

Altirc 3

Le dreiecutr des rniotlaes du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ociffeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btieluln ofcfeil du ministère, fcasiclue ctnonnevios clietelvcos n° 2005/47, dnbsipoile à la Dticeorin des Juunoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,50 Euros.

iseiresnftneooprl de croissance.

Acrilte 2

L'extension des eteffs et siocnnts de l'accord susvisé est fiatae à deatr de la potubilaicn du présent arrêté puor la durée rtnaset à criuor et aux cndoiotns prévues par leidt accord.

Atricle 3

Le deutirecr des roetnlais du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ofeificl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, falcisice citnovnoes celtocivels n° 2006/2,

## ARRETE du 26 avril 2007

*En vigueur en date du 5 mai 2007*

Article 1er

Sont redunes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2006 (trois annexes), relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord.

## ARRETE du 18 juillet 2007

*En vigueur en date du 26 juil. 2007*

Article 1er

Sont redunes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interprofessionnels de médecine du travail du 20 juillet 1976, les dispositions de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle (deux annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 2-2-8 (DIF et CIF) du chapitre 2 (Le droit individuel à la formation DIF) du titre 2 (Les dispositions de formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail ;

- des termes : " , dont 1,5 % au titre du plan de formation, 0,3 % au titre du DIF et 0,2 % au titre du CIF, ", figurant au premier alinéa de l'article 3-3-2 (Montant et durée de la contribution des SSIT au titre de la formation professionnelle continue) du titre 3 (Dispositions finales), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail.

L'article 1er-1-1 (Public) du chapitre 1er (L'entretien professionnel) du titre 1er (Les obligations de gestion des compétences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, premier alinéa, et L. 225-26 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2-2-4 (Cadre) du chapitre 2 (Le droit individuel à la formation DIF) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du

travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, aux termes de laquelle la période d'absence du salarié pour un congé de soins familiaux est intégralement prise en compte pour le calcul des droits réservés au titre du droit individuel à la formation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, falcisice cnetinvoos cvlltceioes n° 2007/9, disponible à la Direction des Ressources humaines officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,80 euros.

L'article 2-4-3 (Cadre) du chapitre 4 (Les contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 981-2 du code du travail, aux termes desquelles, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, l'action de prescription s'ouvre à compter du début du contrat.

L'article 2-2-6 (Mise en oeuvre) du chapitre 2 (Le droit individuel à la formation DIF) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

L'article 2-4-3 (Cadre) du chapitre 4 (Les contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 981-2 du code du travail, aux termes desquelles, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, l'action de prescription s'ouvre à compter du début du contrat.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fcaulcie civnoenons citleelovcs n° 2007/1, disponible à la Direction des Ressources humaines officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 19 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les dispositions de l'accord du 21 juin 2017, relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-7 du code du travail.

L'article 3-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2261-7 et L. 2231-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article 3-7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017-41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les dispositions de l'accord du 21 février 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les dispositions de

l'accord du 7 décembre 2016 relatif à la révision partielle de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les trois premiers alinéas de l'article 7 sont exclus en tant qu'ils portent sur l'élection et la mise en place des délégués du personnel et sont donc contraires aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017.

Les articles 7 et 8 sont étendus sous réserve qu'ils ne s'appliquent qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019 en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 précitée.

L'article 15 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises tel qu'il résulte du présent accord est étendu sous réserve du respect de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de congés payés telle que posée par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, L. 3141-21 et L. 3141-22 du code du travail et des dispositions d'ordre public de l'article L. 3141-13 du code du travail selon lesquelles les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

L'article 19 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 26 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.

Les 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 26 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

L'article relatif à la révision au sein des dispositions finales est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les dispositions finales relatives à la révision et qui renvoient aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de

# santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les dispositions de l'avenant n° 1 du 19 décembre 2018 à l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3-8 est étendu sous réserve que ses stipulations ne s'appliquent qu'aux accords d'entreprise conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail

interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, sous réserve des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 30 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0197 du 12 août 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 20 février 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 23 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0241 du 3 octobre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 20 novembre 2019 définissant une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion de l'alternance (dispositif PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Assistant en santé au travail	Niveau III	Université catholique de Lille - Institut social de Lille (ISL)
Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	Niveau III	Association des fondateurs et protecteurs de l'institut catholique de Lyon (AFPICL) - ESQESE
Secrétaire médical	Niveau IV	Culture et formation
Secrétaire médical	Niveau IV	Culture et formation
Secrétaire médico-social	Niveau IV	Alternance Acadmy
Secrétaire médical - médico-social	Niveau IV	Ecole Medcomm
Secrétaire médical	Niveau IV	MAESTRIS

Secrétaire médicale et médico-sociale - assistante médico-sociale	Niveau IV	Objectif formation santé
Secrétaire - assistante médicale	Niveau IV	ORLAND
Secrétaire médical	Niveau IV	Centre Paris Europe Alternance (CPEA)
Collaborateur social et paie	Niveau III	Softec - Avenir et formation
Assistant de gestion	Niveau III	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
Assistant de gestion	Niveau III	Institut de formation commerciale et permanente (IFOCOP)
Gestionnaire de paie	Niveau III	Comptalia
Secrétaire polyvalent - Option comptable	Niveau IV	CFAS Institut
Coordinateur hygiène, sécurité, environnement - HSE	Niveau IV	Chambre de commerce et d'industrie de Colmar et Centre Alsace (CCI de Colmar et du Centre Alsace)
Technicien supérieur en informatique de gestion	Niveau III	Chambre de commerce et d'industrie de Colmar et Centre Alsace (CCI de Colmar et du Centre Alsace)
Technicien d'assistance en réseau informatique	Niveau III	CFAS institut
Administrateur réseaux	Niveau III	Ecole supérieure d'informatique et de commerce (ESIC)
Gestionnaire réseaux et systèmes	Niveau III	AP Formation
Informaticien d'exploitation et de maintenance	Niveau III	Institut pour la promotion de l'enseignement et du conseil (IPREC)
TP Technicien supérieur ou technicienne supérieure de support en informatique	Niveau III	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP)



TP Technicien supérieur en réseaux informatiques et télécommunications d'entreprise	Niveau III	Ministère chargé de l'Emploi
TP Technicien supérieur gestionnaire exploitant de ressources informatiques	Niveau III	Ministère chargé de l'emploi
Maintenicien en micro informatique et réseaux	Niveau IV	Association pour le développement de l'insertion professionnelle (ADIP) - IPI

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

**JORF n°0058 du 9 mars 2021**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision des articles 6-1, 27 et 28, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le point « révision » est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées de manière constante par la jurisprudence de la

Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Le point « dépôt et extension » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/44, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 6 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

**JORF n°0085 du 10 avril 2021**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 15 octobre 2020 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)**

**JORF n°0108 du 8 mai 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le sixième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les termes « au plan national » figurant au premier alinéa de l'article 3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-16 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve du respect, respectivement, des dispositions de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)**

**JORF n°0135 du 12 juin 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'avenant n° 1 du 16 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve du respect, respectivement, des dispositions de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'avenant n° 1 du 25 mars 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 définissant une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2, est exclue de la liste des formations éligibles à la Pro-A la certification de « médiathécaire/documentaliste - option médiathécaire jeunesse RNCP30358 » en tant qu'elle contrevient au respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.

La 2e phrase du 1er alinéa de l'article 5 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, devenue convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises par accord du 9 janvier 2013, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le tableau de l'article 9-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail ;

L'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)**

**JORF n°0227 du 29 septembre 2021**