Convention collective

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

N° de brochure : 3031

N° IDCC : 897

Date de dernière mise à jour : 2017-08-13

Sommaire

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. ... 1
Préambule ... 1
Préambule ... 1
I - Dispositions générales ... 1
Champ d'application ... 1
Personnels visés ... 1
Durée de la convention ... 1
Révision de la convention ... 1
Dénonciation ... 2
Droit syndical ... 2
Délégués du personnel ... 2
Comité d'entreprise ... 2
Délégués de la commission médico-technique (CMT) ... 3
Formation professionnelle continue ... 3
Secret professionnel ... 3
II - Exécution du contrat de travail ... 3
Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ... 3
Indépendance propre à certains personnels ... 3
Equipe pluridisciplinaire de santé au travail ... 4
Collaborateur médecin ... 4
Assistant de service social ... 4
Période d'essai ... 4
Définition de l'ancienneté ... 4
Durée du travail (1) ... 5
III - Congés ... 5
Congés annuels payés ... 5
Congés d'ancienneté ... 5
Congés exceptionnels pour événements familiaux ... 5
Congé pour soigner un enfant malade ... 5
Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans ... 6
Congé de maternité ... 6
Régime de prévoyance - Incapacité de travail ... 6
IV - Rémunération ... 6
Classification des emplois ... 6
Evolution interne du personnel ... 6
Négociation salariale annuelle ... 6
Rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre ... 7
Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires ... 7
Prime d'ancienneté ... 7
Préavis ... 7
Indemnité de licenciement ... 7
Allocation de fin de carrière ... 7
V - Application ... 7
Commission paritaire nationale d'interprétation (2) ... 7
Commission paritaire nationale de conciliation ... 8
Formalités de dépôt ... 8
Date d'application ... 8
Annexe II : Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche ... 8
Textes Attachés ... 10
Annexe I : Classification des emplois ... 10
Classification et définition des emplois ... 10
Annexe I : Classification des emplois ... 20
Classification et définition des emplois ... 20
Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976 ... 29
Dispositions particulières aux cadres ... 29
Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ... 30
Période d'essai ... 30
Rémunération minimale annuelle garantie du personnel cadre ... 30
Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre ... 30
Préavis ... 30
Indemnité de licenciement ... 30
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 ... 30
Classification des emplois ... 30
Annexe au relevé des conclusions de la commission paritaire d'interprétation du 3 septembre 1991 ... 30
Tableau d'équivalence des emplois avant le 1er octobre 1991 et à compter du 1er octobre 1991 ... 30
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 ... 34
Avenant du 24 janvier 2002 relatif à l'organisation et durée du travail effectif ... 35
Préambule ... 35
Champ d'application ... 35
Durée du travail ... 35
Dispositions sur le temps de travail ... 36
Modalités possibles d'organisation et de réduction de l'horaire effectif du travail ... 36
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ... 36
Heures supplémentaires accessibles sans autorisation de l'inspecteur du travail ... 36
Bonification des heures supplémentaires ... 37
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos ... 37
Salariés à temps partiel ... 37
Rémunérations ... 38

Cadres ... 38
Organisation du temps de travail sur l'année ... 39
Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle ... 40
Compte épargne-temps ... 40
Allègement des cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) : mise en place ... 41
Application ... 42
Suivi de l'accord-cadre ... 42
Révision ... 42
Dénonciation ... 42
Dépôt ... 42
Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2003 - Annexe ... 42
Médecins du travail : Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille définitive applicable à compter du 1er janvier 2003) ... 42
Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2004 - Annexe ... 43
Médecins du travail : Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (à compter du 1er janvier 2004) ... 43
Accord du 1 février 2005 relatif à l'interprétation des rémunérations ... 43
Accord du 11 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans ... 43
Préambule ... 43
Durée ... 44
Révision ... 44
Dénonciation ... 44
Dépôt ... 44
Accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle ... 45
Préambule ... 45
Titre Ier : Outils de gestion des compétences ... 46
Chapitre Ier : Entretien professionnel ... 46
Chapitre II : Passeport formation ... 46
Chapitre III : Bilan de compétences ... 47
Chapitre IV : Validation des acquis de l'expérience ... 47
Chapitre V : Analyse des métiers et des qualifications ... 48
Titre II : Dispositifs de formation ... 48
Chapitre Ier : Plan de formation ... 48
Chapitre II : Droit individuel à la formation (DIF) ... 48
Chapitre III : Période de professionnalisation ... 50
Chapitre IV : Contrats de professionnalisation ... 50
Chapitre V : Fonction tutorale ... 51
Chapitre VI : Formation et égalité professionnelle ... 51
Titre III : Dispositions finales ... 51
Annexes ... 52
Adhésion par lettre du 3 février 2009 du SNPST à la convention collective ... 53
Accord du 11 septembre 2009 relatif à l'intitulé de la convention ... 53
Dispositions finales ... 53
Durée ... 53
Entrée en vigueur ... 53
Révision ... 53
Dénonciation ... 53
Dépôt et extension ... 53
Accord du 1er décembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale ... 54
Préambule ... 54
Avenant n° 1 du 20 janvier 2011 à l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle ... 55
Accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ... 56
Préambule ... 56
Titre Ier Outils de gestion des compétences ... 57
Chapitre Ier Entretien professionnel ... 57
Chapitre II Passeport orientation et formation ... 57
Chapitre III Validation des acquis de l'expérience ... 58
Titre II Dispositifs de formation ... 59
Chapitre Ier Plan de formation ... 59
Chapitre II Droit individuel à la formation (DIF) ... 60
Chapitre III Fonction tutorale ... 61
Chapitre IV Période de professionnalisation ... 61
Chapitre V Contrat de professionnalisation ... 62
Titre III Dispositions finales ... 63
Chapitre Ier Montant et durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue ... 63
Chapitre II Application de l'accord ... 63
Annexe ... 64
Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire ... 64
Préambule ... 65
Dénonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME ... 66
Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle ... 67
Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention ... 67
Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective ... 67
Préambule ... 68
Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention ... 69
Avenant du 18 avril 2013 à l'accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective ... 70
Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective ... 70
Dispositions finales ... 70
Annexe ... 70
Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFDT à l'accord du 20 juin 2013 ... 80
Accord intergénérationnel du 26 septembre 2013 dans les services de santé au travail interentreprises ... 80
Préambule ... 80
Partie 1 Cadre général ... 81

Partie 2 Diagnostic préalable ... 81
Partie 3 Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ... 81
Partie 4 Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors ... 82
Partie 5 Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des compétences ... 83
Partie 6 Dispositions finales ... 84
Accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective (2ème phase) ... 84
Préambule ... 84
Avenant n° 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ... 85
Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération ... 86
Annexe ... 87
Accord du 30 janvier 2014 relatif à la création de la commission paritaire nationale technique ... 88
Préambule ... 88
Avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention ... 89
Collaborateur médecin ... 90
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 ... 90
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) ... 91
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) ... 91
Accord du 22 novembre 2016 relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017 ... 92
Préambule ... 92
Accord du 22 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale ... 93
Préambule ... 94
Accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976 ... 96
Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase) ... 99
Dispositions finales de l'accord portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2e phase) ... 104
Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ... 104
Préambule ... 104
Chapitre Ier Engagements de la branche ... 104
Chapitre II Actions conduites dans les SSTI ... 105
Chapitre III Dispositions finales ... 106
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ... 107
Préambule ... 107
Titre Ier Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) (abréviation utilisée par la suite) ... 108
Titre II Dispositifs de formation et outils de gestion des compétences ... 109
Chapitre Ier Plan de formation ... 109
Chapitre II Entretien professionnel ... 110
Chapitre III Validation des acquis de l'expérience ... 110
Chapitre IV Compte personnel de formation (CPF) (abréviation utilisée par la suite) ... 111
Chapitre V Congé individuel de formation ... 112
Chapitre VI Congé de bilan de compétences ... 113
Chapitre VII Période de professionnalisation ... 113
Chapitre VIII Contrats de professionnalisation ... 113
Chapitre IX Contrats d'apprentissage ... 114
Chapitre X Fonction tutorale ... 115
Titre III Développement professionnel continu (DPC) ... 115
Titre IV Montant et durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue ... 115
Titre V Dispositions finales ... 116
Textes Salaires ... 116
Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres ... 116
Rémunérations des employés et des cadres ... 116
Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires ... 117
Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires ... 118
Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ... 120
Chapitre Ier : Généralités, définitions ... 120
Chapitre II : Conditions de remboursement ... 120
Titre III : Dispositions finales ... 121
Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) ... 121
Annexe ... 122
Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 ... 123
Annexe ... 124
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 ... 126
Accord du 1er février 2010 relatif aux salaires ... 126
Annexe ... 127
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 ... 128
Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 ... 128
Annexe ... 129
Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011 ... 130
Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 ... 131
Annexe ... 131
Avenant du 17 février 2012 relatif aux frais de déplacement et de repas ... 132
Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013 ... 133
Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 ... 133
Annexe ... 134
Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014 ... 135
Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014 ... 136
Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014 ... 136
Accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016 ... 137
Avenant du 23 février 2016 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2016 ... 138
Accord du 22 février 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017 ... 138
Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017 ... 139

Textes parus au JORF JO-1
Nouveautés NV-1
Accord contrat de génération intergénérationnel (22 février 2017) NV-1
Liste des sigles SIG-1
Liste thématique THEM-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

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	
Organisations patronales	Centre d'information des services médicaux d'entreprises et interentreprises (CISME).
Organisations de salariés	L'union nationale des professions de santé et des professions sociales CGC ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ; La fédération nationale des employés et cadres CGT-FO ; La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération des personnels actifs et retraités des services publics et de santé CGT.
Organisations adhérentes	La confédération des syndicats libres 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. 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, par lettre du 3 février 2009 (BO n° 2009-9)
Organisations dénoncantes	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.

Préambule

En vigueur non étendu

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

Les SSTI 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 plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

Préambule

En vigueur non étendu

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

Les SSTI 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 plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

I - Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports 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 nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats 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).

Personnels visés

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Durée de la convention

Article 3

En vigueur non étendu

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

Révision de la convention

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention collective est révisable au gré des parties.

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

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra 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 lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires 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 partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise 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 majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

À défaut de signature majoritaire 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 avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

Dénonciation

Article 4.1

En vigueur non étendu

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 organisation 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.

Droit syndical

Article 5

En vigueur non étendu

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

Les services de santé au travail interentreprises 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 contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de santé au travail interentreprises 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 Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications 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 communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand 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 informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place 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 section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

5.4 Local syndical

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

Ce local est distinct de celui qui est mis à la disposition des représentants élus.

Article 6

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires 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 compromet 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 nationale de branche

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective.

Délégués du personnel

Article 7

En vigueur non étendu

Les délégués du personnel sont élus dans tous les services de santé au travail interentreprises où sont 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 renouvellement 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 communication des renseignements 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 interentreprises dans la partie des installations réservées aux salariés et accessibles à l'ensemble desdits salariés. Un exemplaire des communications 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 communications 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 intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés.

Comité d'entreprise

Article 8

En vigueur non étendu

La constitution du comité d'entreprise, sa composition et son fonctionnement, doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Sans préjudice desdites dispositions, les communications 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 des informations des élus du comité d'entreprise au moyen des outils numériques disponibles dans les SSTI.

Délégués de la commission médico-technique (CMT)

Article 8.1

En vigueur étendu

Lorsque les textes réglementaires prévoient que des délégués de la CMT sont élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de cette instance, qui est soumis au contrôle de l'administration dans le cadre de l'agrément du SSTI.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Formation professionnelle continue

Article 9

En vigueur non étendu

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées 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 fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans.

Secret professionnel

Article 10

En vigueur non étendu

Le secret professionnel, dont la violation est sanctionnée par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services de santé au travail interentreprises.

Le personnel devra être informé par écrit par le SSTI, lors de l'embauche, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes 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 acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique).

II - Exécution du contrat de travail

Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Article 11

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le SSTI conclut des contrats de travail.

Les conditions d'embauche des salariés sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le SSTI remet à l'intéressé à son entrée en fonctions un exemplaire de la convention collective ainsi que le projet de service et le dernier CPOM conclu.

En plus des mentions légales 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 portant 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 inscrit leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le CPOM. Ces orientations 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 professionnelles fixées par le code de la santé publique.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Indépendance propre à certains personnels

Article 11.1

En vigueur étendu

Médecin du travail

L'indépendance légale et réglementaire du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination découlant de son statut de cadre 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 SSTI ou son représentant.

Cette indépendance s'applique en particulier dans l'entreprise dans laquelle le médecin du travail intervient.

Dans le respect des règles professionnelles 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 SSTI ;

- le projet pluriannuel de service et le CPOM ;

- les obligations de prévention rendues nécessaires par certaines situations de travail.

Conformément aux dispositions légales, l'assurance du SSTI couvre ses salariés agissant 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 du 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 notamment dans le cadre des recommandations de la commission médico-technique.

Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Dans les SSTI, les personnels dont l'emploi conventionnel est le suivant bénéficient de l'appellation IPRP :

- technicien hygiène sécurité ;

- psychologue du travail ;

- ergonome ;

- toxicologue ;

- épidémiologiste ;

- ingénieur hygiène-sécurité/chimiste.

Préalablement à l'embauche d'un IPRP, il appartient au SSTI de s'assurer que l'intéressé dispose des justificatifs attestant soit :

- 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 professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins 5 ans.

L'IPRP du SSTI dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Equipe pluridisciplinaire de santé au travail

Article 11.2

En vigueur étendu

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend un ou plusieurs médecins du travail, un ou plusieurs IPRP 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 services de santé au travail (secrétaire médical, assistant de l'équipe pluridisciplinaire et assistant 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 SSTI s'assure des moyens de fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, notamment pour répondre aux objectifs du projet de service.

Lorsqu'il est fait appel, par une entreprise adhérente, à un IPRP 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)

Collaborateur médecin

Article 11.3

En vigueur non étendu

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

Assistant de service social

Article 11.4

En vigueur étendu

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 autonomie dans le respect du référentiel professionnel fixé par le code de l'action sociale et des familles.

L'assistant de service social signataire d'un contrat de travail avec le SSTI 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)

Période d'essai

Article 12

En vigueur non étendu

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, 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 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.

Définition de l'ancienneté

Article 13

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif accomplies par le salarié dans le service interentreprises qui l'emploie 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 effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention, à la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à 1 année.

Durée du travail (1)

Article 14

En vigueur non étendu

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 hebdomadaire 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

Congés annuels payés

Article 15

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible 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 exigences du SSTI 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 fractionnement prévus par les dispositions légales.

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

Congés d'ancienneté

Article 15-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21-10-1982 étendu par arrêté du 16-2-1983 JONC 26-2-1983

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.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 16

En vigueur non étendu

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 ;

- Pacs 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 autre ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours calendaires qui le précèdent ou le suivent.

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

Congé pour soigner un enfant malade

Article 17

En vigueur non étendu

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.

Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans

Article 17.1

En vigueur non étendu

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 MDPH (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 soigner 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 dons de jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels 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.

Congé de maternité

Article 18

En vigueur non étendu

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 comptant 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, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Régime de prévoyance - Incapacité de travail

Article 19

En vigueur non étendu

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

Les indemnités complémentaires ne sont servies 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 indemnise uniquement 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.

IV - Rémunération

Classification des emplois

Article 20

En vigueur étendu

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 formations ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire nationale 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 approchant au regard des activités réellement et concrètement exercées. C'est le contenu du travail 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 requis (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 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 permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante.

De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumulant 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 garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Le personnel autre que cadre ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de coordination 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)

Evolution interne du personnel

Article 20.1

En vigueur étendu

Le service de santé au travail interentreprises 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 particulier les postes d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, susceptibles d'être libérés ou créés.

Pour pourvoir à ces postes, le SSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SSTI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra comprendre un bilan professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Négociation salariale annuelle

Article 21

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales annuelles garanties, dans une revalorisation unique, toutes classes confondues.

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

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre

Article 22

En vigueur étendu

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie 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 annuellement dans les conditions 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 correspond à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

Le SSTI doit respecter la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

(1)
Le salaire annuel à prendre 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 double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires

Article 22.1

En vigueur étendu

Les salariés peuvent effectuer des missions auxiliaires à celles objet de leur contrat de travail. La durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente ainsi que les autres modalités d'application font l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Ces missions correspondent à des compétences acquises (formation, expérience antérieure ou validation des acquis de l'expérience) effectivement mises en œuvre par le salarié.

La rémunération de ces missions auxiliaires est incluse, pour les SSTI concernés, dans leur négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires.

Les partenaires sociaux décident de supprimer le tableau de classification joint à l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et l'accord annexe du 1er décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Prime d'ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Préavis

Article 24

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Indemnité de licenciement

Article 25

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Allocation de fin de carrière

Article 26

En vigueur non étendu

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 - lors de son départ à la retraite - 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI ;

- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI ;

- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI ;

- et 1/10 supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20e année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements 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 comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

V - Application

Commission paritaire nationale d'interprétation (2)

Article 27

En vigueur non étendu

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'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées - dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales 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 saisine 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 assurer 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.

(2) Cette instance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Commission paritaire nationale de conciliation

Article 28

En vigueur non étendu

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente 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 obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, 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.

Formalités de dépôt

Article 30

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention et de ses annexes est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour le dépôt légal à effectuer au greffe du tribunal d'instance du 17e arrondissement de Paris en application des articles L. 132-8 et L. 132-1 du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent, en outre, à en demander l'extension au ministre chargé du travail. Les organisations syndicales ayant participé aux négociations et signant avant le 15 septembre 1976 seront considérées, pour l'application de la présente convention et de ses annexes, comme organisations signataires.

Article 29

En vigueur non étendu

La convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Date d'application

Article 30

En vigueur non étendu

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 interentreprises (entré 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 interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).

Annexe II : Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

En vigueur non étendu

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 conventionnelles 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 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 plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

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 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 communiquent 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 SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms 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 professionnelle 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 sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

1.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant 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 conciliation ;

- 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 missions 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 objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme 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 partenaires 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 concomitamment par courriel 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 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 CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs 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 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 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 communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

3.2. Maintien 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 calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations de 1 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 RATP 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 : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF ;

- frais de repas : remboursement 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, correspondant 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, autoriser le salarié à quitter son poste de travail 1 heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairement.

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 seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Article 4

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 susmentionné.

4.1. Maintien 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 convocation doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation 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 SSTI concernés

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur, par écrit, de la date et de la durée de leur absence 15 jours avant la date du congrès et de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

Article 5

Fonds de financement du dialogue social

Conformément aux dispositions légales, a été mis en place un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Les ressources de ce fonds sont constituées principalement par une contribution patronale et une subvention de l'État.

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

Ce fonds paritaire contribue notamment à financer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

En tout état de cause, les modalités de fonctionnement de ce fonds paritaire sont prévues légalement.

Les partenaires sociaux élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au plus tôt en prenant connaissance des informations communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre de ce dispositif.

Annexe I : Classification des emplois

Classification et définition des emplois

En vigueur étendu

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 missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

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 seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.	

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 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 montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions 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 exclusivement 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 exclusivement préventif comportant des actions 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 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 préconisations lorsqu'il est saisi par un employeur d'une question relevant de ses missions ;

- communique à 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 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 expositions 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, entrant dans le cadre de ses missions ;

- contribue à la veille sanitaire ;

- établit le rapport d'activité ;

- élabore les protocoles écrits pour confier 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, qualifications reconnues par le conseil de l'ordre des médecins.

Collaborateur médecin

Mission générale
Le collaborateur médecin est un docteur en médecine qui poursuit une formation permettant 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 progressivement 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 cette mission :

- dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail : mission préventive individuelle (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 observations de toute nature susceptibles de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne qui sont consignées dans le dossier médical ;

- apprécie les principaux paramètres servant à la surveillance de la santé et réalise les actes médicaux ou explorations fonctionnelles prévus dans le code de la santé publique ;

- dispense les conseils et les informations en santé au travail ;

- assure le suivi des préconisations du médecin du travail en cas de restrictions d'aptitude ;

- assure un suivi particulier (situation de handicap, pathologie chronique...).

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité en relation avec les autres préventeurs, 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 objet d'une validation 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 relation et d'information auprès des entreprises adhérentes.

Activités

1. Assistance administrative 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. Assistance aux missions en entreprises :

- prend contact avec les entreprises ;

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

- informe l'entreprise sur les différentes obligations en termes 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, interne en médecine, collaborateur médecin et infirmier en santé au travail) dans ses fonctions de suivi individuel des salariés.

Activités

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

Traite les listes nominatives de salariés.

Assure la relation avec les adhérents et les salariés.

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

Réalise les examens 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 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 relevant 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 acteurs 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 mesurage, 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 préventeurs.

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 situations de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, mentales 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 nouveaux locaux, de nouvelles organisations.

Activités

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

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire 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.

Effectue des études ergonomiques en s'appuyant sur une approche globale et participative en recherchant la meilleure adaptation possible du travail à l'homme.

Instruit la demande, analyse les situations de travail, l'activité des opérateurs, anime des groupes de travail dans l'entreprise, construit et restitue un

diagnostic.

Formule des propositions d'amélioration, conseille les acteurs de l'entreprise et accompagne la mise en œuvre des actions retenues.

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques professionnels, notamment en matière d'organisation du travail.

Assure une veille scientifique, technique et réglementaire.

Formation et expérience

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

Toxicologue

Mission générale

Le toxicologue 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 contribue à la prévention des risques toxicologiques.

Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des acteurs de l'entreprise adhérente relevant de son domaine d'expertise.

Activités

Mène ses actions en milieu de travail dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ou à la demande de l'adhérent.

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe 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.

Identifie les agents chimiques présents dans l'entreprise.

A partir de connaissances scientifiques, contribue à l'évaluation approfondie des dangers liés aux substances et aux mélanges.

Conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques toxicologiques à partir de l'analyse de l'activité des opérateurs.

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

Préconise des actions de prévention et conseille les acteurs de l'entreprise (propose des agents chimiques de substitution, recherche des techniques de mise en œuvre non polluantes, propose des dispositifs de protection collective et individuelle, étudie les risques potentiels de nouveaux procédés de fabrication...).

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Assure une veille scientifique et réglementaire.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques 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 travail étudie notamment les différents facteurs intervenant dans l'apparition des maladies professionnelles ou de phénomènes de santé liés au travail ainsi que leur fréquence, leur mode de distribution, leur évolution et la mise en œuvre des moyens nécessaires à leur prévention.

Activités

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

Conduit et apporte son concours aux études épidémiologiques élaborées dans le SSTI ou proposées par des équipes extérieures.

Membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité avec les autres préventeurs :

- apporte ses compétences aux équipes chargées d'étude, dans leur conception, leur conduite, leur analyse, leur documentation et la communication des résultats ;

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

- réalise la synthèse de l'étude dont il communique les résultats ;

- apporte son concours technique pour l'élaboration et l'exploitation de données statistiques produites par le SSTI.

Formation et expérience

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

Psychologue du travail

Mission générale

Le psychologue du travail exerçant dans le champ du travail effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et d'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions de diagnostic, conseil, appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre d'une démarche collective.

Activités

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

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire 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 actions 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 souffrance mentale et de vécu au travail, des situations conflictuelles par des entretiens individuels et/ou des approches collectives ;

- étude des organisations du travail en vue d'en repérer les dysfonctionnements susceptibles d'être à l'origine de troubles, conseil dans la recherche de solutions ;

- élaboration de diagnostics, formulation de propositions d'amélioration et accompagnement de la mise en œuvre des actions retenues :

- conduite d'actions de prévention en entreprise ;

- accompagnement de l'entreprise en cas d'événement grave ou traumatique, en mettant en œuvre des techniques de prévention du syndrome post-traumatique.

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

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Participe aux recherches 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 effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il mène ses actions en milieu 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 communique les résultats au prescripteur.

Participe à un premier niveau de repérage des risques professionnels.

Informe les entreprises sur les différentes obligations de l'employeur en termes 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 prescripteur 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, dont les résultats seront utilisés par l'équipe pluridisciplinaire pour des préconisations.

Participe à l'élaboration des fiches d'entreprise.

Formation et expérience

Bac + formation spécifique de type certificat 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 demandes 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 sanitaires et sociaux, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Participe à des instances de concertation, de décision et de planification 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 concernant le champ social de la santé au travail.

Formation et expérience

Diplôme d'Etat 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 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 autres 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 mesurages 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 sensibilisation et à une information 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 SSTI portant sur la prévention des risques professionnels de type PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), certificat de prévention secours intervenant à domicile, SST (sauvetage secourisme 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.

Evalue 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 contraintes de l'entreprise.

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

Formation et expérience

Formation de formateur 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 SSTI 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 acteurs du SSTI.

Classe et actualise les documents, informations 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 supports d'information pour diffusion interne ou externe (revue de sommaires mensuelle, veille juridique).

Gère les prêts d'ouvrages ou les abonnements, propose les acquisitions et les choix d'abonnements.

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

Suit l'évolution des outils documentaires 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 interentreprises met 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 seconde le directeur du SSTI dans tout ou partie de ses missions.

Activités

Supervise et coordonne les activités du SSTI 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, entretiens individuels 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 SSTI.

Assure un appui auprès des responsables opérationnels.

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

Pilote ou assure le suivi des projets du SSTI.

Participe à la représentation et à la promotion du SSTI 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 leur 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 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, administration du personnel...).

Formation et expérience

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

Responsable de service

Mission générale

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

Activités

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

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretiens individuels 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 seconde le directeur du SSTI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

Activités

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

Met en œuvre une expertise technique dans un domaine support (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 fonctions support des SSTI.

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 relais 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 la direction dans la gestion quotidienne des ressources humaines du SSTI.

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 SSTI, des intérimaires et de leurs contrats de travail.

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

Assiste administrativement la direction.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Finance

Comptable

Mission générale

Le comptable, sous la responsabilité de la direction du SSTI, collecte, enregistre, analyse et contrôle tous les éléments liés aux flux financiers du SSTI 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 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 concernant 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 SSTI. Il collabore à l'élaboration des comptes.

Activités

Tient les comptes et les journaux comptables et assure le suivi de la trésorerie.

Centralise, vérifie et enregistre les données comptables et les pièces justificatives.

Contrôle les opérations comptables.

Etablit les états comptables.

Participe au traitement des cotisations 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 institutions fiscales et sociales.

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 SSTI pour promouvoir la prévention des risques professionnels. Il assure également la communication interne au sein du SSTI.

Activités

Etablit 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, articles de presse...).

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

Recherche et entretient 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 dossiers confiés par le responsable d'une fonction support.

Activités

Saisit et présente des documents, les transmet 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 filtre 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 courants selon l'organisation du SSTI 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 toutes formes 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 reprographie 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 courrier préétablis...).

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 fonction de superviseur du logiciel 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 SSTI 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 relations commerciales 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 chantiers et des travaux sur les différents sites du SSTI.

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 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 constructeurs ou des instructions du supérieur hiérarchique dans plusieurs 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 infrastructures 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 centre mobile

Mission générale

Le conducteur centre mobile assure la conduite, l'entretien du camion médical et sa mise en service sur les branchements 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 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.

Entretient, 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 fermeture de toutes les issues des locaux.

Formation et expérience

Pas de diplôme nécessaire.

Annexe I : Classification des emplois

Classification et définition des emplois

En vigueur étendu

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 missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

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 seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.	

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 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 montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions 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 exclusivement 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 exclusivement préventif comportant des actions 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 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 préconisations lorsqu'il est saisi par un employeur d'une question relevant de ses missions ;

- communique à 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 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 expositions 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, entrant dans le cadre de ses missions ;

- contribue à la veille sanitaire ;

- établit le rapport d'activité ;

- élabore les protocoles écrits pour confier 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, qualifications reconnues par le conseil de l'ordre des médecins.

Collaborateur médecin

Mission générale
Le collaborateur médecin est un docteur en médecine qui poursuit une formation permettant 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 progressivement 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 cette mission :

- dans le cadre de protocoles établis par le médecin du travail : mission préventive individuelle (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 observations de toute nature susceptibles de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne qui sont consignées dans le dossier médical ;

- apprécie les principaux paramètres servant à la surveillance de la santé et réalise les actes médicaux ou explorations fonctionnelles prévus dans le code de la santé publique ;

- dispense les conseils et les informations en santé au travail ;

- assure le suivi des préconisations du médecin du travail en cas de restrictions d'aptitude ;

- assure un suivi particulier (situation de handicap, pathologie chronique...).

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité en relation avec les autres préventeurs, 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 objet d'une validation 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 relation et d'information auprès des entreprises adhérentes.

Activités

1. Assistance administrative 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. Assistance aux missions en entreprises :

- prend contact avec les entreprises ;

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

- informe l'entreprise sur les différentes obligations en termes 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, interne en médecine, collaborateur médecin et infirmier en santé au travail) dans ses fonctions de suivi individuel des salariés.

Activités

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

Traite les listes nominatives de salariés.

Assure la relation avec les adhérents et les salariés.

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

Réalise les examens 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 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 relevant 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 acteurs 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 mesurage, 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 préventeurs.

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 situations de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, mentales 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 nouveaux locaux, de nouvelles organisations.

Activités

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

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire 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.

Effectue des études ergonomiques en s'appuyant sur une approche globale et participative en recherchant la meilleure adaptation possible du travail à l'homme.

Instruit la demande, analyse les situations de travail, l'activité des opérateurs, anime des groupes de travail dans l'entreprise, construit et restitue un diagnostic.

Formule des propositions d'amélioration, conseille les acteurs de l'entreprise et accompagne la mise en œuvre des actions retenues.

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques professionnels, notamment en matière d'organisation du travail.

Assure une veille scientifique, technique et réglementaire.

Formation et expérience

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

Toxicologue

Mission générale

Le toxicologue 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 contribue à la prévention des risques toxicologiques.

Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des acteurs de l'entreprise adhérente relevant de son domaine d'expertise.

Activités

Mène ses actions en milieu de travail dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ou à la demande de l'adhérent.

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe 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.

Identifie les agents chimiques présents dans l'entreprise.

A partir de connaissances scientifiques, contribue à l'évaluation approfondie des dangers liés aux substances et aux mélanges.

Conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques toxicologiques à partir de l'analyse de l'activité des opérateurs.

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

Préconise des actions de prévention et conseille les acteurs de l'entreprise (propose des agents chimiques de substitution, recherche des techniques de mise en œuvre non polluantes, propose des dispositifs de protection collective et individuelle, étudie les risques potentiels de nouveaux procédés de fabrication...).

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Assure une veille scientifique et réglementaire.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques 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 travail étudie notamment les différents facteurs intervenant dans l'apparition des maladies professionnelles ou de phénomènes de santé liés au travail ainsi que leur fréquence, leur mode de distribution, leur évolution et la mise en œuvre des moyens nécessaires à leur prévention.

Activités

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

Conduit et apporte son concours aux études épidémiologiques élaborées dans le SSTI ou proposées par des équipes extérieures.

Membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité avec les autres préventeurs :

- apporte ses compétences aux équipes chargées d'étude, dans leur conception, leur conduite, leur analyse, leur documentation et la communication des résultats ;

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

- réalise la synthèse de l'étude dont il communique les résultats ;

- apporte son concours technique pour l'élaboration et l'exploitation de données statistiques produites par le SSTI.

Formation et expérience

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

Psychologue du travail

Mission générale

Le psychologue du travail exerçant dans le champ du travail effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et d'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions de diagnostic, conseil, appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre d'une démarche collective.

Activités

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

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire 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 actions 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 souffrance mentale et de vécu au travail, des situations conflictuelles par des entretiens individuels et/ou des approches collectives ;

- étude des organisations du travail en vue d'en repérer les dysfonctionnements susceptibles d'être à l'origine de troubles, conseil dans la recherche de solutions ;

- élaboration de diagnostics, formulation de propositions d'amélioration et accompagnement de la mise en œuvre des actions retenues :

- conduite d'actions de prévention en entreprise ;

- accompagnement de l'entreprise en cas d'événement grave ou traumatique, en mettant en œuvre des techniques de prévention du syndrome post-traumatique.

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

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Participe aux recherches 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 effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il mène ses actions en milieu 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 communique les résultats au prescripteur.

Participe à un premier niveau de repérage des risques professionnels.

Informe les entreprises sur les différentes obligations de l'employeur en termes 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 prescripteur 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, dont les résultats seront utilisés par l'équipe pluridisciplinaire pour des préconisations.

Participe à l'élaboration des fiches d'entreprise.

Formation et expérience

Bac + formation spécifique de type certificat 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 demandes 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 sanitaires et sociaux, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Participe à des instances de concertation, de décision et de planification 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 concernant le champ social de la santé au travail.

Formation et expérience

Diplôme d'Etat 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 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 autres 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 mesurages 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 sensibilisation et à une information 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 SSTI portant sur la prévention des risques professionnels de type PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), certificat de prévention secours intervenant à domicile, SST (sauvetage secourisme 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.

Evalue 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 contraintes de l'entreprise.

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

Formation et expérience

Formation de formateur 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 SSTI 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 acteurs du SSTI.

Classe et actualise les documents, informations 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 supports d'information pour diffusion interne ou externe (revue de sommaires mensuelle, veille juridique).

Gère les prêts d'ouvrages ou les abonnements, propose les acquisitions et les choix d'abonnements.

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

Suit l'évolution des outils documentaires 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 interentreprises met 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 seconde le directeur du SSTI dans tout ou partie de ses missions.

Activités

Supervise et coordonne les activités du SSTI 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, entretiens individuels 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 SSTI.

Assure un appui auprès des responsables opérationnels.

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

Pilote ou assure le suivi des projets du SSTI.

Participe à la représentation et à la promotion du SSTI 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 leur 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 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, administration du personnel...).

Formation et expérience

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

Responsable de service

Mission générale

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

Activités

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

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretiens individuels 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 seconde le directeur du SSTI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

Activités

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

Met en œuvre une expertise technique dans un domaine support (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 fonctions support des SSTI.

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 relais 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 la direction dans la gestion quotidienne des ressources humaines du SSTI.

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 SSTI, des intérimaires et de leurs contrats de travail.

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

Assiste administrativement la direction.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Finance

Comptable

Mission générale

Le comptable, sous la responsabilité de la direction du SSTI, collecte, enregistre, analyse et contrôle tous les éléments liés aux flux financiers du SSTI 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 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 concernant 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 SSTI. Il collabore à l'élaboration des comptes.

Activités

Tient les comptes et les journaux comptables et assure le suivi de la trésorerie.

Centralise, vérifie et enregistre les données comptables et les pièces justificatives.

Contrôle les opérations comptables.

Etablit les états comptables.

Participe au traitement des cotisations 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 institutions fiscales et sociales.

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 SSTI pour promouvoir la prévention des risques professionnels. Il assure également la communication interne au sein du SSTI.

Activités

Etablit 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, articles de presse...).

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

Recherche et entretient 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 dossiers confiés par le responsable d'une fonction support.

Activités

Saisit et présente des documents, les transmet 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 filtre 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 courants selon l'organisation du SSTI 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 toutes formes 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 reprographie 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 courrier préétablis...).

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 fonction de superviseur du logiciel 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 SSTI 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 relations commerciales 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 chantiers et des travaux sur les différents sites du SSTI.

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 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 constructeurs ou des instructions du supérieur hiérarchique dans plusieurs 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 infrastructures 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 centre mobile

Mission générale

Le conducteur centre mobile assure la conduite, l'entretien du camion médical et sa mise en service sur les branchements 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 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.

Entretient, 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 fermeture de toutes les issues des locaux.

Formation et expérience

Pas de diplôme nécessaire.

Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976

Dispositions particulières aux cadres

En vigueur étendu

La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres des services de santé au travail interentreprises, entrant 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 acquise 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)

Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le SSTI 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)

Période d'essai

Article 2

En vigueur non étendu

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

Rémunération minimale annuelle garantie du personnel cadre

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie 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 annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

(1) Le salaire annuel à prendre 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 double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions.

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre

Article 3.1

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle garantie du personnel cadre est majorée comme suit :

- à partir de 2 ans de présence dans le SSTI : + 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;

- à partir de 5 ans de présence dans le SSTI : + 10 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;

- à partir de 10 ans de présence dans le SSTI : + 15 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;

- à partir de 15 ans de présence dans le SSTI : + 18 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;

- à partir de 21 ans de présence dans le SSTI : + 21 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Préavis

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Indemnité de licenciement

Article 5

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

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	
Organisations patronales	Centre d'information des services médicaux d'entreprises et interentreprises (CISME).
Organisations de salariés	CFDT santé ; Fédération des employés et cadres FO ; CFE-CGC ; CFTC.

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

Groupe 1 : entretien 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 petits travaux simples.
		Aide-laborantin(e)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir les visiteurs, de les renseigner de les introduire auprès des personnes ou des services appelés à les recevoir, et, éventuellement, de faire certains travaux administratifs simples. Si en outre, standardiste : + 10 points.
	150	Hôte(sse)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir les visiteurs, de les renseigner, de les introduire auprès des personnes ou des services appelés à les recevoir et, éventuellement, de faire certains travaux administratifs simples. Si, en outre, standardiste : + 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, accueil 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 branchements et, éventuellement, le dépannage courant du véhicule.
	165	Conducteur de poids lourd (2e degré)	Conducteur de poids lourd remplissant des fonctions identiques à celles confiées au conducteur du 1er degré et assurant des fonctions de liaison avec les entreprises.
III	175	Conducteur de poids lourd (3e degré)	Conducteur de poids lourd remplissant des fonctions identiques à celles confiées au conducteur du 2nd degré et assurant 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 instructions 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. Assure 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) quel que soit le support utilisé de répertorier la documentation qui lui est remise, de la tenir à jour et de retrouver 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. Transmet cette correspondance et la classe.
		Aide-comptable	Employé(e) titulaire d'un CAP ou justifiant d'une pratique suffisante de la comptabilité, chargé(e) sous la direction d'un comptable d'enregistrer des données, quel que soit le support et d'accomplir les opérations comptables courantes.
III	175	Comptable (1er degré)	Comptable titulaire d'un bac G2 ou possédant des notions comptables équivalentes acquises par l'expérience professionnelle chargé(e), outre les fonctions assumées par l'aide-comptable, de traduire en comptabilité les 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 outre ses tâches de secrétariat, est appelé(e) à prendre des responsabilités et des initiatives dans les limites fixées par le cadre de direction dont il (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 assume 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 centre mobile bénéficie de 10 points supplémentaires.

Niveau	Coefficient	Qualification	Définition de l'emploi
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 outre les tâches définies précédemment, assure régulièrement après formations appropriés une assistance technique lors de la réalisation d'examens 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 conduit un centre mobile 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 mission des services médicaux du travail 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 pour fonction principale 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

Modifié par Avenant du 3-9-1991

Tableau des emplois à compter du 1er octobre 1991

Groupe 1 : entretien 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 petits travaux simples.
		Aide-laborantin(e)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir les visiteurs, de les renseigner de les introduire auprès des personnes ou des services appelés à les recevoir, et, éventuellement, de faire certains travaux administratifs simples. Si en outre, standardiste : + 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 branchements et, éventuellement, le dépannage courant du véhicule.
	165	Conducteur de poids lourd, 2nd degré	Conducteur de poids lourd remplissant des fonctions identiques à celles confiées au conducteur du 1er degré et assurant des fonctions de liaison avec les entreprises.
III	175	Conducteur de poids lourd, 3ème degré	Conducteur de poids lourd remplissant des fonctions identiques à celles confiées au conducteur du 2nd degré et assurant 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 instructions 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. Assure la dactylographie, la reproduction 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) quel que soit le support utilisé de répertorier la documentation qui lui est remise, de la tenir à jour et de retrouver 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. Transmet cette correspondance et la classe.
		Aide-comptable	Employé(e) titulaire d'un CAP ou justifiant d'une pratique suffisante de la comptabilité, chargé(e) sous la direction d'un comptable d'enregistrer des données, quel que soit le support et d'accomplir les opérations comptables courantes.
III	175	Comptable 1er degré	Comptable titulaire d'un bac G2 ou possédant des notions comptables équivalentes acquises par l'expérience professionnelle chargé(e), outre les fonctions assumées par l'aide-comptable, de traduire 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 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.
	195	Comptable 2e 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.
	195	Secrétaire de direction	Secrétaire, qui outre ses tâches de secrétariat, est appelé(e) à prendre des responsabilités et des initiatives dans les limites fixées par le cadre de direction dont il (elle) assure le secrétariat.

Groupe 3 : services 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 assume 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 conduit un centre mobile 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 outre les tâches définies précédemment, assure régulièrement après formations appropriés une assistance technique lors de la réalisation d'examens 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 conduit un centre mobile 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 formations appropriées visées dans la classification de l'emploi de secrétaire médical(e) 3e degré niveau IV, relève de chaque service interentreprise, de médecine du travail, qui la porte à la connaissance du personnel conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles applicables. Cette(ces) formation(s) appropriée(s) concerne(nt) la connaissance des paramètres et des risques 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 mission 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 plus de 2 ans de pratique professionnelle.
	190	Infirmier(e) 1er degré	Infirmier(e) ayant pour fonction principale 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 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 2e degré	Assistante sociale diplômée ayant plus 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) suivant 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. Dactylographe titulaire du CAP ou ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle et effectuant 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 plus de 2 ans de pratique professionnelle.
135	Dactylographe. Dactylographe 2e degré. Dactylographe effectuant au moins 40 mots à la minute sans faute d'orthographe 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 plus de 2 ans de pratique professionnelle.
140	Mécanographe. Mécanographe 1er degré. Agent chargé du fonctionnement d'un équipement mécanographique comptable simple.	140	Employé administratif 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. Assure la dactylographie, la reproduction et la saisie informatique de l'ensemble.
150	Mécanographe. Mécanographe 2e degré. Agent expérimenté procédant à des travaux plus complexes 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 plus 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) suivant 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.
135	Sténodactylographe Sténodactylographe 1er degré. Sténodactylographe ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle et effectuant 100 mots à la minute en sténographie et 40 mots à la minute en dactylographie. Pour les titulaires du CAP de sténodactylographie la durée de pratique professionnelle est ramenée à 6 mois (dans les deux cas précédents).	150	Employé administratif 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.
140	Sténodactylographe Sténodactylographe 2e degré. Sténodactylographe effectuant 100 mots à la minute en sténographie et 40 mots à la minute en dactylographie, sans fautes d'orthographe 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 plus de 2 ans de pratique professionnelle.
150	Employé administratif. Employé administratif 3e degré. Employé exerçant, par délégation certaines fonctions administratives comportant initiatives et responsabilités et exigeant des connaissances pratiques sur la réglementation correspondant à ces fonctions.	160	Secrétaire administratif 1er degré Employé(e) appelé(e) à dactylographier, sténographier et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Transmet cette correspondance et la classe.
150	Opérateur de radiophoto. Opérateur de radiophoto. Opérateur de radiophoto assurant en outre la conduite d'un véhicule spécialisé.	160	En ce qui concerne les opérateur radio-photo, il convient de leur appliquer le coefficient 160, et une majoration de dix points lorsque l'opérateur radio-photo assure, en outre, la conduite d'un véhicule spécialisé.
160	Secrétaire sténodactylographe. Secrétaire sténodactylographe 1er degré. Collaborateur immédiat d'un cadre, appelé à rédiger de la correspondance d'après les directives générales et à procéder au classement de certains dossiers.	160	Secrétaire administratif 1er degré Employé(e) appelé(e) à dactylographier, sténographier et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Transmet cette correspondance et la classe.
165	Secrétaire sténodactylographe. Secrétaire sténodactylographe 2e degré. Collaborateur correspondant à la même définition, titulaire du baccalauréat G1 Techniques administratives ou justifiant par la pratique professionnelle d'une qualification équivalente.	170	Secrétaire administratif 2e 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.
145	Sténodactylographe correspondancier. Sténodactylographe correspondancier 1er degré. Employé répondant à la définition de sténodactylographe 2nd degré et chargé couramment de répondre seul à des lettres simples.	160	Secrétaire administratif 1er degré. Employé(e) appelé(e) à dactylographier, sténographier et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Transmet cette correspondance et la classe.
150	Sténodactylographe correspondancier. Sténodactylographe correspondancier 2e degré. Employé répondant à la même définition que le sténodactylographe correspondancier 1er degré, mais titulaire du brevet d'études professionnelles de sténodactylographe correspondancier ou justifiant par la pratique professionnelle d'une qualification équivalente.	160	Secrétaire administratif 1er degré Employé(e) appelé(e) à dactylographier, sténographier et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Transmet cette correspondance et la classe.

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

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	CFTC ; SNPMT ; CFDT ; FEC-FO.

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 4 du 10 décembre 1998 reconduisant le taux de 90 % prévu à l'alinéa 2 de l'article 4 dudit accord ;
Considérant que, lors de la réunion tenue le 19 décembre 1997, les parties signataires ont décidé de fixer la valeur moyenne théorique de référence servant à déterminer l'échelle des rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 1998 à 21 280 F, base à rectifier éventuellement eu égard au montant de la variation définitivement constatée par l'AGIRC du salaire total médian des cadres en 1997 par rapport à 1996 ;

Considérant que, lors de la réunion de la commission technique paritaire du 4 décembre 1998, l'AGIRC a fixé définitivement la variation du salaire total médian des cadres en 1997 à + 1,8 %, qu'en conséquence, et compte tenu de l'article 4 de l'accord du 1er décembre 1986 modifié, l'évolution de la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle au coefficient 1 doit être égale à 90 % de cette variation, soit + 1,62 % ;

Considérant que la commission technique paritaire de l'AGIRC avait estimé à 1 % la variation du salaire total médian des cadres 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 minimale mensuelle au coefficient 1 doit être égale à 90 % de ladite variation, soit + 0,90 % ;

Considérant que la commission technique paritaire de l'AGIRC a estimé à + 1,8 % la variation du salaire total 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 annuellement de la rémunération minimale mensuelle au coefficient 1 doit être égale à 90 % de ladite 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 minimale mensuelle au coefficient 1 applicable en 1999,

prennent acte que :

1° La rémunération minimale 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 minimales mensuelles applicables en 2000, la valeur moyenne théorique de référence est fixée à 21 779 F, base qui sera rectifiée éventuellement eu égard au 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.

Echelle et montants des rémunérations minimales mensuelles applicables aux médecins du travail en 1999

Commission paritaire du 10 décembre 1998

	COEFFICIENT	MONTANT (en francs)
CATÉGORIE : 1		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	19 601
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	21 779
CATÉGORIE : 2		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	26 135
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	28 313
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	30 491
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	33 757

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

Signataires	
Organisations patronales	Le centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISM),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFDT ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Le syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT),

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre concerne les services interentreprises de médecine du travail (SIMT) (1) Abréviation utilisée par la suite.

visés par l'article 1er de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail (CCN) (1) du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

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 entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés, et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins ou qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001.

Les partenaires sociaux rappellent que, contrairement à celle des entreprises appartenant à d'autres secteurs, l'activité des services médicaux du travail est, en ce qui concerne le temps qui doit lui être consacré, encadrée par un dispositif législatif et réglementaire précis et contraignant ; les modalités de calcul du temps médical minimal nécessaire à la surveillance 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 dispositions du code 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 charge pour les pouvoirs publics de mettre à la disposition des services de médecine du travail un nombre suffisant de médecins dûment formés pour exercer la médecine du travail.

Alors que les SIMT ont pour objectif prioritaire d'offrir une prestation de la meilleure qualité possible dans l'organisation la plus efficiente, la pénurie de médecins du travail titulaires des diplômes requis met la plupart d'entre eux dans une situation telle qu'ils 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, pourrait devenir dramatique demain compte tenu, d'une part, de la reprise de l'emploi, d'autre part, de la structure actuelle de la pyramide des âges des médecins du travail.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre prennent acte des dispositions législatives relatives à la formation contenues dans la loi de modernisation sociale et espèrent qu'elles contribueront efficacement à la résorption de la pénurie actuelle, qui fait obstacle à une mise en oeuvre effective et réglementaire irréprochable de la réduction du temps de travail (RTT) (1) dans de nombreux SIMT.

Ils tiennent par ailleurs à souligner 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 fondements législatifs et réglementaires du système français de médecine du travail, désireux de le faire évoluer dans un sens favorable aux intérêts des entreprises et de leurs salariés, grâce en particulier au développement des actions en milieu 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 changements à venir, les partenaires sociaux 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 personnels en accord avec les dispositions réglementaires en vigueur, qui favorise leur promotion professionnelle et qui permette l'embauche des divers spécialistes dont les SIMT seront amenés à se doter demain.

En conséquence, les SIMT s'engagent, chacun en fonction de sa situation propre, à créer les emplois assurant, en quantité et en qualité, l'adéquation entre les besoins des entreprises et les moyens mis en oeuvre pour les satisfaire, pour autant que les ressources disponibles en personnels qualifiés le leur permettent.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre rappellent enfin qu'il repose sur la volonté partagée de respecter au mieux les missions imparties 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, adapter les dispositions conventionnelles applicables aux salariés des SIMT et préciser les garanties collectives dont ils bénéficient, compte tenu des dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires prennent acte que, conformément à l'article L. 212-1 du code du travail :

- pour les SMIT 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 SMIT 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 vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi 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 faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. '

La 1re phrase de l'article 14 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976, intitulé ' Durée du travail ', est remplacée par la phrase suivante :

' Dans les services interentreprises 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 hebdomadaire du travail effectif doit permettre au SIMT de faire effectuer 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 hebdomadaire et des jours fériés, mentionnés à l'article L. 221-1 du code du travail, ne coïncidant pas avec un dimanche (3).

Les congés dus conventionnellement (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 plafond de 1 600 heures.

Toutefois, compte tenu des 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).

Dispositions sur le temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Durée quotidienne du travail effectif

Sauf cas spécifiques ou circonstances exceptionnelles, la durée quotidienne 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 quotidien 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. Repos 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 quotidien peut être réduit à 9 heures pour les salariés des SIMT, sous réserve de leur accord, en cas de surcroît d'activité ou de prestations en horaire décalé effectuées à la demande expresse et motivée des entreprises adhérentes.

Le salarié dont le repos quotidien est ainsi réduit de 2 heures au plus doit bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, attribué le plus tôt possible, d'un commun accord autant que faire se peut.

Il s'additionne au temps de repos quotidien de 11 heures, sous réserve du respect du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

3.4. Repos hebdomadaire

Les dispositions relatives au repos quotidien contenues à l'article 3.3 précédent ne remettent pas en cause les dispositions conventionnelles antérieures relatives au repos hebdomadaire, contenues à l'article 14 de la convention collective nationale.

Les salariés des SIMT continueront donc à bénéficier de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

Modalités possibles d'organisation et de réduction de l'horaire effectif du travail

Article 4

En vigueur étendu

Les réductions d'horaires qui interviennent dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail effectif telle que rappelée ci-dessus et à l'horaire hebdomadaire conventionnel de référence prévu à l'article 14 de la convention collective nationale modifié, peuvent être appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail effectif, en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année ou en adoptant toute autre modalité prévue par la loi, ces formes de réduction d'horaires pouvant, le cas échéant, être combinées entre elles.

Dans les SIMT où existent des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, les modalités de réduction d'horaires sont négociées en application de l'article L. 132-27 du code du travail.

La négociation porte notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaires, l'organisation du temps de travail (dans un cadre hebdomadaire, dans le cadre d'un cycle de travail, dans un cadre annuel ..) et les conditions de rémunération.

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

En l'absence d'accord d'entreprise ou s'il n'existe pas de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, le SIMT décide, dans le cadre du présent accord, des modalités éventuelles de réduction d'horaires, après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ; le CHSCT fait également l'objet d'une consultation.

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Article 5

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail effectif peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du code du travail.

Le SIMT qui opte pour cette modalité de réduction du temps de travail effectif doit en particulier fixer les délais maxima dans lesquels ces jours de repos sont pris, dans la limite de l'année, et préciser les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction de leur calendrier.

Le nombre de journées ou de demi-journées de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail effectif sur l'année est déterminée au niveau de chaque SIMT dans les conditions prévues à l'article 4 du présent accord-cadre.

Le tiers au moins de la prise de journées ou de demi-journées de repos se fait au choix du salarié.

Les délais de prévenance de ces congés sont déterminés au niveau de chaque SIMT.

En tout état de cause, toute modification des dates fixées pour la mise de ces journées ou demi-journées doit respecter un délai de prévenance de 7 jours au moins.

Heures supplémentaires accessibles sans autorisation de l'inspecteur du travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Volume du contingent annuel

6.1.1. Médecins du travail.

Pour tenir compte du déficit en temps médical et en fonction de l'évolution de la réglementation relative au calcul du temps médical, le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au 2e alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à :

- 180 heures en 2002 ;

- 170 heures en 2003 ;

- et au contingent légal, présent ou à venir, à partir de 2004.

6.1.2. Autres personnels.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au 2e alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé au niveau du contingent légal, présent ou à venir.

Les échéances indiquées ci-dessus (6.1.1. et 6.1.2) sont décalées de 1 année pour les SIMT de 20 salariés ou moins.

C'est par souci de cohérence et pour permettre le maintien des équipes existantes qu'il a été prévu d'abaisser progressivement ce contingent au niveau du contingent légal pour toutes les catégories de personnels, sous réserve, bien évidemment, que de nouvelles dispositions réglementaires relatives au calcul du temps médical ne s'y opposent pas.

La commission paritaire nationale de suivi prévue à l'article 17 du présent accord-cadre sera tenue informée régulièrement de ces évolutions éventuelles dans le cadre de ses travaux.

6.2. Mise en oeuvre du contingent annuel

Sauf annualisation (cf. art. 12.6 ci-dessous), les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail effectif (1).

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

(1) Alinéa 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 Multipress c/Boutillier) (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

Bonification des heures supplémentaires

Article 7

En vigueur étendu

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

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Article 8

En vigueur étendu

La possibilité de remplacer, à partir de la 40e heure, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur 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.

Salariés à temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

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 1er janvier 2000 ou du 1er janvier 2002 selon les effectifs du SIMT, ne modifie 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 attribution :

- soit d'une majoration de salaire ;

- soit d'une réduction de la durée effective de travail, dans un cadre hebdomadaire ou mensuel ;

- soit de jours de RTT au prorata 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 limites applicables sont celles posées à l'article 10 ci-après.

9.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires prévues contractuellement 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 atteindre 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 centres médicaux et de l'organisation propre aux SIMT ; 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. Egalité des droits et protection

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps partiel. 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 protection sociale, la promotion professionnelle, l'évolution de carrière, le repos hebdomadaire et les congés payés.

Rémunérations

Article 10

En vigueur étendu

Il appartient à chaque SIMT 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 appointements minima garantis (cf. 10.1.1 et 10.1.2) et des garanties de salaires minimales mensuelles (cf. 10.2.1 et 10.2.2), définis ci-après, est celle fixée au 1er avril 1997 par accord du 19 décembre 1996, majorée de 5,3 % (3,5 % ' réversibles ' accordés au titre des recommandations salariales 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 minimales conventionnelles en vigueur

10.1.1. Salariés à temps plein.

10.1.1.1. Pour les médecins du travail.

Les rémunérations minimales conventionnelles applicables, compte tenu de la catégorie et de l'ancienneté, correspondent à une durée hebdomadaire de travail de 39 heures, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord annexe du 1er décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail.

10.1.1.2. Pour les autres catégories de personnels.

Les appointements minima conventionnels garantis applicables, compte tenu du coefficient ou de la position repère, correspondent à une durée mensuelle de travail de 169 heures, conformément aux dispositions des articles 21 et 22 de la convention 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 appointements minimaux mensuels 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 minimales conventionnelles en vigueur, rappelées au 10.1 ci-dessus, la réduction de l'horaire collectif du SIMT en dessous de 39 heures par semaine (ou 169 heures par mois) s'effectue sans diminution des rémunérations et appointements minimaux mensuels garantis, base de 39 heures par semaine (ou 169 heures par mois), sous la forme de garanties de salaires minimales 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 SIMT sont, pou les salariés concernés, des heures supplémentaires, et, à ce titre, rémunérées comme telles.

En contrepartie de l'effort financier ainsi consenti par le SIMT, les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre conviennent d'une politique de modération salariale dans les conditions prévues à l'article 10.3 ci-dessous.

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 celle 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 salaires minimales mensuelles s'appliquent à la fois aux salariés concernés par une RTT et à ceux embauchés ultérieurement par le SIMT.

10.3. Clause 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 interentreprises de médecine du travail, de l'article 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et de l'accord annexe réglant les dispositions particulières aux médecins du travail. Les modalités de cette politique de modération salariale sont précisées dans l'accord de salaires du 16 janvier annexé au présent accord-cadre, dont il est indissociable, ainsi qu'à la convention collective nationale, dont il constitue un avenant.

(1) Hors cas d'organisation du temps de travail sur l'année telle qu'elle est visée à l'article 12.

Cadres

Article 11

En vigueur étendu

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 SIMT (ou son représentant) et chaque 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 nombreux 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 organisation et de son fonctionnement propres, requiert une consultation 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, respecter l'ensemble des modalités de mise en oeuvre 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 conventions 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 conditions 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 traduire par la conclusion de conventions individuelles de forfait renouvelées chaque année, éventuellement par tacite reconduction ;

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

Organisation du temps de travail sur l'année

Article 12

En vigueur étendu

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

Ces variations d'intensité se traduisent périodiquement, pour certains SIMT, par la nécessité d'une augmentation du temps de travail, et justifient 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 organisation du temps de travail répondant à des situations particulières.

Dans les conditions prévues ci-après et sans préjudice des dispositions légales, l'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire par rapport à un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La modulation peut être mise en oeuvre dans les SIMT dont la durée moyenne de travail hebdomadaire calculée sur l'année est de 35 heures. En tout état de cause, un plafond de 1 600 heures par an doit être respecté, conformément à l'article 2 du présent accord-cadre.

La mise en place de la modulation du temps de travail sur l'année requiert une consultation préalable pour avis du conseil d'administration et de la commission de contrôle ; elle nécessite également la conclusion d'un accord au niveau du SMIT afin, notamment, de définir :

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

- les modalités de sa mise en oeuvre (négociation avec les délégués syndicaux ou les salariés mandatés dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail et, à défaut d'accord, consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et, en tout état de cause, concertation avec les salariés concernés).

12.1. Période de modulation d'horaires

Les dispositions de l'article 12 (dans son intégralité) s'appliquent, que la modulation d'horaires porte sur tout ou partie de l'année.

En tout état de cause, le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation et non pour chaque période de modulation.

12.2. Horaire de base et amplitude

L'horaire moyen servant de base à la modulation d'horaires est soit l'horaire de 35 heures de travail effectif par semaine, soit l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cet horaire est inférieur à 35 heures de travail effectif par semaine ; cet horaire est calculé par semaine travaillée et consolidée sur 12 mois.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 45 heures sur une semaine ni une moyenne de 42 heures sur 12 semaines consécutives.

12.3. Programmation prévisionnelle

La modulation d'horaires intervient dans le cadre d'une programmation prévisionnelle, qui peut porter sur tout ou partie de l'année, et dans le respect des dispositions ci-après.

Comme indiqué à l'article 12.1 ci-dessus, le programme indicatif de la modulation doit, en tout état de cause, être établi pour l'ensemble de la période de modulation et non pour chaque période de modulation.

Ce principe de programmation doit être fixé par accord collectif au niveau du SIMT. Il se matérialise par un calendrier prévisionnel d'activité couvrant les 52 semaines de la période de modulation. Ce calendrier est établi en considération des variations d'intensité de l'activité des entreprises adhérentes.

Il est soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans le calendrier annuel d'activité peuvent varier sont déterminées à l'article 12.4.

12.4. Variation des horaires

L'horaire prévu par le programme prévisionnel pour une semaine donnée peut toutefois être modifié eu égard aux exigences nées des nécessités de fonctionnement du SIMT, dès lors que ce dernier respecte un délai de prévenance de 7 jours ouvrés précédant la semaine considérée.

Lorsque des circonstances exceptionnelles imposent de modifier immédiatement l'horaire effectif dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés, ce délai peut être inférieur à 1 semaine, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés concernés.

Il appartient alors au SIMT de fixer le nouveau délai de prévenance, lequel ne peut en aucun cas être inférieur à 24 heures.

Toute variation de l'horaire collectif fait l'objet d'une communication à l'inspecteur du travail.

L'horaire collectif, tel que fixé par le calendrier annuel d'activité, peut être réparti de manière égale ou inégale sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La répartition choisie est soumise pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Elle fait l'objet d'un affichage.

La répartition choisie doit impérativement respecter les dispositions sur la durée du travail effectif maximal tant journalier qu'hebdomadaire, ainsi que le droit au repos dominical.

12.6. Incidence sur le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire constaté est supérieur à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, sur la période de 12 mois considérée, seules les heures effectuées au-delà du plafond de 1 600 heures par an, tel que le définit l'article L. 212-8 du code du travail (1), ou de la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure, ont la nature d'heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit dans les conditions prévues par l'article L. 212-6 du code du travail.

12.7. Lissage de la rémunération mensuelle

Dans le SIMT appliquant une modulation d'horaires, des dispositions sont prises en vue d'assurer aux salariés dont l'horaire est modulé un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le calcul de l'indemnité de licenciement, comme celui de l'indemnité de départ en retraite, se fait sur la base de la rémunération lissée de l'intéressé.

12.8. Personnel d'encadrement

Les dispositions de l'article 12 (dans son intégralité) s'appliquent au personnel d'encadrement, y compris les médecins du travail, à l'exclusion des cadres appartenant à la catégorie III.

12.9. Droits des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation

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

Dans le SIMT appliquant une modulation d'horaires, un accord collectif doit prévoir des dispositions concernant, d'une part, le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et, d'autre part, le droit des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

12.10. Recours au travail temporaire (2)

La mise en place de la modulation du temps de travail sur l'année nécessite qu'un accord collectif, au niveau du SIMT, prévoie les modalités de recours au travail temporaire.

12.11. Modulation en cours ne pouvant être respectée jusqu'au bout

Dans le cas où la modulation d'horaires décidée ne peut être respectée, le SIMT doit consulter 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 correspondant à 35 heures de travail effectif ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de modulation, il est procédé à une régularisation de la situation 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 ouvrent droit, pour celles qui excèdent 41 heures en moyenne, au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du même code ;

- si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail effectif annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le SIMT, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle 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 salaire est réduit en conséquence, mais le personnel bénéficie alors des indemnités légales liées à une situation 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 baisses d'activité ne peuvent être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, le SIMT peut, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption 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 SIMT demande 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 SIMT doit, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander 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 modernisation sociale (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Sans préjudice des résultats d'une négociation collective ultérieure visant à conclure un accord spécifique sur la formation professionnelle continue des personnels des SIMT, les signataires du présent accord-cadre s'engagent sur les dispositions suivantes :

13.1. Dispositions d'ordre général

Les SIMT accordent toutes 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 SIMT 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 communiquer 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 SIMT qui les emploient, dans le respect des règles déontologiques et des textes réglementaires spécifiques aux professions médicales.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps.

Article 14

En vigueur étendu

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'abondement que l'employeur envisage d'affecter au CET.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, le SIMT 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 SIMT peut instituer le régime ci-dessous, après information et avec l'accord écrit des salariés concernés.

14.2. Ouverture du CET

Peuvent ouvrir un CET les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler 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 pourrait être confiée à une caisse paritaire nationale, s'il apparaissait opportun d'en créer une.

14.4. Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté, dans la limite de 22 jours par an, par les éléments suivants :

- le report des congés payés annuels, dans la limite de 10 jours par an ;

- le report des congés payés, dans le cadre de l'article L. 122-32-25 du code du travail ;

- le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires ainsi que celui remplaçant leur paiement ;

- les heures excédant l'horaire annuel, dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur l'année, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1 (8e alinéa) du code du travail ;

- les jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

Sont exclues les heures de repos compensateur obligatoire accordées au-delà de la 41e heure.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au CET.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au CET *et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du CET* (2).

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le CET qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaires.

14.5. Encadrement du CET

Le congé résultant du CET doit être pris, au choix du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, conditionné par l'absence de conséquences préjudiciables à la bonne marche du SIMT, dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié a accumulé la durée minimale exigée pour financer ce congé, soit 2 mois.

Quel que soit le nombre de jours portés au crédit du CET, celui-ci doit être soldé, sous forme de jours de repos, au plus tard à la fin de la 7e année suivant le début de son alimentation.

Le SIMT qui a mis en place un CET présente périodiquement un bilan de son application aux délégués syndicaux ou, à défaut, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et aux salariés concernés.

14.6. Congés indemnisables

Le CET peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail.

14.7. Valorisation des éléments affectés au CET

Le CET est exprimé en jours de repos.

Deux situations doivent être distinguées :

- salariés dont le temps de travail est décompté en heures : tout élément affecté au CET est converti en heures de repos, sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation ;

- salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours : les éléments affectés au CET sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures ou au nombre de jours capitalisés.

14.8. Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, pendant tout le temps du congé, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

14.9. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il n'avait pas utilisé son CET.

14.10. Cessation et transmission du CET

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du CET, le salarié ou, en cas de décès, son (ses) ayant(s) droit perçoit (perçoivent) une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur ce CET.

La valeur du CET peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du CET s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif, s'il existe, applicable dans le nouveau SIMT.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son CET dans les cas autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du code du travail.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le CET.

Les sommes affectées au CET suivent le même régime fiscal que le salaire, lors de leur perception par le salarié.

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

Allègement des cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) : mise en place

Article 15

En vigueur étendu

L'accord expressément prévu par la loi pour l'obtention de l'allègement des cotisations sociales doit faire l'objet d'une négociation avec :

15.1. Dans un SIMT dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés :

- soit un ou des délégués syndicaux dont les organisations syndicales représentatives dans le SIMT ont recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ; si l'organisation ou les organisations signataires n'ont pas recueilli la majorité des suffrages exprimés comme indiqué ci-dessus, une consultation des salariés du SIMT doit être organisée, à leur demande ;

- soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues 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 doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés.

15.2. Dans un SIMT 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 reconnues 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 cette approbation.

Application

Article 16

En vigueur étendu

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 suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dudit accord 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 moins avantageuses pour les salariés et de ne pas déroger à la réglementation.

Suivi de l'accord-cadre

Article 17

En vigueur étendu

A l'échelon national :

Une commission paritaire nationale de suivi du présent accord-cadre, composée de représentants du CISME 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 conditions d'exercice et de suivi.

A l'échelon local :

Le suivi et la mise en oeuvre des dispositions du présent accord-cadre au niveau du SIMT 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.

Révision

Article 18

En vigueur étendu

Toute demande de révision formulée par l'une des parties signataires 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 chacune 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.

A défaut d'accord dans le délai de 6 mois suivant la demande de révision, le texte antérieur continue de s'appliquer.

Dénonciation

Article 19

En vigueur étendu

L'accord-cadre peut être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune 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.

Dépôt

Article 20

En vigueur étendu

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 remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2003 - Annexe

Médecins du travail : Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille définitive applicable à compter du 1er janvier 2003)

Médecins du travail Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille définitive applicable à compter du 1er janvier 2003)

En vigueur étendu

La rémunération minimale mensuelle 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 minimales mensuelles correspondantes, coefficient par coefficient, est la suivante :

		COEF	JANVIER 2003(en euros)
Catégorie 1	- pendant les 6 premiers mois	0,9	3 176,14
	- après 6 mois de présence dans le service	1,0	3 529,04
Catégorie 2	- à partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 234,85
	- après 5 ans de présence dans le service	1,3	4 587,75
	- après 10 ans de présence dans le service	1,4	4 940,66
	- après 15 ans de présence dans le service	1,55	5 470,01

Garanties de salaires minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille définitive applicable à compter du 1er janvier 2003)

En application de l'accord de salaires (art. 1 et 3) annexé à l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail effectif (art. 10.2 et 10.3) du 24 janvier 2002

:

		COEF	JANVIER 2003(en euros)
Catégorie 1	- pendant les 6 premiers mois	0,9	3 112,61
	- après 6 mois de présence dans le service	1,0	3 458,46
Catégorie 2	- à partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 150,15
	- après 5 ans de présence dans le service	1,3	4 496,00
	- après 10 ans de présence dans le service	1,4	4 841,84
	- après 15 ans de présence dans le service	1,55	5 360,61

Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2004 - Annexe

Médecins du travail : Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (à compter du 1er janvier 2004)

MÉDECINS DU TRAVAIL Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (à compter du 1er janvier 2004)

En vigueur étendu

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 608,44 Euros au 1er janvier 2004, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

		COEF	JANVIER 2004
Catégorie 1	Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 247,60
	Après 6 mois de présence dans le service	1,0	3 608,44
Catégorie 2	A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 220,13
	Après 5 ans de présence dans le service	1,3	4 690,97
	Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 051,82
	Après 15 ans de présence dans le service	1,55	5 593,08

Garanties de salaires minimales mensuelles (en euros) par coefficient (à compter du 1er janvier 2004)

En application de l'accord de salaires (art. 1er et 3) annexé à l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail effectif (art. 10.2 et 10.3) du 24 janvier 2002 :

(En euros.)

		COEF	JANVIER 2004
Catégorie 1	Pendant les 6 premiers 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	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	Fédération CFDT santé et sociaux ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC ; Fédération CFTC santé et sociaux ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT).

En vigueur non étendu

Le CISME et les organisations syndicales signataires du présent texte rappellent que toutes les rémunérations versées aux médecins du travail salariés des services interentreprises de santé au travail, quels qu'en soient la forme et le montant, doivent, conformément aux termes mêmes du préambule de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976, respecter les dispositions déontologiques qui leur sont propres et tout particulièrement celles de l'article 97 du code de déontologie (art. R. 4127-97 du code de la santé publique) relatif à l'interdiction des normes de productivité qui dispose :

' Un médecin salarié ne peut, en aucun cas, accepter une rémunération fondée sur des normes de productivité, de rendement horaire ou toute autre disposition qui auraient 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	
Organisations patronales	Le centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services interentreprises 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 SIST définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Orientations générales

La convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail dispose dans son article 26 que ' la cessation du contrat de travail à partir de 65 ans, ou à partir de 60 ans lorsque l'intéressé peut bénéficier d'une liquidation 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 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, un âge inférieur peut être fixé, entre 60 et 65 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Afin de mettre en conformité le dispositif conventionnel avec les obligations nées de la loi du 21 août 2003, les parties signataires sont convenues du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

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 ' contreparties emploi ' ci-après, selon le choix du SIST :

1. Prioritairement, la contrepartie emploi peut être satisfaite par le passage à temps plein de salariés à temps partiel ;

2. Le SIST peut également s'acquitter de cette contrepartie en veillant à ce que la somme des durées contractuelles mensuelles de la ou des embauches effectuées soit égale à la durée contractuelle de travail du salarié mis à la retraite. Cette ou ces embauches peuvent prendre la forme :

- 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 embauches ou passages à temps plein doivent être réalisés 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 oeuvre du présent accord, les salariés pour lesquels une mise à la retraite est envisagée communiqueront à leur employeur un justificatif de l'ouverture de leur droit à la retraite délivré par la CNAVTS.

Article 2

En vigueur non étendu

L'employeur qui décide de procéder à la mise à retraite d'un salarié dans les conditions fixées à l'alinéa 1er de l'article 1er doit en informer celui-ci au cours d'un entretien auquel il est convié au moins 8 jours à l'avance.

Le salarié concerné peut, s'il le souhaite, y être assisté d'une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel du SIST.

La mise à la retraite est ensuite notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations signataires considèrent que le présent accord 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. 132-23 du code du travail.

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'appliquera à compter de la publication de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette 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 révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations 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 nouvel accord éventuel.

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

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 originaux pour remise 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.

Accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME).
Organisations de salariés	Fédération santé et sociaux CFDT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services interentreprises de santé au travail (SIST) (1) 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 SIST définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les signataires du présent accord souhaitent construire un dispositif propre à la branche, portant adaptation de la loi du 4 mai 2004 (2) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Ils s'inscrivent également dans l'esprit des accords interprofessionnels.

C'est dans la continuité de l'accord sur l'organisation et la durée du travail effectif du 24 janvier 2002 (art. 13) que les organisations signataires réaffirment leur engagement par rapport au dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Orientations générales

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la réforme de la médecine du travail, qui implique de nouveaux besoins en termes de formation des personnels des SIST ainsi que l'évolution des qualifications vers de nouveaux métiers.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les organisations signataires du présent accord se donnent pour objectifs :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences et/ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe ;

- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, au bénéfice des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

- de faire progresser les actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de leur SIST ;

- du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;

- du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en concertation avec leur SIST ;

- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant le - ou en dehors du - temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ;

- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées en matière d'accès à la formation ' entre les différentes catégories de personnel et quelle que soit la taille du service ' ;

- d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du SIST, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;

- d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les SIST.

Les organisations signataires affirment que la formation professionnelle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés des SIST développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions de leurs missions et métiers, réalisant ainsi la convergence entre les besoins des entreprises et des SIST et prenant en compte les aspirations individuelles desdits salariés.

A cette fin, dans le contexte de mutation qui est aujourd'hui celui des SIST, les organisations signataires considèrent comme indispensable que l'ensemble des SIST maintiennent ou renforcent l'effort qu'ils consentent déjà en matière de formation au bénéfice de tous leurs salariés, en particulier celles et ceux dont les fonctions peuvent être mises en cause par l'évolution de la médecine du travail vers la santé au travail, en y consacrant au minimum 2 % de la masse salariale, en 2007, 2008 et 2009. Au terme de cette période de 3 ans, cette contribution, dont le niveau et la ' clé de répartition ' seront renégociés en tant que de besoin, pourra être prolongée dans les conditions prévues à l'article 3.2.2.

Concernant plus particulièrement les médecins du travail, les organisations signataires rappellent qu'en vertu du code de déontologie tout médecin doit entretenir et perfectionner ses connaissances ; il doit prendre toutes dispositions nécessaires pour participer à des actions de formation continue ; de même tout médecin doit participer à l'évaluation des pratiques professionnelles.

Elles rappellent également que la formation médicale continue constitue une obligation pour les médecins salariés (art. L. 4133-1 du code de la santé publique).

Les responsables des services de santé au travail doivent prendre les dispositions permettant aux médecins du travail d'assumer leur obligation de formation.

Ces actions de formation sont financées dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 951-1 et L. 952-2 du code du travail (art. L. 4133-6 du code de la santé publique).

Les organisations signataires s'engagent à faciliter l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les organisations signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) (1).

Les organisations signataires souhaitent également :

- inciter les SIST à anticiper leurs besoins en compétences au vu des besoins en santé au travail et de l'évolution des prestations, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs collaborateurs des dispositifs de formation mis en place ;

- permettre aux salariés la mise en oeuvre de leur droit individuel à la formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation des SIST ;

- promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche ;

- inciter les SIST à mettre en oeuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Les organisations signataires considèrent que l'encadrement du SIST exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information concernant la connaissance du SIST ;

- l'accueil des nouveaux salariés ;

- la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;

- la mise en adéquation des besoins du SIST et des besoins des salariés en matière de formation.

Les organisations signataires incitent donc les SIST à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

(2) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (JO du 5 mai 2004) relative la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

(3) Accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (étendu par arrêté du 23 avril 2002).

Titre Ier : Outils de gestion des compétences

TITRE Ier : Les outils de gestion des compétences.

En vigueur étendu

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 seront développés progressivement. Ils sont décrits et présentés ci-après et pourront faire l'objet d'adaptation.

Chapitre Ier : Entretien professionnel

Chapitre Ier : L'entretien professionnel.

En vigueur étendu

Article 1.1.1 (1)

Public

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans le SIST qui l'emploie, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par le SIST.

Article 1.1.2

Objet

La finalité de cet entretien est de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard notamment des perspectives de développement du SIST.

Article 1.1.3

Cadre

L'entretien professionnel 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 oeuvre

L'entretien se déroule avec un représentant de l'encadrement du SIST, 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 pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SIST 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 propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de l'entretien et les commentaires du salarié. Ce document est signé par l'encadrement et le salarié.

Les organisations signataires remettent à la CPNEFP le soin d'établir un modèle dudit document sans que 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 propositions 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 passeport 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, dernier alinéa, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

Chapitre II : Passeport formation

Chapitre II : Le passeport formation.

En vigueur étendu

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 aptitudes professionnelles, 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 signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Sa modélisation sera élaborée par la CPNEFP, en prenant en compte le CV européen (1), sans que celle-ci ait valeur impérative.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire et recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

- les activités tutorales exercées ;

- le ou les emplois occupés dans une même entreprise ou dans un même SIST dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors - ou à l'issue - des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

(1) Décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass), JOUE L. 390/6 du 21 décembre 2004.

Chapitre III : Bilan de compétences

Chapitre III : Le bilan de compétences.

En vigueur étendu

Article 1.3.1. Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle et géré par les FONGECIF, le SIST peut proposer à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de bénéficier d'un bilan de compétences.

Article 1.3.2. Objet

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation ou à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 1.3.3. Mise en oeuvre

Le SIST prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, frais de déplacement) au titre du plan de formation.

Le bilan relevant des actions de développement des compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Une convention tripartite passée entre le salarié, le SIST et le prestataire prévoit notamment les conditions de réalisation du bilan de compétences ainsi que les modalités de la transmission de ses résultats, cette dernière étant laissée à l'appréciation du salarié, réglementairement destinataire du bilan.

Le salarié a 10 jours pour accepter ce bilan de compétences en restituant la convention dûment signée, l'absence de réponse dans ce délai valant refus de sa part.

Chapitre IV : Validation des acquis de l'expérience

Chapitre IV : La validation des acquis de l'expérience.

En vigueur étendu

Article 1.4.1

Public

Chaque salarié peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (1) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP, dès lors qu'ils seront enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les salariés visés doivent avoir exercé pendant au moins 3 années, continues ou non, une activité professionnelle en rapport avec l'objet de la demande présentée.

Article 1.4.2

Mise en oeuvre

La VAE peut être mise en oeuvre :

- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ou dans le cadre du droit individuel à la formation dans les cas définis aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord, compte tenu des priorités définies par la branche ;

- à l'initiative de l'employeur conjointement avec le salarié, le consentement de ce dernier étant requis. Les organisations signataires du présent accord rappellent que le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 1.4.3

Cadre

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 cette limite.

Le salarié doit formuler une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le formalisme 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.

A l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur :

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 chacun des organismes - qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les conventions comportent des mentions obligatoires :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;

- période de réalisation ;

- conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

La signature par le salarié de ces conventions marque son consentement.

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 validation des acquis de l'expérience, conformément aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord.

Article 1.4.4

Prise en charge financière

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif 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 formellement par le SIST au titre du plan de formation dans les conditions prévues aux articles 2.1.1 et suivants du présent accord ;

- enfin, 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.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Chapitre V : Analyse des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

Compte tenu du contexte de la branche, les organisations signataires du présent accord s'engagent à mener toute réflexion permettant l'analyse des métiers et des qualifications.

A ce titre, il est confié à la CPNEFP le soin de réfléchir à la création d'un observatoire des métiers, à la mise en place d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) ou à toute autre mesure facilitant cette analyse.

Titre II : Dispositifs de formation

Chapitre Ier : Plan de formation

Chapitre Ier : Le plan de formation.

En vigueur étendu

Article 2.1.1 Elaboration du plan de formation

Le plan de formation est établi chaque année à l'initiative de la direction du SIST.

À ce titre, il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel.

Le plan de formation doit différencier les actions de formation en 3 catégories.

Article 2.1.2 Actions de formation de catégorie I

Il s'agit des actions de formation d'adaptation au poste de travail. On y distingue les formations nécessaires et indispensables à l'exécution par le salarié des missions et tâches liées à son poste de travail.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif tel que prévu par la réglementation en vigueur et donne lieu au maintien de la rémunération.

Article 2.1.3 Actions de formation de catégorie II

Il s'agit des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés mises en oeuvre pendant le temps de travail.

Cependant, par accord d'entreprise, ou, à défaut de celui-ci, avec l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire ce dernier à dépasser la durée légale ou conventionnelle de travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

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, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Article 2.1.4 Actions de formation de catégorie III

Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Un accord écrit entre le salarié et le SIST peut 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 SIST 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, le SIST définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le SIST 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 fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant 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 constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les organisations signataires rappellent que, 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 2.1.5 Actions de formation prioritaires

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du plan de formation sont définies en annexe du présent accord.

La CPNEFP est chargée d'actualiser la liste en tant que de besoin, à la demande du CISME ou de la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhèrent. En tout état de cause, les organisations signataires se réunissent au moins 1 fois tous les 3 ans.

Chapitre II : Droit individuel à la formation (DIF)

Chapitre II : Le droit individuel à la formation (DIF).

En vigueur étendu

Article 2.2.1

Objectifs

Les organisations signataires du présent accord conviennent que la mise en oeuvre 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 DIF dont tout salarié bénéficie chaque année.

Le DIF peut être utilisé au titre des actions de formation professionnelle continue, actions de bilan de compétences et actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 2.2.2

Public

Les organisations signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le SIST qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un DIF.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF en dehors du temps de travail lorsqu'ils justifient de 4 mois sous contrat à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-15 et L. 931-20-2 du code du travail.

Article 2.2.3

Période de référence

Les salariés sous contrat à durée indéterminée et à temps plein ayant 1 année d'ancienneté bénéficient de 20 heures au titre du DIF pour la période du 7 mai 2004 au 7 mai 2005.

Les organisations signataires conviennent que le décompte des droits ouverts et l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du DIF se font sur la base de l'année civile, soit au 1er janvier de chaque année.

A ce titre, les heures capitalisées au titre du DIF sont mobilisables dès le 1er janvier 2006, date d'application du présent accord.

En conséquence, pour la période du 7 mai 2005 au 31 décembre 2005, les salariés réunissant les conditions posées par la réglementation en vigueur bénéficient, au 31 décembre 2005, de 14 heures au titre du DIF, qui se cumulent aux 20 heures déjà acquises entre le 7 mai 2004 et le 7 mai 2005, soit, au total, 34 heures acquises au 31 décembre 2005.

Article 2.2.4

Cadre

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée et à temps plein ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le SIST qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Pour tout salarié à temps partiel remplissant les conditions de contrat et d'ancienneté prévues ci-dessus, le DIF est calculé selon les conditions suivantes :

- les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est inférieure à 6/10 d'un temps plein (base : 151,67 heures de travail effectif par mois) bénéficient d'un DIF calculé au prorata de leur durée de travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

- les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 6/10 et inférieure à 7/10 d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 14 heures ;

- les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 7/10 et inférieure à 8/10 d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 16 heures ;

- les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 8/10 et inférieure à 9/10 d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 18 heures ;

- les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 9/10 d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 20 heures, comme les salariés à temps plein.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (1).

Le point de départ de l'ancienneté minimum de 1 an s'apprécie à la date de la fin de la période de référence telle que définie au 1er alinéa de l'article 2.2.3 du présent chapitre.

Les organisations signataires rappellent également que le DIF 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 organisations signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en partie sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la formation éligible au DIF concernerait une formation prévue au plan de formation du SIST, les organisations signataires conviennent qu'elle peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord explicite et écrit du salarié.

Article 2.2.5

Actions de formation prioritaires

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du DIF sont définies en annexe du présent accord.

La CPNEFP est chargée d'actualiser la liste en tant que de besoin, à la demande du CISME ou de la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhèrent. En tout état de cause, les organisations signataires se réunissent au moins une fois tous les 3 ans.

Article 2.2.6

Mise en oeuvre

La demande 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 conclusions de l'entretien professionnel.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé 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 formulation 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 adresse 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 courrier au SIST.

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 annuellement de l'état de ses droits, selon les modalités déterminées au niveau du SIST (ex : information jointe au bulletin de paie... (2).

Article 2.2.7

Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ du SIST.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer 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.

A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Ce dernier est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié faisant l'objet du licenciement de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience 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, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et le SIST sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF 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, le SIST, 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 FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats 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 soutien familial est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts 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).

Chapitre III : Période de professionnalisation

Chapitre III : La période de professionnalisation.

En vigueur étendu

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 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 oeuvre 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 classifications de branche.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies 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 SIST qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;

- aux salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;

- aux hommes et aux femmes après un congé parental.

Chaque salarié remplissant les conditions fixées ci-dessus bénéficie d'une information personnalisée relative à la formule de la période de professionnalisation et aux formations accessibles dans ce cadre.

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre le SIST et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Chapitre IV : Contrats de professionnalisation

Chapitre IV : Les contrats de professionnalisation.

En vigueur étendu

Article 2.4.1 Objectifs

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un diplôme ou un titre enregistrés dans le RNCP ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective nationale.

Les organisations signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :
- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières de la santé au travail ;

- d'offrir à ces publics 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 veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 2.4.3 (1) Cadre

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

1. Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois.

1.1. Contrat comportant des actions de formation-évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en oeuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation du SIST.

Leur durée est égale à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

1.2. Contrat comportant des actions de formation-évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir dépasser 25 %, lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;

- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;

- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le revenu minimum d'insertion (RMI) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;

- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée totale du contrat lorsque la formation mène à :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP),

et/ou :

- un titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ;

- un titre à finalité professionnelle, enregistrés au RNCP ou dans la convention collective nationale.

2. Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, notamment pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- les personnes dont la qualification professionnelle est insuffisante au regard des classifications conventionnelles pour le poste considéré (art. L. 981-2 et L. 981-3 du code du travail).

Article 2.4.4 Mise en oeuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter notamment les principes de mise en oeuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans - ou 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 SIST doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation 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.

Article 2.4.5 Rémunération

Les organisations signataires rappellent que le dispositif de rémunération applicable est celui fixé par la réglementation en vigueur.

Article 2.4.6 Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle

À l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le SIST, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met en mesure le titulaire du contrat de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

(1) Article 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 professionnalisation doit se situer au début du contrat (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

Chapitre V : Fonction tutorale

Chapitre V : La fonction tutorale.

En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par le SIST, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SIST, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront 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 SIST dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SIST ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les organisations signataires conviennent 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 SIST, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. À cet effet, les organisations signataires conviennent de limiter à 3 le nombre de jeunes suivis et encadrés par le tuteur.

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.

Chapitre VI : Formation et égalité professionnelle

En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, qui constitue un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les organisations signataires rappellent également leur volonté de favoriser l'accès à la formation professionnelle continue de personnes appartenant à toutes les catégories socio-professionnelles.

Titre III : Dispositions finales

TITRE III : Dispositions finales.

En vigueur étendu

Article 3.1

Caractère impératif de l'accord

Les organisations signataires considèrent que le présent accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, 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. 132-23 du code du travail.

Article 3.2.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 3.2.2 ci-après. Il est applicable à compter du 1er janvier 2006.

Article 3.2.2

Montant et durée de la contribution des SIST au titre de la formation professionnelle continue

Les SIST 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an couvrant 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an, couvrant l'année 2011.

Article 3.3

Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette 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 révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3.4

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations 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.

Article 3.5

Dispositions relatives aux priorités du plan de formation et du DIF

Pour affiner le contenu des annexes I et II relatives aux priorités du plan de formation et du DIF, les organisations signataires décident de faire appel au réseau national des OPCAREG, chargé de faire très rapidement un ' état des lieux ' de la formation dans les SIST.

Article 3.6

Bilan

Un bilan régulier des modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SIST, est fait par la CPNEFP, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Article 3.7

Dépôt

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 originaux pour remise 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 28 novembre 2006.

Annexes

TITRE III : Dispositions finales.

En vigueur étendu

Priorités plan de formation

Sont considérées comme prioritaires au titre du plan de formation, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par l'article L. 900-2 du code du travail :

- les actions d'adaptation, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des salariés ;

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;

- les actions de prévention ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la convention collective applicable dans les services interentreprises de santé au travail ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires jugent notamment essentielles les actions de formation suivantes :

- connaissance de l'entreprise (organisation) et action en milieu de travail ;

- pluridisciplinarité ;

- prévention en santé au travail ;

- organisation et management d'un SIST ;

- communication ;

- réglementation en santé au travail ;

- bureautique et NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;

- ...

TITRE III : Dispositions finales.

En vigueur étendu

Priorités DIF

Sont considérées comme prioritaires au titre du DIF, en termes de 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'acquérir une qualification plus élevée ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions permettant de réaliser un congé de bilan de compétences ;

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;

- les actions de développement des compétences.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la convention collective applicable dans les services interentreprises de santé au travail ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires jugent notamment essentielles les actions de formation suivantes :

- connaissance de l'entreprise (organisation) et action en milieu de travail ;

- pluridisciplinarité ;

- prévention en santé au travail ;

- organisation et management d'un SIST ;

- communication ;

- réglementation en santé au travail ;

- bureautique et NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;

- ....

Adhésion par lettre du 3 février 2009 du SNPST à la convention collective

En vigueur

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.

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 interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 et de l'annexe « Cadres » réglant les dispositions particulières aux cadres.

Etant déjà signataire de l'accord du 1er décembre 1986, annexe 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'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Accord du 11 septembre 2009 relatif à l'intitulé de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CFTC ; 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

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 interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 » modifiant l'intitulé de la Convention Collective Nationale n'a pas été conclu dans le respect de l'article 4 de ladite Convention, et ne trouve donc pas à s'appliquer.

Aussi, parmi les accords signés depuis le 1er janvier 2009, les termes « Convention collective nationale du personnel des services Interentreprises de santé au travail » sont remplacés par les termes « Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail ».

Cette modification n'affecte nullement l'ensemble des dispositions de ces accords n'ayant pas été frappés d'opposition majoritaire.

L'Accord de salaires du 20 janvier 2009 est ainsi conforme au texte négocié, hors toute référence à l'Accord révisant la classification annulé, et hors toute référence à l'Accord révisant l'intitulé de la Convention collective.

Dispositions finales

Durée

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2009.

Révision

Article 1.3

En vigueur étendu

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 du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 .

Dénonciation

Article 1.4

En vigueur étendu

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 3 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 1.5

En vigueur étendu

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 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.

Accord du 1er décembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle, représentant les services interentreprises 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. A cette fin, le présent accord a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

L'objet du présent accord est d'entériner la commission paritaire nationale de branche, de déterminer les modalités de participation des partenaires sociaux à ladite commission, de fixer ses règles de fonctionnement et de mettre en place les moyens y afférents.

Commission paritaire nationale de branche

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Composition

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

Elle est constituée comme suit :

- 3 membres désignés par chacune des 6 organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :

- au moins l'un des membres doit être salarié d'un service interentreprises de santé au travail ;

- 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 communiquent au CISME chaque année la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées en identifiant, si possible, un interlocuteur privilégié pour chacune des organisations syndicales.

Afin de faciliter leurs relations avec le SIST dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SIST concernés les noms des intéressés.

3.2. Négociation périodique de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services interentreprises de santé au travail, 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 du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

3.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

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

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;

- la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;

- la commission paritaire nationale de conciliation ;

- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

3.4. 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 missions et les modalités de fonctionnement.

3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du planning de négociation :

A chaque début d'année, en fonction des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le planning prévisionnel des réunions.

Le planning prévisionnel peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier est aussitôt notifié par le CISME 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 CISME, 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 concomitamment en courrier simple à chaque fédération syndicale et par courriel aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- d'un compte rendu relatant les prises de position et les décisions de la réunion précédente, établi par un représentant du CISME ;

- 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 au

point 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 CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

Groupes de travail paritaires

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. 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.

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, leurs 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 CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs 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.

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service interentreprises 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. Maintien 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 3.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services interentreprises de santé au travail. 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 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 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 RATP en région parisienne), le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les titres de transport sont échangeables une heure avant ou après le départ prévu ainsi que les titres de transport achetés moins d'une semaine avant la date prévue de réunion et comprenant également les frais d'assurance annulation ;

- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF (à titre indicatif : 60,30 € valeur au 1er janvier 2010) ;

- frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF (à titre indicatif : 16,80 € valeur au 1er janvier 2010).

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME et que l'assurance annulation du titre de transport ne peut pas être mise en œuvre, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Dispositions finales

Article 6

En vigueur non étendu

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 signataire 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 interentreprises 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.

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 signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 20 janvier 2011 à l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	FFASS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FSAS CGT.

En vigueur étendu

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 interentreprises 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 mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Après en avoir délibérée, 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 SIST au titre de la formation professionnelle continue

Les SIST 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an couvrant 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an, couvrant l'année 2011. »

Accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interentreprises (SSTI) (1) visés par l'article 1er de la convention nationale collective, 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 signataires du présent accord souhaitent construire un dispositif propre à la branche en conformité avec la loi du 4 mai 2004 (2) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, mais aussi avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Orientations générales

Le présent accord s'inscrit dans l'évolution organisationnelle des SSTI induite notamment par les nouvelles dispositions législatives. La constitution des équipes pluridisciplinaires, combinée à la démographie médicale, conduisent les SSTI à faire évoluer leurs organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel.

Les signataires considèrent qu'une véritable politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis 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 partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les organisations signataires du présent accord se donnent pour objectifs :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :

- en progressant au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification diplômante ;

- en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretien, bilan de compétences, VAE, passeport 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 demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

- en proposant l'accès à une formation qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;

- en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel ;

- d'inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte des besoins exprimés :

- par les salariés lors des entretiens professionnels ;

- et du recueil des besoins en formation exprimés :

- par la commission de contrôle qui est informée des orientations du projet de service ;

- par les instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT), notamment lors de la présentation du plan formation par la direction ;

- par la commission médico-technique.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SSTI.

- de rappeler que les SSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :

- construire un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;

- diffuser de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés ;

- diffuser de l'information sur les priorités du SSTI aux responsables des entretiens professionnels ;

- diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;

- mettre en adéquation les besoins du SSTI et les besoins des salariés en matière de formation ;

- mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il est rappelé qu'elle constitue une technique 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 SSTI ;

- proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux …) ;

- favoriser l'organisation de formations sur le temps de travail ;

- favoriser les formations diplômantes ;

- d'assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés.

Un budget et des jours de formation spécifiques doivent être dédiés à ces actions de formation.

- d'inciter les SSTI à développer la formation professionnelle en lien avec le projet de service ;

- d'inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Enfin, en application de l'article 13.2 de l'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, il est rappelé que les services de santé au travail interentreprises « 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 communiquer leurs connaissances dans le domaine médical et particulièrement celui de la médecine du travail, et également participer à des congrès de leur spécialité ou de spécialités ayant un rapport avec les spécificités de leur activité médicale au sein des SIMT qui les emploient, dans le respect des règles

déontologiques et des textes réglementaires spécifiques aux professions médicales ».

(1) Abréviation utilisée par la suite.
(2) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004
(Journal officiel du 5) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Titre Ier Outils de gestion des compétences

En vigueur étendu

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 seront développés progressivement. Ils sont décrits et présentés ci-après et pourront faire l'objet d'adaptations.

Le dispositif du bilan de compétences est régi par les dispositions légales en vigueur.

Chapitre Ier Entretien professionnel

Bénéficiaires

Article 1.1.1

En vigueur étendu

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans le SSTI qui l'emploie, bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI dans les conditions fixées par l'article 1.1.3 ci-après. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Toutefois, pour les salariés d'au moins 45 ans, l'employeur organise cet entretien, appelé communément l'entretien de seconde partie de carrière, dans l'année qui suit leur 45e anniversaire.

Objectif

Article 1.1.2

En vigueur étendu

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 perspectives de développement du SSTI.

Lorsque l'entretien de seconde partie de carrière est organisé, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnelle, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel (entretien de seconde partie de carrière compris) peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

Mise en œuvre

Article 1.1.3

En vigueur étendu

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien, 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 ayant bénéficié d'une formation adéquate.

Afin d'apporter pleine 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 ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SSTI 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 propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans, l'employeur les informe notamment de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Dans tous les cas, l'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de l'entretien et les commentaires du salarié. Ce document est signé par l'employeur, ou son représentant, et le salarié. Un exemplaire est remis au salarié.

L'employeur ou son représentant s'efforcera de réaliser cet entretien à une période permettant sa prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Les propositions 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 passeport formation tel que défini au chapitre II du présent accord.

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.

Chapitre II Passeport orientation et formation

Objectif

Article 1.2.1

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou professionnelle continue, ou du fait de ses expériences professionnelles. Le passeport orientation et formation est un document personnel qui a pour objet de contenir et de recenser toutes ces informations.

Le passeport orientation et formation a pour objectif d'offrir au salarié un outil de traçabilité de ses formations et de ses compétences.

Cadre

Article 1.2.2

En vigueur étendu

Dans cette perspective, tout salarié qui le souhaite établit son passeport orientation et formation, qui reste sa propriété, et dont il garde la responsabilité d'utilisation et qu'il peut communiquer à l'employeur.

L'employeur transmet au salarié, tous les 2 ans, lors de l'entretien professionnel, un document ou sa mise à jour retraçant les formations réalisées et les expériences professionnelles acquises au sein du SSTI.

La modélisation du passeport est élaborée par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : http://www.passeportformation.eu

Les modalités de mise en œuvre du passeport orientation et formation sont conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire et recense notamment :

Formation initiale :

- les diplômes et les titres obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation ;

Formation professionnelle continue :

- les informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les qualifications obtenues ;

- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;

- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou relevant de l'initiative individuelle dans le cadre du DIF, de la période de professionnalisation ou du CIF ;

- les activités tutorales exercées ;

- le ou les emplois occupés dans une même entreprise ou dans un même SSTI dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors - ou à l'issue - des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Chapitre III Validation des acquis de l'expérience

Public

Article 1.3.1

En vigueur étendu

Chaque salarié peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (1) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre éligible à ce dispositif. L'expérience du bénévolat peut être prise en compte.

Les salariés visés doivent avoir exercé pendant au moins 3 années, continues ou non, une activité professionnelle en rapport avec le titre, certificat ou le diplôme recherché.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Mise en œuvre

Article 1.3.2

En vigueur étendu

La VAE peut être mise en œuvre :

- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ou dans le cadre du droit individuel à la formation dans les cas définis aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord, compte tenu des priorités définies par la branche ;

- à l'initiative de l'employeur conjointement avec le salarié, le consentement de ce dernier étant requis. Les organisations signataires du présent accord rappellent que le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les SSTI faciliteront le recours à la VAE dans le cadre de l'évolution des compétences et des qualifications.

Cadre

Article 1.3.3

En vigueur étendu

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 cette limite. Cette durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié doit formuler une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le formalisme 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 paritaire 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.

A l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

Sauf engagement contractuel, l'employeur n'a pas d'obligation de reconnaître la qualification acquise.

Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur :

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 chacun des organismes - qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les conventions comportent des mentions obligatoires :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;

- période de réalisation ;

- conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

La signature par le salarié de ces conventions marque 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 validation 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 correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Effets de la VAE

Article 1.3.4

En vigueur étendu

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative du salarié, l'employeur peut, en fonction des postes existants dans le SSTI, permettre au salarié d'accéder à une fonction correspondant aux connaissances 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 sein du SSTI et le salarié doit accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

Prise en charge financière

Article 1.3.5

En vigueur étendu

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;

- et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SSTI en cas de démarche accompagnée formellement 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 certifications professionnelles inscrites au RNCP, entre dans le champ 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.

Titre II Dispositifs de formation

En vigueur étendu

Les dispositifs de formation concernant le congé individuel de formation, la période de professionnalisation et les contrats de professionnalisation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Chapitre Ier Plan de formation

Elaboration du plan de formation

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Le plan de formation est établi chaque année à l'initiative de la direction du SSTI sur la base du projet de service pluriannuel conjugué aux besoins identifiés.

Il tiendra 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 SSTI peut organiser lui-même (formation interne) et celles qu'il met en place par le biais de conventions 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 le bilan de compétences) peuvent être organisées par le SSTI 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 factures imputées sur cette formation.

Contenu du plan de formation

Article 2.1.2

En vigueur étendu

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 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 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 quotidiennes exercées par le salarié. Les compétences acquises sont immédiatement réutilisables par le salarié pour occuper son poste de travail. Elles le rendent plus opérationnel.

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.

Actions liées à l'évolution des emplois 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 maintien 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 SSTI 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 SSTI 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 fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant 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 constituent ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les organisations signataires rappellent que 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.

Actions de formation prioritaires

Article 2.1.3

En vigueur étendu

Les priorités permettant 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 CPNEFP 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)

Objectif

Article 2.2.1

En vigueur étendu

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 professionnelle continue, actions de bilan de compétences et actions de validation des acquis de l'expérience.

Public

Article 2.2.2

En vigueur étendu

Tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le SSTI 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 sous contrat à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Période de référence

Article 2.2.3

En vigueur étendu

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 SSTI. Cette durée de 20 heures est calculée pro rata temporis 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 travaillant à temps plein et de 120 heures, quel que soit le nombre d'années, pour ceux à temps partiel.

Le décompte des droits ouverts 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.

Cadre

Article 2.2.4

En vigueur étendu

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, parental d'éducation, est intégralement prise en compte. Il en va de même pour les périodes d'absence pour accident du travail 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 organisations signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en partie 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 SSTI, elle pourrait aussi se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, avec l'accord explicite et écrit du salarié.

Actions de formation prioritaires

Article 2.2.5

En vigueur étendu

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du DIF sont définies en annexe du présent accord.

La CPNEFP est chargée de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

Mise en œuvre

Article 2.2.6

En vigueur étendu

La demande 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 conclusions 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 formulation 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 adresse 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 courrier 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 annuellement de l'état de ses droits, selon les modalités déterminées par le SSTI.(1)

(1) Le dernier 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)

Portabilité du DIF

Article 2.2.7

En vigueur étendu

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 suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer, par écrit dans la lettre 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 bilan 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 faute 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 nouvelle 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 relevant 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.

DIF et CIF

Article 2.2.8

En vigueur étendu

Lorsque, durant 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 FONGECIF 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 FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire applicable aux contrats 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)

Chapitre III Fonction tutorale

En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites 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 devront 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 contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SSTI ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les organisations signataires conviennent 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 du temps nécessaire au suivi du titulaire 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 signataires conviennent 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 celles de l'accord de branche du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors.

Chapitre IV Période de professionnalisation

En vigueur étendu

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. (1)

Cependant, dans 2 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 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 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) (1) ;

- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

- aux salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi ;

- aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans le SSTI qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;

- aux salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;

- aux hommes et aux femmes après un congé parental.

Chaque salarié remplissant les conditions fixées ci-dessus bénéficie d'une information personnalisée relative à la formule de la période de professionnalisation et aux formations accessibles dans ce cadre.

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre le SSTI et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Conformément aux dispositions légales, la période de professionnalisation peut s'inscrire :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Dans ce cas, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail peuvent, le cas échéant, excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;

- à l'initiative de l'employeur, en accord avec le salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, que les actions se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La prise en charge de la rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation s'effectue selon les dispositions en vigueur, respectivement pour le plan de formation et le DIF.

Ce dispositif est utilisé en priorité pour les salariés handicapés.

Tout salarié bénéficiant d'une période de professionnalisation dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation de cette période, correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

(1) Le premier alinéa du chapitre 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Chapitre V Contrat de professionnalisation

Objectifs

Article 2.5.1

En vigueur étendu

Ce dispositif doit permettre d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (1) ;

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification.

Les organisations signataires précisent l'importance qu'elles accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières de la santé au travail ;

- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans ce secteur.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Public

Article 2.5.2

En vigueur étendu

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 veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés handicapés ;

- les secrétaires médicaux(ales), le personnel administratif et les infirmier(ère)s.

Cadre

Article 2.5.3

En vigueur étendu

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

1.1. Contrat comportant des actions de formation - évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues dans le contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation du SSTI.

Leur durée est égale à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

1.2. Contrat comportant des actions de formation - évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans le but de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir dépasser 25 %, lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;

- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne permet pas d'accéder à un emploi ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-3 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;

- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;

- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée totale du contrat lorsque la formation mène à :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

et/ou

- un titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ;

- un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP ou dans la convention collective nationale.

2. Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, notamment pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- les personnes dont la qualification professionnelle est insuffisante au regard des classifications conventionnelles pour le poste considéré (art. L. 6325-12 et L. 6325-14 du code du travail).

Mise en œuvre

Article 2.5.4

En vigueur étendu

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter, notamment, les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans - ou 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 SSTI doit examiner, avec le titulaire 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 professionnalisation 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 professionnalisation dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

Rémunération

Article 2.5.5

En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent que le dispositif de rémunération applicable est celui fixé par la réglementation en vigueur.

Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle

Article 2.5.6

En vigueur étendu

À l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le SSTI, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met le titulaire du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Titre III Dispositions finales

Chapitre Ier Montant et durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue

Article 3.1

En vigueur étendu

Pour 2013, les SSTI 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord.

Par ailleurs, le CISME réitère son engagement à employer tous moyens de sensibilisation des SSTI, afin que l'ensemble des services maintienne l'effort de formation dans l'esprit de la convention.

Chapitre II Application de l'accord

Caractère impératif

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Les organisations signataires considèrent que le présent accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Durée

Article 3.2.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues au chapitre Ier du titre III ci-dessus. Il est applicable à compter de sa date de signature.

Révision

Article 3.2.3

En vigueur étendu

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette 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 révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Article 3.2.4

En vigueur étendu

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Bilan

Article 3.2.5

En vigueur étendu

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la CPNEFP, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Dépôt

En vigueur étendu

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 originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Priorités plan de formation

Sont considérées comme prioritaires au titre du plan de formation, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par les articles L. 6313-1 et suivants du code du travail :

- les actions d'adaptation, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des salariés ;

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;

- les actions de prévention ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la convention collective applicable dans les services de santé au travail interentreprises ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires fixent les priorités comme suit :

- actions de formation permettant le développement de la pluridisciplinarité : accès au métier d'assistant santé travail et à la spécialisation d'infirmier en santé au travail ;

- actions de formation permettant l'acquisition de connaissances et de qualifications dans le domaine de l'encadrement d'équipe, de gestion de projet, de management et de gestion des ressources humaines ;

- actions de formation permettant la coopération entre les professionnels de santé et favorisant le travail en équipe ;

- actions de formation permettant l'acquisition de connaissances sur la règlementation et ses évolutions en matière de santé au travail ;

- actions de formation permettant à des salariés âgés de plus de 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés, et, notamment, des plus jeunes ;

- actions de formation permettant de mieux appréhender les risques professionnels visés par le plan national santé travail et/ou par le plan régional santé travail, tels que le risque chimique, le risque psychosocial en entreprise ;

- actions de formation permettant d'accompagner l'utilisation de nouveaux systèmes de communication.

En vigueur étendu

Annexe II

Priorités DIF

Sont considérées comme prioritaires au titre du DIF, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par les articles L. 6313-1 et suivants du code du travail :

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions permettant de réaliser un congé de bilan de compétences ;

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;

- les actions de développement des compétences.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la convention collective applicable dans les services de santé au travail interentreprises ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires jugent prioritaires les actions de formation suivantes :

- actions de formation permettant la communication et le développement personnel ;

- actions de formation visant le perfectionnement de langues étrangères ;

- actions de formation visant le perfectionnement des outils bureautiques ;

- actions de formation permettant d'approfondir les connaissances sur la prise en charge (médicale ou technique) de métiers appartenant à certaines branches professionnelles exposés à des risques professionnels spécifiques.

Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire

Signataires	
Organisations patronales	CISME.

Signataires	
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CFTC ; FSAS CGT ; FEC FO ; SNPST.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires 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, souhaitent assurer la qualité du dialogue social. A cette fin, le présent accord a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'objet du présent accord est d'entériner les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche, de déterminer les modalités de participation des partenaires sociaux à ladite commission, de fixer ses règles de fonctionnement et de mettre en place les moyens y afférents.

Commission paritaire nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* (1) et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- *trois membres désignés par chacune des six organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes* (2) :

- au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;

- 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 communiquent au CISME, chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, en identifiant, si possible, un interlocuteur privilégié pour chacune des organisations syndicales.

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

3.2. Négociation périodique de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle 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 sujets entrant dans le champ de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

3.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

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

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;

- la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;

- la commission paritaire nationale de conciliation ;

- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

3.4. 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 missions et les modalités de fonctionnement.

3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

A chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme 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 partenaires sociaux.

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 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 concomitamment par courriel 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 au point 5.2) 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 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 CISME. Si tel est le cas, le

CISME doit en être préalablement informé.

(1) Le premier alinéa de l'article 3.1 est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 4 février 2014-art. 1)
(2) Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, la commission devant être composée de représentants de toutes les organisations représentatives au niveau de la branche.
(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Groupes de travail paritaires

Article 4

En vigueur étendu

4.1. 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.

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, leurs 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 CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs 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. 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.

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires

Article 5

En vigueur étendu

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. Maintien 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 3.4 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 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 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 RATP en région parisienne) le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les titres de transport sont échangeables et remboursables 1 heure avant ou après le départ prévu ainsi que les titres de transport achetés moins de 1 semaine avant la date prévue de réunion et comprenant également les frais d'assurance annulation ;

- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF (soit 62,20 € au 1er janvier 2012) ;

- frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF (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, correspondant 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, autoriser le salarié à quitter son poste de travail 1 heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi).

Lorsqu'une réunion (groupes 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 seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Dispositions finales

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois reconductible tacitement. Il est applicable à compter du 1er décembre 2011.

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 du personnel des services interentreprises 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 originaux pour remise 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)

Dénonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME

En vigueur non étendu

Paris, le 27 mars 2012.

Centre interservices 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 interentreprises de médecine du travail, le CISME dénonce, par la présente, le protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au remboursement des pertes de salaires occasionnées par les autorisations d'absences prévues par les articles 6 et 29 de la convention précitée.

Dans ce cadre, aux termes des dispositions légales et conventionnelles en vigueur (code du travail, articles L. 2261-9 et L. 2261-10), nous vous précisons que le protocole 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 venait 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 greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, madame la secrétaire générale, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	FFSMAS CFE-CGC ; FNSS CFTC ; FSAS CGT ; FNSS CFDT.

En vigueur étendu

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 SSTI 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 tout 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 SSTI au titre de la formation professionnelle continue

Pour 2012, les SSTI 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle 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 moyens de sensibilisation des SSTI, afin que l'ensemble des services maintienne 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	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	SNPST ; FNSS CFDT ; FEC FO ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CFTC.

En vigueur étendu

Vu la demande de révision de l'article 4 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, formulée par la délégation patronale par courrier du 17 octobre 2012 ;

Vu l'accord entre les partenaires sociaux 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

La présente convention collective est révisable au gré des parties.

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

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra 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 lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires 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 nouvel accord.

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise 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 majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

A défaut de signature majoritaire 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 avenants qui auront les mêmes effets que la convention. »

Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FEC FO ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires 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, souhaitent 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 objectif de :

- préciser les articles ou les titres de la convention collective soumis à révision ;

- fixer un calendrier de négociations ;

- définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

L'objet du présent accord est de se doter d'une méthode permettant de réviser partiellement la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976.

Champ de la révision

Article 2

En vigueur non étendu

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, les partenaires sociaux considèrent qu'ils doivent négocier tout d'abord une première liste de sujets, puis une seconde liste.

La première liste comprend les quatre 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, comprenant notamment une disposition établissant deux filières dans les emplois des SSTI.

Les salaires minima et les salaires propres à une fonction déterminée correspondant à des acceptations 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 « Exécution du contrat de travail ». Il pourrait comprendre des articles nouveaux à ajouter à ceux non modifiés, ayant trait au contenu du contrat de travail, à la pluridisciplinarité, au projet de service et à ses implications, et à l'étendue de l'indépendance des professionnels concernés compte tenu du contrat de travail, y compris les collaborateurs médecins et les internes.

La seconde liste, négociée après que la première liste ait fait 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 intervenu 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 intervenu 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 avenant 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 conditions 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 partenaires sociaux se fixeront au minimum un délai de 6 mois pour négocier cette seconde liste, selon le même cadencement que celui envisagé dans le présent accord.

Organisation des réunions

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux n'entendent nullement remettre en cause l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises conclu le 12 janvier 2012.

Toutefois, pour réviser les points, relevant de la première liste, définis par le présent accord, ils souhaitent augmenter le temps de la négociation.

Ils décident en conséquence que 2 journées par mois doivent être consacrées à la négociation collective.

Les organisations syndicales bénéficient, en sus, d'un temps de préparation selon les deux alternatives suivantes :

- soit elles augmentent leur délégation jusqu'à 4 membres et bénéficient alors d'une journée préparatoire ;

- soit elles sont 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 mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

De même, il est rappelé que les frais des représentants des organisations syndicales sont remboursés par le CISME 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.

Calendrier de négociations

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires 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 portant 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 fonction déterminée correspondant à des acceptations de responsabilités supplémentaires, et aux règles d'ancienneté ;

- 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 finalisation des modifications souhaitées.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties conviennent que, par suite de la dénonciation du protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au remboursement des pertes de salaire occasionnées par les autorisations d'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 indiquent qu'en tout état de cause ce sujet relève du droit syndical et sera en conséquence abordé dans le cadre de la négociation de la seconde liste précédemment évoquée.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période de 6 mois.

Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 acte l'existence des services de santé au travail interentreprises.

Ils souhaitent, en conséquence, adapter la dénomination de la convention collective.

Intitulé de la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires 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 ».

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable au gré des parties.

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

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra 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 lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires 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 nouvel accord.

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise 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 majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

A défaut de signature majoritaire 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 avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

(1) Article étendu, sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002).
(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

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 originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Avenant du 18 avril 2013 à l'accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	Le SNPST ; La FNSS CFDT ; La FEC FO ; La FFSAS CGC ; La FNSCS CFTC,

En vigueur non étendu

L'accord de méthode organisant la révision partielle de la convention collective des services de santé au travail interentreprises conclu le 11 décembre 2012 est prorogé jusqu'au 30 juin 2013. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à cette date.

Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	Le SNPST ; La FFASS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	La CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 18 septembre 2013 (BO n°2013-39)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Dispositions finales

En vigueur étendu

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 SSTI disposent 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 nouvelle classification doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, quand il existe. A défaut de comité d'entreprise, la nouvelle classification fait 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 tard 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 individuelle 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 apportant 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 rappellent 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 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 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 remise à chacune des organisations 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.

Annexe

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 missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

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	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 seront 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 seront 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 exclusivement 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 exclusivement préventif comportant des actions 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 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 préconisations lorsqu'il est saisi par un employeur d'une question relevant de ses missions ;

- communique à 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 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 expositions 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, entrant dans le cadre de ses missions ;

- contribue à la veille sanitaire ;

- établit le rapport d'activité ;

- élabore les protocoles écrits pour confier 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, qualifications reconnues 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 : mission préventive individuelle (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 observations de toute nature susceptibles de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne qui sont consignées dans le dossier médical ;

- apprécie les principaux paramètres servant à la surveillance de la santé et réalise les actes médicaux ou explorations fonctionnelles prévus dans le code de la santé publique ;

- dispense les conseils et les informations en santé au travail ;

- assure le suivi des préconisations du médecin du travail en cas de restrictions d'aptitude ;

- assure un suivi particulier (situation de handicap, pathologie chronique…).

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité en relation avec les autres préventeurs, 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 objet d'une validation 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 relation et d'information auprès des entreprises adhérentes.

Activités

1. Assistance administrative 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. Assistance aux missions en entreprises :

- prend contact avec les entreprises ;

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

- informe l'entreprise sur les différentes obligations en termes 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, interne en médecine, collaborateur médecin et infirmier en santé au travail) dans ses fonctions de suivi individuel des salariés.

Activités

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

Traite les listes nominatives de salariés.

Assure la relation avec les adhérents et les salariés.

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

Réalise les examens 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 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 relevant 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 acteurs 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 mesurage, 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 préventeurs.

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 situations de travail à l'homme en prenant en considération les contraintes (physiques, organisationnelles, mentales 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 nouveaux locaux, de nouvelles organisations.

Activités

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

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire 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.

Effectue des études ergonomiques en s'appuyant sur une approche globale et participative en recherchant la meilleure adaptation possible du travail à l'homme.

Instruit la demande, analyse les situations de travail, l'activité des opérateurs, anime des groupes de travail dans l'entreprise, construit et restitue un diagnostic.

Formule des propositions d'amélioration, conseille les acteurs de l'entreprise et accompagne la mise en œuvre des actions retenues.

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques professionnels, notamment en matière d'organisation du travail.

Assure une veille scientifique, technique et réglementaire.

Formation et expérience

Bac + 5 (master 2, diplôme de hautes études et recherches spécialisées…) et/ou expérience équivalente.

Toxicologue

Mission générale

Le toxicologue 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 contribue à la prévention des risques toxicologiques.

Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des acteurs de l'entreprise adhérente relevant de son domaine d'expertise.

Activités

Mène ses actions en milieu de travail dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ou à la demande de l'adhérent.

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe 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.

Identifie les agents chimiques présents dans l'entreprise.

A partir de connaissances scientifiques, contribue à l'évaluation approfondie des dangers liés aux substances et aux mélanges.

Conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques toxicologiques à partir de l'analyse de l'activité des opérateurs.

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

Préconise des actions de prévention et conseille les acteurs de l'entreprise (propose des agents chimiques de substitution, recherche des techniques de mise en œuvre non polluantes, propose des dispositifs de protection collective et individuelle, étudie les risques potentiels de nouveaux procédés de fabrication…).

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Assure une veille scientifique et réglementaire.

Assure une information et une sensibilisation à la prévention des risques 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 travail étudie notamment les différents facteurs intervenant dans l'apparition des maladies professionnelles ou de phénomènes de santé liés au travail ainsi que leur fréquence, leur mode de distribution, leur évolution et la mise en œuvre des moyens nécessaires à leur prévention.

Activités

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

Conduit et apporte son concours aux études épidémiologiques élaborées dans le SSTI ou proposées par des équipes extérieures.

Membre de l'équipe pluridisciplinaire, exerce son activité avec les autres préventeurs :

- apporte ses compétences aux équipes chargées d'étude, dans leur conception, leur conduite, leur analyse, leur documentation et la communication des résultats ;

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

- réalise la synthèse de l'étude dont il communique les résultats ;

- apporte son concours technique pour l'élaboration et l'exploitation de données statistiques produites par le SSTI.

Formation et expérience

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

Psychologue du travail

Mission générale

Le psychologue du travail exerçant dans le champ du travail effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et d'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions de diagnostic, conseil, appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre

d'une démarche collective.

Activités

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

Coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire 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 actions 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 souffrance mentale et de vécu au travail, des situations conflictuelles par des entretiens individuels et/ou des approches collectives ;

- étude des organisations du travail en vue d'en repérer les dysfonctionnements susceptibles d'être à l'origine de troubles, conseil dans la recherche de solutions ;

- élaboration de diagnostics, formulation de propositions d'amélioration et accompagnement de la mise en œuvre des actions retenues :

- conduite d'actions de prévention en entreprise ;

- accompagnement de l'entreprise en cas d'événement grave ou traumatique, en mettant en œuvre des techniques de prévention du syndrome post-traumatique.

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

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

Apporte un appui technique aux autres préventeurs.

Participe aux recherches 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 effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il mène ses actions en milieu 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 communique les résultats au prescripteur.

Participe à un premier niveau de repérage des risques professionnels.

Informe les entreprises sur les différentes obligations de l'employeur en termes 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 prescripteur 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, dont les résultats seront utilisés par l'équipe pluridisciplinaire pour des préconisations.

Participe à l'élaboration des fiches d'entreprise.

Formation et expérience

Bac + formation spécifique de type certificat 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 demandes 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 sanitaires et sociaux, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Participe à des instances de concertation, de décision et de planification 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 concernant le champ social de la santé au travail.

Formation et expérience

Diplôme d'Etat 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 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 autres 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 mesurages 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 sensibilisation et à une information 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 SSTI portant sur la prévention des risques professionnels de type PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), certificat de prévention secours intervenant à domicile, SST (sauvetage secourisme 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.

Evalue 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 contraintes de l'entreprise.

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

Formation et expérience

Formation de formateur 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 SSTI 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 acteurs du SSTI.

Classe et actualise les documents, informations 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 supports d'information pour diffusion interne ou externe (revue de sommaires mensuelle, veille juridique).

Gère les prêts d'ouvrages ou les abonnements, propose les acquisitions et les choix d'abonnements.

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

Suit l'évolution des outils documentaires 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 interentreprises met 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 seconde le directeur du SSTI dans tout ou partie de ses missions.

Activités

Supervise et coordonne les activités du SSTI 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, entretiens individuels 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 SSTI.

Assure un appui auprès des responsables opérationnels.

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

Pilote ou assure le suivi des projets du SSTI.

Participe à la représentation et à la promotion du SSTI 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 leur 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 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, administration du personnel…).

Formation et expérience

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

Responsable de service

Mission générale

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

Activités

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

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité : recrutement, intégration, organisation du travail, entretiens individuels 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 seconde le directeur du SSTI et/ou ses adjoints dans tout ou partie de ses/leurs missions.

Activités

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

Met en œuvre une expertise technique dans un domaine support (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 fonctions support des SSTI.

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 relais 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 la direction dans la gestion quotidienne des ressources humaines du SSTI.

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 SSTI, des intérimaires et de leurs contrats de travail.

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

Assiste administrativement la direction.

Formation et expérience

Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Finance

Comptable

Mission générale

Le comptable, sous la responsabilité de la direction du SSTI, collecte, enregistre, analyse et contrôle tous les éléments liés aux flux financiers du SSTI 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 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 concernant 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 SSTI. Il collabore à l'élaboration des comptes.

Activités

Tient les comptes et les journaux comptables et assure le suivi de la trésorerie.

Centralise, vérifie et enregistre les données comptables et les pièces justificatives.

Contrôle les opérations comptables.

Etablit les états comptables.

Participe au traitement des cotisations 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 institutions fiscales et sociales.

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 SSTI pour promouvoir la prévention des risques professionnels. Il assure également la communication interne au sein du SSTI.

Activités

Etablit 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, articles de presse…).

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

Recherche et entretient 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 dossiers confiés par le responsable d'une fonction support.

Activités

Saisit et présente des documents, les transmet 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 filtre 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 courants selon l'organisation du SSTI 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 toutes formes 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 reprographie 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 courrier préétablis…).

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 fonction de superviseur du logiciel 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 SSTI 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 relations commerciales 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 chantiers et des travaux sur les différents sites du SSTI.

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 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 constructeurs ou des instructions du supérieur hiérarchique dans plusieurs 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 infrastructures 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 centre mobile

Mission générale

Le conducteur centre mobile assure la conduite, l'entretien du camion médical et sa mise en service sur les branchements 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 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.

Entretient, 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 fermeture de toutes les issues des locaux.

Formation et expérience

Pas de diplôme nécessaire.

Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFDT à l'accord du 20 juin 2013

En vigueur non étendu

Paris, le 18 septembre 2013.

La CFDT 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,

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 CFDT 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 interentreprises du 20 juillet 1976.

Nous vous demandons de bien vouloir enregistrer cette adhésion à réception de ce courrier.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties signataires 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	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	SNPST ; FFSAS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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 constats établis au sein de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises sont 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 autres professionnels doivent également faire l'objet de mesures particulières.

L'ensemble des emplois existant au sein de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises est, de fait, concerné par la problématique du recrutement, du maintien dans l'emploi des seniors et des conditions de collaboration intergénérationnelle entre salariés.

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des seniors, garantis 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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des services de santé au travail interentreprises.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

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 durable 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 participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SSTI de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également 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

Réalisation du diagnostic de branche

Article 3

En vigueur étendu

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.

Contenu du diagnostic de branche

Article 4

En vigueur étendu

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 place respective dans les SSTI, sur les 3 dernières années disponibles :

- profil des jeunes de moins de 26 ans ;

- profil des seniors de 55 ans et plus ;

- profil des médecins du travail ;

- les prévisions de départ à la retraite ;

- les perspectives de recrutement ;

- les compétences clés dans les SSTI ;

- 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 conclusions qui peuvent être tirées 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

En vigueur étendu

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.

Engagement de la branche en faveur de l'insertion des jeunes

Article 5

En vigueur étendu

Instaurer un accueil de qualité des jeunes dans les SSTI

Article 5.1

En vigueur étendu

Les SSTI mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil, afin de leur permettre de mieux appréhender l'environnement et ainsi une bonne intégration dans le service.

En effet, le parcours d'accueil permet aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans le service. Le parcours d'entrée dans le service comporte, notamment, la remise d'un livret d'accueil (présentation du service, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel…).

Embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée

Article 5.2

En vigueur étendu

Objectifs de la branche

Article 5.2.1

En vigueur étendu

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 correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent que la tendance annuelle des recrutements au niveau de la branche pour la période susvisée, tous personnels confondus, est de l'ordre de 4 %.

Indicateurs chiffrés

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des SSTI ;

- le nombre de jeunes recrutés en CDI.

Engagement de la branche en faveur de la formation des jeunes

Article 6

En vigueur étendu

Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Article 6.1

En vigueur étendu

La formation en alternance s'inscrit dans une logique de recrutement et concerne tous les diplômes et toutes les catégories professionnelles.

Objectif de la branche

Article 6.2

En vigueur étendu

La branche se fixe comme objectif de mieux connaître les dispositifs de formations en alternance et de les diffuser auprès des SSTI.

La branche encourage les SSTI à accueillir en priorité des jeunes de moins de 26 ans.

Indicateur chiffré

Article 6.3

En vigueur étendu

Le suivi de cet objectif sera assuré chaque année.

Améliorer la qualité des stages

Article 6.4

En vigueur étendu

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et réglementaires, en apportant une attention particulière à la qualité des stages proposés et à leur adéquation aux études suivies par le stagiaire.

Désignation d'un salarié référent

Article 6.5

En vigueur étendu

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié, dit''référent'', qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant 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 SSTI. 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 SSTI.

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 toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Accessibilité des jeunes à la formation professionnelle continue

Article 6.6

En vigueur étendu

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 SSTI.

Ils invitent les SSTI à veiller à une intégration et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre, quelle que soit la classification des emplois.

Partie 4 Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;

- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;

- 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 parties constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des SSTI 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 SSTI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale 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 professionnelle se fixe comme objectif de 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.

Amélioration des conditions de travail

Article 7

En vigueur étendu

Objectif de la branche

Article 7.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser 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.

Indicateurs chiffrés

Article 7.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux veilleront à la mise en place de la disposition suivante :

- le SSTI 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 domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme du présent accord :

- l'ensemble des salariés de 45 ans et plus se soient vu proposer un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Enfin, est associé à cet objectif l'indicateur suivant :

- proportion 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 SSTI recueille :

- 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.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 8

En vigueur étendu

Objectif de la branche

Article 8.1

En vigueur étendu

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.

Indicateurs chiffrés

Article 8.2

En vigueur étendu

A cette fin, les parties signataires veillent à la mise en place des dispositions suivantes :

- proposition d'un bilan 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 sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les SSTI s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés (art. 19 de l'ANI du 13 décembre 2005, art. R. 231-0-3 du code de la sécurité sociale).

Les statistiques sur l'augmentation annuelle des bilans retraite seront 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 : « Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel. »

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 9

En vigueur étendu

Objectif de la branche

Article 9.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent favoriser la transmission 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 SSTI.

Indicateurs chiffrés

Article 9.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux veillent à la mise en place des dispositions suivantes :

- développement au niveau de la branche d'une collaboration avec les universités pour élaborer une charte du tutorat, incluant les modalités de formation des tuteurs ;

- développement et formation au tutorat au bénéfice des salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de cette charte du 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 parvenir dans un délai de 2 ans à l'élaboration de la charte visée ci-dessus ;

- qu'au terme du présent accord, 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de 55 ans et plus.

Est associé à l'objectif chiffré l'indicateur suivant :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de 55 ans et plus.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposées à des salariés âgés de 55 ans et plus ;

- le nombre total de missions de tutorat assurées dans le SSTI.

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.

Partie 5 Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que soit assurée la transmission des savoirs et des compétences.

A cette fin, ils attirent plus particulièrement l'attention des SSTI sur les dispositions relatives 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 accueillis dans les SSTI.

En tout état de cause, le tutorat 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 transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat 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 SSTI soient proposées à des salariés de moins de 55

ans.

Est associé aux objectifs chiffrés l'indicateur suivant :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de moins de 55 ans.

Annuellement, chaque SSTI 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 SSTI.

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.

Partie 6 Dispositions finales

Durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Révision

Article 12

En vigueur étendu

Chaque partie signataire 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.

Dépôt et extension

Article 13

En vigueur étendu

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 originaux pour remise à chacune des organisations 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.

Dispositions applicables aux SSTI de 50 salariés à moins de 300 salariés

Article 14

En vigueur étendu

L'extension du présent accord permettra aux SSTI, 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.

Communication de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME.

Le CISME accompagne, à leur demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

Accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective (2ème phase)

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	SNPST ; FNSS CFDT ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans les suites de la conclusion de l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux confirment leur volonté de poursuivre l'actualisation de cette convention.

Conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, le présent accord a pour objectif de :

- préciser les articles ou les titres de la convention collective soumis à révision ;

- fixer un calendrier de négociations ;

- définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Champ de la révision

Article 2

En vigueur étendu

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 intervenu dans le cadre de la convention

nationale du 20 juillet 1976 et l'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention précitée).

2. La situation des seniors 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 : disposition à créer, le cas échéant.

5. La prévoyance visée au titre III, article 19, de la convention collective nationale et les frais de santé : des dispositions sont à créer, le cas échéant.

6. La retraite : des dispositions sont 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 dispositions sont à créer, le cas échéant.

Les partenaires sociaux décident d'ajouter, à ces différents sujets, la négociation portant sur les dispositions obsolètes de la convention collective nationale.

Organisation des réunions

Article 3

En vigueur étendu

Sans remettre en cause l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises conclu le 12 janvier 2012, les partenaires sociaux souhaitent augmenter le temps de la négociation.

Deux journées par mois seront donc consacrées à la négociation collective.

Les organisations syndicales bénéficient, en sus, d'un temps de préparation selon les deux alternatives suivantes :

- soit elles augmentent leur délégation jusqu'à 4 membres et bénéficient alors de 1 journée préparatoire ;

- soit elles sont composées de 3 représentants et bénéficient de 2 journées préparatoires.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions (préparatoires, 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 mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

De même, il est rappelé que les frais des représentants des organisations syndicales sont remboursés par le CISME 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.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'organiser des groupes de travail dans les conditions ci-après définies :

- ces groupes de travail n'auront aucune compétence de négociation, mais seront chargés de rassembler tout élément utile à la négociation (documents…) ;

- les trois premiers groupes de travail préparatoires aux CPNB des mois d'octobre, de novembre et de décembre se tiendront par conférence téléphonique et porteront sur la formation professionnelle, la durée du travail et le droit syndical. Aux termes de ces trois premiers groupes de travail, les partenaires sociaux dresseront un bilan afin de juger de l'opportunité de poursuivre des réunions par conférence téléphonique.

Ils précisent que la réunion des groupes de travail doit nécessairement précéder la CPNB qui aborde le sujet traité. Lesdits groupes seront constitués comme suit :

- un représentant par organisation syndicale ;

- un représentant de la délégation patronale désigné comme rapporteur ;

- un membre permanent du pôle juridique du CISME ;

- le cas échéant, le président de la délégation patronale.

Le temps passé à ces groupes de travail par les représentants des organisations syndicales est rémunéré dans les mêmes conditions que celui passé aux réunions préparatoires et plénières.

Calendrier des négociations

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux décident de négocier ce premier accord à caractère général.

Par ailleurs, dès la fin de la négociation du premier accord à caractère général, les partenaires sociaux décident de traiter par priorité les deux sujets suivants :

- la liste des formations éligibles au compte personnel de formation figurant dans la partie relative à la formation professionnelle ;

- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par le chapitre III de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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

Il est ici précisé que la négociation portant sur la liste des formations éligibles au compte personnel de formation fera l'objet d'une convocation spéciale de la CPNEFP, conformément à l'accord du 11 mars 1993.

Il sera ensuite traité des autres sujets 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 particuliers et distincts seront quant à eux soumis à signature au fur et à mesure des négociations.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur non étendu

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 avenant trouvera son application jusqu'à la fin des négociations.

Avenant n° 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CISME.

Signataires	
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FFSAS CFE-CGC ; FEC FO.

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 26 septembre 2013 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des SSTI 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 tout 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 SSTI au titre de la formation professionnelle continue

Pour 2013, les SSTI 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 professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord.

Par ailleurs, le CISME réitère son engagement à employer tous moyens de sensibilisation des SSTI, afin que l'ensemble des services maintienne l'effort de formation dans l'esprit de la convention. »

Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	SNPST ; FFASS CFE-CGC.

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 29 janvier 2014 afin de compléter l'accord intergénérationnel (en vue de son extension), notamment sur les éléments suivants :

- les perspectives de recrutement ;

- les prévisions de départ à la retraite ;

- les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

- la mise en œuvre d'un entretien de suivi dans le cadre de l'intégration, de la formation et de l'accompagnement de jeunes ;

- les modalités de publicité de l'accord.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'apporter des précisions quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cette fin, ils décident d'apporter des commentaires au diagnostic annexé à l'accord précité.

Ces commentaires sont joints au présent avenant.

Par ailleurs, après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, les articles 5.2.1 et 6.5 et la partie 4 de l'accord précité :

« Article 5.2.1

Objectifs de la branche

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 correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent 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 6.5

Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié, dit''référent'', qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant 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 SSTI. 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 SSTI.

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 toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration. »

« Partie 4

Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;

- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;

- 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 parties constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des SSTI 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 SSTI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale 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 professionnelle se fixe comme objectif de 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. »

Enfin, la commission paritaire nationale de branche décide d'ajouter un article 15, comme suit, à l'accord précité :

« Article 15

Communication de l'accord

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME.

Le CISME accompagne, à leur demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. »

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Commentaires portant sur le diagnostic

Le diagnostic qui a été, pour l'essentiel, établi à partir des questionnaires remplis par les SSTI (5) pour l'élaboration du rapport de branche relatif à 2011 appelle les commentaires suivants :

1. Dans les SSTI, les emplois sont majoritairement tenus par des femmes (cf. les pyramides des âges du chapitre 1er)

Globalement, 80,6 % des emplois sont tenus par des femmes ; 69,4 % des médecins et 97,3 % des secrétaires et assistants médicaux sont des femmes.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent 1,46 % des salariés des SSTI, dont près de 91 % sont des femmes.

Les anciens de 57 ans et plus représentent 23,86 % des salariés des SSTI, dont 67,6 % sont des femmes.

Par rapport à l'objectif global fixé par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors, au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus pour un objectif fixé par l'accord du 24 septembre 2009 à 30 %.

2. Salaires des hommes et des femmes dans les SSTI

Les tableaux et courbes présentés dans le chapitre 2 du diagnostic ont été élaborés à partir de l'échantillon des 119 SSTI qui ont répondu à l'enquête relative au rapport de branche pour 2011.

Les courbes donnant les salaires médians pour les hommes et les femmes en 2011 ne font pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes des SSTI.

Dans certains cas, les salaires médians des femmes sont un peu supérieurs à ceux des hommes (ex. : emplois d'infirmier) ; dans d'autres cas, ce sont ceux des hommes qui sont un peu supérieurs (ex. : employés de la fonction support).

Pour les emplois de médecin, les salaires médians des hommes et des femmes sont très proches.

Pour certains coefficients, c'est celui des femmes qui est supérieur et pour d'autres, c'est celui des hommes qui est légèrement plus élevé.

3. Emplois des jeunes de moins de 26 ans et ceux des seniors de 55 ans et plus (cf. chapitre 3 du diagnostic)

Les emplois tenus par les jeunes de moins de 26 ans sont pour :

- 46,2 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;

- 11,7 % des emplois de préventeur ;

- 40,5 % des emplois de la fonction support ;

- 1,6 % des emplois d'infirmier,

avec un statut d'employé pour 94,8 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 45 % et en CDD pour 55 %.

Les emplois tenus par les seniors de 55 ans et plus sont pour :

- 69,3 % des emplois de médecin ;

- 1,3 % des emplois d'infirmier ;

- 13,8 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;

- 1 % des emplois de préventeur ;

- 14,6 % des emplois de la fonction support,

avec un statut de cadre pour 75 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 95 % et en CDD pour 5 %.

La ventilation des effectifs par tranche d'âge au-dessus de 55 ans (cf. chapitre 3 du diagnostic) met en évidence que les plus de 65 ans (1,88 % des effectifs des SSTI) sont constitués, pour 86,8 %, de personnel médecin.

C'est la pénurie actuelle de médecins du travail qui les incite à travailler après 65 ans, voire à reprendre une activité dans le cadre de contrat « cumul emploi-retraite ».

4. Analyse des départs à la retraite en 2011 (cf. chapitres 3.1 et 3.2 du diagnostic)

Cette analyse permet de constater qu'en 2011, pour un âge légal en vigueur de 60 ans, l'âge médian pour les départs à la retraite est très globalement et par défaut le suivant :

Chez les femmes :

- médecin : 60 ans + 18 mois ;

- autre personnel : 60 ans + 6 mois.

Chez les hommes :

- médecin : 60 ans + 36 mois ;

- autre personnel : 60 ans + 24 mois.

En 2011, selon l'échantillon des SSTI qui a répondu à l'enquête, 3,2 % des hommes sont partis à la retraite (dont 76,4 % de médecins) et 2 % des femmes sont parties à la retraite (dont 53,9 % de médecins).

Il est très difficile de faire des prévisions de départs à la retraite pour les prochaines années, compte tenu des modifications de la réglementation dans ce domaine et du comportement, constaté en 2011, du personnel des SSTI par rapport l'âge légal de départ à la retraite. Il est, notamment, important pour les SSTI, compte tenu de la pénurie actuelle, d'inciter les médecins à rester en activité le plus longtemps possible.

5. Evaluation de la mise en œuvre de l'accord du 24 septembre 2009 en faveur des salariés âgés (cf. chapitre 4 du diagnostic)

Seules ont été prises en compte les réponses apportées par les SSTI aux questionnaires pour 2010-2011 et 2012 sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors (application de l'accord de branche du 24 septembre 2009) : des objectifs chiffrés avaient été fixés dans cet accord pour les domaines 3, 5 et 6 (ils sont rappelés dans la dernière colonne du tableau de synthèse).

L'objectif global fixé à 30 % par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors a été atteint : au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus.

6. Emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap

La branche a réalisé, en 2010, avec la participation de l'Agefiph, une étude sur l'emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap.

Chaque année, le questionnaire relatif au rapport de branche permet, notamment, de suivre le pourcentage de salariés, employés par les SSTI, qui sont en situation de handicap.

Cette évolution a été la suivante depuis 2009 :

(En pourcentage.)

	2009	2010	2011
Salariés en situation de handicap (en équivalent temps plein) dans les SSTI	3,5	3,9	4,4

Accord du 30 janvier 2014 relatif à la création de la commission paritaire nationale technique

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	SNPST ; FNSS CFDT ; FFSAS CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; FSS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi rend obligatoire dans toutes les entreprises, au 1er janvier 2016, une couverture à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la part de financement assurée par l'employeur.

Ils rappellent également qu'en la matière un accord de branche doit être conclu au plus tard le 30 juin 2014 et qu'au-delà de cette date il appartiendra aux SSTI d'engager des négociations.

En conséquence, afin d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche dans les délais et dans les suites de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (deuxième phase), les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire nationale technique, qui sera chargée de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche sur ces sujets.

Ils précisent, enfin, qu'aux termes de la loi précitée la négociation (qui se déroulera en commission paritaire nationale de branche) devra porter notamment sur :

- la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ;

- les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine, en particulier, les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;

- le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;

- les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;

- le délai, au moins égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1er janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;

- le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'objet du présent accord est de créer une commission paritaire nationale technique, de préciser les règles de son fonctionnement ainsi que les modalités de participation des partenaires sociaux.

Commission paritaire nationale technique

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Composition

La commission paritaire nationale technique réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- deux membres désignés par chacune des six 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 libre choix des organisations syndicales, être un expert ;

- la délégation des employeurs : elle ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les noms des personnes désignées par chacune des organisations syndicales sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation au moins 8 jours avant la date de la réunion.

2.2. Réunions de la commission paritaire nationale technique

La commission paritaire nationale technique est chargée de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche relatifs à la prévoyance et aux frais de santé ; elle n'a pas vocation à négocier. Il en résulte que ses propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

L'organisation des réunions de cette commission est décidée en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche.

Il est 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 1 semaine avant la date de la réunion plénière suivante.

2.3. Participation aux réunions de la commission paritaire nationale technique

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.

Le temps passé aux réunions de la commission paritaire nationale technique par les représentants désignés dans les conditions fixées au point 2.1 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.

De manière générale, les modalités de la participation de ces représentants aux réunions de la commission paritaire nationale technique sont identiques à celles qui sont prévues par l'article 5 de l'accord du 12 janvier 2012 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises.

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger l'existence de la commission paritaire nationale technique, ils en décideront, en séance plénière, par avenant au présent accord.

Avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	SNPST ; FFASS CFE-CGC ; FSS CFDT.

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 27 février 2014 afin de déterminer le classement des collaborateurs médecins dans la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Les partenaires sociaux décident que l'emploi de collaborateur médecin tel que décrit dans la fiche correspondante annexée au présent avenant relève de la classe 20.

Ils décident d'associer à cette classe 20 une rémunération minimale annuelle de 59 861 € (valeur 2013) à compter de l'embauche dans le SSTI. Cette rémunération minimale annuelle évolue ensuite en fonction des événements suivants :

- la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SSTI et l'université ;

- le terme de la formation théorique.

Après le premier événement, la rémunération minimale annuelle garantie est majorée de 5 %. Après le second événement, la rémunération minimale annuelle garantie fixée à l'alinéa précédent, majorée à nouveau de 5 %, n'évolue plus jusqu'à l'obtention de la qualification en médecine du travail. Entre ces deux événements, le pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale annuelle s'applique dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que cette classe 20 ne peut être consacrée qu'aux collaborateurs médecins. En effet, par dérogation à l'article 20 de la convention collective précitée, aucun autre emploi ne peut être associé, par assimilation, à cette classe, en raison, notamment, du caractère spécifique de la position des collaborateurs médecins et de leur statut limité dans le temps.

Au regard de ce qui précède, les partenaires sociaux modifient comme suit l'annexe I à la convention collective nationale.

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 seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.	

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 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 montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.						

Collaborateur médecin

En vigueur étendu

Mission générale

Le collaborateur médecin est un docteur en médecine qui poursuit une formation permettant 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 progressivement l'ensemble des activités confiées au médecin du travail qualifié.

Formation et expérience

Doctorat en médecine.

Expérience telle que prévue par les dispositions réglementaires.

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

Signataires	
Organisations patronales	CISME.

Signataires	
Organisations de salariés	SNPST ; FNSS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; FSS CFTC.

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 16 avril 2014 afin de réexaminer l'article 2.1.3 de l'accord du 2 octobre 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 branche 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 :

« Article 2.1.3

Véhicule personnel

Les personnels devant, pour les besoins du service, faire usage d'un véhicule leur appartenant sont indemnisés 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 revalorisation des indemnités kilométriques se fait en s'appuyant notamment sur les constats 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 annuelle 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. »

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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	Le SNPST ; La FNSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

En vigueur étendu

Conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2e phase), les partenaires sociaux décident de prolonger la négociation par plusieurs séances plénières. Ils décident en conséquence de modifier le calendrier précisé à l'article 4 dudit accord.

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux se fixent jusqu'au 15 février 2015 pour négocier les sujets 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 conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale ;

- 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 attente (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 expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séances plénières sur les thèmes qu'ils jugeront nécessaires, ils en décideront par un nouvel avenant à l'accord de méthode du 26 septembre 2013. »

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)

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	Le SNPST ; La FNSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2e phase), les partenaires sociaux observent 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 formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (avec une partie relative au financement des organisations syndicales 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 sujets cités ci-dessous :

- la formation professionnelle, y compris les dispositions concernant le financement des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs ;

- la durée du travail ;

- les frais de santé ;

- la prévoyance ;

- la retraite supplémentaire ;

- les travailleurs handicapés ;

- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par le chapitre III du titre II de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation 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 substituant 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 premier accord à caractère général.

Par ailleurs, dès la fin de la négociation du premier accord à caractère général, les partenaires sociaux décident de traiter par priorité les deux sujets suivants :

- la liste des formations éligibles au compte personnel de formation figurant dans la partie relative à la formation professionnelle ;

- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par le chapitre III de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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

Il est ici précisé que la négociation portant sur la liste des formations éligibles au compte personnel de formation fera l'objet d'une convocation spéciale de la CPNEFP, conformément à l'accord du 11 mars 1993.

Il sera ensuite traité des autres sujets 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 particuliers 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 avenant trouvera son application jusqu'à la fin des négociations. »

Accord du 22 novembre 2016 relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	SNPST FSS CFDT FFASS CFE-CGC FEC FO CFTC santé sociaux

Préambule

En vigueur non étendu

Dans les suites de l'interruption de la négociation portant sur la révision partielle de la convention collective nationale (2e acte), intervenue en juin 2015, les organisations syndicales, réunies en intersyndicale, ont souhaité avoir recours à la commission mixte paritaire, sous la présidence de la direction générale du travail.

Toutefois, la volonté des partenaires sociaux est désormais de retrouver un dialogue social serein au sein de la commission paritaire nationale de branche.

Pour y parvenir, ils conviennent de définir dans le présent accord, les thèmes des négociations collectives à venir et le calendrier des prochaines réunions, et prévoient ainsi le retour du dialogue social de la branche au sein de la commission paritaire nationale de branche.

Conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, le présent accord a alors pour objectifs de :

- rappeler les sujets de négociations obligatoires à traiter en 2016 et en 2017 ;

- préciser les articles ou les titres de la convention collective soumis à révision ;

- fixer un calendrier de négociations ;

- définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Afin de poursuivre le dialogue social, l'objet du présent accord est de lister 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.

Champ de la négociation et de la révision

Article 2

En vigueur non étendu

Au regard de l'objectif fixé par le présent accord, les partenaires sociaux indiquent 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 fonctionnement de la commission paritaire 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 notamment traités 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 conditions 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 modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche ;

3. Contrat de génération

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail, relève d'une négociation triennale 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 devait débuter en septembre 2016.

Le bilan de cet accord est réalisé par le CISME et sera présenté aux organisations syndicales 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 triennale 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 prochaine négociation en la matière devait débuter en octobre 2016.

La négociation portant sur ce thème sera l'occasion d'aborder le fonds pour le financement 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 tout au long 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 tout au long de la vie, et ses avenants.

5. Salaires

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, le thème des salaires relève d'une négociation annuelle obligatoire. La prochaine négociation en la matière doit débuter en décembre 2016 ;

6. Situation des travailleurs handicapés

Conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire la situation des travailleurs handicapés.

La négociation dans la branche a été ouverte les 29 et 30 janvier 2014 (conformément à l'accord de méthode conclu le 26 septembre 2013).

La prochaine négociation en la matière doit débuter en janvier 2017 ;

7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-3 du code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire, le thème portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation dans la branche a été ouverte les 26 et 27 février 2014. La prochaine négociation en la matière doit débuter en février 2017.

Les partenaires sociaux décident que la négociation portant sur le contrat de génération et la formation professionnelle est ouverte par le présent accord de méthode.

Ils rappellent, en outre, que, dans les suites de la loi dite « Travail », la branche a deux ans (à compter de sa promulgation) pour définir l'ordre public conventionnel applicable à son champ, c'est-à-dire les matières dans lesquelles les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que ceux de la branche.

Organisation des réunions

Article 3

En vigueur non étendu

Les réunions sont organisées conformément à l'accord relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises conclu le 22 novembre 2016.

Les partenaires sociaux s'accordent pour organiser le traitement des différents sujets en les priorisant.

Calendrier des négociations

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux décideront à chaque fin de réunion du ou des thèmes qui seront à traiter la fois suivante, en tenant compte des obligations légales.

Ils conviennent du premier calendrier suivant :

- le 7 décembre 2016 ;

- le 25 janvier 2017 ;

- le 22 février 2017 ;

- le 22 mars 2017 ;

- le 23 mars 2017 (en option) ;

- le 26 avril 2017 ;

- le 31 mai 2017 ;

- le 21 juin 2017.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger les négociations par une ou plusieurs séances plénières, ils en décideront par avenant au présent accord.

Accord du 22 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	SNPST FSS CFDT FFASS CFE-CGC FEC FO CFTC santé sociaux

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires 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 souhaitent assurer la qualité du dialogue social. À cette fin, le présent accord, qui se substitue à celui du 12 janvier 2012 portant sur le même objet et qui complète les dispositions de la convention collective nationale des SSTI, a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les SSTI visés par l'article 1er de la CCN étendue par arrêté du 18 octobre 1976 .

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'objet du présent accord est de fixer les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et de mettre en place les moyens y afférents.

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

La commission paritaire nationale de branche

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

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

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 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 communiquent 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 SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

3.2. 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 professionnelle 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 sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

3.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant 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 conciliation ;

- 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.

3.4. 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 missions et les modalités de fonctionnement.

3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

A chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme 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 partenaires 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 concomitamment par courriel 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 au point 5.2) 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 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 CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

Groupes de travail paritaires

Article 4

En vigueur étendu

4.1. 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.

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, leurs 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 CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs 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. 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.

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires

Article 5

En vigueur étendu

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. Maintien 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 3.4 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 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 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 RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 km, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable du CISME ;

- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF ;

- frais de repas : remboursement 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, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 heures 30 et qu'ils assistent 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 débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupes 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 seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Article 6

En vigueur étendu

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 susmentionné.

6.1. Maintien 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.

6.2. 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 convocation doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation 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.

6.3. Obligation d'information des SSTI concernés

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur, par écrit, de la date et de la durée de leur absence 15 jours avant la date du congrès et de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

Dispositions finales

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er janvier 2017.

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.

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 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 remise 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.

Accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	FSS CFDT FFASS CFE-CGC

En vigueur non étendu

Dans le cadre d'une demande de révision formulée par la CFDT par courrier du 4 novembre 2016 et conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) décident de réviser les articles 5 et 6 de la convention collective nationale précitée.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5 comme suit :

« Article 5

Principe général de non-discrimination

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

Les services de santé au travail interentreprises 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. »

Ils décident de créer un article 5.1, comme suit.

« Article 5.1

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de santé au travail interentreprises 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. »

Ils décident de créer un article 5.2, comme suit :

« Nouvel article 5.2

Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications 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 communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand 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 informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place 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 :

« Nouvel article 5.3

Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de santé au travail interentreprises 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 article 5.4

Local syndical

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

Ce local est distinct 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 nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires 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 compromet 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 conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective. »

Les partenaires sociaux décident de créer une annexe II à la convention collective nationale des services de 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 conventionnelles 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 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 plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

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 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 communiquent 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 SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms 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 professionnelle 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 sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

1.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant 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 conciliation ;

- 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 missions 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 objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme 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 partenaires 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 concomitamment par courriel 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 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 CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs 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 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 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 communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

3.2. Maintien 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 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.

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 RATP 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 : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF ;

- frais de repas : remboursement 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, correspondant 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, autoriser 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 consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairement.

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 seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Article 4

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 susmentionné.

4.1. Maintien 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 convocation doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation 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 SSTI concernés

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur,

par écrit, de la date et de la durée de leur absence 15 jours avant la date du congrès et de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

Article 5

Fonds de financement du dialogue social

Conformément aux dispositions légales, a été mis en place un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Les ressources de ce fonds sont constituées principalement par une contribution patronale et une subvention de l'État.

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

Ce fonds paritaire contribue notamment à financer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

En tout état de cause, les modalités de fonctionnement de ce fonds paritaire sont prévues légalement.

Les partenaires sociaux élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au plus tôt en prenant connaissance des informations communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre de ce dispositif. »

Dispositions finales de l'accord

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2017.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent 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 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 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 chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1, D. 2231-2 du code du travail.

Le CISME accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase)

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	FSS CFDT FFASS CFE-CGC

En vigueur non étendu

Les partenaires 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, souhaitent poursuivre l'actualisation de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

À cette fin, conformément à l'accord de méthode du 22 novembre 2016 conclu entre les partenaires sociaux, la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une révision partielle s'organisant comme suit :

- ce premier accord à caractère général ;

- des accords particuliers et distincts.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier le préambule comme suit :

« Préambule

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

Les SSTI 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 plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer. »

Ils décident de modifier l'article 1er comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports 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 nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats 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). »

L'article 2 est modifié comme suit :

« Article 2

Personnels visés

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. »

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3

Durée de la convention

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

Les partenaires sociaux décident de créer un nouvel 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 organisation 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 interentreprises où sont 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 renouvellement 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 communication des renseignements 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 interentreprises dans la partie des installations réservées aux salariés et accessibles à l'ensemble desdits salariés. Un exemplaire des communications 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 communications 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 intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés. »

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 desdites dispositions, les communications 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 des informations 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 politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées 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 fait 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, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services de santé au travail interentreprises.

Le personnel devra être informé par écrit par le SSTI, lors de l'embauche, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes 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 acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles 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, 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 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 partenaires sociaux décident de modifier l'article 14 comme suit :

« Article 14

Durée du travail (1)

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 hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 15 comme suit :

« Article 15

Congés payés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible 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 exigences du SSTI 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 fractionnement prévus par les dispositions légales.

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 16 comme suit :

« Article 16

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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 ;

- Pacs 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 autre ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours calendaires qui le précèdent ou le suivent.

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 17 comme suit :

« Article 17

Congé pour soigner un enfant malade

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. »

Les partenaires sociaux décident de créer l'article 17.1 comme suit :

« Article 17.1

Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans

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 MDPH (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 soigner 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 dons de jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels 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. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 18 comme suit :

« Article 18

Congé de maternité

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 comptant 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, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 19 comme suit :

« Article 19

Régime de prévoyance. - Incapacité de travail

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

Les indemnités complémentaires ne sont servies 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 indemnise uniquement 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. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 24 comme suit :

« Article 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 force majeure ou de faute grave, à 1 mois, si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service de santé au travail interentreprises pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura 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 alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli 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 hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées par accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou partie. À défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement 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'appointements pour le salarié licencié. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 25 comme suit :

« Article 25

Indemnité de licenciement du personnel non cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a 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 SSTI :

- jusqu'à 9 années : 1/5 de mois d'appointements par année de présence ;

- au-delà de 9 années : 1/3 de mois d'appointements par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57e anniversaire.

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 1/3 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. »

Les partenaires sociaux 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 - lors de son départ à la retraite - 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI ;

- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI ;

- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI ;

- et 1/10 supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20e année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements 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 comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires. »

Les partenaires sociaux 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'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées - dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales 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 saisine 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 assurer 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 partie la plus diligente 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 obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, 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 partenaires sociaux décident de supprimer l'article 29 (car son contenu est repris dans les art. 27,28 et dans l'annexe II de la CCN).

Les partenaires sociaux 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 partenaires sociaux décident de modifier l'article 31 comme suit (qui devient 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 interentreprises (entré 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 interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).

Les partenaires sociaux décident 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 alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a 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 service de santé au travail interentreprises :

- pour la tranche inférieure ou égale à 5 ans de présence : 1 mois d'appointements ;

- pour la tranche strictement supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2/5 de mois d'appointements par année de présence ;

- pour la tranche strictement 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 licenciement intervient après le 57e anniversaire de l'intéressé. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité calculée ci-avant.

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.

Dispositions finales de l'accord portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2e

phase)

En vigueur non étendu

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 17 janvier 2017.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent 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 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 chacune 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 CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	SNPST FSS CFDT CFTC santé sociaux

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de renforcer les démarches déjà engagées par les services de santé au travail interentreprises [SSTI (1)] dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapées, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord (*), afin d'accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires 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 SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (2).

Cet accord a pour objectif d'inciter les SSTI 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, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans 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) Terme utilisé par la suite.
(*) Accord qui s'inscrit notamment dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits 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 :
« Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :
1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission 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 protection sociale obligatoire ;
3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection 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 protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires 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) 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 non étendu

Les partenaires sociaux constatent que les SSTI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, propose différentes mesures en ce sens.

Création et développement d'un espace internet

Article 1.1

En vigueur non étendu

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 CISME (www.cisme.org). L'objectif est à la fois de permettre aux SSTI de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

Toute personne intéressée pourra se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. Le site internet sera référencé sur les mots clés du libellé 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 CISME.

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.

Mise en réseau des SSTI

Article 1.2

En vigueur non étendu

En relayant, sur le site internet du CISME, les expériences probantes 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 SSTI ;

- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;

- d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;

- de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (physique et psychique).

Formation et l'information

Article 1.3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les SSTI 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 institutions des représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du SSTI sur le sujet.

Collecte et l'analyse des indicateurs

Article 1.4

En vigueur non étendu

Chaque année, les SSTI transmettront au CISME les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par le CISME, pour élaborer le rapport de branche. Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI.

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque SSTI concerné désigne, dans les 3 ans à venir à compter de l'application de cet accord, la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, 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 SSTI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (art. L. 5212-2 du code du travail) en privilégiant l'embauche de travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- pourcentage de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH ;

- pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI ;

- nombre de personnes des SSTI 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 SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, AGEFIPH, SAMETH, etc.).

Enfin, le CISME indiquera chaque année le nombre d'événements nationaux, régionaux ou locaux qu'il a initiés sur le sujet des travailleurs handicapés.

Chapitre II Actions conduites dans les SSTI

En vigueur non étendu

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés 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.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution AGEFIPH, etc.).

Le présent accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

Plan d'embauche

Article 2.1

En vigueur non étendu

a) Objectifs

Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, nonobstant les droits découlant de leur statut.

Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts 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 SSTI est invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée.

b) Moyens

Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées en sensibilisant et communiquant sur le handicap.

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap (physique ou psychique), le SSTI 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 SSTI étudie, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés.

Accès à l'emploi facilité.

Le SSTI facilite l'emploi des travailleurs en situation de handicap (physique ou psychique), en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

La recherche de candidatures.

Dans chaque SSTI, les personnes chargées du recrutement diversifient 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 le CISME.

- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi, les SAMETH, Cap emploi.

Plan d'insertion et de professionnalisation

Article 2.2

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 sensibilisation et la mobilisation du personnel du SSTI sont requises pour atteindre cet objectif.

b) Moyens

Mise en place d'un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche.

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient, si elles le souhaitent, 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 faciliter leur insertion.

Dans les 12 mois suivant l'embauche, le SSTI met 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 SSTI.

Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

Actions de sensibilisation et de communication.

Le SSTI met en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des travailleurs handicapés, avec l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés.

Adaptation du salarié en situation de handicap.

Le SSTI veille à ce que l'accès aux formations soit adapté à la situation du salarié en situation de handicap (physique ou psychique).

Plan de maintien dans l'emploi

Article 2.3

En vigueur non étendu

a) Principe

Le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

b) Moyens

Adaptation des situations de travail dans le SSTI.

Selon les besoins du salarié, le SSTI a la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Ces aménagements, qui sont à la charge du SSTI, peuvent consister à :

- adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux salariés handicapés et améliorer leurs conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur ;

- veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique, etc.) puissent suivre le salarié dans son parcours professionnel ;

- favoriser l'accès à la formation professionnelle susceptible de faciliter l'adaptation des travailleurs handicapés à leur situation de travail ;

- accompagner les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH (4) (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, les salariés concernés bénéficient de 1 demi-journée par an pour accomplir ces démarches. En fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à 1 journée par an après accord de la direction du SSTI.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté conjointe de la direction et du salarié.

Formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle doit être accessible et adaptée au handicap (physique ou psychique), qu'elle soit organisée dans le SSTI ou à l'extérieur de ce dernier.

Consultation du médecin du travail.

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail, en application des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Consultation des institutions représentatives du personnel.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur la politique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les instances représentatives du personnel concernées sont, en outre, consultées sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Reconversion.

Lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, le SSTI a la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversions professionnelles par la formation peuvent permettre au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

(4) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Chapitre III Dispositions finales

Durée

Article 3.1

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Entrée en vigueur

Article 3.2

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er septembre 2017.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3.3

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Révision

Article 3.4

En vigueur non étendu

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

Article 3.5

En vigueur non étendu

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.

Bilan

Article 3.6

En vigueur non étendu

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la commission paritaire nationale de branche, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Dépôt et extension

Article 3.7

En vigueur non étendu

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 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 CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	FSS CFDT

Préambule

En vigueur non étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interentreprises (SSTI) (1) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 et révisée par 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 SSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent construire un dispositif propre à la branche en conformité avec les dernières évolutions législatives en matière de formation professionnelle tout au long de la vie (2).

Orientations générales

Le présent accord s'inscrit dans l'évolution organisationnelle des SSTI induite notamment par les récentes dispositions législatives et réglementaires. Les besoins pour la réalisation des différentes missions dévolues par la loi conduisent à adapter les équipes pluridisciplinaires, les organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel. Il est rappelé que l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail et composée d'autres spécialistes de la prévention des risques professionnels (technicien en hygiène et sécurité, infirmier, ergonome, toxicologue, assistant de service social, psychologue, etc.), remplit les quatre missions suivantes définies à l'article L. 4622-2 du code du travail (*) :

- mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;

- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires, afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail ;

- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;

- participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une véritable politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI issus du projet de service. Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions.

Ils soulignent que chaque SSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et doit tendre pour cela vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la 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 et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs :

- 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 donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation en cohérence avec la politique du SSTI, y compris les nouveaux dispositifs (notamment le e-learning, les MOOC …) ;

- en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;

- en proposant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;

- en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel ;

- d'inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte :

- des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;

- des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens professionnels ;

- et du recueil des besoins en formation exprimés dans le cadre :

- des orientations mentionnées dans le projet de service, élaborées notamment au sein de la commission médico-technique ;

- du recueil des avis délivrés par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de formation par la direction ;

- des retours d'évaluation par les SSTI et les personnels formés.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SSTI, notamment des plans santé-travail ;

- de rappeler que les SSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :

- mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment en diffusant de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en mettant en adéquation les besoins du SSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GPEC constitue une technique 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 SSTI ;

- diffuser de l'information sur les priorités du SSTI aux responsables des entretiens professionnels ;

- diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;

- proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux ...) ;

- favoriser l'organisation de formations pendant le temps de travail ;

- favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;

- construire un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;

- d'assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés.

Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation (CSP, art. L. 4021-1 et s.) ;

- de veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- le volume horaire consacré à la formation professionnelle, développement professionnel inclus (DPC) et hors DPC ;

- le volume horaire consacré à la formation professionnelle par groupe d'emplois ;

- le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;

- le pourcentage correspondant à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;

- le nombre de personnes ayant suivi une action 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 services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation 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 concernant leur santé au travail et 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 contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. »

Titre Ier Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) (abréviation utilisée par la suite)

Objet

Article 1.1.1

En vigueur non étendu

La GPEC constitue une technique 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 SSTI et d'anticiper les évolutions des métiers, en fonction de son plan stratégique.

Les partenaires sociaux rappellent que la GPEC permet notamment de :

- anticiper les besoins de recrutement ;

- optimiser les dispositifs 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 SSTI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses choix 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 SSTI.

Il est précisé que la démarche de GPEC comporte 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.

GPEC : une démarche volontariste

Article 1.1.2

En vigueur non étendu

L'obligation légale d'engager une négociation sur la GPEC ne concerne que les entreprises employant au moins 300 salariés. Pour autant, les partenaires sociaux souhaitent inciter l'ensemble des SSTI à s'engager dans une démarche de GPEC.

Le SSTI effectue différentes démarches qui relèvent de la GPEC. Les employeurs consultent chaque année les institutions 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 SSTI 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 sens de l'employabilité des salariés, l'entretien professionnel biennal dont bénéficie tout salarié et le bilan qui doit être fait tous les six ans.

Titre II Dispositifs de formation et outils de gestion des compétences

Chapitre Ier Plan de formation

Élaboration du plan de formation

Article 2.1.1

En vigueur non étendu

Le plan de formation est établi chaque année par la direction du SSTI sur la base du projet de service pluriannuel conjugué aux besoins identifiés.

Il tiendra compte des préconisations formulées 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, aux institutions représentatives du personnel concernées, selon les dispositions réglementaires et législatives en vigueur.

Il comprend les actions que le SSTI peut organiser lui-même (formation interne) et celles qu'il met en place par le biais de conventions 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 le bilan de compétences) peuvent être organisées par le SSTI 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 factures imputées sur cette formation ;

- un bilan de réalisation du plan de formation.

Contenu du plan de formation

Article 2.1.2

En vigueur non étendu

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 quant 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 quotidiennes exercées par le salarié. Les compétences acquises sont immédiatement réutilisables par le salarié pour occuper son poste de travail. Elles le rendent plus opérationnel.

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.

Actions liées à l'évolution des emplois 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.

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 SSTI peut, par ailleurs, prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de quatre-vingts 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 SSTI 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 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 d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant 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 constituent ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les partenaires sociaux rappellent que, 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.

Actions de formation prioritaires

Article 2.1.3

En vigueur non étendu

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du plan de formation sont définies dans le présent article.

Les priorités peuvent évoluer chaque année pendant la durée du présent accord. La CPNEFP est chargée, à cette fin, de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

Les actions prioritaires de formation sont définies comme suit :

- actions de formation permettant le maintien et le développement des compétences des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire ;

- actions de formation permettant l'acquisition de connaissances et de qualifications dans le domaine de l'animation et de la coordination 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

Bénéficiaires

Article 2.2.1

En vigueur non étendu

Chaque salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans le SSTI qui l'emploie bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI, dans les conditions fixées par l'article 2.2.3 ci-après. Il concerne uniquement 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.).

Objectif

Article 2.2.2

En vigueur non étendu

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 perspectives de développement du SSTI. Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Le but de cette rencontre 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.

Mise en œuvre

Article 2.2.3

En vigueur non étendu

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de trois mois.

Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent chapitre, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins deux 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 ;

- le recours possible au conseil en évolution professionnelle ;

- la validation des acquis de l'expérience ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SSTI 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 compte personnel de formation ;

- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, le SSTI dresse un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié.

Par ailleurs, le SSTI établit un compte rendu à l'issue de chaque entretien, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, le SSTI vérifie que le salarié a bénéficié de tous les entretiens auxquels il avait droit, et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience et progressé au plan salarial ou professionnel.

Dans les SSTI 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 compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

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.

Chapitre III Validation des acquis de l'expérience

Public

Article 2.3.1

En vigueur non étendu

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 demande 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. Peuvent être prises 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) Abréviation utilisée par la suite.

Mise en œuvre

Article 2.3.2

En vigueur non étendu

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 partenaires sociaux rappellent que le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les SSTI faciliteront le recours à la VAE dans le cadre de l'évolution des compétences et des qualifications et pourront apporter leur aide en interne au

montage du dossier administratif de VAE.

L'accompagnement à la VAE figure parmi les formations éligibles au compte personnel de formation.

Cadre

Article 2.3.3

En vigueur non étendu

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 vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, et constitue une autorisation d'absence dans cette limite. Cette durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié doit formuler une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le formalisme 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 paritaire 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.

A l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

Sauf engagement contractuel, l'employeur n'a pas d'obligation de reconnaître la qualification acquise.

Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur

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 chacun des organismes - qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

La convention comporte des mentions obligatoires :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;

- période de réalisation ;

- conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

La signature par le salarié de cette convention marque son consentement.

Utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Le salarié peut mobiliser son CPF pour bénéficier d'un accompagnement à la validation de l'expérience.

Dans les 3 cas visés ci-dessus, le salarié dispose d'un temps de préparation supplémentaire aux épreuves correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures dont les modalités sont convenues avec l'employeur.

Effets de la VAE

Article 2.3.4

En vigueur non étendu

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative du salarié, l'employeur peut, en fonction des postes existants dans le SSTI, permettre au salarié d'accéder à une fonction correspondant aux connaissances 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 sein du SSTI et le salarié doit accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

Prise en charge financière

Article 2.3.5

En vigueur non étendu

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;

- et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SSTI en cas de démarche accompagnée formellement par le SSTI, 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 participation d'un salarié à un jury de VAE, lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP, entre dans le champ 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) (abréviation utilisée par la suite)

Objet

Article 2.4.1

En vigueur non étendu

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 gestion de son parcours professionnel.

Universel, personnel et intégralement transférable, il est mis en œuvre par le salarié, soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec le SSTI qui l'emploie.

Il permet à son titulaire de financer une formation de son choix dans le but d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications.

Rechargeable, ce compte est intégralement transférable. Ses bénéficiaires le conservent durant toute leur carrière professionnelle.

Acquisition des heures

Article 2.4.2

En vigueur non étendu

Tout salarié acquiert 24 heures au titre du CPF par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail supplémentaire à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectif.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le CPF est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N + 1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Article 2.4.3

En vigueur non étendu

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé depuis le 1er janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1er janvier 2021, au titre du CPF, dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les SSTI ont dû informer chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du CPF.

Mobilisation

Article 2.4.4

En vigueur non étendu

Les formations mobilisées par le salarié dans le cadre du CPF se déroulent pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur ou, à défaut, hors temps de travail.

Formation pendant le temps de travail

Lorsque la formation se déroule, en tout ou en partie, pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir l'autorisation de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Le salarié doit formuler sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation, si sa durée est inférieure à 6 mois, et 120 jours dans les autres cas.

La réponse de l'employeur doit être donnée au salarié dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Cette dernière devra être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre décharge.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par un écrit précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût dont les frais annexes, pré-requis pour accéder à la formation…).

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Formation en dehors du temps de travail

Pendant la durée de la formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune allocation de formation. Le salarié n'a pas à demander d'autorisation à son employeur.

S'agissant du financement des frais pédagogiques et annexes, le salarié doit s'adresser à l'OPCA ou à son employeur, si celui-ci gère directement sa contribution au CPF. Dans ce cas, ces derniers doivent notamment vérifier l'éligibilité de l'action au CPF et informer le salarié des conditions de leur prise en charge.

Prise en charge financière

Article 2.4.5

En vigueur non étendu

Le SSTI qui emploie au moins 11 salariés peut décider, par accord d'entreprise, de financer de manière directe les formations engagées par leurs salariés au titre du CPF, dans les conditions légales et réglementaires. Dans ce cas, il peut prendre en compte, à ce titre, les rémunérations versées aux salariés qui suivent une action pendant le temps de travail conformément à la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, l'OPCA dont relève le SSTI peut prendre en charge ces rémunérations, s'il a l'accord exprès de son conseil d'administration, dans la limite fixée par la réglementation en vigueur.

Les frais pédagogiques et annexes afférents à la formation suivie par le salarié sont également pris en charge, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte, par l'employeur lorsqu'il finance directement les formations engagées par ses salariés au titre du CPF ou, à défaut, par l'OPCA ou par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, lorsque le titulaire du compte mobilise celui-ci à l'occasion d'un congé individuel de formation (cf. infra).

Articulation du CPF avec le congé individuel de formation (CIF)

Article 2.4.6

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation (CIF), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF (C. trav., art. L. 6323-20).

Chapitre V Congé individuel de formation

Objet

Article 2.5.1

En vigueur non étendu

Le congé individuel de formation (CIF) (1) est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation du SSTI, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié, en CDI ou en CDD, ayant un projet professionnel, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une, voire des actions de formation de son choix, pouvant lui permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle ;

- de changer d'activité ou de profession ;

- de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Formalités

Article 2.5.2

En vigueur non étendu

Le salarié doit formuler sa demande de CIF, par écrit, au plus tard :

- 60 jours à l'avance, lorsqu'elle concerne la participation à un stage de moins de 6 mois à temps partiel, le passage ou la préparation d'un examen ;

- 120 jours à l'avance, lorsqu'elle concerne une interruption continue du travail d'au moins 6 mois.

Le salarié doit indiquer avec précision, soit la date du début du stage, la désignation et la durée de celui-ci, ainsi que le nom de l'organisme qui l'organise, soit l'intitulé et la date de l'examen accompagnés d'un certificat d'inscription.

L'employeur peut reporter le congé dans les conditions légales et réglementaires.

Prise en charge financière

Article 2.5.3

En vigueur non étendu

La demande de prise en charge incombe au salarié et non au SSTI. Elle doit être présentée au Fongecif dont relève le SSTI.

Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Article 2.5.4

En vigueur non étendu

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficie du CIF dans les conditions de droit commun. Toutefois, lorsqu'il ne remplit pas 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.

Chapitre VI Congé de bilan de compétences

En vigueur non étendu

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 toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont 12 mois dans le SSTI.

La demande du salarié doit parvenir 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 prestataire retenu par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître, soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut refuser le congé.

Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan au Fongecif dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation.

S'il suit le bilan intégralement en dehors 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 prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée au Fongecif.

Chapitre VII Période de professionnalisation

Objet

Article 2.7.1

En vigueur non étendu

La période de professionnalisation vise à permettre à certains salariés d'acquérir, par la voie de l'alternance associant périodes de travail et formation théorique, une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien 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.

Formations éligibles

Article 2.7.2

En vigueur non étendu

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 certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;

- d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (1) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Durée de la formation

En vigueur non étendu

La durée minimale 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.

Mise en œuvre

En vigueur non étendu

Les actions de professionnalisation 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 donnent lieu au maintien 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 à obtenir de la part de son employeur. Les heures de formation hors temps de travail ouvrent alors droit 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 satisfait aux évaluations prévues.

Chapitre VIII Contrats de professionnalisation

Objectifs

En vigueur non étendu

Ce dispositif 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 la classification de la convention collective nationale des SSTI.

Public

En vigueur non étendu

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 ;

- 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 prioritaires :

- les salariés handicapés ;

- les secrétaires médicaux ;

- le personnel administratif ;

- les infirmiers.

Durée du contrat

En vigueur non étendu

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.

Mise en œuvre

En vigueur non étendu

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter, notamment, les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans - ou 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 SSTI doit examiner, avec le titulaire 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 professionnalisation 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 professionnalisation dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

Rémunération

En vigueur non étendu

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
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

Évaluation. - Validation. - Insertion professionnelle

En vigueur non étendu

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le SSTI, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met le titulaire du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Chapitre IX Contrats d'apprentissage

Objectif

En vigueur non étendu

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 SSTI et en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Public

En vigueur non étendu

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 atteignant 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 débuter 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.

Durée du contrat

En vigueur non étendu

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, sans qu'une période d'essai puisse 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.

Mise en œuvre

En vigueur non étendu

Le SSTI assure la formation pratique de l'apprenti prévue au contrat et lui confie des tâches correspondantes. L'apprenti s'engage en retour à suivre la formation dispensée et à effectuer, en dehors du temps de formation en CFA et dans la limite de l'horaire applicable dans le SSTI, le travail confié par l'employeur.

Un maître d'apprentissage est nommé au sein du SSTI d'accueil.

L'apprentissage se déroule dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Rémunération

En vigueur non étendu

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.

% du Smic			
Année d'apprentissage	**Avant 18 ans**	**18 ans à moins de 21 ans**	**21 ans et plus (*)**
1re année	25 %	41 %	53 %
2e année	37 %	49 %	61 %
3e année	53 %	65 %	78 %
(*) Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus.			

Pour déterminer les pourcentages applicables, les années d'apprentissage sont retenues de date à date à partir du début de celui-ci. Les majorations pour âge sont applicables à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans. Les années d'apprentissage exécutées avant que l'apprenti ait atteint 18 ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul prévu par le nouveau barème.

Évaluation. - Validation. - Insertion professionnelle

En vigueur non étendu

A l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage, le SSTI, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met le titulaire du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Chapitre X Fonction tutorale

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions 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 SSTI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront 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 contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation et par les contrats ou périodes d'apprentissage.

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SSTI ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes 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 deux ans en rapport avec la qualification pour exercer cette mission.

Pour pouvoir remplir cette mission tout en continuant à exercer son emploi dans le SSTI, 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. A 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 trois personnes.

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur bénéficie, si besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur pourra également, le cas échéant, recourir à l'article 22.1 de la convention collective nationale des SSTI portant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle ces missions sont exercées.

Le tuteur et le stagiaire travaillent de préférence sur le même lieu de travail.

Ces dispositions s'inscrivent dans celles de l'accord intergénérationnel de branche du 22 février 2017 et de son avenant.

Titre III Développement professionnel continu (DPC)

En vigueur non étendu

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 une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant 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 SSTI ».

Le SSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

Un « parcours pluriannuel de DPC » est proposé par les conseils nationaux professionnels 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 la Haute Autorité de santé, et s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires mises en œuvre par un organisme enregistré en conséquence.

Titre IV Montant et durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue

En vigueur non étendu

Pour 2018, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue au moins 2,4 % de la masse salariale, dont 1 % minimum consacré aux formations hors développement professionnel continu (DPC).

Par ailleurs, les partenaires sociaux décident d'imputer et de répartir les sommes attribuées légalement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) comme suit.

- les sommes versées au FPSPP sont versées au titre du CIF en appliquant le pourcentage prévu légalement (qui est compris entre 5 % et 13 % (1)) ;

- le solde est prélevé à hauteur de 80 % sur les sommes dues par les SSTI au titre de la contribution professionnalisation et CPF et à hauteur de 20 % sur les sommes dues par les SSTI au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux invitent les SSTI à se rapprocher des organismes locaux compétents auxquels sont versées les contributions, afin, notamment, de connaître les modalités de financement des dispositifs existants.

(1) Le montant de cette contribution est fixé annuellement par arrêté ministériel.

Titre V Dispositions finales

Caractère impératif

Article 5.1.1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires considèrent que le présent accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Durée

Article 5.1.2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues au titre IV. Il est applicable à compter du 1er janvier 2018.

S'agissant du titre IV, les partenaires sociaux conviennent que le montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue fera l'objet d'une nouvelle négociation pour l'année 2019. Cette négociation sera également l'occasion, pour les partenaires sociaux, d'effectuer une étude d'impact des évolutions législatives et réglementaires attendues en matière de formation professionnelle sur le présent accord.

Révision

Article 5.1.3

En vigueur non étendu

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette 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 révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Article 5.1.4

En vigueur non étendu

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Bilan

Article 5.1.5

En vigueur non étendu

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la CPNEFP, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Dépôt

Article 5.1.6

En vigueur non étendu

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 originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La fédération CFDT santé et sociaux ; La fédération CFTC santé et sociaux ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Le syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), devenu syndicat national professionnel de la santé au travail (SNPST) par référendum et vote en assemblée générale extraordinaire le 22 janvier 2005,

Rémunérations des employés et des cadres

En vigueur étendu

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 salaires 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 appointements minima mensuels garantis correspondant 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 appointements minima mensuels garantis correspondant 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 appointements minima 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 professionnel 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 permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle des coefficients 155, 160 et 165, comprenant les éléments permanents 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 appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2005, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2005, une rémunération globale annuelle au moins égale aux garanties ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, 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 salaires décident par ailleurs que, pour 2006, la négociation sera conduite de telle sorte que, en cas d'accord, l'évolution des rémunérations minimales conventionnelles des employés et cadres autres que médecins du travail et celle des médecins du travail soit la même en pourcentage.

Fait à Paris, le 1er février 2005.

ANNEXE : Employés

Appointements minima 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 interentreprises 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 SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois).

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements minima garantis (en euros) par position 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 interentreprises 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 :

- Niveau I : 2 273,48
- Niveau II : 2 358,30
- Niveau III : 2 442,60
- Niveau IV : 2 741,83

B :

- Niveau I : 2 442,60
- Niveau II : 2 527,96
- Niveau III : 2 638,81
- Niveau IV : 2 751,55

C :

- Niveau I : 2 610,70
- Niveau II : 2 698,13
- Niveau III : 2 807,42
- Niveau IV : 2 919,65

Position III

A : 3 089,13

B : 3 369,10

C : 3 649,26

Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	Fédération CFDT santé et sociaux ; Fédération CFTC santé et sociaux ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), devenu syndicat santé au travail par référendum et vote en assemblée générale extraordinaire le 22 janvier 2005.

En vigueur étendu

Procès-verbal de la commission paritaire tenue le 1er février 2005 en application de l'article 4 de l'accord du 1er décembre 1986, modifié par avenant n° 4 du 10 décembre 1998 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail

Considérant les dispositions prévues par l'article 4 nouveau de l'accord du 1er décembre 1986 modifié, relatives à la détermination du montant de la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 applicable aux médecins du travail salariés des services entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 :

" Le montant de la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle correspondant au coefficient 1 applicable aux médecins du travail, tel qu'il est défini à l'article 3 qui précède, est fixé tous les ans au 1er janvier. A cet effet, les parties signataires se réunissent chaque année au cours du trimestre précédent.

En outre, à l'occasion de cette réunion annuelle, il sera convenu des conditions dans lesquelles une réunion supplémentaire pourra, éventuellement, avoir lieu " ;

Considérant que, par accord du 18 février 2004, les parties signataires ont pris acte que la valeur moyenne annuelle définitive de la rémunération minimale du coefficient 1 s'établissait à 3 608,44 au 1er janvier 2004.

Les organisations ci-après, signataires de l'accord du 1er décembre 1986 ou y ayant adhéré, réunies 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 minimale mensuelle du coefficient 1 applicable en 2005, décident, après négociation, de majorer de 1,70 % la rémunération minimale mensuelle définitive au coefficient 1 applicable depuis le 1er janvier 2004, et ce à compter du 1er janvier 2005.

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 3 608,44 x 1,017 = 3 669,78 au 1er janvier 2005 à la fois base servant à la détermination de la grille des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2005, par les services interentreprises de santé au travail concernés, et base de négociation pour les rémunérations minimales 2006.

Elles décident par ailleurs que, pour 2006, la négociation sera conduite de telle sorte que, en cas d'accord, l'évolution des rémunérations minimales conventionnelles des médecins du travail et celle des autres personnels (employés et cadres autres que médecins du travail) soit la même en pourcentage.

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

Fait à Paris, le 1er février 2005.

Rémunérations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (à compter du 1er janvier 2005) 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 3 669,78 au 1er janvier 2005, la grille correspondante est la suivante :

CATEGORIE		COEFFICIENT	JANVIER 2005 (en euros)
1	Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 302,80
	Après 6 mois de présence dans le service	1,0	3 669,78
2	A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 403,74
	Après 5 ans de présence dans le service	1,3	4 770,71
	Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 137,69
	Après 15 ans de présence dans le service	1,55	5 688,16

Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	Fédération CFDT santé et sociaux ; Fédération CFTC santé et sociaux ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST).

En vigueur étendu

Entre les soussignés, il a été décidé ce qui suit :

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2006, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévus à l'article 22 est 7,92 Euros, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2006.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,07 Euros à compter du 1er janvier 2007 (soit + 1,90 % par rapport à 2006).

Elle sert de base de calcul, pour 2007, aux appointements minima mensuels garantis correspondant 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 2008, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2007, 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 majoré de 3 %, ce qui le porte à 16 921,36 Euros en 2007, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2007, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151 h 67 de travail effectif par mois ; ce salaire minimum professionnel garanti constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2007 aux coefficients 135 et 140.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle des coefficients 150 à 165 applicable en 2007, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, est portée respectivement à :

- 17 150 Euros au coefficient 150 ;

- 17 250 Euros au coefficient 155 ;

- 17 400 Euros au coefficient 160 ;

- 17 600 Euros au coefficient 165.

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2007, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2007, une rémunération globale annuelle au moins égale aux garanties ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2007, pour qu'elle ne soit pas, selon le cas, inférieure à l'un ou l'autre de ces montants.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2006, à l'échelle des rémunérations minimales applicable aux médecins du travail, est 3 748,68 Euros, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2006.

Elle est majorée de 1,90 % à compter du 1er janvier 2007.

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 : 3 748,68 x 1,0190 = 3 819,90 Euros au 1er janvier 2007, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2007, par les services interentreprises de santé du travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2008.

8. Des discussions ayant pour objet d'étudier la possibilité de fixer chaque année, dans le cadre des négociations salariales conventionnelles, les indemnités kilométriques et les indemnités pour " frais de mission " dues aux salariés des services amenés à se déplacer dans l'exercice de leur activité professionnelle, seront engagées dans le courant du 1er trimestre 2007.

9. Une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2007 se tiendra au début du mois de juillet 2007.

Fait à Paris, le 12 décembre 2006.

ANNEXE I

Employés

Appointements minima garantis par coefficient à compter du 1er janvier 2007

Appointements pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois en application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976.

(En euros)

COEFFICIENT	JANVIER 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, pour ces coefficients, de la valeur du SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151 h 67 par mois).

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements minima garantis par position et niveau à compter du 1er janvier 2007

Appointements pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois en application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976.

Janvier 2007 (En euros)

Position I

A : 2 045,26

B :

- niveau I : 2 192,76
- niveau II : 2 279,78
- niveau III : 2 366,99
- niveau IV : 2 454,56

Position II

A :

- niveau I : 2 366,27
- niveau II : 2 454,56
- niveau III : 2 542,29
- niveau IV : 2 853,74

B :

- niveau I : 2 542,29
- niveau II : 2 631,14
- niveau III : 2 746,51
- niveau IV : 2 863,86

C :

- niveau I : 2 717,25
- niveau II : 2 808,25
- niveau III : 2 922,00
- niveau IV : 3 038,81

Position III

A : 3 215,21

B : 3 506,61

C : 3 798,20

Médecins du travail

Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2007

Rémunérations pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine en application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de medecine du travail du 20 juillet 1976.

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 819,90 Euros au 1er janvier 2007, la grille correspondante est la suivante :

Coefficient Janvier 2007 (en €)

Catégorie 1 :

- pendant les 6 premiers mois 0,9

3 437,91

- après 6 mois de présence dans le Service

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 dans le Service

1,3

4 965,87

- après 10 ans de présence dans le Service

1,4

5 347,86

- après 15 ans de présence dans le Service

1,55

5 920,85

Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas

Signataires	
Organisations patronales	Le centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME),
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFDT ; La CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Le syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST),

En vigueur étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services interentreprises de santé au travail (SIST) (1) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des SIST définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Chapitre Ier : Généralités, définitions

Lieu d'attachement

Article 1.1

En vigueur étendu

Le lieu d'attachement est le centre du SIST auquel le salarié est affecté. Fixé par le contrat de travail, il constitue en principe le point de départ et de retour servant au calcul des indemnités de déplacement.

Définition du déplacement

Article 1.2

En vigueur étendu

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission 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...).

Chapitre II : Conditions de remboursement

Indemnisation des frais de déplacement

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Principe

Tout déplacement professionnel donne lieu à indemnisation 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 personnels devant, pour les besoins du service, faire usage d'un véhicule leur appartenant sont indemnisés 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 revalorisation des indemnités kilométriques se fait en s'appuyant notamment sur les constats 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 annuelle 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

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement liés à un déplacement professionnel conduisant un salarié à exercer exceptionnellement 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.

Indemnité de repas

Article 2.2

En vigueur étendu

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 2017, est fixé à 16 €.

Les pièces justificatives (documents originaux) jointes à la note des frais ainsi engagés sont présentées, par le salarié concerné, à la direction du SIST.

Titre III : Dispositions finales

Caractère impératif de l'accord

Article 3.1

En vigueur étendu

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 dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

Il est indissociable de la CCN, dont il constitue un avenant.

Durée

Article 3.2

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er janvier 2008.

Les montants des indemnités définies ci-dessus sont discutés et fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les rémunérations minimales conventionnelles.

Révision et dénonciation

Article 3.3

En vigueur étendu

Les modalités de révision et de dénonciation de tout ou partie de cet accord sont celles prévues par la convention collective nationale (art. 3 et 4).

Dépôt

Article 3.4

En vigueur étendu

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 originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	Fédération CFDT santé et sociaux ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; Fédération CFTC santé et sociaux ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST).

En vigueur étendu

Entre les soussignés, il a été décidé ce qui suit :

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2007, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu 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 appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion, pour 2009, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2008, 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 majoré de 2, 25 %, ce qui le porte à 17 302, 09 € en 2008, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce à compter du 1er janvier 2008, 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 constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2008 aux coefficients 135 et 140.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2008 des coefficients 150 à 165, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

- 17 535, 72 € au coefficient 150 ;

- 17 635, 87 € au coefficient 155 ;

- 17 791, 10 € au coefficient 160 ;

- 17 996, 40 € au coefficient 165.

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2008, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2008, une rémunération globale annuelle au moins égale aux garanties ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2008, pour qu'elle ne soit pas, selon le cas, inférieure à l'un ou l'autre de ces montants.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2007, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, est 3 819, 90 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2007.

Elle est majorée de 2, 25 % à compter du 1er janvier 2008.

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 3 819, 90 € × 1, 0225 = 3 905, 85 € au 1er janvier 2008, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2008, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2009.

9. Une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2008 se tiendra au début du mois de juillet 2008.

(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 annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 16 avril 2008, art. 1er).

Annexe

En vigueur étendu

Appointements minima garantis par coefficient à compter du 1er janvier 2008

Employés

Appointements pour une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois en application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 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, pour ces coefficients, de la valeur du SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151, 67 heures par mois).	

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements pour une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois en application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976.

JANVIER 2008 (en €)

Position I

A : 2 091, 28

B :

- Niveau I : 2 242, 10

- Niveau II : 2 331, 08

- Niveau III : 2 420, 25

- Niveau IV : 2 509, 79

Position II

A :

- Niveau I : 2 419, 51

- Niveau II : 2 509, 79

- Niveau III : 2 599, 49

- Niveau IV : 2 917, 95

B :

- Niveau I : 2 599, 49

- Niveau II : 2 690, 34

- Niveau III : 2 808, 31

- Niveau IV : 2 928, 30

C :

- Niveau I : 2 778, 39

- Niveau II : 2 871, 44

- Niveau 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 travail

Rémunérations pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine en application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976.

Rémunérations pour une durée minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 905, 85 € au 1er janvier 2008, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
1		
-pendant les 6 premiers mois	0, 9	3 515, 27
-après 6 mois de présence dans le service	1, 0	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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFDT ; La fédération santé et sociaux CFTC,

En vigueur non étendu

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2008, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient 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 emplois repères 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 minimales 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 minimales conventionnelles, se décomposant, d'une part, en une indemnité forfaitaire exceptionnelle de 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 « garantie annuelle 2008 » comprenant les éléments permanents 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, payables une fois, au 1er janvier 2009, quelle que soit la catégorie à laquelle appartiennent 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 conventionnelle du point est de 5, 4114 € (1) > ;

- conformément aux termes de l'accord du 20 janvier 2009, l'application de la nouvelle classification ne peut entraîner une diminution des rémunérations minimales calculées sur la base des dispositions conventionnelles antérieures.

En application et / ou dans le prolongement de ces décisions :

1. Le salaire minimum professionnel 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, constituait de facto la « garantie annuelle » applicable en 2008 aux coefficients 135 et 140.

Cette « garantie annuelle 2008 », qui comprend les éléments permanents 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 « garantie annuelle 2008 » des coefficients 150 à 165, comprenant les éléments permanents 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 « garantie annuelle 2008 » correspond à la rémunération minimale conventionnelle due au titre de l'année 2008 majorée de 120, 00 €.

Il appartient aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer qu'au titre de l'année 2008, chacun des salariés concernés a bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, une rémunération globale annuelle au moins égale à la « garantie annuelle 2008 » correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2008, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

4. La nouvelle valeur conventionnelle du point de 5, 4114 € sert de base de calcul, pour 2009, aux appointements minima mensuels garantis des employés,

techniciens, agents de maîtrise et cadres (autres que médecins du travail) correspondant à chaque coefficient, 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 minimum professionnel 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 garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

6. Entre le 1er janvier 2009 et la date de mise en oeuvre de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois relevant de la convention collective du personnel des services interentreprises de santé au travail du 20 juillet 1976 , propre à chaque service, les rémunérations minimales conventionnelles des personnels autres que les médecins du travail sont celles 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 trouvera en annexe du présent accord les tableaux correspondants.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1, ayant servi de base de calcul, pour 2008, à l'échelle des rémunérations minimales applicable aux médecins du travail est de 3 905, 85 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2008.

Compte tenu, d'une part, de l'augmentation de 0, 65 % décidée, pour 2008, au titre de la clause de revoyure, d'autre part, de l'augmentation de 1, 5 % décidée pour 2009, l'une et l'autre prenant effet au 1er janvier 2009, la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986 , s'établit à :

3 905, 85 × 1, 0065 × 1, 015 = 3 990, 21 € au 1er janvier 2009

à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2009, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2010, dans l'hypothèse où, contrairement à la volonté commune des partenaires sociaux de la branche, on ne parviendrait pas, avant la fin de l'année 2009, à la conclusion d'un accord permettant d'intégrer les emplois de médecins du travail à la nouvelle grille des classifications.

8. Il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche, signataires ou non du présent accord de salaires du 20 janvier 2009, pris en application de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois, sont déterminés à poursuivre leurs négociations avec la volonté d'aboutir à un accord global couvrant l'ensemble des personnels des services interentreprises de santé au travail avant la fin du mois de mars 2009.

9. Une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2009 se tiendra au début du mois de septembre 2009.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE

Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2009 pour une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie annuelle
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 agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie annuelle
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 médecins 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 minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2009 pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine

Médecins du travail

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 3 990, 21 € au 1er janvier 2009, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	COEFFICIENT	JANVIER 2009
Catégorie 1 :		
Pendant les 6 premiers mois	0, 9	3 591, 19
Après 6 mois de présence dans le service	1, 0	3 990, 21
Catégorie 2 :		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1, 2	4 788, 25
Après 5 ans de présence dans le service	1, 3	5 187, 27
Après 10 ans de présence dans le service	1, 4	5 586, 29
Après 15 ans de présence dans le service	1, 55	6 184, 83

Appointements minima garantis

mensuellement et annuellement par coefficient

Grille applicable du 1er janvier 2009 à la date de mise en oeuvre de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois relevant de la convention collective du personnel des services interentreprises de santé au travail du 20 juillet 1976, propre à chaque 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 SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151, 67 heures par mois).		

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

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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La fédération santé et sociaux CFDT ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ; La fédération santé et sociaux CFTC ; Le syndicat national des professionnels de la santé au travail.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 2008, ne sont pas modifiés, et, en conséquence, demeurent fixés comme suit au 1er janvier 2009 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0, 37 € par kilomètre ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0, 40 € par kilomètre ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0, 41 € par kilomètre ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ^{3}) : 0, 22 € par kilomètre ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm ^{3}) : 0, 28 € par kilomètre.

Une réunion destinée à faire le point sur l'évolution réelle du prix de revient kilométrique se tiendra au début du mois de septembre 2009.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convetion collective 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires 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 1er février 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FFS CFDT ; La FSS CFTC,

En vigueur étendu

1. La valeur de référence du point, ayant servi de base de calcul, pour 2009, aux appointements minima mensuels garantis correspondant 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 minima mensuels garantis correspondant 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 2011, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel cadre (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 professionnel 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 professionnel garanti constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2010 au coefficient 135.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2010 des coefficients 140 à 170, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

- 18 402, 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 appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2010, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2010, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2010 correspondant à son emploi prévue ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2010 pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2009, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux 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 minimale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à 3 990, 21 × 1, 01 = 4 030, 11 €, à la fois base servant à la détermination

de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2010, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé) et base de négociation pour les rémunérations minimales 2011.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Médecins du travail

Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2010 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 4 030,11 € au 1er janvier 2010, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	RMN
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers 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 minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient 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 Smic 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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; Le SNPST,

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 fiscaux et moins : 0, 37 € / km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0, 40 € / km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0, 41 € / km ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0, 22 € / km ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3) : 0, 28 € / km.

Une réunion destinée à faire le point sur l'évolution réelle du prix de revient kilométrique se tiendra au début du mois de mai 2010.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convention collective nationale 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires 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 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; Le SNPST,

En vigueur étendu

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2010, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient 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 rattrapage au titre de l'année 2010 + 1,3 % au titre de l'année 2011 par rapport à 2010).

Elle sert de base de calcul pour 2011 aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion pour 2012, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel 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 constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2011 au coefficient 135.

Cette garantie comprend les éléments permanents 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, comprenant 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 appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer au 31 décembre 2011, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2011, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2011 correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement 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 minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2010, à l'échelle des rémunérations minimales 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 minimale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à 4 030,11 × 1,02 = 4 110, 71 €, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2011, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2012.

8. En application de l'article 21 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, les parties signataires conviennent qu'une réunion supplémentaire se tiendra au début du troisième trimestre 2011 destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2011 et à en tirer les conséquences utiles.

Fait à Paris, le 10 février 2011.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Médecins du travail

Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2011 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 4 110, 71 € au 1er janvier 2011, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	montant
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 699,64
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 110,71
Catégorie 2		
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 minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2011 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. × valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel × 12 × 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 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 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
Position I		
A		2 200,98
B	I II III IV	2 359,70 2 453,35 2 547,19 2 641,43
Position II		
A	I II III IV	2 546,42 2 641,43 2 735,83 3 071,00
B	I II III IV	2 735,83 2 831,45 2 955,61 3 081,90
C	I II III IV	2 924,11 3 022,04 3 144,47 3 270,16
Position III		
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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; Le SNPST,

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,37 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0,40 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0,41 €/ km ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,22 €/ km ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3 : 0,28 €/ km.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convention collective nationale 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires et dépôt 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.

Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FEC FO ; La FFSAS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,

En vigueur étendu

1. La valeur du point ayant servi de base pour le calcul des appointements minima mensuels garantis de 2011, pour chaque coefficient 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 appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion pour 2013, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2012, 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 19 035,20 € (soit + 2,2 % par rapport à 2011), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce à compter du 1er janvier 2012, 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 constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2012 au coefficient 135.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2012 des coefficients 140 à 180, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

- 19 183,70 € au coefficient 140 ;

- 19 457,33 € au coefficient 150 ;

- 19 567,72 € au coefficient 155 ;

- 19 702,35 € au coefficient 160 ;

- 19 864,85 € au coefficient 165 ;

- 20 067,08 € au coefficient 170 ;

- 20 327,54 € au coefficient 175 ;

- 20 848,88 € au coefficient 180.

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2012, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2012, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2012 correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2012, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2011, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, était 4 110,71 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2011.

Elle est majorée de 2,2 % à compter du 1er janvier 2012.

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 4 110,71 × 1,022 = 4 201,15 €, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2012, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2013.

Annexe

En vigueur étendu

Médecins du travail

Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2012 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 4 201,15 € au 1er janvier 2012, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	Montant
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 781,04
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 201,15
Catégorie 2		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	5 041,38
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 461,50
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 881,61
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 511,78

Employés

Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2012 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : valeur du point de 8,8755 €.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (coefficient × valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel × 12 x 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 minimales 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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La SNPST ; La FNSS CFDT ; La FEC CGT-FO ; La FSAS CGT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,385 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0,415 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0,425 €/ km ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,235 €/ km ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3) : 0,295 €/ km.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convention collective nationale 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	Le SNPST ; La FNSS CFDT ; La FEC FO ; La FFSAS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,39 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0,415 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0,425 €/ km ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,24 €/ km ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3) : 0,30 €/ km.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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 14,75 € à compter du 1er janvier 2013.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convention collective nationale 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires 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 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	CISME.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FEC FO ; FFSAS CFE-CGC ; FNSCS CFTC.

En vigueur étendu

Au préalable, les parties signataires observent que les chiffres auxquels ils parviennent dans le présent accord ne préjugent pas de leur position sur la négociation des salaires minima qui doit intervenir dans le cadre de la révision de la classification des emplois telle que mentionnée à l'article 2 de l'accord de méthode du 11 décembre 2012,

ils décident ensuite ce qui suit :

1. La valeur du point ayant servi de base pour le calcul des appointements minima mensuels garantis de 2012, pour chaque coefficient 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 titre de l'année 2013). Elle sert de base de calcul pour 2013 aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2013, 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 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 rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum professionnel garanti constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2013 au coefficient 135. Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2013 des coefficients 140 à 180, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement 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 appartiendra aux services de santé au travail interentreprises employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2013, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2013, une rémunération globale annuelle au moins égale à la « garantie annuelle 2013 » correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2013, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale 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 servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2013, par les services de santé au travail interentreprises concernés (voir tableau ci-annexé).

Annexe

En vigueur étendu

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
Catégorie 1 Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 837,75
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 264,17
Catégorie 2 A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	5 117,00
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 543,42
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 969,84
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 609,46

Employés

Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2013 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : valeur du point de 9,0087 €.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (coef. × valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel × 12 × 1,085)	Garantie annuelle
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

Coefficient	Salaire mensuel (coef. × valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel × 12 × 1,085)	Garantie annuelle
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, 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 2013 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : rémunérations minimales 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

Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC,

En vigueur étendu

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 1 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, à compter du 1er janvier 2014.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 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

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2014
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 SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 21
Entrée dans le SSTI		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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FEC FO ; La FSS CFTC ; La FSAS CGT,

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,40 €/ km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 ou 7 CV fiscaux et plus : 0,425 €/ km ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,25 €/ km ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 cm3 à moins de 125 cm3) : 0,31 €/ km.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convention collective nationale 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC,

L'accord du 26 février 2014 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties est applicable aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins telles que prévues par l'avenant n° 1 du 27 février 2014 modifiant l'annexe I de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2014, les rémunérations minimales annuelles garanties 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 SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 20
Entrée		60 460
Dans le SSTI		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 garanties et au présent avenant, les rémunérations minimales annuelles garanties applicables au 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 SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		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 modifiant l'annexe I à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises :
« Cette rémunération minimale annuelle évolue ensuite en fonction des événements suivants :
- la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SSTI 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	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises.

Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

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 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.

Avenant du 23 février 2016 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le CISME,
Organisations de salariés	La FSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; Le SNPST,

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

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 automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,40 €/km ;

- véhicule automobile ou motocyclette de 6 ou 7 CV fiscaux et plus : 0,425 €/km ;

- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,25 €/km ;

- vélomoteur (cylindrée de 50 cm3 à moins de 125 cm3) : 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 services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Il est également précisé qu'en vue de la prochaine négociation sur les frais de déplacement, les partenaires sociaux s'engagent à analyser le kilométrage réalisé par les salariés chaque année. La mise en place éventuelle de paliers (de 0 à 4 900 km ; de 5 000 km à 9 999 km et de 10 000 km à 14 999 km) sera aussi étudiée.

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

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.

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable de la convention collective nationale 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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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 signataires 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	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	SNPST FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises.

Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

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 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.

Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	CISME
Organisations de salariés	SNPST FSS CFDT FFASS CFE-CGC FEC FO CFTC santé sociaux

Indemnisation des frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Indemnisation des frais de repas

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Caractère impératif du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

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 indissociable 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.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

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 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 avenant.

Textes parus au JORF

Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2010-07-24

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, les dispositions de l'accord du 1er février 2010 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite 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 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, fascicule conventions collectives n° 2010/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2010-08-17

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, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2010 à l'accord du 2 octobre 2007, relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et frais de repas, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/22, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2011-06-15

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, les dispositions de l'accord du 10 février 2011 relatif aux salaires (barèmes annexés), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011

Paru au JORF du 2011-07-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu

dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :
- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :
- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

Article 14

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 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :
- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés comprisdans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :
- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :
- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2012-06-07

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, les dispositions de :

- l'avenant du 17 février 2012 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 17 février 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2012-06-26

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, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle.

Le dernier 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.

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.

Le premier alinéa du chapitre 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2012-08-07

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, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle.

Le dernier 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.

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.

Le premier alinéa du chapitre 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012

Paru au JORF du 2012-12-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :
- l'accord du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/37) relatif au répertoire des qualifications et certifications des services de l'automobile, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 19 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/36) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif à la migration des contrats d'assurance à l'IPSA pour la gestion des garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 64 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 mars 2012 (BO n° 2012/37) relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois et de l'importation du bois.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 12 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 21 décembre 2011 (BO n° 2012/08) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne (n° 303) du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/27) modifiant l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du travail signé le 20 janvier 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/29) relatif aux conditions de reprise du personnel non-cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à la convention collective susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 31 juillet 2008 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les dispositions de l'avenant du 13 mars 2012 (BO n° 2012/31) portant révision de l'accord susvisé.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 80 du 16 mars 2012 (BO n° 2012/33) portant modification des articles 16 et 17 de la convention collective nationale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 octobre 2011 (BO n° 2012/05) relatif à l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993 modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 (BO n° 2012/28) à l'accord national du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007 relatif à la création d'une commission paritaire en région Corse conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 20 janvier 2009, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mai 2011 (BO n° 2011/39) à l'accord du 19 février 2009 portant conciliation préventive des conflits du travail dans le cadre d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord collectif sectoriel susvisé.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979) du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 15 du 4 avril 2012 (BO n° 2012/27) relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 13

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 (n° 897) du 20 juillet 1976, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2012 (BO n° 2012/41) relatif à modification de l'article 3-1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de la convention collective des industries du travail des métaux de la Moselle (n° 714), du 1er février 1973, modifiée par le protocole d'accord du 19 octobre 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 avril 1980, complétée par l'avenant du 27 avril 1993, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions du protocole d'accord du 29 juin 2012 (BO n° 2012/37) relatif au départ volontaire et à la mise à la retraite, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 (BO n° 2012/4) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de :
- l'accord du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 27 juin 2012 (BO n° 2012/33) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de :
- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 25 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux séniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO n° 2012/31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances (n° 1672) du 27 mai 1992 et de l'inspection d'assurance (n° 1679) du 27 juillet 1992, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2011 (BO n° 2012/6) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013

Paru au JORF du 2013-04-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 01-12 du 14 juin 2012 (BO 2012-35) relatif à la période d'essai, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 145 du 17 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 28 du 26 octobre 2012 (BO 2012-47) relatif à l'indemnité de départ en retraite, à ladite convention collective.

Article 4

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 agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord du 6 décembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de l'avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012 (BO 2012-38) relatif aux congés pour enfant malade, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 102 du 11 juin 2012 (BO 2012-32) relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 43 du 29 novembre 2012 (BO 2013-2) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de :

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur de process, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle promoteur des ventes-merchandiseur, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 5 du 11 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au droit individuel à la formation prioritaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 25 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la prise en charge de la professionnalisation, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 57 du 14 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006 (n° 2579), les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la rémunération annuelle garantie et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

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 (n° 897), les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2012 (BO 2013-01) modifiant l'article 4 de la convention collective portant sur la révision, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 76 du 19 juin 2012 (BO 2012-40) relatif au régime de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 16

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 prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001 (n° 993), les dispositions du protocole d'accord du 14 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif à l'ancienneté, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 75 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle assistant moniteur de voile, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 79 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle éducateur mobilité à vélo (EMV), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 80 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 81 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord du 23 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant du 28 mars 2012 (BO 2012-21) relatif à la réécriture de certains articles de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2013-07-04

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 du 13 février 2013 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 19 février 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et 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. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2013-08-02

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, les dispositions de l'accord du 9 janvier 2013 portant révision de l'intitulé de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu, sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002).

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2014-02-11

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, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3.1 est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, la commission devant être composée de représentants de toutes les organisations représentatives au niveau de la branche.

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.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014

Paru au JORF du 2014-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu le 4 juillet 2013 (BOCC 2013-34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 avril 2013 (BOCC 2013-29), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 juin 2013 (BOCC 2013-46), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant relatif à la formation professionnelle, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, conclu le 28 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 13 relatif à la mise en place d'un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013-29), à l'accord du 9 décembre 1997 conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 82 relatif aux congés annuels et au remplacement du salarié en congé, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2013-44), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 6 septembre 2013 (BOCC 2013-45), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à l'aide à la négociation, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013-15), à l'accord du 18 octobre 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 35 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif à la modification de l'article 71 « congés pour événements familiaux », conclu le 3 juillet 2013 (BOCC 2013-38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 26 septembre 2013 (BOCC 2013-48), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, conclu le 5 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 mai 2014 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)

Paru au JORF du 2014-05-28

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, les dispositions de :

- l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 1 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés 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 et 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.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2013/48 et 2014/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2014-07-05

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, les dispositions de l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 11-4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 4622-15 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013-33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2014 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)

Paru au JORF du 2014-08-05

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 du 26 février 2014 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014-18, disponible sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension de deux accords et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2014-11-29

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 26 septembre 2013 relatif à la révision partielle de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 16 avril 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif à la révision partielle de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 30 janvier 2014 relatif à la création d'une commission paritaire nationale technique relative à la prévoyance et aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et 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.

Nota. - Les textes des accords et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2013/48, 2014/16 et 2014/24, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 décembre 2014 portant extension d'un accord et de deux avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2015-01-07

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 du 16 avril 2014 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'avenant du 16 avril 2014 à l'accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenants.

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 et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2014/18 et 2014/24, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2015-11-10

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 27 février 2014 modifiant l'annexe 1 relative aux classifications, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-7 et L. 2241-9 du code du travail qui prévoient une obligation de négocier pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 lesdits accord et avenants.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2016-07-12

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 du 23 février 2016 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et 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 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2017-05-06

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 22 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale, conclu dans le cadre de la convention collective 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

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° 2017-3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2017-07-29

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 22 février 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 21 juillet 2017.

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° 2017/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de l'accord salarial, conclu le 13 janvier 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2017, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de l'avenant n° 28 relatif aux salaires, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (Annexe II), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/18), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas en 2017, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942), les dispositions de l'accord relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu le 21 février 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de l'avenant n° 86 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 3

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953).

Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 5

Convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 6

Convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 7

Convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 8

Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 9

Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897).

Article 12

Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942).

Article 13

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 14

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)

Paru au JORF du 2018-02-21

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 des articles 5 et 6, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le 5° des dispositions finales de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
Le 7° des dispositions finales de l'accord 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 15 février 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° 2017-6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord contrat de génération intergénérationnel (22 février 2017)

Date du texte : 2017-02-22

Publié au BOCC N° : 20170018

Signataires	
Organisations patronales	Centre Interservices de Santé et de Médecine du Travail en Entreprise (CISME) (CISME)
Organisations de salariés	syndicat national professionnel de la santé au travail (SNPST) (SNPST) Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (FFASS CFE-CGC) (SNPST) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (SNPST)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGS	Assurance garantie des salaires
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASS	Allocation de solidarité spécifique
ASST	Assistant de service de santé au travail
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail-force ouvrière
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CISME	Centre interservices de santé et de médecine en entreprise
CMT	Commission médico-technique
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPNB	Commission paritaire nationale de la branche
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSP	Code de santé publique
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIU	Diplôme Inter-Universitaire
DIUST	Diplôme Inter Universitaire de Santé au Travail
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPC	Développement professionnel continu
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDEC	Engagement de développement pour l'emploi et les compétences
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé régional
PACS	Pacte civil de solidarité
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RMAG	Rémunérations minimales annuelles garanties
RMI	Revenu miminum d'insertion
RMMG	Revenu mensuel minimum garanti
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SAMETH	Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SIMT	Service interentreprise de médecine du travail

Sigle	Définition
SIST	Services interentreprises de santé au travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIT	Service médical interentreprise du travail
SMS	Sciences Médico-sociales
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNPMT	Syndicat national professionnel des médecins du travail
SNPST	Syndicat national des professionnels de la santé au travail
SST	Sauveteur-secouriste du travail
SSTI	Services de santé au travail interentreprises
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Champ d'application	Champ d'application (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 1	1
	Champ d'application (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 1	1
Chômage partiel	Organisation du temps de travail sur l'année (Avenant du 24 janvier 2002 relatif à l'organisation et durée du travail effectif)	Article 12	39
Congés annuels	Congés annuels payés (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 15	5
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 16	5
Frais de santé	Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase) (Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase))		99
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 25	7
	Indemnité de licenciement (Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976)	Article 5	30
Maternité, Adoption	Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase) (Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase))		99
	Congé de maternité (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 18	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 24	7
	Préavis (Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976)	Article 4	30
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective (Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective)		70
	Prime d'ancienneté (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. Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976. Etendu par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.)	Article 23	7
Salaires	Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires (Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires)		118
	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)		128
	Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires (Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires)		118
	Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 (Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)		131
	Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 (Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013)		133
	Accord du 1er février 2010 relatif aux salaires (Accord du 1er février 2010 relatif aux salaires)		126
	Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009 (Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)		123
	Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014 (Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014)		135
	Annexe (Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1))		122
	Annexe (Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)		124
	Annexe (Accord du 1er février 2010 relatif aux salaires)		127
	Annexe (Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)		129
	Annexe (Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)		131
	Annexe (Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013)		134
	Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014 (Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014)		136
	Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) (Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1))		121
	Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires (Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire)	Article 5	66
	Indemnisation des frais de déplacement (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)	Article 1	126
	Indemnisation des frais de déplacement (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)	Article 1er	128
	Indemnisation des frais de déplacement (Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011)	Article 1er	130

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Indemnisation des frais de déplacement (Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017)	Article 1er	139
	Indemnisation des frais de repas (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)	Article 2	126
	Indemnisation des frais de repas (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)	Article 2	128
	Indemnisation des frais de repas (Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011)	Article 2	130
	Indemnisation des frais de repas (Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014)	Article 2	136
	Indemnisation des frais de repas (Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017)	Article 2	139
	Indemnité de repas (Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas)	Article 2.2	121
	Rémunérations des employés et des cadres (Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres)		116
	Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties (Accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016)	Article 2	138
	Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties (Accord du 22 février 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017)	Article 2	138

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1976-07-20	Annexe I : Classification des emplois	10
	Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976	29
	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.	1
1991-04-23	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	30
1998-12-10	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	34
2002-01-24	Avenant du 24 janvier 2002 relatif à l'organisation et durée du travail effectif	35
2004-02-18	Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2003 - Annexe	42
	Procès-verbal du 18 février 2004 de la commission paritaire sur les rémunérations 2004 - Annexe	43
2005-02-01	Accord du 1 février 2005 relatif à l'interprétation des rémunérations	43
	Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires	117
	Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres	116
2006-07-11	Accord du 11 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans	43
2006-11-28	Accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle	44
2006-12-12	Accord du 12 décembre 2006 relatif aux salaires	118
2007-10-02	Accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas	120
2007-12-21	Avenant du 21 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)	121
2009-01-20	Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	123
2009-02-02	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	126
2009-02-03	Adhésion par lettre du 3 février 2009 du SNPST à la convention collective	53
2009-09-11	Accord du 11 septembre 2009 relatif à l'intitulé de la convention	53
2010-02-01	Accord du 1er février 2010 relatif aux salaires	126
2010-03-15	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	128
2010-07-24	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-1
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-1
2010-12-01	Accord du 1er décembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale	54
2011-01-20	Avenant n° 1 du 20 janvier 2011 à l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle	55
2011-02-10	Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011	130
	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	128
2011-06-15	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-1
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-1
2011-10-17	Accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	56
2012-01-12	Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire	64
2012-02-17	Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	131
	Avenant du 17 février 2012 relatif aux frais de déplacement et de repas	132
2012-03-27	Dénonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME	66
2012-06-07	Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-4
2012-06-26	Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-4
2012-08-07	Arrêté du 26 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-5
2012-09-11	Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle	67
2012-11-13	Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention	67
2012-12-11	Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective	67
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012	JO-5
2013-01-09	Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention	69
2013-02-13	Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013	133
2013-02-19	Accord du 19 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	133
2013-04-03	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013	JO-7
2013-04-18	Avenant du 18 avril 2013 à l'accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective	70
2013-06-20	Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective	70
2013-07-04	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-8
2013-08-02	Arrêté du 19 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-9
2013-09-18	Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFDT à l'accord du 20 juin 2013	80
2013-09-26	Accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective (2ème phase)	84
	Accord intergénérationnel du 26 septembre 2013 dans les services de santé au travail interentreprises	80
	Avenant n° 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle	85
2014-01-29	Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération	86
2014-01-30	Accord du 30 janvier 2014 relatif à la création de la commission paritaire nationale technique	88
2014-02-11	Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-9
2014-02-26	Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014	135
	Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014	136

Date	Texte	Page
2014-02-27	Avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention	89
2014-03-11	Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014	JO-9
2014-04-16	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	90
	Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014	136
	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)	91
2014-05-28	Arrêté du 16 mai 2014 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897)	JO-11
2014-07-05	Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-11
2014-08-05	Arrêté du 29 juillet 2014 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)	JO-11
2014-09-25	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)	91
2014-11-29	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension de deux accords et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-12
2014-11-30	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension de deux accords et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-12
2015-01-07	Arrêté du 29 décembre 2014 portant extension d'un accord et de deux avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-12
2015-11-10	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-12
2016-02-23	Accord du 23 février 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016	137
	Avenant du 23 février 2016 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2016	138
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-13
2016-11-22	Accord du 22 novembre 2016 relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017	92
	Accord du 22 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale	93
2016-12-07	Accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976	96
	Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase)	99
2017-02-22	Accord contrat de génération intergénérationnel (22 février 2017)	NV-1
	Accord du 22 février 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017	138
	Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017	139
2017-05-06	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-13
2017-06-21	Accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	104
2017-07-29	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-13
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-14
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie	107
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (n° 897)	JO-16

Index alphabétique

A

Accessibilite des jeunes a la formation professionnelle continue 82
Accord contrat de generation intergenerationnel (22 fevrier 2017) NV-1
Accord de methode du 11 decembre 2012 organisant la revision partielle de la convention collective 67
Accord de methode du 26 septembre 2013 organisant la revision partielle de la convention collective (2eme phase) 84
Accord du 1 fevrier 2005 relatif a l'interpretation des remunerations 43
Accord du 1 fevrier 2005 relatif aux salaires 117
Accord du 1 fevrier 2005 relatif aux salaires des employes et des cadres 116
Accord du 10 fevrier 2011 relatif aux frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2011 130
Accord du 10 fevrier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 128
Accord du 11 juillet 2006 relatif a la mise a la retraite avant 65 ans 43
Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle continue tout au long de la vie 107
Accord du 11 septembre 2009 relatif a l'intitule de la convention 53
Accord du 12 decembre 2006 relatif aux salaires 118
Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire 64
Accord du 17 fevrier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 131
Accord du 17 octobre 2011 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 56
Accord du 19 fevrier 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 133
Accord du 1er decembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale 54
Accord du 1er fevrier 2010 relatif aux salaires 126
Accord du 2 octobre 2007 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et des frais de repas 120
Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'annee 2009 123
Accord du 20 juin 2013 portant revision partielle de la convention collective 70
Accord du 21 juin 2017 relatif a l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapes 104
Accord du 22 fevrier 2017 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017 138
Accord du 22 novembre 2016 relatif a la methode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017 92
Accord du 22 novembre 2016 relatif aux modalites de fonctionnement de la commission paritaire nationale 93
Accord du 23 fevrier 2016 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016 137
Accord du 26 fevrier 2014 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014 135
Accord du 28 novembre 2006 relatif a la mise en oeuvre de la formation professionnelle 45
Accord du 30 janvier 2014 relatif a la creation de la commission paritaire nationale technique 88
Accord du 7 decembre 2016 portant revision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976 96
Accord du 7 decembre 2016 portant revision partielle de la convention collective (2eme phase) 99
Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitule de la convention 69
Accord intergenerationnel 80
Accord intergenerationnel du 26 septembre 2013 dans les services de sante au travail interentreprises 80
Acquisition des heures 111
Actions conduites dans les SSTI 105
Actions de formation prioritaires 60, 109
Adhesion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFDT a l'accord du 20 juin 2013 80
Adhesion par lettre du 3 fevrier 2009 du SNPST a la convention collective 53
Adhesion par lettre du SNPST a la convention collective 53
Allegement des cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la securite sociale)
- mise en place 41
Allocation de fin de carriere 7
Amelioration des conditions de travail 82
Ameliorer la qualite des stages 82
Amenagement des fins de carriere et de la transition entre activite et retraite 83
Analyse des metiers et des qualifications 48
Annexe 64, 70, 87, 122, 124, 127, 129, 131, 134
Annexe au releve des conclusions de la commission paritaire d'interpretation du 3 septembre 1991 30
Annexe I
- Classification des emplois 10, 20
Annexe II
- Modalites de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche 8
Annexe reglant les dispositions particulieres aux cadres de la conventions collective nationale du 20 juillet 1976 29
Annexe relative a la classification et a la definition des emplois prevue par l'article 20 de la convention collective nationale - Accord du 23 avril 1991 30
Annexes 52
Application 7, 42
Application de l'accord 63
Articulation du CPF avec le conge individuel de formation (CIF) 112
Assistant de service social 4
Avenant a l'accord de methode du 11 decembre 2012 organisant la revision partielle de la convention collective 70
Avenant a l'annexe I de la convention 89
Avenant du 13 fevrier 2013 relatif aux frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2013 133
Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention 67
Avenant du 15 mars 2010 a l'accord du 2 octobre 2007 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et des frais de repas 128
Avenant du 16 avril 2014 a l'accord du 2 octobre 2007 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et des frais de repas 90
Avenant du 16 avril 2014 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties des collaborateurs medecins au 1er janvier 2014 136
Avenant du 17 fevrier 2012 relatif aux frais de deplacement et de repas 132
Avenant du 18 avril 2013 a l'accord de methode du 11 decembre 2012 organisant la revision partielle de la convention collective 70
Avenant du 2 fevrier 2009 a l'accord du 2 octobre 2007 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et des frais de repas 126
Avenant du 21 decembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) 121
Avenant du 22 fevrier 2017 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2017 139
Avenant du 23 fevrier 2016 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2016 138
Avenant du 24 janvier 2002 relatif a l'organisation et duree du travail effectif 35
Avenant du 26 fevrier 2014 relatif a l'indemnisation des frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2014 136
Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 a l'accord du 17 octobre 2011 relatif a la formation professionnelle 67
Avenant n° 1 du 16 avril 2014 a l'accord de methode du 26 septembre 2013 organisant la revision partielle de la convention collective (2eme phase) 91
Avenant n° 1 du 20 janvier 2011 a l'accord du 28 novembre 2006 relatif a la formation professionnelle 55
Avenant n° 1 du 27 fevrier 2014 a l'annexe I de la convention 89

Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 a l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de generation 86
Avenant n° 2 du 25 septembre 2014 a l'accord de methode du 26 septembre 2013 organisant la revision partielle de la convention (2eme phase) 91
Avenant n° 2 du 26 septembre 2013 relatif au financement de la formation professionnelle 85

B

Beneficiaires 57, 110
Bilan 64, 107, 116
Bilan de competences 47
Bonification des heures supplementaires 37

C

Cadre 57, 58, 60, 62, 111
Cadre general 81
Cadres 38
Calendrier de negociations 69
Calendrier des negociations 85, 93
Caractere imperatif 63, 116
Caractere imperatif de l'accord 121
Caractere imperatif du present avenant 126, 128, 130, 133, 136, 138, 139
CFDT 80
Champ d'application 1, 35, 54, 65, 81, 94, 137, 138
Champ de la negociation et de la revision 92
Champ de la revision 68, 84
Chapitre Ier
- Entretien professionnel 46
- Generalites, definitions 120
- L'entretien professionnel. 46
- Le plan de formation. 48
- Plan de formation 48
Chapitre Ier Engagements de la branche 104
Chapitre Ier Entretien professionnel 57
Chapitre Ier Montant et duree de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue 63
Chapitre Ier Plan de formation 59, 109
Chapitre II
- Conditions de remboursement 120
- Droit individuel a la formation (DIF) 48
- Le droit individuel a la formation (DIF). 48
- Le passeport formation. 46
- Passeport formation 46
Chapitre II Actions conduites dans les SSTI 105
Chapitre II Application de l'accord 63
Chapitre II Droit individuel a la formation (DIF) 60
Chapitre II Entretien professionnel 110
Chapitre II Passeport orientation et formation 57
Chapitre III
- Bilan de competences 47
- La periode de professionnalisation. 50
- Le bilan de competences. 47
- Periode de professionnalisation 50
Chapitre III Dispositions finales 106
Chapitre III Fonction tutorale 61
Chapitre III Validation des acquis de l'experience 58, 110
Chapitre IV
- Contrats de professionnalisation 50
- La validation des acquis de l'experience. 47
- Les contrats de professionnalisation. 50
- Validation des acquis de l'experience 47
Chapitre IV Compte personnel de formation (CPF) (abreviation utilisee par la suite) 111
Chapitre IV Periode de professionnalisation 61
Chapitre IX Contrats d'apprentissage 114
Chapitre V
- Analyse des metiers et des qualifications 48
- Fonction tutorale 51
- La fonction tutorale. 51
Chapitre V Conge individuel de formation 112
Chapitre V Contrat de professionnalisation 62
Chapitre VI
- Formation et egalite professionnelle 51
Chapitre VI Conge de bilan de competences 113
Chapitre VII Periode de professionnalisation 113
Chapitre VIII Contrats de professionnalisation 113
Chapitre X Fonction tutorale 115
CISME 66
Classification des emplois 6, 30
Classification des emplois (Annexe I
- Classification des emplois) 10, 20
Classification et definition des emplois 10, 20, 30
Collaborateur medecin 4, 90
Collecte et l'analyse des indicateurs 105
Comite d'entreprise 2
Commission paritaire nationale d'interpretation 7

Commission paritaire nationale d'interpretation (2) 7
Commission paritaire nationale de branche 54, 65
Commission paritaire nationale de conciliation 8
Commission paritaire nationale technique 88
Communication de l'accord 84
Compte epargne-temps 40
Compte personnel de formation (CPF) (abreviation utilisee par la suite) 111
Conditions de remboursement 120
Conge de bilan de competences 113
Conge de maternite 6
Conge individuel de formation 112
Conge pour enfants handicapes ages de moins de 17 ans 6
Conge pour soigner un enfant malade 5
Conges 5
Conges annuels payes 5
Conges d'anciennete 5
Conges exceptionnels pour evenements familiaux 5
Contenu du diagnostic de branche 81
Contenu du plan de formation 59, 109
Contrat de generation 86
Contrat de professionnalisation 62
Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) 3, 30
Contrats d'apprentissage 114
Contrats de professionnalisation 50, 113
Convention collective nationale des services de sante au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrete du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976. 1
Convention collective nationale du 20 juillet 1976 1
Creation de la commission paritaire nationale technique 88
Creation et developpement d'un espace internet 104

D

Date d'application 8
Definition de l'anciennete 4
Definition du deplacement 120
Delegues de la commission medico-technique (CMT) 3
Delegues du personnel 2
Denonciation 2, 42, 44, 53, 64, 70, 107, 116
Denonciation par lettre du 27 mars 2012 du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par le CISME 66
Depot 42, 44, 64, 70, 116, 121, 126, 128, 130, 133, 136, 138
Depot et extension 53, 84, 107, 138, 139
Designation d'un salarie referent 82
Developpement professionnel continu (DPC) 115
Diagnostic prealable 81
DIF et CIF 61
Dispositifs de formation 48, 59
Dispositifs de formation et outils de gestion des competences 109
Dispositions applicables aux SSTI de 50 salaries a moins de 300 salaries 84
Dispositions communes en matiere de participation aux reunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires 55, 66, 95
Dispositions finales 51, 53, 55, 63, 66, 69, 70, 84, 85, 89, 93, 96, 106, 116
Dispositions finales de l'accord portant revision partielle de la convention collective nationale des services de sante au travail interentreprises (2e phase) 104
Dispositions generales 1
Dispositions particulieres aux cadres 29
Dispositions sur le temps de travail 36
Droit individuel a la formation (DIF) 48, 60
Droit syndical 2
Duree 44, 53, 63, 69, 106, 116, 121
Duree de l'accord 84
Duree de la convention 1
Duree de la formation 113
Duree du contrat 114
Duree du travail 5, 35
Duree du travail (1) 5

E

Effets de la VAE 58, 111
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 106
Elaboration du plan de formation 59, 109
Embauche des jeunes en contrat a duree indeterminee 81
Engagement de la branche en faveur de l'insertion des jeunes 81
Engagement de la branche en faveur de la formation des jeunes 81
Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors 82
Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 81
Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des competences 83
Engagements de la branche 104
Entree en vigueur 53, 69, 84, 106
Entretien professionnel 46, 57, 110
Equipe pluridisciplinaire de sante au travail 4
Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle 63, 114, 115
Evolution interne du personnel 6
Execution du contrat de travail 3

F

Faciliter l'acces des jeunes aux formations en alternance 82
Financement de la formation professionnelle 85
Fonction tutorale 51, 61, 115
Fonctionnement de la commission paritaire 64
Fonctionnement de la commission paritaire nationale 54
Formalites 112
Formalites de depot 8
Formation et egalite professionnelle 51
Formation et l'information 105
Formation professionnelle 55, 67
Formation professionnelle continue 3, 107
Formation professionnelle tout au long de la vie 56
Formations eligibles 113
Frais de deplacement et de repas 132
Frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2013 133

G

Garantie d'evolution des remunerations minimales annuelles du personnel cadre 30
Generalites, definitions 120
Gestion previsionnelle de l'emploi et des competences (GPEC) (abreviation utilisee par la suite) 108
GPEC
- une demarche volontariste 108
Groupes de travail paritaires 55, 66, 95

H

Heures de DIF acquises au 31 decembre 2014 112
Heures supplementaires accessibles sans autorisation de l'inspecteur du travail 36

I

I - Dispositions generales 1
II - Execution du contrat de travail 3
III - Conges 5
Incapacite de travail (Regime de prevoyance - Incapacite de travail) 6
Indemnisation des frais de deplacement 120, 126, 128, 130, 132, 133, 136, 138, 139
Indemnisation des frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2014 136
Indemnisation des frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2016 138
Indemnisation des frais de deplacement et de repas au 1er janvier 2017 139
Indemnisation des frais de deplacement et des frais de repas 90, 120, 126, 128
Indemnisation des frais de repas 126, 128, 130, 133, 136, 138, 139
Indemnite de licenciement 7, 30
Indemnite de repas 121
Independance propre a certains personnels 3
Indicateur chiffre 82
Indicateurs chiffres 81-83
Insertion professionnelle (Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle) 113, 114
Insertion professionnelle (Validation. - Insertion professionnelle) 62
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapes 104
Instaurer un accueil de qualite des jeunes dans les SSTI 81
Interpretation des remunerations 43
Intitule de la convention 53
Intitule de la convention collective nationale 69
IV - Remuneration 6

L

La commission paritaire nationale de branche 94
Le compte epargne-temps. 40
Lieu d'attachement 120

M

Medecins du travail
- Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (a compter du 1er janvier 2004) 43
- Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille definitive applicable a compter du 1er janvier 2003) 42
MEDECINS DU TRAVAIL Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (a compter du 1er janvier 2004) 43
Medecins du travail Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille definitive applicable a compter du 1er janvier 2003) 42
Mesures destinees a favoriser la formation professionnelle 40
Methode pour poursuivre le dialogue social pour 2016-2017 92
Mise a la retraite avant 65 ans 43
Mise en place (Allegement des cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la securite sociale)
- mise en place) 41
Mise en reseau des SSTI 105
Mise en œuvre 57, 58, 60, 63, 110, 113, 114
Mise en œuvre de la formation professionnelle 45
Mobilisation 112
Modalites de fonctionnement de la commission paritaire nationale 93
Modalites de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche (Annexe II
- Modalites de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche) 8
Modalites possibles d'organisation et de reduction de l'horaire effectif du travail 36
Modification de l'article 4 de la convention 67
Modification de l'intitule de la convention 69

Montant et duree de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue 63, 115

N

Negociation salariale annuelle 6

O

Objectif 57, 60, 110, 114
Objectif de la branche 82, 83
Objectifs 62, 113
Objectifs de la branche 81
Objet 88, 108, 111-113
Objet de l'accord 54, 65, 68, 81, 84, 92, 94
Organisation de la la revision partielle de la convention collective (2eme phase) 84
Organisation de la revision partielle de la convention (2eme phase) 91
Organisation de la revision partielle de la convention collective 67
Organisation de la revision partielle de la convention collective (2eme phase) 91
Organisation des reunions 68, 85, 93
Organisation du temps de travail sur l'annee 39
Organisation et duree du travail effectif 35
Outils de gestion des competences 46, 57

P

Participation aux congres et assemblees statutaires 95
Partie 1 Cadre general 81
Partie 2 Diagnostic prealable 81
Partie 3 Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 81
Partie 4 Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors 82
Partie 5 Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des competences 83
Partie 6 Dispositions finales 84
Passeport formation 46
Passeport orientation et formation 57
Periode d'essai 4, 30
Periode de professionnalisation 50, 61, 113
Periode de reference 60
Personnels vises 1
Plan d'embauche 105
Plan d'insertion et de professionnalisation 105
Plan de formation 48, 59, 109
Plan de maintien dans l'emploi 106
Portabilite du DIF 61
Preambule 1, 35, 43, 45, 54, 56, 65, 68, 80, 84, 88, 92, 94, 104, 107
Preavis 7, 30
Prime d'anciennete 7
Prise en charge financiere 59, 111, 112
Proces-verbal de la commission paritaire du 10 decembre 1998 relatif a l'avenant n° 4 du 10 decembre 1998 reglant les dispositions particulieres aux medecins du travail 34
Proces-verbal de la commission paritaire sur les remunerations 2003 ANNEXE 42
Proces-verbal de la commission paritaire sur les remunerations 2004 43
Proces-verbal du 10 decembre 1998 de la commission paritaire du 10 decembre 1998 relatif a l'avenant n° 4 du 10 decembre 1998 reglant les dispositions particulieres aux medecins du travail 34
Proces-verbal du 18 fevrier 2004 de la commission paritaire sur les remunerations 2003 - Annexe 42
Proces-verbal du 18 fevrier 2004 de la commission paritaire sur les remunerations 2004 - Annexe 43
Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) (Contrat de travail. - Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)) 3, 29, 30
Public 58, 60, 62, 110, 113, 114

R

Realisation du diagnostic de branche 81
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 36
Regime de prevoyance - Incapacite de travail 6
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos 37
Remuneration 6, 63, 114, 115
Remuneration minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre 7
Remuneration minimale annuelle garantie du personnel cadre 30
Remuneration propre a une fonction determinee correspondant a des missions auxiliaires 7
Remunerations 38
Remunerations des employes et des cadres 116
Remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014 135
Remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016 137
Remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017 138
Remunerations minimales annuelles garanties des collaborateurs medecins au 1er janvier 2014 136
Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (a compter du 1er janvier 2004) (Medecins du travail
- Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (a compter du 1er janvier 2004)) 43
Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille definitive applicable a compter du 1er janvier 2003) (Medecins du travail
- Remunerations minimales mensuelles (en euros) par coefficient (grille definitive applicable a compter du 1er janvier 2003)) 42
Revalorisation des remunerations minimales annuelles garanties 138
Revision 42, 44, 53, 63, 69, 84, 107, 116
Revision de la convention 1
Revision des articles 5 et 6 de la convention collective 96
Revision et denonciation 121
Revision partielle de la convention collective 70

Revision partielle de la convention collective (2eme phase) 99

S

Salaires 117, 118, 123, 126, 128, 130
Salaires (employes et cadres) 116
Salaires au 1er janvier 2008 121
Salaires au 1er janvier 2012 131
Salaires au 1er janvier 2013 133
Salaries a temps partiel 37
Secret professionnel 3
Suivi de l'accord-cadre 42

T

Tableau d'equivalence des emplois avant le 1er octobre 1991 et a compter du 1er octobre 1991 30
Texte de base 1
TITRE Ier
- Les outils de gestion des competences. 46
Titre Ier
- Outils de gestion des competences 46
Titre Ier Gestion previsionnelle de l'emploi et des competences (GPEC) (abreviation utilisee par la suite) 108
Titre Ier Outils de gestion des competences 57
Titre II
- Dispositifs de formation 48
Titre II Dispositifs de formation 59
Titre II Dispositifs de formation et outils de gestion des competences 109
Titre III
- Dispositions finales 51, 121
TITRE III
- Dispositions finales. 51, 52
Titre III Developpement professionnel continu (DPC) 115
Titre III Dispositions finales 63
Titre IV Montant et duree de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue 115
Titre V Dispositions finales 116
Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 83

V

V - Application 7
Validation des acquis de l'experience 47, 58, 110
Validation. - Insertion professionnelle (Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle) 113, 114