

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0897

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 19 février 2026 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er mars 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635223

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635223

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 05:07

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 15	•
Article 15.1	•
Article 15 bis	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 17	•
Article 17.1	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 21	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 22	•
Article 22.1	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 11.3	•
Article 11.4	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 14	•
Article	•

Article	•
Article 27	•
Article 27	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 29	•
Article 30	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

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

Article	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•

Avenant : Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention •

Article	•
---------	---

Avenant : Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie •

Article	•
Article 5.1.1	•
Article 5.1.2	•
Article 5.1.3	•
Article 5.1.4	•
Article 5.1.5	•
Article 5.1.6	•
Article	•
Article	•
Article 2.1.1	•
Article 2.1.2	•
Article 2.1.3	•
Article 2.2.1	•

Article 2.2.2	•
Article 2.2.3	•
Article 2.3.1	•
Article 2.3.2	•
Article 2.3.3	•
Article 2.3.4	•
Article 2.3.5	•
Article 2.4.1	•
Article 2.4.2	•
Article 2.4.3	•
Article 2.4.4	•
Article 2.4.5	•
Article 2.4.6	•
Article 2.5.1	•
Article 2.5.2	•
Article 2.5.3	•
Article 2.5.4	•
Article	•
Article 2.7.1	•
Article 2.7.2	•
Article 2.7.3	•
Article 2.7.4	•
Article 2.8.1	•
Article 2.8.2	•
Article 2.8.3	•
Article 2.8.4	•
Article 2.8.5	•
Article 2.8.6	•
Article 2.9.1	•
Article 2.9.2	•
Article 2.9.3	•
Article 2.9.4	•
Article 2.9.5	•
Article 2.9.6	•
Article	•
Article 1.1.1	•
Article 1.1.2	•

Avenant : Accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Avenant n ° 3 du 22 novembre 2023 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Article 1er	•
-------------	---

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant : Accord du 23 mai 2024 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014 •

Article •

Avenant salaires : Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2022 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

ART.

15

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.

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

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

ART.

15.1

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.

ART.

15

bis

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.

ART.

16

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.

ART.
17

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.

ART.
17

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.

ART.
17.1

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.

ART.
18

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.

ART.
19

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.

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

ART.
19

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.

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

ART.
20

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 permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

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 SPSTI 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 D 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.

Enfin, chaque salarié a la possibilité d'accéder au niveau 2 des emplois repères dans les conditions fixées par l'article 20.1 de la présente convention.

a) Principe et conditions

Les salariés des services de prévention et de santé au travail interentreprises ont la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective.

Pour pourvoir à ces postes, le SPSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SPSTI 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.

De plus chaque salarié a la possibilité d'évoluer vers le niveau 2 de l'emploi qu'il occupe (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier diplômé d'État dont l'emploi est transitoire).

Le dispositif de ce niveau 2 est présenté aux salariés lors de l'entretien professionnel. Cet entretien professionnel doit se tenir entre le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité, le cas échéant.

Le salarié doit apporter et mettre en œuvre une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi repère, en lien avec le projet de service et pendant une période minimale de 3 ans.

Pendant la période de 3 ans précitée, le salarié concerné doit suivre un parcours de formation individualisée, d'une durée minimale de 35 heures (consécutif ou non, qui peut être adaptée en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé).

Enfin, à l'issue de la période de 3 ans, un entretien dédié avec le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité vient valider le passage au niveau 2.

Ce positionnement au niveau 2 nécessite :

- une justification par une attestation de formation ou de certification ;
- la conclusion d'un avenant au contrat de travail, comprenant les engagements réciproques, pour attester du passage au niveau 2.

b) Rémunération

Le salarié concerné bénéficie, pendant la période de 3 ans susmentionnée, d'une prime de contribution complémentaire qui s'ajoute au salaire mensuel réel.

Le montant de cette prime s'élève à 6 % de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé, telle que définie à l'article 22 de la présente convention.

Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant ce montant et rappelant qu'elle est versée à titre provisoire, dans l'attente de l'obtention du niveau 2.

Dès que le salarié accède au niveau 2 de son emploi, cette prime est intégrée à son salaire mensuel de base.

Cette disposition peut se cumuler avec les autres éléments complémentaires de rémunération.

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)

NOTA

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)

NOTA

ART.
22

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.

(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).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

ART.
22

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.

(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).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

ART.
22.1

Les salariés peuvent, de manière temporaire, 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, qui doit correspondre au minimum à 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé, fait partie, pour les SPSTI concernés, de leur négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires.

L'exercice de mission auxiliaire peut permettre au salarié d'accéder au niveau 2 de son emploi dès lors que les conditions posées par l'article 20.1 de la présente convention collective sont bien remplies.

ART.
23

Le personnel autre que cadre des services de prévention et de santé au travail interentreprises, bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel.

Cette prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie à l'article 22, à raison de :

- 3 % après 3 ans de présence dans le SPSTI ;
- 6 % après 6 ans de présence dans le SPSTI ;
- 9 % après 9 ans de présence dans le SPSTI ;
- 12 % après 12 ans de présence dans le SPSTI ;
- 15 % après 15 ans de présence dans le SPSTI ;
- 18 % après 18 ans de présence dans le SPSTI ;
- 21 % après 21 ans de présence dans le SPSTI ;
- 24 % après 24 ans de présence dans le SPSTI.

**ART.
24**

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.

**ART.
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.

**ART.
26**

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. [\(1\)](#)

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 [\(2\)](#) ;
- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI [\(2\)](#) ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI [\(2\)](#) ;
- 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail.
(Arrêté du 23 janvier 2019 – art. 1)*

*(2) Tirez étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 23 janvier 2019 – art. 1)*

ART.
1

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).

ART.
2

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.

ART.
3

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

ART.
4

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.

ART.
4.1

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 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 prévention et 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 ainsi que par la présente convention collective.

5.1.2 Délégués syndicaux

Le délégué syndical est un membre du personnel désigné par un syndicat représentatif dans le SPSTI qui a créé une section syndicale (institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente).

Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon l'effectif du service. Il peut cumuler différents mandats.

• Dans les SPSTI de moins de 50 salariés :

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Un seul délégué syndical peut être désigné parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Dans les SPSTI de moins de 50 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 4 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec le mandat de membre de la délégation du personnel au CSE.

• Dans les SPSTI de 50 à 499 salariés :

Dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, dans un SPSTI d'au moins 50 salariés, un seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille du SPSTI, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Dans les SPSTI de 50 à 150 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 12 heures par mois.

Dans les SPSTI de 151 à 499 salariés, le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 18 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;
- représentant syndical au CSE ;
- délégué syndical central.

Il est précisé que dans un SPSTI de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Le délégué syndical élu au CSE doit faire un choix, au sein de cette instance, entre un mandat d'élus CSE et de représentant syndical au CSE, ces deux mandats n'étant pas compatibles.

• Dans les SPSTI de 500 à 1 999 salariés :

Un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE ;
- avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges.

Ce délégué syndical est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles. Ces candidats doivent avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal à 24 heures par mois.

Le délégué syndical supplémentaire dispose d'un crédit de 24 heures par mois.

La fonction de délégué syndical est compatible avec les mandats suivants :

- membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;

- représentant syndical au CSE ;
- délégué syndical central.

Au regard des dispositions précitées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit [\(1\)](#) :

Effectif du SPSTI	Nombre de délégués syndicaux
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2

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 du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice à l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de prévention et de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Chaque organisation syndicale ou section syndicale au sein du SPSTI a, à sa disposition, une messagerie électronique dédiée à ses fonctions.

Il appartient à chaque SPSTI de faciliter le dialogue social par l'utilisation appropriée des outils numériques présents ou à venir.

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 prévention et 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 Réunion syndicale

Chaque section syndicale peut se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de prévention et 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 prévention et 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 des autres institutions représentatives du personnel.

Ce local doit être convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, comportant au minimum : tables, chaises, armoire, téléphone, imprimante et consommables (cartouches et papier). Il doit en outre permettre aux sections syndicales de bénéficier d'une connexion à internet indépendante et mutualisée.

Dans le cadre de l'exercice de leur mission, les délégués sont autorisés à utiliser le matériel professionnel mis à leur disposition.

*(1) Alinéa et tableau exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)*

ART.
6

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 compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une 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 compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Aussi, des autorisations d'absence rémunérées sont accordées aux salariés souhaitant bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions législatives et réglementaires.

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

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

ART.
7

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans le Service de prévention et de santé au travail interentreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions, la composition et le fonctionnement du comité social et économique, de même que les modalités d'organisation des élections en vue de sa mise en place sont déterminées par le code du travail.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les communications des représentants du personnel s'effectuent via l'intranet du service de prévention et de santé au travail quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités des informations des élus du comité social et économique au moyen des outils numériques disponibles dans les SPSTI.

ART.
8

Conformément aux dispositions légales, il est interdit à l'employeur de prendre en considération, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein du SPSTI au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par le code du travail.

L'entretien professionnel réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permet de procéder au recensement de compétences éventuelles nouvelles acquises au cours du mandat et de réfléchir aux possibilités de valoriser l'expérience acquise. Conformément aux dispositions du code du travail, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans le SPSTI.
(1).

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2141-5 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)*

ART.
9

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.

ART.
9

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.

ART.
10

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).

ART.
11

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)

ART.
11

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)

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 ;
- ergonomes ;
- 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)

ART.
11.2

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)

ART.
11.3

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

ART.
11.4

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)

ART.
12

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.

ART.
13

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.

ART.
14

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.

ART.
14

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.

ART.

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.

ART.

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.

**ART.
27**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, afin 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.

Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et 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 cette commission quand elle négocie ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion peut avoir lieu à l'occasion des réunions de négociations de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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 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.

**ART.
27**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, afin 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.

Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et 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 cette commission quand elle négocie ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion peut avoir lieu à l'occasion des réunions de négociations de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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 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.

**ART.
27**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par la délégation d'employeurs, afin 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.

Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et 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 cette commission quand elle négocie ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

Elle se réunit à Paris, au siège de PRÉSANSE. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion peut avoir lieu à l'occasion des réunions de négociations de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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 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.

**ART.
28**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

Les conflits collectifs de travail sont alors soumis par la partie la plus diligente à cette commission, composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation saisie dans ses missions d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque par lettre recommandée les organisations syndicales signataires.

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 assimilé à une période de travail effectif.

**ART.
28**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

Les conflits collectifs de travail sont alors soumis par la partie la plus diligente à cette commission, composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation saisie dans ses missions d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de la saisine. Son secrétariat, assuré par PRÉSANSE, convoque par lettre recommandée les organisations syndicales signataires.

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 assimilé à une période de travail effectif.

**ART.
29**

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

**ART.
29**

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

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).

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 19 février 2026 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er mars 2026

ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ART. 2

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1er mars 2026 :

Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) et vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3)	Vélo
0,58 euro/km	0,31 euro/km	0,33 euro/km [1]
[1] Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités durables et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite légale fixée par an et par salarié.		

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de prévention et de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

ART. 3

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 20,50 euros à compter du 1er mars 2026, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

ART. 4

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.

(1) Compte tenu de l'ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'État n° 433232 du 13 décembre 2021 aux termes desquelles, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des indemnités de frais de déplacement et de frais de repas et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables.
(Arrêté du 4 mai 2026 - art. 1)

ART. 5

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

ART. 6

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.

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](#).

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

1.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

1.2

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2009.

ART.

1.3

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 .

ART.

1.4

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.

ART.

1.5

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 : Avenant du 13 novembre 2012 portant modification de l'article 4 de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

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. »

Avenant : Accord de méthode du 11 décembre 2012 organisant la révision partielle de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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](#).

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
4

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.

ART.
5

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.

ART.

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.

SECTION 6

Avenant : Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

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. À 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. »

ART.
5.1.1

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](#).

ART.
5.1.2

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.

ART.
5.1.3

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.

ART.
5.1.4

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.

ART.
5.1.5

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.

ART.
5.1.6

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](#).

ART.

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.

ART.

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 3 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.

ART.**2.1.1**

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.

ART.
2.1.2

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 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.

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 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.

ART.
2.1.3

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.

ART.

2.2.1

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 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.).

ART.

2.2.2

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.

ART.

2.2.3

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de 3 mois.

Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité 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 ;
- 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.

ART.

2.3.1

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.

ART.

2.3.2

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.

ART.

2.3.3

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 concerné la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue en travaillant normalement, dans la limite précitée.

À l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation 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 trois 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.

ART.

2.3.4

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.

ART.

2.3.5

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.

ART.

2.4.1

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.

ART.

2.4.2

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.

ART.

2.4.3

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.

ART.

2.4.4

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.

ART.

2.4.5

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.

À 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).

ART.

2.4.6

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 professionnels (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](#)).

ART.

2.5.1

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.

ART.

2.5.2

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.

ART.

2.5.3

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.

ART.

2.5.4

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.

ART.

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.

ART.

2.7.1

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.

ART.

2.7.2

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.

ART.

2.7.3

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.

ART.**2.7.4**

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.

ART.**2.8.1**

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.

ART.**2.8.2**

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.

ART.**2.8.3**

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.

ART.**2.8.4**

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.

ART.

2.8.5

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

ART.

2.8.6

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.

ART.

2.9.1

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.

ART.

2.9.2

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 débiter leur formation d'apprentissage, dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire et que la formation suivie conduit à la délivrance d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Il peut être dérogé à la limite de 25 ans dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

ART.

2.9.3

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.

ART.

2.9.4

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.

ART.

2.9.5

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.

ART.

2.9.6

À 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.

ART.

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 2 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. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les partenaires sociaux conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à 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.

ART.**1.1.1**

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.

ART.**1.1.2**

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 6 ans.

SECTION 7

Avenant : Accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique à tous les services de santé au travail (SSTI) relevant de la convention collective nationale des SSTI.

ART.

2

Les partenaires sociaux désignent l'OPCO santé comme opérateur de compétences de rattachement, en précisant que c'est principalement la cohérence des métiers et des compétences qui a guidé ce choix.

ART.

3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.

4

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.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, sous réserve des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

ART.

5

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](#).

ART.

6

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 [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit que les branches désignent, au plus tard le 31 décembre 2018, leur opérateur de compétences (OPCO) de rattachement.

À défaut, les services de l'État désigneront l'opérateur de compétences correspondant et permettant de répondre à l'ensemble des critères mentionnés au [II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail](#).

Le rapport Marx-Bagorski portant sur les futurs opérateurs de compétences prévus par la loi précitée propose un schéma qui regroupe les branches professionnelles en 11 OPCO (au lieu de 20 OPCA actuellement). Les partenaires sociaux rappellent ici que la première proposition qui prédomine dans ce rapport concernant le regroupement des branches, c'est la cohérence de métiers et des compétences. Elle s'applique notamment dans les secteurs économiques de l'industrie, du commerce ou de la santé.

Proposition des 11 OPCO selon ce rapport :

1. Agriculture et transformation alimentaire.
2. Industrie.
3. Construction.
4. Mobilité.
5. Commerce.
6. Services financiers et conseil.
7. Santé.
8. Culture et médias.
9. Cohésion sociale.
10. Service de proximité et artisanat.
11. Travail temporaire, propreté et sécurité.

Au regard de ces éléments et de la nature des activités, des métiers, des besoins de formations et de compétences, les partenaires sociaux considèrent que l'OPCO Santé doit être l'opérateur de compétences de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises.

En effet, ils insistent sur le fait que cet opérateur de compétences a vocation à rassembler largement les branches professionnelles qui ont des métiers en commun, relèvent du même cadre d'action réglementé, ou constituent des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés.

SECTION 8

Avenant : Avenant n ° 3 du 22 novembre 2023 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les partenaires sociaux modifient, par le présent avenant, l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, portant sur le montant et la durée de la contribution des services au titre de la formation professionnelle, celui-ci arrivant à son terme.

ART.

2

Les partenaires sociaux décident ainsi de modifier l'article 2 comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail interentreprises s'engagent au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour l'année 2024 et fera l'objet d'une nouvelle révision pour les années suivantes.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SPSTI. »

ART.

3

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

ART.

4

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable pour l'année 2024, à compter du 1er janvier 2024.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent avenant, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises. [\(1\)](#)

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du [code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires 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) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

SECTION 9

Avenant : Accord du 23 mai 2024 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Suite à la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail services de santé au travail interentreprises qui met donc l'accent sur la prévention, remplacé le terme de « service de santé au travail interentreprises.

Ils souhaitent, en conséquence, adapter la dénomination de la convention collective.

ART.
2

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'intitulé de la convention collective du personnel des services de santé au travail interentreprises, désormais intitulée « Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises ».

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
4

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

ART.
5

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.

(1) L'article 5 de l'accord est étendu sous réserve, d'une part, du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART.
6

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](#).

ART.
7

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 l'article [L. 2231-6](#) et [L. 2261-1](#), [D. 2231-2](#) du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART.

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 $4\,030,11 \times 1,02 = 4\,110,71$ €, 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.

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. x valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel x 12 x 1,085)	Garantie annuelle
135	1 172,39 (1)	15 264,52	18 625,95
140	1 215,82 (1)	15 829,98	18 770,76
150	1 302,66 (1)	16 960,63	19 038,30
155	1 346,08 (1)	17 525,96	19 146,42
160	1 389,50	18 091,29	19 278,00
165	1 432,93	18 656,75	19 437,12
170	1 476,35	19 222,08	19 635,00
175	1 519,77	19 787,40	19 890,00
180	1 563,19	20 352,73	20 400,00
185	1 606,61	20 918,11	20 918,11
190	1 650,04	21 483,52	21 483,52
195	1 693,46	22 048,85	22 048,85
205	1 780,30	23 179,53	23 179,53
225	1 953,99	25 440,95	25 440,95
245	2 127,68	27 702,39	27 702,39
(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la 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	2 359,70
	II	2 453,35
	III	2 547,19
	IV	2 641,43
Position II		
A	I	2 546,42
	II	2 641,43
	III	2 735,83
	IV	3 071,00
B	I	2 735,83
	II	2 831,45
	III	2 955,61
	IV	3 081,90
C	I	2 924,11
	II	3 022,04
	III	3 144,47
	IV	3 270,16
Position III		
A		3 459,98
B		3 773,58
C		4 087,36

Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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.

ART.

2

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.

ART.

3

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](#).

ART.

4

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.

Avenant salaires : Accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART.

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
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 salaires : Avenant du 22 février 2017 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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 2017 :

Véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins et véhicule électrique	Véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux et plus	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3)	Véломoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3)	Vélo
0,42 €/km	0,445 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,25 €/km (*)
(*) L'indemnité kilométrique vélo est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié.				

Toutefois, il est précisé à 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.

ART.

2

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'[article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007](#) relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 16 € à compter du 1er janvier 2017, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

ART.

3

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](#).

ART.

4

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.

SECTION 14

Avenant salaires : Accord du 17 février 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 2,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 27 février 2020 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2022.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2022
1	21 148
2	21 571
3	22 002
4	22 443
5	22 891
6	23 578
7	24 285
8	25 060
9	25 962
10	26 898
11	27 865
12	28 869
13	29 907
14	30 984
15	32 101
16	33 256
17	34 453
18	35 693
19	36 978
20	65 455
21	74 135

Toutefois, en application de l'[avenant n° 2](#) modifiant l'annexe I de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, conclu le 17 février 2022, à compter du 1er janvier 2022, afin de donner un coup de pouce à la RMAG du pied de grille (classe 1), le montant de la RMAG de la classe 1 est aligné sur le montant de la RMAG de la classe 2.

Après la prise en compte de cette disposition, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent ainsi comme suit :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2022
1	21 571
2	21 571
3	22 002
4	22 443
5	22 891
6	23 578
7	24 285
8	25 060
9	25 962
10	26 898
11	27 865
12	28 869
13	29 907
14	30 984
15	32 101
16	33 256
17	34 453

18	35 693
19	36 978
20	65 455
21	74 135

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2022, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2022

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	% d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		30 984	33 256	36 978	65 455 68 728	74 135
2	5 %	32 534	34 919	38 827	72 164	77 842
5	10 %	34 083	36 581	40 676		81 549
10	15 %	35 632	38 244	42 524		85 256
15	18 %	36 562	39 242	43 634		87 480
21	21 %	37 491	40 239	44 743		89 704

ART.
3

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.

Presanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).