

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

22 septembre 2026 à 03:08

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 : Annexe II : CPPNI (Accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II à la convention collective)

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 3	•
Article 6	•
Article 5	•
Article	•

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

Article 9	•
Article 20	•
Article 10	•
Article 7	•
Article 18	•
Article 8	•
Article 19	•
Article 5	•
Article 16	•
Article 6	•
Article 17	•
Article 3	•
Article 14	•
Article 4	•
Article 15	•
Article 1er	•
Article 12	•
Article 2	•

Article 13 *

Article *

Article 11 *

Avenant : Accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

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

Article *

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

Article *

Avenant : Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article *

Avenant : Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle *

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 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Avenant : Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFDT à l'accord du 20 juin 2013 *

Article *

Avenant : Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération *

Article *

Article *

Avenant : Avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention *

Article *

Article *

Avenant : Avenant n° 2 du 25 septembre 2014 à l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention (2ème phas

Article *

Avenant : Accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976 *

Article *

Avenant : Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase) *

Article *

Article *

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 : Accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 13 *

Article 14 *

Article 15 *

Article 16 *

Article 17 *

Article 18 *

Article 19 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 9.1 *

Article 9.2 *

Article 9.3 *

Article 10 *

Article 11 *

Article 12 *

Avenant : Avenant du 20 octobre 2022 à l'avenant n° 2 du 17 février 2022 relatif à la modification de l'annexe I *

Article *

Avenant : Avenant du 20 octobre 2022 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er janvier

Article *

Avenant : Avenant n° 2 du 20 octobre 2022 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant : Accord du 23 novembre 2022 relatif à la révision de la convention collective nationale et de son annexe II *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 10 *

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 : Avenant n° 2 du 28 mars 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Avenant : Avenant n° 4 du 17 octobre 2024 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant : Accord du 18 décembre 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes *

Article 1er *

Article 2.1 *

Article 2.2 *

Article *

Article 3.1 *

Article 3.2 *

Article 3.3 *

Article	•
Article 1.1	•
Article 1.1.1	•
Article 1.1.2	•
Article 1.1.3	•
Article 1.1.4	•
Article	•
Article 4.1	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 5.5	•
Article 5.6	•
Article 5.7	•
Avenant salaires : Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	•
Article	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	•
Article	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	•
Article	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires : Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires : Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant du 20 février 2019 relatif à l'indemnisation des frais de déplacements et de repas au 1er janvier 2019	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires : Accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2020	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant salaires : Accord du 20 février 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2025

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

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 4^e 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 4^e 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 : Annexe II : CPPNI (Accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II à la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART.

ART. 1er

Comme indiqué à l'[article 6.1](#) de la présente convention collective, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place dans la branche représentant les SSTI. Elle se substitue à la commission paritaire nationale de branche, à la commission paritaire nationale d'interprétation et à la commission paritaire nationale de conciliation.

Son champ d'application concerne les SSTI visés par l'[article 1er](#) de la convention collective nationale étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

ART. 2

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit contribuer au développement du dialogue social au sein de la branche.

À cet effet, conformément aux dispositions légales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour missions :

- de négocier, modifier, signer et interpréter les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les partenaires sociaux rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale des SSTI dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la convention collective nationale des SSTI portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. [\(1\)](#).

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps).

Pour l'établissement de ce rapport, les SSTI doivent transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise comportant des dispositions sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps), sous forme numérique à l'adresse : cppni@presanse.fr.

Ces conventions et accords seront également transmis, au fur et à mesure et sous forme numérique, aux représentants des organisations syndicales représentatives mandatés au sein de la branche. Cette transmission est organisée par PRÉSANSE qui assure le secrétariat de la CPPNI.

(1) Le sixième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

4.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

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

4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat de la CPPNI à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des représentants des employeurs ne peut excéder en nombre celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

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

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

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

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

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

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

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-16 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 25 septembre 2019.

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

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'[article L. 2222-6 du code du travail](#), par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois. [\(1\)](#)

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

*(1) Les deuxième et troisième alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve du respect, respectivement, des dispositions de l'article L. 2261-7 et de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

3.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunit les organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* [\(1\)](#), et la délégation des représentants des employeurs.

Elle est constituée comme suit :

- trois membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
- au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
- l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert,
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, au 1er janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation travaille, le secrétariat de la CPPNI communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale des SSTI ou d'un accord collectif de branche, sa composition est fixée par l'[article 27](#) de la convention collective nationale des SSTI. Les modalités de saisine sont, par ailleurs, énoncées par cet article 27.

Enfin, lorsque la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le cadre de ses missions de conciliation, sa composition est fixée par l'[article 28](#) de la convention collective nationale des SSTI. Les modalités de saisine sont, par ailleurs, énoncées par cet article 28.

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

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par la délégation des représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives sont :

- la commission professionnelle paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (accord du 11 mars 1993) ;
- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail ([accord-cadre sur 24 janvier 2002](#)).

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

3.3. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

3.4. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions, et les thèmes de négociations émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le secrétariat de la CPPNI à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

Organisation des réunions

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

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles, accompagnée :

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

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

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

Fonctionnement

La CPPNI élaborera, dès sa première réunion, un règlement intérieur afin de définir ses règles de fonctionnement.

Modalités de prise de décisions de la CPPNI

En dehors de règles légales applicables aux accords de la CPPNI, cette commission peut être amenée à prendre des décisions (entendu comme l'expression d'une demande ou d'un message commun). Ces décisions sont prises après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des organisations syndicales de salariés, au prorata de leur représentativité.

À noter que les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière.

Ils prendront effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 6

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès, assemblées statutaires ou réunions confédérales sont accordées, dans la limite de 10 jours par an, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 susmentionné.

6.1. Maintien de salaire

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Le remboursement des salaires est effectué par PRÉSANSE aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

6.2. Pièces justificatives à fournir à PRÉSANSE

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par une organisation syndicale représentative.

La convocation doit préciser la réunion (congrès ou assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation écrite précisant les lieux et dates est adressée à PRÉSANSE au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

6.3. Obligation d'information des SSTI concernés

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

5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

5.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 4.2 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises.

Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.4 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances, soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 140 % du tarif Urssaf.

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CPPNI dans 10 jours suivant les réunions, congrès, assemblées statutaires ou réunions confédérales.

Le remboursement devra être effectué dans les 10 jours calendaires suivant la demande.

Concernant le remboursement des frais d'hébergement, P ... souhaite prendre en compte la fluctuation des prix des chambres d'hôtels à Paris, qui peuvent varier en fonction, principalement, des événements dans la capitale.

P ... adaptera ainsi le montant des remboursements et étudiera les cas particuliers.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SPSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SPSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail dans un délai compatible avec les contraintes de transport (sauf pour les réunions se tenant le lundi matin). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est annulée par P.., les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par P.. dans les conditions précitées.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) se sont réunis, afin de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale de branche (CPNB) et de mettre à jour ses missions, conformément aux dispositions légales.

Ils rappellent, en effet, que l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), dans sa rédaction issue de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#), dite loi « Travail », remplace la commission paritaire nationale de branche par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils observent que les missions dévolues à cette commission par la loi étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Pour autant, une révision de l'[accord du 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la CPNB](#) est nécessaire, afin d'adapter son contenu à celui des dispositions légales. Le présent accord révisé et remplace donc l'accord précité du 22 novembre 2016.

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

Source officielle Légifrance

ART.
9

9.1. Définition

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

9.2. Champ d'application

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

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

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

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

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

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

9.4. Heures complémentaires

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

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

9.5. Période minimale de travail continue

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

9.6. Interruption d'activité en cours de journée

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

9.7. Égalité des droits et protection

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

ART.
20

Le présent accord-cadre, établi en vertu des [articles L. 132-1 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

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

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

10.1. Rémunérations minimales conventionnelles en vigueur

10.1.1. Salariés à temps plein

10.1.1.1. Pour les médecins du travail

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

10.1.1.2. Pour les autres catégories de personnels

Les appointements minima conventionnels garantis applicables, compte tenu du coefficient ou de la position repère, correspondent à une durée mensuelle de travail de 169 heures, conformément aux dispositions des articles 21 et 22 de la convention collective et de l'article 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres.

10.1.2. Salariés à temps partiel

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

10.2. Rémunérations et appointements minimaux mensuels garantis par l'accord-cadre en cas de réduction du temps de travail

10.2.1. Salariés à temps plein

Nonobstant les dispositions relatives aux rémunérations minimales conventionnelles en vigueur, rappelées au 10.1 ci-dessus, la réduction de l'horaire collectif du SIMT en dessous de 39 heures par semaine (ou 169 heures par mois) s'effectue sans diminution des rémunérations et appointements minimaux mensuels garantis, base de 39 heures par semaine (ou 169 heures par mois), sous la forme de garanties de salaires minimales mensuelles.

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

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

10.2.2. Salariés à temps partiel

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

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

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

10.3. Clause de modération

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

NOTA

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

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

**ART.
18**

Toute demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires de l'accord-cadre.

Au plus tard dans le délai de 3 mois suivant la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du texte dont la révision est demandée.

L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord-cadre, constatée par un avenant ; le nouvel accord-cadre se substitue alors au précédent.

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

**ART.
8**

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

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

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

**ART.
19**

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

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord-cadre demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite de 1 an à partir de la date d'expiration du préavis.

**ART.
5**

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

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

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

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

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

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

**ART.
16**

Le présent accord-cadre, pris conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dudit accord et, à défaut d'arrêté d'extension, au plus tard au 1er janvier 2002 pour l'ensemble des SIMT.

Les accords d'entreprise conclus par certains SIMT, antérieurement à cette date, ne sont pas remis en cause par l'accord-cadre, sous réserve de ne pas comporter des clauses moins avantageuses pour les salariés et de ne pas déroger à la réglementation.

6.1. Volume du contingent annuel**6.1.1. Médecins du travail**

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

-180 heures en 2002 ;

-170 heures en 2003 ;

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

6.1.2. Autres personnels

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

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

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

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

6.2. Mise en oeuvre du contingent annuel

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000 Multipress c/ Boutillier) (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

À l'échelon national :

Une commission paritaire nationale de suivi du présent accord-cadre, composée de représentants du CISME et des organisations syndicales parties à la négociation, est instituée. Chargée notamment d'une mission d'interprétation et de conciliation, elle émet un avis sur les éventuels litiges qui pourraient survenir en relation avec l'application des dispositions de l'accord-cadre.

Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice et de suivi.

À l'échelon local :

Le suivi et la mise en oeuvre des dispositions du présent accord-cadre au niveau du SIMT est assuré par le conseil d'administration et la commission de contrôle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel en sont également tenus informés régulièrement dans le cadre de leurs réunions périodiques.

3.1. Durée quotidienne du travail effectif

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

3.2. Temps de pause

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

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

3.3. Repos quotidien

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

Toutefois, ce temps de repos quotidien peut être réduit à 9 heures pour les salariés des SIMT, sous réserve de leur accord, en cas de surcroît d'activité ou de prestations en horaire décalé effectuées à la demande expresse et motivée des entreprises adhérentes.

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

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

3.4. Repos hebdomadaire

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

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

14.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre éventuelle d'un régime de compte épargne-temps (CET) (1) dans un SIMT, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière du SIMT. L'accord précise notamment l'abondement que l'employeur envisage d'affecter au CET.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, le SIMT n'ayant pas conclu d'accord peut, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des CET en vue de la prise d'un congé, d'un passage à temps partiel ou d'une cessation volontaire d'activité antérieure à la date du départ à la retraite, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le SIMT peut instituer le régime ci-dessous, après information et avec l'accord écrit des salariés concernés.

14.2. Ouverture du CET

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

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture d'un CET.

14.3. Tenue du CET

Le CET est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'[article L. 143-11-1 du code du travail](#). En outre, l'employeur doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité du SIMT, pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son CET.

La gestion financière du CET pourrait être confiée à une caisse paritaire nationale, s'il apparaissait opportun d'en créer une.

14.4. Alimentation du CET

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

- le report des congés payés annuels, dans la limite de 10 jours par an ;
- le report des congés payés, dans le cadre de l'[article L. 122-32-25 du code du travail](#) ;
- le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires ainsi que celui remplaçant leur paiement ;
- les heures excédant l'horaire annuel, dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur l'année, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 227-1 (8e alinéa) du code du travail ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

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

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

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

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

14.5. Encadrement du CET

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

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

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

14.6. Congés indemnifiables

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

14.7. Valorisation des éléments affectés au CET

Le CET est exprimé en jours de repos.

Deux situations doivent être distinguées :

- salariés dont le temps de travail est décompté en heures : tout élément affecté au CET est converti en heures de repos, sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation ;
- salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours : les éléments affectés au CET sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

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

14.8. Indemnisation du congé

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

14.9. Reprise du travail

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

14.10. Cessation et transmission du CET

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

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

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

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

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

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

NOTA

(1) Abréviation utilisée par la suite.

ART. 4

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

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

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

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

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

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

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

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

-soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, selon les modalités fixées par la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#) relative à la réduction négociée du temps de travail ; dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés.

15.2. Dans un SIMT dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

-soit un ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ;

-soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, selon les modalités fixées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; dans ce cas, l'accord signé par le ou les salariés mandatés doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés ;

-soit, en l'absence de salariés mandatés, le ou les délégués du personnel ; dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés, et validé par la commission paritaire nationale prévue à l'article 17 du présent accord-cadre, dans les 3 mois suivant cette approbation.

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

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

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

Ces variations d'intensité se traduisent périodiquement, pour certains SIMT, par la nécessité d'une augmentation du temps de travail, et justifient le recours à l'organisation du travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du code du travail ; il s'agit donc d'une organisation du temps de travail répondant à des situations particulières.

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

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

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

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

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

12.1. Période de modulation d'horaires

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

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

12.2. Horaire de base et amplitude

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

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

12.3. Programmation prévisionnelle

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

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

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

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

12.4. Variation des horaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.7. Lissage de la rémunération mensuelle

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

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

12.8. Personnel d'encadrement

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

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

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

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

12.10. Recours au travail temporaire (2)

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

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

Dans le cas où la modulation d'horaires décidée ne peut être respectée, le SIMT doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent.

12.12. Fin de la modulation

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à 35 heures de travail effectif ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions suivantes :

-les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 212-5 du code du travail et ouvrent droit, pour celles qui excèdent 41 heures en moyenne, au repos compensateur prévu à l'[article L. 212-5-1](#) du même code ;

-si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail effectif annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le SIMT, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail de l'ensemble du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures de travail effectif, le salaire est réduit en conséquence, mais le personnel bénéficie alors des indemnités légales liées à une situation de chômage partiel.

12.13. Chômage partiel

12.13.1. Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne peuvent être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, le SIMT peut, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption peut être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, le SIMT demande l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié est alors garantie sur la base de son temps de travail prévu et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

12.13.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, le SIMT doit, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié est alors garantie sur la base de son temps de travail prévu et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 124-2-3 du code du travail, tel que modifié par l'article 195 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (arrêté du 23 avril 2002, art. 1er).

NOTA

(1) Voir article 2 du présent accord-cadre.

**ART.
2**

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

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

-pour les SMIT de 20 salariés ou moins (1), la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 ;

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

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

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

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

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

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

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

Les congés dus conventionnellement (congés d'ancienneté, congés exceptionnels pour événements familiaux...) et les congés propres à certaines régions (Alsace et Moselle) ne sont pas remis en cause par ce plafond de 1 600 heures.

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

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

NOTA

(1) L'effectif de 20 salariés est apprécié dans les conditions prévues au 2e alinéa de l'article L. 421-2 et à l'article L. 421-2 du code du travail (dispositions relatives à la mise en place des délégués du personnel). Le calcul s'effectue mois par mois au cours des 3 années précédant le 1er janvier 2000 et le seuil de 20 salariés doit être atteint pendant au moins 12 mois, consécutifs ou non.

(2) Voir à ce sujet la fiche n° 9 de la circulaire relative à la réduction du temps de travail et l'article L. 212-8 du code du travail.

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

13.1. Dispositions d'ordre général

Les SIMT accordent toutes facilités possibles à leur personnel pour qu'il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation professionnelle continue, telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels.

13.2. Dispositions propres aux médecins du travail

Les SIMT s'engagent à ce que les médecins du travail puissent participer, dans toute la mesure du possible, à des activités leur permettant de tenir à jour, d'étendre et de communiquer leurs connaissances dans le domaine médical et particulièrement celui de la médecine du travail, et également de participer à des congrès de leur spécialité ou de spécialités ayant un rapport avec les spécificités de leur activité médicale au sein des SIMT qui les emploient, dans le respect des règles déontologiques et des textes réglementaires spécifiques aux professions médicales.

ART.

Le présent accord-cadre concerne les services interentreprises de médecine du travail (SIMT) (1) visés par l'article 1er de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail (CCN) (1) du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

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

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

S'agissant du calcul du temps médical, la rédaction du présent accord-cadre vise à assurer le respect de la réglementation, à charge pour les pouvoirs publics de mettre à la disposition des services de médecine du travail un nombre suffisant de médecins dûment formés pour exercer la médecine du travail.

Alors que les SIMT ont pour objectif prioritaire d'offrir une prestation de la meilleure qualité possible dans l'organisation la plus efficiente, la pénurie de médecins du travail titulaires des diplômes requis met la plupart d'entre eux dans une situation telle qu'ils ne peuvent répondre, quantitativement et qualitativement, aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

Leur volonté de recruter des médecins du travail se heurte, en effet, à une impossibilité de fait, dont ils ne sont pas responsables, et la situation, grave aujourd'hui, pourrait devenir dramatique demain compte tenu, d'une part, de la reprise de l'emploi, d'autre part, de la structure actuelle de la pyramide des âges des médecins du travail.

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

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

Attachés aux fondements législatifs et réglementaires du système français de médecine du travail, désireux de le faire évoluer dans un sens favorable aux intérêts des entreprises et de leurs salariés, grâce en particulier au développement des actions en milieu de travail et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale (art. 71 et 97, tout particulièrement), conscients des difficultés induites par la pénurie actuelle et l'incertitude quant aux changements à venir, les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître la nécessité d'un accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail dans les SIMT, qui préserve et développe l'emploi des personnels en accord avec les dispositions réglementaires en vigueur, qui favorise leur promotion professionnelle et qui permette l'embauche des divers spécialistes dont les SIMT seront amenés à se doter demain.

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

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre rappellent enfin qu'il repose sur la volonté partagée de respecter au mieux les missions imparties à la médecine du travail et de contribuer ainsi à l'amélioration de la qualité du service rendu.

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

(1) Abréviation utilisée par la suite.

NOTA

(1) Abréviation utilisée par la suite.

11.1. Cadres (hors médecins du travail)

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

- catégorie I : [article L. 212-15-1 du code du travail](#) ;
- catégorie II : article L. 212-15-2 du code du travail ;
- catégorie III : article L. 212-15-3 du code du travail.

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

11.2. Médecins du travail

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

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

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

- d'une part, respecter l'ensemble des modalités de mise en oeuvre prévues par la loi, qu'il s'agisse d'un forfait en heures ou d'un forfait en jours sur une base annuelle, à savoir :
 - déterminer tout particulièrement :
 - les médecins du travail concernés (les médecins du travail nouvellement embauchés ne l'étant qu'à l'issue de leur période d'essai) ;
 - les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait (forfait en heures sur une base annuelle) ;
 - la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi (forfait en heures sur une base annuelle) ;
 - le nombre de jours travaillés, qui ne peut dépasser le plafond de 217 jours (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - les modalités concrètes d'application des dispositions du code du travail et des dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire fixées ou rappelées aux articles 3.3 et 3.4 ci-dessus (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - se traduire par la conclusion de conventions individuelles de forfait renouvelées chaque année, éventuellement par tacite reconduction ;
- d'autre part, être en conformité avec les dispositions réglementaires et déontologiques applicables en médecine du travail, notamment en termes d'effectifs de salariés confiés aux médecins du travail.

Avenant : Accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

La formation professionnelle représente un outil indispensable pour atteindre les objectifs opérationnels des services de santé au travail.

Pour identifier les besoins de formation et permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, des moyens sont mis en place et seront développés progressivement. Ils sont décrits et présentés ci-après et pourront faire l'objet d'adaptation.

ART.

Article 1.1.1 (1)

Public

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

Article 1.1.2

Objet

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

Article 1.1.3

Cadre

L'entretien professionnel concerne la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Cet entretien se déroule pendant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Il peut, le cas échéant, succéder à l'entretien d'évaluation, avec lequel il ne se confond pas.

Article 1.1.4

Mise en oeuvre

L'entretien se déroule avec un représentant de l'encadrement du SIST, dûment habilité par l'employeur.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de cet entretien, sont abordés, par exemple, les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SIST dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

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

Les organisations signataires remettent à la CPNEFP le soin d'établir un modèle dudit document sans que celui-ci ait valeur impérative.

Ces entretiens peuvent être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors - ou à l'issue - de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée de son passeport formation tel que défini au chapitre II du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, dernier alinéa, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

ART.

Article 1.2.1

Objectif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Article 1.2.2

Cadre

Dans cette perspective, les organisations signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

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

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

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois occupés dans une même entreprise ou dans un même SIST dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors - ou à l'issue - des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

NOTA

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

ART.

Article 1.3.1. Public

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

Article 1.3.2. Objet

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

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

Article 1.3.3. Mise en oeuvre

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

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

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

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

Article 1.4.1

Public

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

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

Article 1.4.2

Mise en oeuvre

La VAE peut être mise en oeuvre :

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

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

Article 1.4.3

Cadre

Congé de validation des acquis de l'expérience :

Le congé de validation des acquis de l'expérience est ouvert à tout salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Il ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, et constitue une autorisation d'absence dans cette limite.

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

L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour donner une réponse au salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

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.

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

Dans le cas où les actions de validation des acquis de l'expérience sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme-ou chacun des organismes-qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les conventions comportent des mentions obligatoires :

-diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;

-période de réalisation ;

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

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

Droit individuel à la formation (DIF) (1) :

Le salarié peut solliciter auprès de son employeur l'utilisation des droits acquis au titre du DIF afin de suivre des actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord.

Article 1.4.4

Prise en charge financière

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

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

-et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SIST, en cas de démarche accompagnée formellement par le SIST au titre du plan de formation dans les conditions prévues aux articles 2.1.1 et suivants du présent accord ;

-enfin, en cas d'utilisation des droits acquis au titre du DIF, dans les conditions de prise en charge prévues aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord, selon que l'action se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

NOTA

(1) Abréviation utilisée par la suite.

ART.

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

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

ART.

Priorités plan de formation

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

- les actions d'adaptation, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

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

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

- connaissance de l'entreprise (organisation) et action en milieu de travail ;
- pluridisciplinarité ;
- prévention en santé au travail ;
- organisation et management d'un SIST ;
- communication ;
- réglementation en santé au travail ;
- bureautique et NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
- ...

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

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant de réaliser un congé de bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- les actions de développement des compétences.

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

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

- connaissance de l'entreprise (organisation) et action en milieu de travail ;
- pluridisciplinarité ;
- prévention en santé au travail ;
- organisation et management d'un SIST ;
- communication ;
- réglementation en santé au travail ;
- bureautique et NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
-

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services interentreprises de santé au travail (SIST) (1) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SIST définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail.

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

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

Orientations générales

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

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

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences et/ ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, au bénéfice des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- de faire progresser les actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
- du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de leur SIST ;
- du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;
- du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en concertation avec leur SIST ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant le-ou en dehors du-temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées en matière d'accès à la formation " entre les différentes catégories de personnel et quelle que soit la taille du service " ;
- d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du SIST, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les SIST.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les organisations signataires souhaitent également :

- inciter les SIST à anticiper leurs besoins en compétences au vu des besoins en santé au travail et de l'évolution des prestations, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs collaborateurs des dispositifs de formation mis en place ;
- permettre aux salariés la mise en oeuvre de leur droit individuel à la formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation des SIST ;
- promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche ;
- inciter les SIST à mettre en oeuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

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

- la diffusion de l'information concernant la connaissance du SIST ;
- l'accueil des nouveaux salariés ;
- la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- la mise en adéquation des besoins du SIST et des besoins des salariés en matière de formation.

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

NOTA

(1) Abréviation utilisée par la suite.

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

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

Article 3.1

Caractère impératif de l'accord

Les organisations signataires considèrent que le présent accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'[article L. 132-23 du code du travail](#).

Article 3.2.1

Durée

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

Article 3.2.2

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

Les SIST s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue les montants suivants :

-2,2 % au moins de la masse salariale, dont 1,5 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an couvrant l'année 2010 ;

-2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an, couvrant l'année 2011.

Article 3.3

Révision

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

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

-le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

-les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;

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

Article 3.4

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 3.5

Dispositions relatives aux priorités du plan de formation et du DIF

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

Article 3.6

Bilan

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

Article 3.7

Dépôt

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 132-1 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

Fait à Paris, le 28 novembre 2006.

Article 2.1.1 Élaboration du plan de formation

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

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

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

Article 2.1.2 Actions de formation de catégorie I

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

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

Article 2.1.3 Actions de formation de catégorie II

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

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

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Article 2.1.4 Actions de formation de catégorie III

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

Un accord écrit entre le salarié et le SIST peut prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le SIST d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Cet accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Dans ce cadre, le SIST définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le SIST souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent, d'une part, sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation de son accord dans le délai susvisé ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les organisations signataires rappellent que, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 2.1.5 Actions de formation prioritaires

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

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

Article 2.2.1

Objectifs

Les organisations signataires du présent accord conviennent que la mise en oeuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue entre autres par le développement des compétences des salariés dans le cadre du DIF dont tout salarié bénéficie chaque année.

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

Article 2.2.2

Public

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

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

Article 2.2.3

Période de référence

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

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

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

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

Article 2.2.4

Cadre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les organisations signataires rappellent également que le DIF est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, pour toute action de formation professionnelle, d'évolution ou de promotion, les organisations signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en partie sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

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

Article 2.2.5

Actions de formation prioritaires

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

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

Article 2.2.6

Mise en oeuvre

La demande d'utilisation des droits ouverts au titre du DIF relève de l'initiative du salarié. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, 3 mois avant la date de début de la formation.

Toutefois, il peut être fixé des modalités différentes de formulation de la demande, par accord d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par décision unilatérale prise après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, de l'ensemble des salariés.

L'employeur adresse par écrit une réponse dans le délai de 1 mois, le point de départ du délai étant la date de remise ou de première présentation du courrier au SIST.

L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes, pendant le délai de 1 mois suivant la demande du salarié, vaut acceptation.

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

Article 2.2.7

Transférabilité

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

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

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

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Article 2.2.8

DIF et CIF

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et le SIST sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, le SIST, ou l'OPCA dont il relève ou auquel il adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation. (3)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, aux termes desquelles la période d'absence du salarié pour un congé de soutien familial est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

ART.

La période de professionnalisation, ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, vise à favoriser notamment l'élargissement des compétences, l'acquisition d'une qualification et le maintien dans l'emploi.

Cette période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail.

Cependant, dans deux cas, ces périodes peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de la réglementation en vigueur ;
- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation du DIF.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les conditions de mise en oeuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation ou à l'acquisition d'une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (actions de catégories I et II du plan de formation) ;
- aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans le SIST qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;
- aux salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- aux hommes et aux femmes après un congé parental.

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

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

NOTA

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Article 2.4.1 Objectifs

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

Les organisations signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières de la santé au travail ;
- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans ce secteur.

Article 2.4.2 Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à la réglementation en vigueur :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 2.4.3 (1) Cadre

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

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

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

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

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

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

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

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'[article L. 323-3 du code du travail](#), à l'instar des travailleurs handicapés ;
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le revenu minimum d'insertion (RMI) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

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

- un certificat de qualification professionnelle (CQP),

et/ ou :

- un titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle, enregistrés au RNCP ou dans la convention collective nationale.

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

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

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes dont la qualification professionnelle est insuffisante au regard des classifications conventionnelles pour le poste considéré ([art. L. 981-2 et L. 981-3 du code du travail](#)).

Article 2.4.4 Mise en oeuvre

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

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans-ou hors de-l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (les) qualification (s) recherchée (s) ;
- une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, le SIST doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 2.4.5 Rémunération

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

Article 2.4.6 Évaluation.-Validation.-Insertion professionnelle

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 981-2 du code du travail, aux termes desquelles, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation doit se situer au début du contrat (arrêté du 18 juillet 2007, art. 1er).

ART.

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

Ils rappellent que le tuteur est désigné par le SIST, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SIST, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SIST dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SIST ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les organisations signataires conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification pour exercer cette mission.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SIST, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. À cet effet, les organisations signataires conviennent de limiter à 3 le nombre de jeunes suivis et encadrés par le tuteur.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

ART.

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

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

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

Toulouse, le 3 février 2009.

Le syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST), ex-syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), 12, impasse Mas, 31000 Toulouse, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Le syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST), ex-syndicat national professionnel des médecins du travail (SNPMT), porte à votre connaissance qu'il est signataire de la [convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976](#) et de l'annexe « Cadres » réglant les dispositions particulières aux cadres.

Etant déjà signataire de l'[accord du 1er décembre 1986, annexe](#) réglant les dispositions particulières aux médecins du travail, le SNPST adhère désormais à la totalité des clauses de cette convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

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

Source officielle Légifrance

ART.

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 13 janvier 2011 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des services interentreprises de santé au travail (SIST) au titre de la formation professionnelle prévue à [l'article 3.2.2 de l'accord du 28 novembre 2006](#) relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Après en avoir délibérée, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.2.2 précité :

« Article 3.2.2

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

Les SIST s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue les montants suivants :

- 2,2 % au moins de la masse salariale, dont 1,5 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an couvrant l'année 2010 ;
- 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an, couvrant l'année 2011. »

SECTION 8

Avenant : Accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les dispositions du présent accord concernent les SSTI visés par l'[article 1er](#) de la convention collective nationale, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

ART.
2

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

3.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* [\(1\)](#) et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- *trois membres désignés par chacune des six organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes* [\(2\)](#) :
- au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
- l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

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

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

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

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

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

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

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

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

3.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

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

3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

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

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

Organisation des réunions

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

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

La convocation est accompagnée :

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

des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

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

(1) Le premier alinéa de l'article 3.1 est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 4 février 2014-art. 1)

(2) Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, la commission devant être composée de représentants de toutes les organisations représentatives au niveau de la branche.

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

ART.
4

4.1. Objet des groupes de travail

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

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

4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

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

4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les comptes-rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

5.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion d'une demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

– frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les titres de transport sont échangeables et remboursables 1 heure avant ou après le départ prévu ainsi que les titres de transport achetés moins de 1 semaine avant la date prévue de réunion et comprenant également les frais d'assurance annulation ;

– frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF (soit 62,20 € au 1er janvier 2012) ;

– frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF (soit 17,40 € au 1er janvier 2012).

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet en train est supérieure à 3 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30. Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail 1 heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi).

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois reconductible tacitement. Il est applicable à compter du 1er décembre 2011. Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois. ⁽¹⁾

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail](#).

(1) Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. (Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI), tels que définis dans la [loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002](#), souhaitent assurer la qualité du dialogue social. A cette fin, le présent accord a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 1 du 11 septembre 2012 à l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 11 septembre 2012 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle prévue à l'[article 3.1 de l'accord du 17 octobre 2011](#) relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.1 précité :

« Article 3.1

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

Pour 2012, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF. Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de branche prend acte de l'engagement du CISME d'employer tous moyens de sensibilisation des SSTI, afin que l'ensemble des services maintienne l'effort de formation dans l'esprit de la convention. »

Avenant : 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.

Avenant : Accord du 9 janvier 2013 portant modification de l'intitulé de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les partenaires sociaux rappellent que la [loi n° 2002-73](#) de modernisation sociale du 17 janvier 2002 acte l'existence des services de santé au travail interentreprises.

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

ART.

2

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

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

Le présent accord est révisable au gré des parties.

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

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra alors être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention.

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

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise le ou les articles ou titres à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois. La proposition d'accord de méthode devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la partie la plus diligente, à chacune des autres parties signataires de la convention. La révision débute après la signature majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

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

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

(1) Article étendu, sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002).

(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

ART.

6

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ART.

7

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-1 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-1 du code du travail](#).

Avenant : Adhésion par lettre du 18 septembre 2013 de la CFDT à l'accord du 20 juin 2013

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 18 septembre 2013.

La CFDT santé sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Par la présente et conformément aux [dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail](#), nous vous informons que le bureau de la fédération CFDT des services de santé et services sociaux a pris la décision, en date du 11 septembre 2013, d'adhérer à [l'accord du 20 juin 2013](#) portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé interentreprises du 20 juillet 1976.

Nous vous demandons de bien vouloir enregistrer cette adhésion à réception de ce courrier.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties signataires de cet accord : CISME, CFE-CGC et SNPST.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération distinguée.

La secrétaire générale.

SECTION 13

**Avenant : Avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013
relatif au contrat de génération**

Source officielle Légifrance

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 29 janvier 2014 afin de compléter l'accord intergénérationnel (en vue de son extension), notamment sur les éléments suivants :

- les perspectives de recrutement ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- la mise en œuvre d'un entretien de suivi dans le cadre de l'intégration, de la formation et de l'accompagnement de jeunes ;
- les modalités de publicité de l'accord.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'apporter des précisions quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cette fin, ils décident d'apporter des commentaires au diagnostic annexé à l'accord précité.

Ces commentaires sont joints au présent avenant.

Par ailleurs, après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, les articles 5.2.1 et 6.5 et la partie 4 de l'accord précité :

« Article 5.2.1

Objectifs de la branche

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % par an d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent que la tendance annuelle des recrutements au niveau de la branche pour la période susvisée, tous personnels confondus, est de l'ordre de 4 %. »

« Article 6.5

Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié, dit "référent", qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe, ainsi, à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les pratiques du SSTI. Le référent présente au jeune le projet de service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, l'employeur ou son représentant et le référent, pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans le service. Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration. »

« Partie 4

Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;
- maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Ils ajoutent que l'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus. Les parties constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des SSTI sont âgés de plus de 55 ans et que la situation générale de la branche est atypique, s'agissant de l'emploi des médecins du travail.

Compte tenu de cette situation, sur laquelle les SSTI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale visée à l'article 10 du présent accord la proportion de salariés non médecins, âgés de 55 ans et plus, au niveau de la branche, ne soit pas inférieure à 12 %.

Sur ces bases, l'objectif global est mathématiquement fixé à 30 % pour l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle des salariés âgés de 55 ans et plus. La branche professionnelle se fixe comme objectif de réserver, sur la période de l'accord, au moins 16 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus. »

Enfin, la commission paritaire nationale de branche décide d'ajouter un article 15, comme suit, à l'accord précité :

« Article 15

Communication de l'accord

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME.

Le CISME accompagne, à leur demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. »

Annexe

Commentaires portant sur le diagnostic

Le diagnostic qui a été, pour l'essentiel, établi à partir des questionnaires remplis par les SSTI (5) pour l'élaboration du rapport de branche relatif à 2011 appelle les commentaires suivants :

1. Dans les SSTI, les emplois sont majoritairement tenus par des femmes (cf. les pyramides des âges du chapitre 1er)

Globalement, 80,6 % des emplois sont tenus par des femmes ; 69,4 % des médecins et 97,3 % des secrétaires et assistants médicaux sont des femmes.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent 1,46 % des salariés des SSTI, dont près de 91 % sont des femmes.

Les anciens de 57 ans et plus représentent 23,86 % des salariés des SSTI, dont 67,6 % sont des femmes.

Par rapport à l'objectif global fixé par l'[accord du 24 septembre 2009](#) portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors, au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus pour un objectif fixé par l'accord du 24 septembre 2009 à 30 %.

2. Salaires des hommes et des femmes dans les SSTI

Les tableaux et courbes présentés dans le chapitre 2 du diagnostic ont été élaborés à partir de l'échantillon des 119 SSTI qui ont répondu à l'enquête relative au rapport de branche pour 2011.

Les courbes donnant les salaires médians pour les hommes et les femmes en 2011 ne font pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes des SSTI.

Dans certains cas, les salaires médians des femmes sont un peu supérieurs à ceux des hommes (ex. : emplois d'infirmier) ; dans d'autres cas, ce sont ceux des hommes qui sont un peu supérieurs (ex. : employés de la fonction support).

Pour les emplois de médecin, les salaires médians des hommes et des femmes sont très proches.

Pour certains coefficients, c'est celui des femmes qui est supérieur et pour d'autres, c'est celui des hommes qui est légèrement plus élevé.

3. Emplois des jeunes de moins de 26 ans et ceux des seniors de 55 ans et plus (cf. chapitre 3 du diagnostic)

Les emplois tenus par les jeunes de moins de 26 ans sont pour :

- 46,2 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;
 - 11,7 % des emplois de préventeur ;
 - 40,5 % des emplois de la fonction support ;
 - 1,6 % des emplois d'infirmier,
- avec un statut d'employé pour 94,8 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 45 % et en CDD pour 55 %.

Les emplois tenus par les seniors de 55 ans et plus sont pour :

- 69,3 % des emplois de médecin ;
 - 1,3 % des emplois d'infirmier ;
 - 13,8 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;
 - 1 % des emplois de préventeur ;
 - 14,6 % des emplois de la fonction support,
- avec un statut de cadre pour 75 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 95 % et en CDD pour 5 %.

La ventilation des effectifs par tranche d'âge au-dessus de 55 ans (cf. chapitre 3 du diagnostic) met en évidence que les plus de 65 ans (1,88 % des effectifs des SSTI) sont constitués, pour 86,8 %, de personnel médecin.

C'est la pénurie actuelle de médecins du travail qui les incite à travailler après 65 ans, voire à reprendre une activité dans le cadre de contrat « cumul emploi-retraite ».

4. Analyse des départs à la retraite en 2011 (cf. chapitres 3.1 et 3.2 du diagnostic)

Cette analyse permet de constater qu'en 2011, pour un âge légal en vigueur de 60 ans, l'âge médian pour les départs à la retraite est très globalement et par défaut le suivant :

Chez les femmes :

- médecin : 60 ans + 18 mois ;
- autre personnel : 60 ans + 6 mois.

Chez les hommes :

- médecin : 60 ans + 36 mois ;
- autre personnel : 60 ans + 24 mois.

En 2011, selon l'échantillon des SSTI qui a répondu à l'enquête, 3,2 % des hommes sont partis à la retraite (dont 76,4 % de médecins) et 2 % des

femmes sont parties à la retraite (dont 53,9 % de médecins).

Il est très difficile de faire des prévisions de départs à la retraite pour les prochaines années, compte tenu des modifications de la réglementation dans ce domaine et du comportement, constaté en 2011, du personnel des SSTI par rapport l'âge légal de départ à la retraite. Il est, notamment, important pour les SSTI, compte tenu de la pénurie actuelle, d'inciter les médecins à rester en activité le plus longtemps possible.

5. Evaluation de la mise en œuvre de l'accord du 24 septembre 2009 en faveur des salariés âgés (cf. chapitre 4 du diagnostic)

Seules ont été prises en compte les réponses apportées par les SSTI aux questionnaires pour 2010-2011 et 2012 sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors (application de l'accord de branche du 24 septembre 2009) : des objectifs chiffrés avaient été fixés dans cet accord pour les domaines 3, 5 et 6 (ils sont rappelés dans la dernière colonne du tableau de synthèse).

L'objectif global fixé à 30 % par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors a été atteint : au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus.

6. Emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap

La branche a réalisé, en 2010, avec la participation de l'Agefiph, une étude sur l'emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap.

Chaque année, le questionnaire relatif au rapport de branche permet, notamment, de suivre le pourcentage de salariés, employés par les SSTI, qui sont en situation de handicap.

Cette évolution a été la suivante depuis 2009 :

(En pourcentage.)

	2009	2010	2011
Salariés en situation de handicap (en équivalent temps plein) dans les SSTI	3,5	3,9	4,4

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention

Source officielle Légifrance

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 27 février 2014 afin de déterminer le classement des collaborateurs médecins dans la grille de classification telle qu'issue de [l'accord du 20 juin 2013](#) portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Les partenaires sociaux décident que l'emploi de collaborateur médecin tel que décrit dans la fiche correspondante annexée au présent avenant relève de la classe 20.

Ils décident d'associer à cette classe 20 une rémunération minimale annuelle de 59 861 € (valeur 2013) à compter de l'embauche dans le SSTI.

Cette rémunération minimale annuelle évolue ensuite en fonction des événements suivants :

- la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SSTI et l'université ;
- le terme de la formation théorique.

Après le premier événement, la rémunération minimale annuelle garantie est majorée de 5 %. Après le second événement, la rémunération minimale annuelle garantie fixée à l'alinéa précédent, majorée à nouveau de 5 %, n'évolue plus jusqu'à l'obtention de la qualification en médecine du travail. Entre ces deux événements, le pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale annuelle s'applique dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que cette classe 20 ne peut être consacrée qu'aux collaborateurs médecins. En effet, par dérogation à l'article 20 de la convention collective précitée, aucun autre emploi ne peut être associé, par assimilation, à cette classe, en raison, notamment, du caractère spécifique de la position des collaborateurs médecins et de leur statut limité dans le temps.

Au regard de ce qui précède, les partenaires sociaux modifient comme suit [l'annexe I](#) à la convention collective nationale.

Filière	Emploi	Classe
Support	Agent de propreté	1
	Employé administratif	3
	Agent d'entretien	3
	Aide-comptable	5
	Secrétaire administratif	5
	Hôte d'accueil/ standardiste	5
	Conducteur centre mobile	5
	Agent des services généraux	6
Prévention	ASST/ secrétaire médical	6
	ASST/ assistant de l'équipe pluridisciplinaire	7
Support	Coordonnateur de centre	8
	Assistant de direction	9
Prévention	Formateur en santé au travail	9
	ASST/ assistant en santé au travail	9
	Documentaliste	9
Support	Technicien informatique	9
	Chargé des services généraux	9
	Gestionnaire ressources humaines	10
Prévention	Technicien hygiène, sécurité	10
Support	Comptable	10
Prévention	Infirmier en santé au travail	12
	Assistant de service social	12
Support	Chargé de communication	12
	Responsable de service	14
	Responsable technique	14
Prévention	Ergonome	16
	Psychologue du travail	16

	Toxicologue	16
	Epidémiologiste	16
	Ingénieur hygiène, sécurité/ chimiste	16
Support	Adjoint au directeur, directeur de département	19
Prévention	Collaborateur médecin	20
	Médecin du travail	21

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie (valeur 2013) (*)
1	19 341
2	19 728
3	20 122
4	20 525
5	20 935
6	21 563
7	22 210
8	22 919
9	23 744
10	24 599
11	25 484
12	26 402
13	27 352
14	28 337
15	29 357
16	30 414
17	31 509
18	32 643
19	33 818
20	59 861
21	67 800
(*) Ces montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.	

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

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		28 337	30 414	33 818	59 861 62 854	67 800
2	5	29 754	31 935	35 509	65 997	71 190
5	10	31 171	33 456	37 200		74 580
10	15	32 588	34 976	38 891		77 970
15	18	33 438	35 889	39 906		80 004

21	21	34 288	36 801	40 920		82 038
(*) Ces montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.						

ART.

Mission générale

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

Activités

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

Formation et expérience

Doctorat en médecine.

Expérience telle que prévue par les dispositions réglementaires.

Avenant : Avenant n° 2 du 25 septembre 2014 à l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention (2ème phase)

Source officielle Légifrance

ART.

Conformément à l'article 5 de [l'accord de méthode du 26 septembre 2013](#) organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (2e phase), les partenaires sociaux observent que le délai initialement fixé par l'avenant n° 1 à l'accord de méthode, en date du 16 avril 2014, ne pourra être respecté compte tenu du retard de la parution des textes d'application de plusieurs grandes lois, en particulier celles portant sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (avec une partie relative au financement des organisations syndicales et patronales), la prévoyance et les frais de santé.

Ils fixent donc un nouveau séquençage de la négociation permettant la couverture des thèmes visés à l'article 2 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013.

Ainsi, un premier accord à caractère général concernera l'ensemble des articles de la convention collective nationale, à l'exclusion de ceux déjà inclus dans l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale et de ceux concernés par les sujets cités ci-dessous :

- la formation professionnelle, y compris les dispositions concernant le financement des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs ;
- la durée du travail ;
- les frais de santé ;
- la prévoyance ;
- la retraite supplémentaire ;
- les travailleurs handicapés ;
- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par le chapitre III du titre II de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les partenaires sociaux décident donc de modifier comme suit l'article 4 (le présent texte se substituant complètement à l'article 4 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013) et l'article 5.

« Article 4 Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux décident de négocier ce premier accord à caractère général.

Par ailleurs, dès la fin de la négociation du premier accord à caractère général, les partenaires sociaux décident de traiter par priorité les deux sujets suivants :

- la liste des formations éligibles au compte personnel de formation figurant dans la partie relative à la formation professionnelle ;
- les dispositions concernant le droit syndical, qui ne nécessitent pas d'attendre la publication du décret en Conseil d'Etat visé par le chapitre III de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Ces deux négociations commenceront au plus tôt au cours de la session plénière des 26 et 27 novembre 2014, et au plus tard, au cours de la session plénière des 17 et 18 décembre 2014, pour se terminer en février 2015.

Il est ici précisé que la négociation portant sur la liste des formations éligibles au compte personnel de formation fera l'objet d'une convocation spéciale de la CPNEFP, conformément à l'accord du 11 mars 1993.

Il sera ensuite traité des autres sujets visés plus haut, à raison d'un sujet par séance plénière fixée par les partenaires sociaux pour l'année 2015.

Enfin, les partenaires sociaux considèrent qu'il ne leur est pas possible de se fixer un délai pour la fin des négociations. L'accord à caractère général susmentionné sera soumis à signature dès l'aboutissement de la négociation. Les accords particuliers et distincts seront quant à eux soumis à signature au fur et à mesure des négociations.

Article 5 Dispositions finales

Par modification de l'article 5 de l'accord de méthode du 26 septembre 2013, il est prévu que cet accord de méthode dans les dispositions non modifiées par le présent avenant trouvera son application jusqu'à la fin des négociations. »

Avenant : Accord du 7 décembre 2016 portant révision des articles 5 et 6 de la convention collective nationale du 20 juillet 1976

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le cadre d'une demande de révision formulée par la CFDT par courrier du 4 novembre 2016 et conformément à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI) décident de réviser les articles 5 et 6 de la convention collective nationale précitée. Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :
Ils décident de modifier l'article 5 comme suit :

« Article 5

Principe général de non-discrimination

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales. Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.
La violation de ce principe est sanctionnée pénalement. »
Ils décident de créer un article 5.1, comme suit.

« Article 5.1

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.
L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. »
Ils décident de créer un article 5.2, comme suit :

« Nouvel article 5.2

Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, quel que soit l'effectif du service de santé au travail interentreprises. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.
Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.
Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de santé au travail interentreprises.
Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales. »
Ils décident de créer un article 5.3, comme suit :

« Nouvel article 5.3

Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »
Ils décident de créer un article 5.4, comme suit :

« Nouvel article 5.4

Local syndical

Dans les services de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.
Ce local est distinct de celui qui est mis à la disposition des représentants élus. »
Ils décident de modifier l'article 6, comme suit :

« Article 6

Absence pour raisons syndicales

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.
L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromet pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.
Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels. »
Ils décident de créer un article 6.1, comme suit :

« Article 6.1

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

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

Les partenaires sociaux décident de créer une annexe II à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, comme suit :

« Annexe II à la CCN

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

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

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

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

Article 1er

Commission paritaire nationale de branche

1.1. Composition

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

Elle est constituée comme suit :

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

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

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

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

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

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

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

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

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

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

1.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

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

1.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

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

Organisation des réunions

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

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

La convocation est accompagnée :

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

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées à l'art. 3.2 ci-dessous) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion

plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

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

Article 2

Groupes de travail paritaires

2.1. Objet des groupes de travail

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

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

2.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

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

2.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

Article 3

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

3.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

3.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux articles 1.1 et 1.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

3.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

– frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 kilomètres, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable du CISME ;

– frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF ;

– frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF.

La demande de remboursement devra être adressée au CISME dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par le CISME devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Article 4

Participation aux congrès et assemblées statutaires

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

4.1. Maintien de salaire

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels. Le remboursement des salaires est effectué par le CISME aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire nationale de branche.

4.2. Pièces justificatives à fournir au CISME

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire nationale de branche par une organisation syndicale représentative.

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

La convocation écrite précisant les lieux et dates est adressée au CISME au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

4.3. Obligation d'information des SSTI concernés

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

Article 5

Fonds de financement du dialogue social

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

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

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

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

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

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

Dispositions finales de l'accord

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2017.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

Révision [\(1\)](#)

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

Dépôt et extension [\(2\)](#)

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-1, D. 2231-2](#) du code du travail.

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

(1) Le 5° des dispositions finales de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 15 février 2018-art. 1)

(2) Le 7° des dispositions finales de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Avenant : Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective (2ème phase)

Source officielle Légifrance

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 poursuivre l'actualisation de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

À cette fin, conformément à l'[accord de méthode du 22 novembre 2016](#) conclu entre les partenaires sociaux, la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une révision partielle s'organisant comme suit :

- ce premier accord à caractère général ;
- des accords particuliers et distincts.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier le préambule comme suit :

« Préambule

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

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer. »

Ils décident de modifier l'article 1er comme suit :

« Article 1er
Champ d'application

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

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

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

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

L'article 2 est modifié comme suit :

« Article 2
Personnels visés

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

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3
Durée de la convention

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

Les partenaires sociaux décident de créer un nouvel article 4.1, comme suit :

« Article 4.1
Dénonciation

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

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 comme suit :

« Article 7
Délégués du personnel

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

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

Toutefois, dans les services de santé au travail interentreprises occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués du personnel est porté à deux titulaires et à deux suppléants. Dans les autres cas, le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués du personnel ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur du service de santé au travail interentreprises dans la partie des installations réservées aux salariés et accessibles à l'ensemble desdits salariés. Un exemplaire des communications des délégués du personnel est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications des délégués du personnel s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations des délégués du personnel au moyen des outils numériques disponibles dans les services de santé au travail interentreprises.

Dans les services de santé au travail interentreprises occupant moins de 50 salariés, des accords peuvent intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés. »

L'article 8 est modifié comme suit :

« Article 8
Comité d'entreprise

La constitution du comité d'entreprise, sa composition et son fonctionnement, doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires. Sans préjudice desdites dispositions, les communications des élus du comité d'entreprise s'effectuent via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

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

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9
Formation professionnelle continue

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 10, comme suit :

« Article 10
Secret professionnel

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

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

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté, notamment dans les locaux qu'ils mettent à disposition du personnel, en veillant à l'isolement acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique). »

L'article 11.3 est modifié comme suit :

« Article 11.3
Collaborateur médecin

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 12 comme suit :

« Article 12
Période d'essai
Durée

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

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

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

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

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

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

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

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat(s) à durée

déterminée ou d'un ou plusieurs contrat(s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Rupture

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 14 comme suit :

« Article 14

Durée du travail (1)

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

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

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

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 15 comme suit :

« Article 15

Congés payés

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 16 comme suit :

« Article 16

Congés exceptionnels pour événements familiaux

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

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

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

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 17 comme suit :

« Article 17

Congé pour soigner un enfant malade

Enfant âgé de moins de 12 ans

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

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

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

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

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

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

Les partenaires sociaux décident de créer l'article 17.1 comme suit :

« Article 17.1

Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans

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

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

Un accord d'entreprise peut prévoir d'organiser le financement, notamment par un ou des dons de jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels du service de santé au travail interentreprises.

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 18 comme suit :

« Article 18

Congé de maternité

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

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

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 19 comme suit :

« Article 19

Régime de prévoyance. – Incapacité de travail

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

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

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

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 24 comme suit :

« Article 24

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à 1 mois, si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service de santé au travail interentreprises pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, en accord avec le service de santé au travail interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service de santé au travail interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service de santé au travail interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 25 comme suit :

« Article 25

Indemnité de licenciement du personnel non cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le SSTI :

– jusqu'à 9 années : 1/5 de mois d'appointements par année de présence ;

– au-delà de 9 années : 1/3 de mois d'appointements par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57e anniversaire.

Le 57e anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au [1er alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#).

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 1/3 s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 26 comme suit :

« Article 26

Allocation de fin de carrière

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié qui part à la retraite (dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite) bénéficie d'une allocation de fin de carrière, dès lors qu'il compte – lors de son départ à la retraite – 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI.

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

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI ;
- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI ;
- et 1/10 supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20e année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les salariés mis à la retraite comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires. »

Les partenaires sociaux décident de modifier les articles 27 et 28 comme suit :

« Article 27

Commission paritaire nationale d'interprétation (2)

Est créée, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la délégation d'employeurs des services de santé au travail interentreprises, une commission paritaire nationale d'interprétation, qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée comme suit :

- d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées – dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à la commission paritaire nationale de branche ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation peut avoir lieu à l'occasion des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

Article 28

Commission paritaire nationale de conciliation

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. »

Les partenaires sociaux décident de supprimer l'article 29 (car son contenu est repris dans les articles 27, 28 et dans l'annexe II de la CCN).

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 30 comme suit (qui devient l'art. 29) :

« Article 29

Formalités de dépôt

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

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 31 comme suit (qui devient l'art. 30) :

« Article 30
Date d'application

La présente convention collective, créée le 20 juillet 1976, a été révisée, notamment par les deux accords collectifs suivants :

- [accord du 20 juin 2013](#) portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 1er janvier 2014) ;
- accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).

Les partenaires sociaux décident de modifier l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, comme suit :

« Article 2
Période d'essai du personnel cadre

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

« Article 5
Indemnité de licenciement du personnel cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le cadre licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le service de santé au travail interentreprises :

- pour la tranche inférieure ou égale à 5 ans de présence : 1 mois d'appointements ;
- pour la tranche strictement supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2/5 de mois d'appointements par année de présence ;
- pour la tranche strictement supérieure à 10 ans : 3/5 de mois d'appointements par année de présence.

Le montant de l'indemnité ainsi calculé ne peut dépasser la valeur de 12 mois d'appointements (hors majoration du fait de l'âge du salarié, ci-dessous mentionnée).

Le taux de 3/5 de mois est majoré de 50 % lorsque le licenciement intervient après le 57e anniversaire de l'intéressé. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité calculée ci-avant.

Le 57e anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1er alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 3/5 s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

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

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

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 17 janvier 2017.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

Révision ⁽¹⁾

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

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

(1) L'article relatif à la révision au sein des dispositions finales est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les dispositions finales relatives à la révision et qui renvoient aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 23 janvier 2019 - art. 1)

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.

Avenant : Accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

Source officielle Légifrance

Les défis à relever

Le secteur dans lequel évoluent les services de santé au travail interentreprises (SSTI) ⁽¹⁾ est confronté aux principaux défis et enjeux suivants :

- la pyramide des âges (notamment le vieillissement de la population des médecins du travail et les difficultés d'en recruter des nouveaux) ;
- la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des entreprises adhérentes aux services de santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des SSTI ;
- le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les SSTI ;
- les impacts des évolutions des outils numériques sur les métiers ;
- la transformation des systèmes d'information, notamment pour intégrer leur interopérabilité pour un meilleur suivi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du [titre Ier de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers ;
- la suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications ;
- un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO ;
- la suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation ;
- l'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou de promotion par alternance dit « Pro-A » et de compte personnel de formation de transition ;
- la mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition pro, les OPCO ;
- la désintermédiation de l'accès à l'offre de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- la transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs et appellent à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des professionnels des SSTI au service des adhérents et de leurs salariés.

La politique du secteur des SSTI

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de l'évolution professionnelle des professionnels des SSTI, et donc de l'amélioration du déploiement de la protection de la santé des salariés au travail, dont la prévention.

La politique de développement des compétences est complétée par :

- les orientations emploi-développement des compétences définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) appuyée par les travaux de l'observatoire de l'OPCO Santé ;
- les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur des services de santé au travail interentreprises prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences accrues de développement d'une politique de prévention en santé au travail ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur ;
- la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des entreprises, pour favoriser le suivi « Santé-travail » et le maintien dans l'emploi.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles. Ils s'appuient notamment sur les travaux et les études de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des SSTI.

L'OPCO santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

Les orientations générales de la politique de formation

Les partenaires sociaux décident de réviser l'accord collectif du 11 octobre 2017 portant sur la formation professionnelle, notamment suite à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui est venue changer profondément les paysages de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle a modifié, en outre, la gouvernance du système. Cette loi s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels, afin de l'accompagner efficacement dans sa carrière professionnelle.

Au niveau de la branche, une 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, les partenaires sociaux 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 une durée de 3 ans de cet accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail interentreprises 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 l'e-learning, les MOOC ...)
 - en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un contrat d'apprentissage ;
 - en 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 ;
 - 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 développement des compétences ;
 - et 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 des emplois et des parcours professionnels (GEPP), 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 GEPP 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 ([code de la santé publique, art. L. 4021-1 et suivants](#)) ;
- 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 groupes 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.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interentreprises (SSTI) visés par l'[article 1er](#) de la convention collective nationale, 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.

(1) Abréviation utilisée par la suite.

La GEPP (qui comprend la GPEC) constitue une démarche de gestion anticipée des ressources humaines.

Elle vise à anticiper les besoins en compétences et en effectifs, en fonction des évolutions des métiers et de la stratégie du SSTI.

Elle vise à déterminer les mesures les plus adaptées à la satisfaction de ces besoins, notamment en matière de formation, de mobilité professionnelle et de recrutement, planifiées dans le temps. Elle vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux rappellent que la GEPP permet, par ailleurs :

- d'accompagner les salariés dans les changements liés à l'évolution des emplois et dans l'organisation du travail, à travers le plan de développement des compétences, les abondements au compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences ;
- d'accompagner les salariés dans le développement de leur qualification, dans leur déroulement de carrière, leur parcours professionnel, leur mobilité, et en améliorer le suivi.

Un plan de GEPP 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 notamment :

- les grandes orientations de la formation professionnelle dans le SSTI ;
- les compétences et qualifications à acquérir ;
- les catégories de salariés et d'emplois prioritaires ;
- les moyens et les actions à mettre en œuvre à court et à moyen termes, pour faire face à ces évolutions ;
- les objectifs en matière de recrutement ;
- les objectifs en matière d'accueil d'alternants, leurs modalités d'accueil, ainsi que les moyens mis en œuvre à la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- les moyens mis en œuvre à la formation, l'insertion dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés, ainsi qu'à la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, pour l'ensemble de ces finalités, le plan de GEPP détermine :

- les objectifs de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et les moyens mis en œuvre ;
- les objectifs en matière de mixité des emplois et les moyens mis en œuvre.

Il est précisé que la démarche de GPEC/GEPP 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.

Une démarche volontariste

L'obligation légale d'engager une négociation sur la GEPP 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 telle démarche.

Le SSTI effectue différentes démarches qui relèvent de la GEPP. 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 GEPP. 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/GEPP, dans le sens de l'adaptation des compétences aux évolutions des emplois, l'entretien professionnel dont bénéficie tout salarié, et le bilan qui doit être fait tous les 6 ans.

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

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) ;
- les salariés les moins qualifiés.

ART.
4

L'employeur propose des actions de formation qui participent au développement des compétences dans les conditions énoncées à l'article 5 du présent accord.

ART.
13

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 12.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2021.

ART.
14

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
15

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'[article L. 2222-6 du code du travail](#), par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ART.
16

Les partenaires sociaux rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
17

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.
18

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de cet accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des services de santé au travail interentreprises, est fait par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

ART.
19

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

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

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation, en matière de formation, de veiller au maintien des capacités à occuper un emploi de l'ensemble de ses salariés, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, ainsi que, le cas échéant, d'adapter les postes de travail en fonction de la situation des salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions d'accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il participe au développement des compétences, y compris numérique, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, en proposant des actions de formation, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à cette fin sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Action de formation et régime applicable aux heures de formation

Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et, le cas échéant, une certification ou une qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Formation obligatoire

Constitue une formation obligatoire au sens du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par le SSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

Autres formations que celles obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires peuvent se faire pendant ou hors temps de travail dans les conditions suivantes :

- pendant le temps de travail : dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires telles que précisées ci-avant, constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par le SSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés ;
- hors temps de travail : certaines actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail effectif, dans les conditions légales et réglementaires.

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI, sauf si une périodicité différente a été définie dans le cadre d'un accord d'entreprise, conformément aux dispositions légales. Le salarié est informé de ce droit dès l'embauche.

Cet entretien est l'occasion d'examiner avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé dans les cas prévus par le code du travail (notamment, après un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, sabbatique, etc.).

Au cours de l'entretien professionnel, sont notamment abordés les points suivants :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- 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 ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, dont une copie est accessible.

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de 3 mois. Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est une opportunité dont le salarié peut bénéficier, sans qu'il ne puisse lui être imposé. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans le SSTI.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, il s'agit de vérifier que le salarié a bénéficié de tous les 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, le compte personnel du salarié (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un dispositif visant à financer de la formation, reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel.

Il est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Afin de bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/> qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF par la Caisse de dépôts et consignations. Le salarié est informé des modalités d'activation de son compte au cours de son entretien professionnel (cf. article 6 du présent accord).

À l'occasion de son inscription sur la plate-forme dédiée au CPF, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences, et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire liquide ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou du volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015. Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Formations éligibles

Le salarié peut consulter les formations éligibles au CPF en se connectant à mon compteactivite. gouv. fr, onglet « listes de certifications éligibles ». Il s'agit :

- des actions de formations sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;
 - les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant, notamment, la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation d'accompagnement et de conseils dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Alimentation du CPF

À titre informatif, les partenaires sociaux reproduisent ci-dessous les dispositions du code du travail portant sur l'alimentation du CPF.

• « Article R. 6323-1

I. Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

II. Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant mentionné au I, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

III. Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs mentionnée à l'[article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale](#) afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes

personnels de formation.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités selon lesquelles la caisse procède à ce calcul et à cette alimentation lorsqu'elle ne reçoit pas ces données et lorsque les données qu'elle reçoit sont incomplètes ou erronées.

• Article R. 6323-3-1

I. Le compte personnel de formation du salarié mentionné à l'article [L. 6323-11-1](#) qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

II. Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié déclare remplir les conditions prévues à cet article par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article [L. 6323-8](#). Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son conseiller en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

III. Le salarié qui ne remplit plus les conditions prévues à l'article L. 6323-11-1 le déclare par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Il cesse de bénéficier des dispositions du même article à compter de l'année civile suivante.

IV. Une information spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la majoration des droits en résultant, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette information est également délivrée par le conseiller en évolution professionnelle, dans des conditions définies par le cahier des charges mentionné au quatrième alinéa de l'article [L. 6111-6](#).

V. En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au compte personnel de formation font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux dispositions de l'article [L. 6323-11](#), sans préjudice des sanctions prévues aux articles [313-3](#) et [441-6](#) du code pénal. »

Les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé mentionnées à l'article [L. 6323-9](#) précisent que les droits, exprimés en euros, obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, ne peuvent être utilisés. Lorsque le titulaire d'un compte a tout de même utilisé de tels droits, il rembourse les sommes correspondantes à la Caisse des dépôts et consignations ou, le cas échéant, à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article [L. 6323-17-6](#), au terme d'une procédure contradictoire et selon des modalités que les conditions générales d'utilisation précisent.

Abondement du CPF

Conformément au code du travail, les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte au sens des dispositions légales.

Par ailleurs, le CPF peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur ;
- un opérateur de compétences (OPCO) ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général, pris dans leur mission de gestion du compte professionnel de prévention, à la demande du salarié ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- ...

Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Conformément à l'[article L. 6323-17 du code du travail](#), lorsqu'elles sont financées dans le cadre du CPF et suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'[article L. 3221-3 du code du travail](#), constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

CPF de transition professionnelle (CPF-TP)

Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP) permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF, en vue de financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales et réglementaires.

Diagnostic individuel

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'[article L. 6111-3 du code du travail](#). L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement, en dehors de leur temps de travail, d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap emploi ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

L'accompagnement de la personne, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, est réalisé sur le temps libre.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut-être mobilisé sur le temps de travail.

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

ART. 8

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle peut être mise en œuvre :

- avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- avec le CPF ;
- à titre personnel et en dehors de tout dispositif.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet, qui ne peut excéder 24 heures, conformément aux dispositions légales.

L'employeur accorde cette autorisation d'absence, sauf raison impérieuse de nature à perturber le fonctionnement du service.

ART. 9

L'alternance réunit, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés principalement par des organismes publics ou privés de formation, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut prendre la forme d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou de la « Pro-A » (reconversion ou promotion par alternance, conformément aux [articles L. 6324-1 et suivants du code du travail](#)).

Objectif

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, conformément à l'[article L. 6313-6 du code du travail](#).

Il associe une formation en SSTI, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposée font suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduisent à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée à l'[article L. 221-2, alinéa 1, du code du sport](#).

Pour l'apprenti reconnu comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Maître d'apprentissage

Pour chaque apprenti, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés du SSTI. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés.

Le maître d'apprentissage a, notamment, pour missions :

- d'accueillir, aider, informer et guider l'apprenti ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans le SSTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge de travail de l'intéressé sera adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien professionnel.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de 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 cette mission est exercée.

L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel d'activité, conformément à l'[article L. 5151-9 du code du travail](#).

Prise en charge par l'OPCO santé des contrats d'apprentissage

Le financement des CFA est assuré par l'OPCO santé dans les conditions prévues à l'[article R. 6332-25 du code du travail](#).

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont préconisés par la CPNEFP. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les partenaires sociaux ont déterminé les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés par les apprentis dans les SSTI. Ces coûts-contrats sont, notamment, consultables sur le site internet de France compétences.

Objectif

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont celles qui permettent d'acquérir des qualifications, notamment enregistrées dans le RNCP, ou reconnues dans la classification de la convention collective nationale des SSTI, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).

Bénéficiaires

Conformément à l'[article L. 6325-1 du code du travail](#), les contrats de professionnalisation sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

- les travailleurs handicapés ;
- les secrétaires médicaux ;
- le personnel administratif ;
- les infirmiers.

Durée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 36 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'il dispose d'un service de formation, par le SSTI lui-même.

Afin de prendre en compte la spécificité du secteur, les partenaires sociaux décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est-à-dire non visés ci-dessus, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Mise en œuvre

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi, en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat, en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'[article L. 1242-3 du code du travail](#) ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit : ⁽¹⁾

	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

(1) Tableau étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont conclu un [accord le 20 novembre 2019](#) définissant une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dispositif « Pro-A ») ;

**ART.
10**

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. Il en est de même des stagiaires dans le cadre d'une formation diplômante, certifiante ou qualifiante.

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le 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 ces missions.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SSTI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation ou du contrat ou de la période d'apprentissage. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

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

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur doit avoir reçu une formation spécifique adaptée.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de 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.

À ce titre, le tutorat exercé dans le cadre de l'alternance conduit à la mise en place d'une rémunération, en lien notamment avec les financements versés aux employeurs par l'OPCO Santé, dont le montant et la durée sont décidés au sein de chaque service.

Le tuteur et le stagiaire travaillent de préférence sur le même lieu de travail. [\(1\)](#)

(1) Les mots « Le tuteur et le stagiaire travaillent de préférence sur le même lieu de travail. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent à l'alinéa 1er de l'article L. 6223-5 du code du travail.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

**ART.
11**

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.

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 2026.

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

SECTION 20

Avenant : Avenant du 20 octobre 2022 à l'avenant n° 2 du 17 février 2022 relatif à la modification de l'annexe I

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux mentionnent que l'[avenant n° 2 du 17 février 2022](#) consistant à aligner le montant de la RMAG de la classe 1 sur celui de la classe 2 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.

SECTION 21

Avenant : Avenant du 20 octobre 2022 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART.

L'avenant conclu le 17 février 2022 portant sur l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1er janvier 2022 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.

Avenant : Avenant n° 2 du 20 octobre 2022 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 décident, par le présent avenant, de modifier l'article 9.2 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, et en particulier les dispositions portant sur la durée.

Ils décident ainsi d'ajouter un paragraphe à cet article 9.2, au point « Durée », visant à allonger la durée des contrats de professionnalisation.

ART.
2

« Article 9.2
Le contrat de professionnalisation
[...]
Durée
[...]

Afin de prendre en compte la spécificité du secteur, les partenaires sociaux décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est-à-dire non visés ci-dessus, les dispositions de droit commun s'appliquent. »

ART.
3

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services 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 indéterminée. Il est applicable à compter du 20 octobre 2022.

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.

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.

Avenant : Accord du 23 novembre 2022 relatif à la révision de la convention collective nationale et de son annexe II

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les partenaires sociaux entendent réviser les articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6, 7 et 8 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, portant respectivement sur le droit syndical, les communications syndicales, le local syndical, les absences pour raisons syndicales, les délégués du personnel et le comité d'entreprise, compte tenu, notamment de l'obsolescence de ces articles au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Pour rappel, l'[ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#) relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales instaurent la fusion des institutions représentatives du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et la mise en place d'une instance unique désignée « comité social économique » (CSE). Les partenaires sociaux précisent que le CSE possède des attributions variant selon les effectifs de l'entreprise dont les seuils sont définis par le code du travail, et ajoutent que le comité social et économique doit être instauré dans les services depuis le 1er janvier 2020.

En tout état de cause, les dispositions conventionnelles précitées nécessitent d'être adaptées au regard du cadre législatif et réglementaire.

Les partenaires sociaux souhaitent par ailleurs ajouter un article 5.1.2 sur les délégués syndicaux et modifier l'article 8 qui devient un article relatif au suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Enfin, ils souhaitent modifier l'article 6 de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, relatif à la participation aux congrès et assemblées statutaires. La volonté ici est d'augmenter le nombre de jours dont bénéficient les représentants de salariés désignés dans les conditions fixées par l'article 3.1 de l'annexe II à la convention collective précitée, pour participer à des congrès, assemblées statutaires, en y ajoutant la participation à des réunions confédérales.

Ils souhaitent également modifier l'article 5.3 de cette annexe, portant sur le remboursement des frais. En particulier, concernant le remboursement des frais d'hébergement, la volonté est de prendre en compte la fluctuation des prix des chambres d'hôtels à Paris selon les événements programmés dans la capitale.

À la suite de l'article 5.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux décident d'ajouter un article 5.1.2 rédigé comme suit :

« Article 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

*(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)*

Les partenaires sociaux décident de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5.1 comme suit :

« Article 5.1
Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de 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. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.2 comme suit :

« Article 5.2
Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications 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. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 comme suit :

« Article 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. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.4 comme suit :

« Article 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. »

Les partenaires sociaux décident d'ajouter le paragraphe suivant à la fin de l'article 6, comme suit :

Article 6
Absence pour raisons syndicales

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 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. »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 comme suit :

« Article 7
Comité social et économique

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. »

Les partenaires sociaux décident en outre que l'article 8.1 (« Les délégués de la commission médico-technique ») devient l'article 15.1 (changement de numérotation). Et l'article 8 est modifié comme suit :

« Article 8
Le suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux

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 prévue 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) L'alinéa 3 de l'article 8 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2141-5 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 de l'annexe II comme suit :

« Article 5.3
Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes (1) :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;*
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;*
- frais de repas : remboursement dans la limite de 130 % du tarif Urssaf.*

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CPPNI dans 10 jours suivant les réunions, congrès, assemblées statutaires ou réunions confédérales.

Le remboursement devra être effectué dans les 10 jours calendaires suivant la demande.

Concernant le remboursement des frais d'hébergement, P ... souhaite prendre en compte la fluctuation des prix des chambres d'hôtels à Paris, qui peuvent varier en fonction, principalement, des événements dans la capitale.

P ... adaptera ainsi le montant des remboursements et étudiera les cas particuliers.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SPSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SPSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail dans un délai compatible avec les contraintes de transport (sauf pour les réunions se tenant le lundi matin). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est annulée par P., les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par P. dans les conditions précitées. (2) »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 6 de l'annexe II comme suit (étant précisé que les articles 6.1, 6.2 et 6.3 portant respectivement sur le maintien de salaire, les pièces justificatives à fournir à P... et l'obligation d'information des services, sont inchangés).

Article 6
Participation aux congrès, assemblées statutaires et réunions confédérales

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès, assemblées statutaires ou réunions confédérales sont accordées, dans la limite de 10 jours par an, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 susmentionné. »

(1) Le 1er alinéa de l'article 5.3 de l'annexe II est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

(2) Par conséquent, le 8e alinéa de l'article 5.3 de l'annexe II est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

En dehors des spécificités susmentionnées aux articles 5.1.2 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, le présent accord 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.

Les parties rappellent que les présentes dispositions s'inscrivent dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter de sa date de signature.

ART.
8

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

*(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)*

ART.
9

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'[article L. 2222-6 du code du travail](#), par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)*

ART.
10

Le présent accord établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

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

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)

Avenant : Avenant n° 2 du 28 mars 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 de l'accord portant révision de l'annexe II de la convention collective nationale, relatif au remboursement des frais des représentants des organisations syndicales à la CPPNI, tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de cet accord.

ART. 1er

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le remboursement des frais de repas dans la limite de 140 % du tarif Urssaf, à compter du 1er avril 2024.

Ils modifient donc l'article 5.3 comme suit :

« Article 5.3 Remboursement des frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 140 % du tarif Urssaf.

[...] »

ART. 2

Le présent avenant s'applique aux représentants des organisations syndicales à la CPPNI tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et ne comporte donc pas de stipulation spécifique pour les services de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1er avril 2024.

ART. 4

Cet accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions légales et réglementaires.

ART. 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 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](#).

Avenant : Avenant n° 4 du 17 octobre 2024 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 SPSTI au titre de la formation professionnelle, celui-ci arrivant à son terme.

Ils précisent que dans le cadre de la négociation plus générale à venir de l'accord précité, ils s'engagent à négocier la contribution des SPSTI au titre de la formation professionnelle, pour une durée pluriannuelle.

ART. 2

Les partenaires sociaux décident ainsi de modifier l'article 12 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 2025 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 2025, à compter du 1er janvier 2025.

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 prévention et de santé au travail interentreprises.

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) Article 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 21 mars 2025 - art. 1)

Avenant : Accord du 18 décembre 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), y compris ceux employant moins de 50 salariés.

ART.

2.1

Afin d'amplifier la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, le présent accord prévoit que les SPSTI doivent mettre en place une action de sensibilisation dédiée pour tous les nouveaux entrants et, tous les 2 ans pour l'ensemble des salariés. En cas de violences sexistes et sexuelles avérées dans le service, la sensibilisation doit être programmée dans les plus brefs délais. Les dates-clés telles que le 25 janvier (journée nationale contre le sexisme), le 8 mars (journée internationale des luttes des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) pourraient constituer le cadre de cette ou de ces action(s) de sensibilisation.

Ces actions de sensibilisation mises en place par les SPSTI pourront être animées par des organismes externes spécialisés sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ou par des collaborateurs à l'interne. Les temps tenus par des collaborateurs des services prendront la forme de temps de sensibilisation et d'échanges internes animés par des salariés expressément formés et spécialisés sur le sujet. Ces temps de sensibilisation d'une durée variable pouvant aller d'une heure à une journée dédiée, se tiendront auprès du plus grand nombre de collaborateurs possibles afin d'en accentuer la portée.

La branche demande également aux SPSTI de mettre en place des actions de sensibilisation spécifiques, dédiées aux encadrants, ainsi que des campagnes de sensibilisation et de prévention par la diffusion de supports (affiches, expositions, flyers, livrets, baromètres des violences, etc.) lors de journées dédiées mentionnées ci-dessus et au niveau de points de rencontre (accueil, salle de pause, panneaux d'affichage, etc.).

En complément, le présent accord souhaite amener les SPSTI à prolonger et amplifier la démarche entreprise avec le renouvellement, tous les deux ans, d'actions de formation plus conséquentes, en lien avec les collaborateurs occupant le rôle de référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

L'accord prévoit en outre la nécessité pour les SPSTI d'avoir un référent, désigné par le CSE quand il existe.

Dans la mesure du possible, il est désigné au sein des CSE, un binôme de référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes », de préférence mixte, et dont les missions sont pensées en articulation avec la fonction RH du SPSTI elle-même identifiée comme personne ressource. Cette mesure a vocation à renforcer la capacité de réaction des référents et à laisser le choix de l'interlocuteur ou interlocutrice aux salariés qui souhaiteraient signaler une situation.

L'accord rappelle qu'il est crucial d'anticiper et de prévoir les moyens de protection et d'accompagnement des salariés confrontés aux violences sexistes et sexuelles au travail et de sécuriser le protocole de recueil et de traitement des signalements. Les SPSTI autorisent les victimes de VSST à s'absenter sur leur temps de travail pour effectuer les démarches médico-administratives en lien avec leur situation. Ces temps d'absence sont rémunérés comme du temps de travail.

L'accord rappelle aussi que le SPSTI informe le salarié victime que les VSST peuvent faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

Afin d'accompagner les services dans cette démarche, Présanse mettra à disposition des SPSTI un outil de type « fiche d'information » qui sera à compléter directement par les SPSTI avec les coordonnées des associations et organismes pouvant accompagner les salariés, ce qui concrétisera le rôle d'orientation des victimes par les services.

ART.
2.2

La prise en compte par l'employeur des maladies chroniques dont les salariés peuvent être atteints permet de renforcer la performance collective grâce à une anticipation des impacts de la santé sur l'organisation du travail et de prévenir l'absentéisme, le turn-over ou la désinsertion professionnelle.

L'accord demande donc aux SPSTI de se saisir du sujet et à réfléchir à la promotion de conditions de travail adaptées aux besoins des salariés atteints de maladies chroniques ainsi qu'à des mesures d'accompagnements des salariés concernés.

Parmi les pathologies gynécologiques chroniques, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'endométriose, du fait de sa prévalence dans la population et du manque de visibilité dont cette maladie chronique pâtit encore aujourd'hui.

L'endométriose touche environ une femme sur dix en âge de procréer en France ⁽¹⁾ et le contexte professionnel est particulièrement concerné puisque près de 65 % des personnes atteintes déclarent que l'endométriose a un impact négatif sur leur activité professionnelle ⁽²⁾.

Prendre en compte cette pathologie dans le cadre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est essentiel. En effet, la maladie, majoritairement féminine, peut entraîner des obstacles à la progression de carrière, à l'égalité d'accès aux responsabilités, ou à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Également, Présanse s'engage à transmettre à l'ensemble des SPSTI des outils d'information et de sensibilisation dans le courant du premier trimestre 2026 du présent accord, parmi lesquels notamment :

- le guide du ministère de la santé : « Vivre avec une maladie chronique : parcours de santé des malades chroniques » ;
- le guide ANACT : « Endométriose et travail : comprendre et agir » ;
- le guide de l'association EndoFrance : « Comprendre une endométriose ».

Indicateurs de suivi sur le chapitre 2 « La sécurité et la santé au travail »

- Nombre de SPSTI ayant programmé une action au cours des 2 dernières années de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Nombre de SPSTI ayant communiqué des outils/soutiens auprès des salariés sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Nombre de SPSTI ayant désigné un référent ou un binôme « harcèlement sexuel et agissements sexistes » ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu une formation initiale ou renouvellement des référents au cours des deux dernières années ;
- Nombre de SPSTI ayant mis en place des mesures d'accompagnement sur une ou plusieurs maladies chroniques.

(1) EndoFrance – « Endométriose, vie affective et sexuelle » – décembre 2021.

(2) Enquête EndoVie – IPSOS – Gédéon Richter – EndoFrance – janvier 2020.

ART.

Afin de garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein des services de prévention et de santé au travail, la branche affirme sa volonté de promouvoir une politique d'embauche et de gestion des parcours professionnels fondée sur des critères exclusivement liés aux compétences, aux qualifications et à l'expérience. Elle s'engage à favoriser la mixité dans l'ensemble des métiers, y compris ceux historiquement marqués par une surreprésentation d'un sexe, et à prévenir toute forme de discrimination à l'entrée comme au cours de la carrière. Cette démarche vise à offrir à chaque salarié des perspectives professionnelles équitables et à renforcer l'attractivité des métiers de la branche auprès de tous les talents.

ART.
3.1

Dans le cadre du présent domaine, les partenaires sociaux réaffirment l'obligation légale pour les SPSTI de garantir des pratiques de recrutement exemptes de toute discrimination, notamment fondée sur le sexe ou la situation familiale. Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre et ne comporter aucune mention susceptible d'orienter les candidatures en fonction du genre. L'utilisation systématique de la mention « F/H » constitue à cet égard un élément essentiel pour assurer la neutralité des annonces et favoriser un accès équitable de toutes et tous aux postes proposés. Au-delà du respect des dispositions légales, les partenaires sociaux entendent promouvoir une culture de recrutement fondée exclusivement sur les compétences et les qualifications, contribuant ainsi à renforcer la mixité et l'égalité dès l'entrée dans la carrière.

Dans cette perspective, Présanse proposera dans le courant du premier trimestre 2026, en complément de la mention « F/H », un paragraphe type valorisant les principes d'égalité, de mixité professionnelle et la fourchette de rémunération. Chaque SPSTI devra l'intégrer à ses trames d'offres d'emploi afin d'affirmer son engagement en faveur d'un recrutement non discriminatoire.

Souhaitant aller plus loin que les obligations légales, l'accord étend également à l'ensemble des SPSTI, sans prise en compte de leur effectif, l'exigence de formation des personnes en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche.

Cette formation devra être suivie par les acteurs concernés et renouvelée tous les cinq ans.

Présanse mettra en outre à disposition des SPSTI, dans le courant du premier trimestre 2026, un modèle de paragraphe à joindre aux convocations à l'entretien de recrutement. Ce texte rappellera aux candidats les principes de non-discrimination applicables au sein de l'organisation, ainsi que leurs droits et les coordonnées des instances de recours internes et externes.

ART.
3.2

La branche réaffirme auprès des SPSTI que l'appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli, sans particularisme ni impact entre les femmes et les hommes, d'un temps partiel, de la maternité ou d'un congé pour raisons familiales. Les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité.

ART.
3.3

La branche rappelle que selon les dispositions légales en vigueur (articles [L. 6315-1, alinéa 2](#) et [L. 1225-57](#) du code du travail), chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur.

Cet entretien a pour objectif d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification, d'emploi et d'accès à la formation. Il peut également permettre d'identifier, le cas échéant, les besoins d'accompagnement ou d'adaptation du poste afin de sécuriser la reprise d'activité.

Le SPSTI informera le salarié par tout moyen approprié, de la tenue de cet entretien, qui doit être organisé dans un délai raisonnable suivant la reprise du poste.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel peut être réalisé avant la fin de ce congé, afin de préparer au mieux son retour.

Aucune mesure défavorable ou discriminante ne peut résulter du retour de congé ou du contenu de l'entretien professionnel, conformément aux principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Indicateurs de suivi du chapitre 3 « L'embauche et les parcours professionnels »

- Nombre de SPSTI ayant intégré un paragraphe rappelant les principes de non-discrimination dans les convocations aux entretiens de recrutement ;
- Nombre de SPSTI ayant formé au moins une personne en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche ;
- Nombre de SPSTI proposant systématiquement aux salariés un entretien de parcours professionnel de retour.

ART.

Une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est un facteur d'amélioration de la qualité de vie et des conditions au travail, pour tous les salariés. Elle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles.

La branche des SPSTI considère que l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés est un enjeu majeur. À ce titre, la branche s'engage à rendre compatible le travail avec les situations personnelles des salariés (parentalité, proche aidance...), afin qu'elles ne soient pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

ART.
1.1

Les SPSTI doivent engager des négociations au niveau local visant à développer des modalités d'organisation du travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces aménagements, tels que la souplesse des horaires, le recours au télétravail lorsque les missions le permettent, ou encore la prise en compte des contraintes familiales, constituent des leviers essentiels pour garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En facilitant l'articulation des temps de vie, ils contribuent à prévenir les inégalités liées aux charges familiales, qui pèsent encore majoritairement sur les femmes, et favorisent ainsi des parcours professionnels plus équilibrés et durables pour l'ensemble des salariés du secteur.

Plusieurs leviers ont été identifiés par les partenaires sociaux, de manière non exhaustive, parmi lesquels :

- le télétravail ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'analyse de la charge de travail pour garantir une correspondance de celle-ci au prorata du temps travaillé ;
- l'aménagement du temps de travail sur la semaine ou le mois via des dispositifs flexibles tant pour les salariés à temps complet qu'à temps partiel (par exemple semaine de 4 jours ou 4,5 jours sur un temps plein, annualisation du temps de travail) ;
- la mise en place d'autorisations d'absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour les salariés parents, les salariés en situation de monoparentalité, les salariés proche-aidants, etc.

Ces actions constituent une liste non exhaustive de mesures pouvant être mobilisées par les SPSTI dans le cadre de leurs négociations sur l'égalité professionnelle. La mise en place de ces actions par les SPSTI s'inscrit dans le cadre du domaine « articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale » au sens de l'[article R. 2242-2 du code du travail](#).

ART.
1.1.1

Conclu le 25 janvier 2022, un accord-cadre de branche portant sur la mise en œuvre réussie du télétravail dans les SPSTI visait à répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, tout en permettant de maintenir le bon fonctionnement des SPSTI.

Il est rappelé que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des demandes de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Pour rappel également, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent à tous les salariés, indifféremment de leur recours au télétravail ou pas. Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que celui qui exécute son travail dans les locaux du service. Ainsi, par exemple, la durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail. Aussi, les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail, à l'acquisition de titres-restaurant, par exemple, s'appliquent, que le salarié soit en télétravail ou non, ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Il est également rappelé que l'employeur doit porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap afin de ne pas créer de situation d'isolement du collectif de travail, d'autant plus lors du recours au télétravail.

Par ailleurs, conformément à l'[article L. 1222-9 du code du travail](#), le télétravail doit pouvoir être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le télétravail peut aussi être utilisé pour les femmes enceintes, les personnes atteintes de pathologies chroniques et autres parcours médicaux.

Afin de formaliser et sécuriser le recours au télétravail, les partenaires sociaux demandent aux SPSTI :

- de formaliser, par un accord d'entreprise ou par une charte interne, les modalités de recours au télétravail ;
- de préciser les règles applicables concernant les horaires, le suivi de l'activité et la communication avec l'équipe ;
- de veiller à ce que l'ensemble des salariés, quel que soit leur poste ou situation, bénéficie de ces mesures de manière équitable.

À la demande de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), Présanse recensera et diffusera les bonnes pratiques issues des SPSTI afin de soutenir l'ensemble des SPSTI dans la mise en œuvre des dispositifs favorisant l'articulation entre télétravail et vie personnelle.

ART.
1.1.2

Le droit à la déconnexion, inscrit dans le code du travail depuis 2016 ([art. L. 2242-17](#)), vise à garantir le respect des temps de repos et de la vie personnelle des salariés face à l'hyper-connexion numérique. Il constitue également un levier important de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sans encadrement clair du temps de travail numérique, cela peut renforcer les inégalités de charge mentale, de fatigue et, in fine, d'opportunités de carrière.

Afin de sécuriser la situation des salariés face à ce phénomène d'hyper-connexion, les SPSTI doivent mettre en œuvre le droit à la déconnexion, notamment par la mise en place de règles explicites sur le sujet, par une sensibilisation des managers et un accompagnement des pratiques collectives (charte, accord spécifique sur le sujet, notes de services, etc.).

Ces actions contribueront directement à la réduction des inégalités de conditions d'exercice du travail et permettront de garantir une meilleure conciliation des temps de vie pour toutes et tous.

ART.
1.1.3

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les articles 16 et 17 de la convention collective nationale des SPSTI prévoient déjà certaines mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour aller plus loin que les dispositions prévues par la convention collective nationale, les SPSTI sont encouragés à proposer des aménagements d'horaires adaptés aux contraintes familiales liées à la rentrée scolaire prenant la forme d'autorisations d'absence.

À cette fin :

- les salariés peuvent formuler une demande auprès du service RH, selon une procédure interne définie par le service ;
- un délai raisonnable devra être prévu pour l'instruction de la demande ;
- la communication sur ce dispositif devra être claire et accessible à l'ensemble des salariés, afin d'assurer une bonne information et une équité de traitement ;
- le maintien de la rémunération est à décider à l'échelle de chaque SPSTI (maintien de la rémunération ou rattrapage des heures d'absence sur une période prévue).

Également, les SPSTI peuvent prévoir que la durée du congé parental d'éducation, telle que fixée par les dispositions légales et réglementaires, soit intégralement prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (ex. primes, progression dans l'échelle de rémunération).

Enfin, conformément à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#), dans le cadre de la négociation, les SPSTI proposent des mesures permettant l'aménagement des horaires des salariés proches aidants, afin de faciliter l'articulation entre obligations professionnelles et responsabilités d'aide auprès d'un proche dépendant, en situation de handicap, en maladie chronique, ou en parcours médical (exemple : PMA ou autres).

ART.
1.1.4

La prise en compte de la parentalité au travail a une incidence directe sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les responsabilités liées à la parentalité, qu'il s'agisse de la naissance d'un enfant, de la gestion du congé parental ou de l'organisation des temps scolaires et périscolaires, pèsent encore majoritairement sur les femmes.

En adaptant les conditions de travail et en harmonisant les pratiques, les SPSTI contribuent à réduire les inégalités de parcours professionnel et à garantir que la parentalité n'entrave pas le développement de carrière pour aucune des collaboratrices ou collaborateurs.

Afin de s'inscrire dans cette dynamique, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le bénéfice des dispositions de la convention collective nationale concernant le congé de maternité et de paternité.

En effet, la convention collective nationale des SPSTI prévoit à l'article 18 : « Les salariées comptant un 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. »

Désormais, le présent accord prévoit que les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption et de paternité bénéficient d'un maintien intégral de leur rémunération sans condition d'ancienneté. Ainsi, les SPSTI verseront une indemnité complémentaire aux indemnités journalières déjà perçues par les salariés sans prise en compte de l'ancienneté.

Le SPSTI mettra en place une politique d'information et de communication sur cette nouvelle disposition, à destination de ses salariés.

Afin d'accompagner les SPSTI dans le déploiement de cette action forte, Présanse transmettra et tiendra à disposition des services un kit composé d'une note explicative, d'un livret sur les bonnes pratiques « employeur » à destination des directions des SPSTI, et d'un « guide de la parentalité » pour une diffusion auprès des équipes salariées.

Ces outils contiendront notamment des informations sur les sujets suivants :

- le cadre légal et réglementaire des dispositifs en lien avec la parentalité ;
- les dispositifs existants pour la garde et l'accueil des enfants ;
- les dispositifs d'épargne-temps ;
- les modalités de don de jours.

Cette ressource sera à amender au sein de chaque SPSTI avec les mesures existantes à leur échelle (accords collectifs négociés, pratiques et usages, dispositions diverses, etc.).

Indicateurs de suivi sur le chapitre 1er « Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale »

- Taux de SPSTI ayant formalisé un accord collectif ou une charte interne de télétravail (en cohérence avec l'accord-cadre de branche) ;
- Taux de SPSTI ayant négocié ou mis en place un accord interne/charte/note de service sur le droit à la déconnexion ;
- Nombre de SPSTI ayant pris en compte la durée totale du congé parental d'éducation dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu des possibilités d'aménagement des horaires des salariés en situation de proche aidance ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu des possibilités d'aménagement des horaires pour la rentrée scolaire.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) réaffirment leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, principe à valeur constitutionnelle rappelé dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un facteur essentiel de cohésion sociale, de qualité de vie au travail et de performance collective, les partenaires sociaux souhaitent inscrire le présent accord dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, ils rappellent les fondements juridiques applicables, notamment :

- la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale, telle que définie à l'[article L. 3221-4 du code du travail](#) ;
- la définition de la rémunération figurant à l'[article L. 3221-3 du même code](#) ;
- les principes de non-discrimination tels que définis à l'[article L. 1132-1 du même code](#) et dans la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Le présent accord de branche a pour objet de définir les orientations permettant d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

Les partenaires sociaux souhaitent que chaque service de prévention et de santé au travail développe son propre engagement et sa politique interne en la matière, dans le respect du cadre fixé par le présent accord.

Conformément aux dispositions légales, dans les SPSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, l'obligation de négociation quadriennale au niveau de la branche n'exonère pas les SPSTI de leur responsabilité d'engager la négociation d'un accord égalité professionnelle ou de mettre en place un plan d'action unilatéral.

Par ailleurs, toutes les structures d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier chaque année, au plus tard le 1er mars, leur index de l'égalité professionnelle ([art. L. 1142-8 du code du travail](#)).

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces dispositions et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à l'égalité professionnelle, des outils méthodologiques et documents types (par exemple : trame d'accord, base de données thématique, accord de méthode, fiches pratiques) seront proposés dans le courant du premier trimestre 2026.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que, parmi les neuf thèmes de négociation obligatoire en entreprise prévus à l'[article R. 2242-2 du code du travail](#), quatre axes ont été retenus au niveau de la branche :

1. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
2. La sécurité et la santé au travail ;
3. L'embauche et les parcours professionnels ;
4. La rémunération effective.

Pour rappel, le domaine de la rémunération effective est un domaine obligatoire au sein des accords égalité professionnelle et plans d'action unilatéraux, cette obligation s'applique également aux entreprises conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail.

ART.**4.1**

La rémunération constitue un levier essentiel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux rappellent que le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale implique non seulement l'absence de discrimination directe, mais également la prévention de tout écart injustifié pouvant résulter de pratiques ou de mécanismes internes.

Conformément aux dispositions légales applicables ([art. L. 2312-18 du code du travail](#)), les SPSTI d'au moins 50 salariés élaborent chaque année un rapport de situation comparée portant sur l'emploi, la formation et la rémunération des femmes et des hommes. Ce rapport, intégré à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), constitue un outil d'analyse indispensable pour identifier d'éventuels écarts au sein des SPSTI.

Afin d'accompagner les SPSTI dans cette démarche annuelle de collecte, de mise à jour et d'analyse des données chiffrées et sexuées, et dans un souci d'harmonisation des pratiques, Présanse s'engage à mettre à disposition une trame commune de BDESE destinée à l'ensemble des services.

Cette démarche vise à favoriser la complétude et la comparabilité des tableaux de suivi utilisés par les SPSTI. Les données ainsi collectées permettront d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre du présent accord et de disposer, au niveau national, d'indicateurs propres à chaque SPSTI remontés au niveau national en matière d'égalité professionnelle, comprenant notamment les notes obtenues par les services à l'ensemble des indicateurs de l'index égalité professionnelle.

Il est rappelé conformément à l'[article L. 2312-36 du code du travail](#) que cette base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Pour aller plus loin, les partenaires sociaux encouragent les SPSTI à réaliser un examen régulier des rémunérations par classification professionnelle et pour les postes de travail comparables, afin de vérifier que les éventuelles différences observées reposent sur des critères objectifs, pertinents et transparents.

Lorsque des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes apparaissent et ne peuvent être explicitement justifiés, les SPSTI s'engagent à définir et mettre en œuvre, dans les plus brefs délais, des mesures correctives appropriées. Celles-ci peuvent notamment prendre la forme d'ajustements salariaux, de révisions des critères d'évaluation ou de mesures organisationnelles visant à assurer une plus grande équité.

À travers ces orientations, l'accord de branche vise à renforcer la capacité des SPSTI à prévenir et corriger les écarts de rémunération, tout en sécurisant leurs pratiques et en favorisant un cadre commun de référence pour l'ensemble de la branche.

Indicateurs de suivi sur le chapitre 4 « La rémunération effective »

- Nombre de SPSTI utilisant la trame de BDESE mise à disposition par la branche ;
- Nombre de SPSTI ayant calculé et publié leur index égalité professionnelle ;
- Répartition des SPSTI par tranche de notes obtenues à l'index (inférieure à 75/100 ; 75-84/100 ; 85-100/100) ;
- Nombre de SPSTI n'ayant pas obtenu la totalité des points à l'indicateur relatif aux augmentations au retour de congé maternité (15/15).

ART.**5.1**

Un bilan annuel des modalités de mise en œuvre des dispositions du présent accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SPSTI, est présenté, à la demande des partenaires sociaux, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Afin de favoriser l'appropriation et la mise en œuvre du présent accord par l'ensemble des SPSTI, les partenaires sociaux s'engagent à organiser, via Présanse, une communication annuelle autour des actions et avancées constatées. Cette communication pourra prendre différentes formes (exemples : newsletter thématique, fiche de synthèse...).

Ces actions visent à :

- sensibiliser les directions, les représentants du personnel et les salariés ;
- valoriser les pratiques innovantes ;
- et diffuser les outils permettant d'accompagner les SPSTI dans l'application du présent accord.

ART.**5.2**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé qu'il fera l'objet de l'ouverture d'une nouvelle négociation dans 4 ans, et qu'il pourra être révisé dans l'intervalle.

ART.**5.3**

Le présent accord entre en vigueur le 1er février 2026.

ART.**5.4**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique à tous les SPSTI et ne justifie donc pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.
5.5

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises et de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

ART.
5.6

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
5.7

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 les [articles L. 2231-6](#) et [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#).

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

Avenant salaires : Accord du 1 février 2005 relatif aux salaires des employés et des cadres

Source officielle Légifrance

ART.

en application de l'article 21 de la convention, de l'article 3 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et de l'accord de salaires annexé à l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail effectif du 24 janvier 2002, il a été convenu ce qui suit :

1. La valeur de référence du point servant de base de calcul, pour 2005, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient, prévus à l'article 22, est 7,602 , valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2004.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 7,754 à compter du 1er janvier 2005 (soit + 2,00 % par rapport à 2004).

Elle sert de base de calcul, pour 2005, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient, prévus à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion, pour 2006, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis du personnel cadre sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2005, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum professionnel garanti, prévu à l'article 21, est porté à 15 604,50 , hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2005, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle des coefficients 155, 160 et 165, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22 est portée, pour l'année 2005, à :

- 16 000 au coefficient 155 ;

- 16 400 au coefficient 160 ;

- 16 800 au coefficient 165.

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2005, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2005, une rémunération globale annuelle au moins égale aux garanties ci-dessus et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2005, pour qu'elle ne soit pas, selon le cas, inférieure à l'un ou l'autre de ces montants.

7. Les parties signataires du présent accord de salaires décident par ailleurs que, pour 2006, la négociation sera conduite de telle sorte que, en cas d'accord, l'évolution des rémunérations minimales conventionnelles des employés et cadres autres que médecins du travail et celle des médecins du travail soit la même en pourcentage.

Fait à Paris, le 1er février 2005.

ANNEXE : Employés

Appointements minima garantis (en euros) par coefficient à compter du 1er janvier 2005 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (En application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976)

(En euros)

COEFFICIENT MONTANT

135	(1)
140	(1)
150	(1)
155	(1)
160	1 240,64
165	1 279,41
170	1 318,18
175	1 356,95
180	1 395,72
185	1 434,49
190	1 473,26
195	1 512,03
205	1 589,57
225	1 744,65
245	1 899,73

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois).

Cadres (autres que médecins du travail)

Appointements minima garantis (en euros) par position et niveau à compter du 1er janvier 2005 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

(En application des dispositions de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976)

JANVIER 2005 (en €)

Position I

A : 1 965,05

B :

- Niveau I : 2 106,77
- Niveau II : 2 190,38
- Niveau III : 2 274,17
- Niveau IV : 2 358,30

Position II

A :

- Niveau I : 2 273,48
- Niveau II : 2 358,30
- Niveau III : 2 442,60
- Niveau IV : 2 741,83

B :

- Niveau I : 2 442,60
- Niveau II : 2 527,96
- Niveau III : 2 638,81
- Niveau IV : 2 751,55

C :

- Niveau I : 2 610,70
- Niveau II : 2 698,13
- Niveau III : 2 807,42
- Niveau IV : 2 919,65

Position III

A : 3 089,13

B : 3 369,10

C : 3 649,26

Avenant salaires : Accord du 20 janvier 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2008, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévus à l'article 22, est de 8, 2516 €, valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2008.

2. Après négociation, compte tenu des décisions prises :

— premièrement, d'élargir l'éventail des coefficients applicables aux différents emplois repères prévus par l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois, pour, dans le cadre de l'intégration des métiers issus de la pluridisciplinarité, ajouter à la grille des classifications la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;

— deuxièmement, en application de la clause dite de revoyure, prévue à l'article 9 de l'accord de salaires du 21 décembre 2007, aux termes de laquelle « une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2008 se tiendra au début du mois de juillet 2008 », d'accorder une compensation au titre de 2008, applicable à l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles, se décomposant, d'une part, en une indemnité forfaitaire exceptionnelle de 120 € bruts, d'autre part, en une augmentation de la valeur du point de 0, 65 %, l'une et l'autre prenant effet au 1er janvier 2009 ;

— troisièmement, de fixer l'augmentation de la valeur du point à 1, 5 % pour 2009 :

— la « garantie annuelle 2008 » comprenant les éléments permanents de la rémunération et, pour ceux des salariés auxquels elle est applicable, la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, est majorée de 120 € bruts, payables une fois, au 1er janvier 2009, quelle que soit la catégorie à laquelle appartiennent les salariés ;

— la valeur de référence du point applicable à compter du 1er janvier 2009 s'établit à 8, 4298 € ($8, 2516 \text{ €} \times 1, 0065 \times 1, 015$), selon les règles en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008, ce qui signifie que, selon les termes de l'accord du 20 janvier 2009, la nouvelle valeur conventionnelle du point est de 5, 4114 € (1) > ;

— conformément aux termes de l'accord du 20 janvier 2009, l'application de la nouvelle classification ne peut entraîner une diminution des rémunérations minimales calculées sur la base des dispositions conventionnelles antérieures.

En application et / ou dans le prolongement de ces décisions :

1. Le salaire minimum professionnel garanti, fixé à 17 302, 09 € en 2008 par l'accord de salaires du 21 décembre 2007, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151, 67 heures de travail effectif par mois, constituait de facto la « garantie annuelle » applicable en 2008 aux coefficients 135 et 140.

Cette « garantie annuelle 2008 », qui comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'établit donc désormais, compte tenu de la compensation prévue par le présent accord, à 17 302, 09 € + 120, 00 €, soit 17 422, 09 €.

2. La « garantie annuelle 2008 » des coefficients 150 à 165, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élevait à 17 535, 72 € au coefficient 150, à 17 635, 87 € au coefficient 155, à 17 791, 10 € au coefficient 160 et à 17 996, 40 € au coefficient 165. Compte tenu de l'accord signé, elle s'établit donc désormais, respectivement, à :

— 17 535, 72 + 120, 00, soit 17 655, 72 € au coefficient 150 ;

— 17 635, 87 + 120, 00, soit 17 755, 87 € au coefficient 155 ;

— 17 791, 10 + 120, 00, soit 17 911, 10 € au coefficient 160 ;

— 17 996, 40 + 120, 00, soit 18 116, 40 € au coefficient 165.

3. Pour tous les autres salariés, employés et cadres, la « garantie annuelle 2008 » correspond à la rémunération minimale conventionnelle due au titre de l'année 2008 majorée de 120, 00 €.

Il appartient aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer qu'au titre de l'année 2008, chacun des salariés concernés a bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, une rémunération globale annuelle au moins égale à la « garantie annuelle 2008 » correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2008, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

4. La nouvelle valeur conventionnelle du point de 5, 4114 € sert de base de calcul, pour 2009, aux appointements minima mensuels garantis des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres (autres que médecins du travail) correspondant à chaque coefficient, prévus à l'article 21, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion, pour 2010, aux négociations prévues à l'article 21.

5. Le salaire minimum professionnel garanti annuellement, prévu à l'article 21, est majoré de 2, 16 % ($100 \times 1, 0065 \times 1, 015 = 102, 16$), ce qui le porte à 17 675, 82 € en 2009, hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1er janvier 2009, pour une année entière de présence ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151, 67 heures de travail effectif par mois.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8, 50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

6. Entre le 1er janvier 2009 et la date de mise en oeuvre de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois relevant de la convention collective du personnel des services interentreprises de santé au travail du 20 juillet 1976, propre à chaque service, les rémunérations minimales conventionnelles des personnels autres que les médecins du travail sont celles fixées, pour l'année 2008, par l'accord de salaires du 27 décembre 2007, majorées de 2, 16 %, la valeur du point servant de base de calcul s'établissant à $8, 2516 \text{ €} \times 1, 0065 \times 1, 015$, soit 8, 4298 €, comme précisé au point 2, 3e alinéa, du présent accord.

On trouvera en annexe du présent accord les tableaux correspondants.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1, ayant servi de base de calcul, pour 2008, à l'échelle des rémunérations minimales applicable aux médecins du travail est de 3 905, 85 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2008.

Compte tenu, d'une part, de l'augmentation de 0, 65 % décidée, pour 2008, au titre de la clause de revoyure, d'autre part, de l'augmentation de 1, 5 % décidée pour 2009, l'une et l'autre prenant effet au 1er janvier 2009, la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établit à :

$$3\,905,85 \times 1,0065 \times 1,015 = 3\,990,21 \text{ € au 1er janvier 2009}$$

à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2009, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2010, dans l'hypothèse où, contrairement à la volonté commune des partenaires sociaux de la branche, on ne parviendrait pas, avant la fin de l'année 2009, à la conclusion d'un accord permettant d'intégrer les emplois de médecins du travail à la nouvelle grille des classifications.

8. Il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche, signataires ou non du présent accord de salaires du 20 janvier 2009, pris en application de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois, sont déterminés à poursuivre leurs négociations avec la volonté d'aboutir à un accord global couvrant l'ensemble des personnels des services interentreprises de santé au travail avant la fin du mois de mars 2009.

9. Une réunion destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2009 se tiendra au début du mois de septembre 2009.

ANNEXE

Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2009 pour une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie annuelle
255	1 379, 91	17 966, 43
260	1 406, 96	18 318, 62
265	1 434, 02	18 670, 94
270	1 461, 08	19 023, 26
275	1 488, 14	19 375, 58
280	1 515, 19	19 727, 77
285	1 542, 25	20 080, 10
290	1 569, 31	20 432, 42
300	1 623, 42	21 136, 93
305	1 650, 48	21 489, 25
310	1 677, 53	21 841, 44

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie annuelle
320	1 731, 65	22 546, 08
325	1 758, 71	22 898, 40
330	1 785, 76	23 250, 60
340	1 839, 88	23 955, 24
350	1 893, 99	24 659, 75
360	1 948, 10	25 364, 26
375	2 029, 28	26 421, 23
380	2 056, 33	26 773, 42
385	2 083, 39	27 025, 74

Cadres (autres que médecins du travail)

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009
410	2 218, 67
435	2 353, 96
455	2 462, 19
490	2 651, 59
525	2 840, 99
620	3 355, 07
675	3 652, 70
735	3 977, 38

Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2009 pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine

Médecins du travail

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de [l'accord du 1er décembre 1986](#), s'établissant à 3 990, 21 € au 1er janvier 2009, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	COEFFICIENT	JANVIER 2009
Catégorie 1 :		
Pendant les 6 premiers mois	0, 9	3 591, 19
Après 6 mois de présence dans le service	1, 0	3 990, 21
Catégorie 2 :		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1, 2	4 788, 25
Après 5 ans de présence dans le service	1, 3	5 187, 27
Après 10 ans de présence dans le service	1, 4	5 586, 29
Après 15 ans de présence dans le service	1, 55	6 184, 83

Appointements minima garantis
mensuellement et annuellement par coefficient

Grille applicable du 1er janvier 2009 à la date de mise en oeuvre de l'accord du 20 janvier 2009 relatif à la révision des classifications des emplois relevant de la [convention collective du personnel des services interentreprises de santé au travail du 20 juillet 1976](#), propre à chaque service, pour une durée de travail effectif de 151, 67 heures par mois.

Base de calcul : valeur du point de 8, 4298 €.

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	JANVIER 2009	ANNÉE 2009 garantie annuelle
135	(1)	17 675, 82
140	(1)	17 675, 82
150	(1)	17 914, 49
155	(1)	18 016, 80
160	1 348, 77	18 175, 39
165	1 390, 92	18 385, 12
170	1 433, 07	18 658, 57
175	1 475, 22	19 207, 36
180	1 517, 36	19 756, 03
185	1 559, 51	20 304, 82
190	1 601, 66	20 853, 61
195	1 643, 81	21 402, 41
205	1 728, 11	22 499, 99
225	1 896, 71	24 695, 16
245	2 065, 30	26 890, 21

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du SMIC applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151, 67 heures par mois).

Cadres (autres que médecine du travail)

(En euros.)

	NIVEAU	MONTANT
Position I		
A		2 136, 45
B	I	2 290, 53
	II	2 381, 43
	III	2 472, 53
	IV	2 564, 00
Position II		
A	I	2 471, 77
	II	2 564, 00
	III	2 655, 64
	IV	2 980, 98
B	I	2 655, 64
	II	2 748, 45
	III	2 868, 97
	IV	2 991, 55
C	I	2 838, 40
	II	2 933, 46
	III	3 052, 29
	IV	3 174, 30
Position III		
A		3 358, 56
B		3 662, 96
C		3 967, 55

Avenant 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 17 février 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Source officielle Légifrance

ART.

1. La valeur du point ayant servi de base pour le calcul des appointements minima mensuels garantis de 2011, pour chaque coefficient prévu à l'[article 22](#), était 8,6844 € (valeur du point en vigueur depuis le 1er janvier 2011).

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,8755 € à partir du 1er janvier 2012 (soit + 2,2 % au titre de l'année 2012).

Elle sert de base de calcul pour 2012 aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion pour 2013, aux négociations prévues à l'[article 21](#).

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1er janvier 2012, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum professionnel garanti, prévu à l'article 21, est porté à 19 035,20 € (soit + 2,2 % par rapport à 2011), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'[article 23](#), et ce à compter du 1er janvier 2012, pour une année entière de présence, ou, à défaut, pro rata temporis, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum professionnel garanti constituera de facto la garantie annuelle applicable en 2012 au coefficient 135.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2012 des coefficients 140 à 180, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3e alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

– 19 183,70 € au coefficient 140 ;

– 19 457,33 € au coefficient 150 ;

– 19 567,72 € au coefficient 155 ;

– 19 702,35 € au coefficient 160 ;

– 19 864,85 € au coefficient 165 ;

– 20 067,08 € au coefficient 170 ;

– 20 327,54 € au coefficient 175 ;

– 20 848,88 € au coefficient 180.

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer, au 31 décembre 2012, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2012, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2012 correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2012, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2011, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, était 4 110,71 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1er janvier 2011.

Elle est majorée de 2,2 % à compter du 1er janvier 2012.

En conséquence, la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'[article 2 de l'accord du 1er décembre 1986](#), s'établit à $4\,110,71 \times 1,022 = 4\,201,15$ €, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1er janvier 2012, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2013.

Médecins du travail

Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1er janvier 2012 pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1er décembre 1986, s'établissant à 4 201,15 € au 1er janvier 2012, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	Coefficient	Montant
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 781,04
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 201,15
Catégorie 2		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	5 041,38
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 461,50
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 881,61
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 511,78

Employés

Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2012 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : valeur du point de 8,8755 €.

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (coefficient x valeur du point)	Salaire annuel (salaire mensuel x 12 x 1,085)	Garantie annuelle
135	1 198,19 (1)	15 600,43	19 035,80
140	1 242,57 (1)	16 178,26	19 183,70
150	1 331,33 (1)	17 333,92	19 457,33
155	1 375,70 (1)	17 911,61	19 567,72
160	1 420,08	18 489,44	19 702,35
165	1 464,46	19 067,27	19 864,85
170	1 508,84	19 645,10	20 067,08
175	1 553,21	20 222,79	20 327,54
180	1 597,59	20 800,62	20 848,88
185	1 641,97	21 378,45	21 378,45
190	1 686,35	21 956,28	21 956,28
195	1 730,72	22 533,97	22 533,97
205	1 819,48	23 689,63	23 689,63
225	1 996,99	26 000,81	26 000,81
245	2 174,50	28 311,99	28 311,99
(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du Smic applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois). Pour ces coefficients, la rémunération doit être au moins égale au niveau du Smic.			

Cadres

(autres que médecins du travail)

Appointements minima garantis mensuellement par coefficient à compter du 1er janvier 2012 pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois

Base de calcul : rémunérations minimales 2011 majorées de 2,2 %.

(En euros.)

Position	Niveau	Montant
I A		2 249,40
I B	I	2 411,61
	II	2 507,32
	III	2 603,23
	IV	2 699,54
II A	I	2 602,44
	II	2 699,54
	III	2 796,02
	IV	3 138,56
II B	I	2 796,02
	II	2 893,74
	III	3 020,63
	IV	3 149,70
II C	I	2 988,44
	II	3 088,52
	III	3 213,65
	IV	3 342,10
III A		3 536,10
III B		3 856,60
III C		4 177,28

Avenant salaires : Avenant du 13 février 2013 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2013

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 modifiés comme suit au 1er janvier 2013 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,39 €/ km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0,415 €/ km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0,425 €/ km ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,24 €/ km ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3) : 0,30 €/ km.

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 14,75 € à compter du 1er janvier 2013.

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](#).

Avenant salaires : Avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1er janvier 2014

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 modifiés comme suit au 1er janvier 2014 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,40 €/ km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 6 ou 7 CV fiscaux et plus : 0,425 €/ km ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,25 €/ km ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 cm3 à moins de 125 cm3) : 0,31 €/ km.

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 15,20 € à compter du 1er janvier 2014.

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.

Avenant salaires : Avenant du 16 avril 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART.

L'[accord du 26 février 2014](#) portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties est applicable aux rémunérations minimales annuelles garanties des collaborateurs médecins telles que prévues par l'avenant n° 1 du 27 février 2014 modifiant l'annexe I de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2014, les rémunérations minimales annuelles garanties de la classe 20 sont modifiées comme suit.

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles des collaborateurs médecins (1) (Classe 20)

(En euros.)

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 20
Entrée Dans le SSTI		60 460
		63 483
2	5	66 657
5	10	
10	15	
15	18	
21	21	

Conformément à l'accord du 26 février 2014 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties et au présent avenant, les rémunérations minimales annuelles garanties applicables au 1er janvier 2014 s'établissent comme suit :

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie
1	19 534
2	19 925
3	20 323
4	20 730
5	21 144
6	21 779
7	22 432
8	23 148
9	23 981
10	24 845
11	25 739
12	26 666
13	27 625
14	28 620
15	29 651
16	30 718
17	31 824
18	32 969
19	34 156
20	60 460
21	68 478

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1er janvier 2014

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		28 620	30 718	34 156	60 460 63 483	68 478

2	5	30 051	32 254	35 864	66 657	71 902
5	10	31 482	33 790	37 572		75 326
10	15	32 913	35 326	39 279		78 750
15	18	33 772	36 247	40 304		80 804
21	21	34 630	37 169	41 329		82 858

(1) Pour rappel, aux termes de l'[avenant n° 1 du 27 février 2014](#) modifiant l'annexe I à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises :

« Cette rémunération minimale annuelle évolue ensuite en fonction des événements suivants :

– la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SSTI et l'université ;

– le terme de la formation théorique. »

Avenant salaires : Avenant du 20 février 2019 relatif à l'indemnisation des frais de déplacements et de repas au 1er janvier 2019

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 2019 :

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)	vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm3)	Vélo
0,42 €/ km	0,45 €/ 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 16,40 € à compter du 1er janvier 2019, 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.

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

Avenant salaires : Accord du 27 février 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2020

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.

ART. 2

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 1,4 %, par rapport à celles indiquées dans l'[accord du 20 février 2019](#) portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1er janvier 2020.

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

(En euros.)

Classe	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2020
1	20 652
2	21 066
3	21 486
4	21 917
5	22 354
6	23 026
7	23 716
8	24 473
9	25 354
10	26 267
11	27 212
12	28 192
13	29 206
14	30 258
15	31 348
16	32 476
17	33 646
18	34 856
19	36 111
20	63 921
21	72 398

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2020, la 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 2020

Nombre d'années de présence dans le SSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SSTI		30 258	32 476	36 111	63 921	72 398
					67 117	
2	5 %	31 771	34 100	37 917	70 473	76 018
5	10 %	33 284	35 724	39 722		79 637
10	15 %	34 797	37 348	41 528		83 257
15	18 %	35 705	38 322	42 611		85 429
21	21 %	36 612	39 296	43 694		87 601

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.

Avenant salaires : Accord du 20 février 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2025

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord 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

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 1,2 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 23 mai 2024 portant révision partielle de la convention collective nationale des SPSTI, à compter du 1er janvier 2025.

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

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1er janvier 2025
A	24 137
B	24 620
C	25 866
D	26 957
E	28 934
F	29 975
G	32 171
H	34 530
I	35 773
J	38 394
K	41 214
L	72 963
M	85 593

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1er janvier 2024, 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 2025

(En euros.)

Nombre d'année de présence dans le SPSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L	Classe M
Entrée dans le SPSTI		35 773	38 394	41 214	72 963	85 593
					76 611	
2	5 %	37 562	40 314	43 274	80 442	89 873
5	10 %	39 351	42 234	45 335		94 152
10	15 %	41 139	44 153	47 396		98 432
15	18 %	42 212	45 305	48 632		101 000
18	19,5 %	42 749	45 881	49 250		102 284
21	21 %	43 286	46 457	49 869		103 567
24	24 %	44 359	47 609	51 105		106 135

ART.
3

Le présent accord 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

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.

ART.
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](#).

Présanse 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).