

# CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Entre les soussignés :

- Pour le CENTRE D' INFORMATION DES SERVICES MÉDICAUX D' ENTREPRISES ET INTERENTREPRISES (C.I.S.M.E.)

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (C.G.C.)
- FÉDÉRATION C.G.T. - F.O. DES EMPLOYÉS ET CADRES
- FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRÉTIENS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX (C.F.T.C.)
- FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX C.F.D.T.
- FÉDÉRATION DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITÉS DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTÉ C.G.T.

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

## PRÉAMBULE

La présente convention collective, établie dans le cadre des dispositions du titre III du livre I du code du travail, définit, pour les personnels occupés dans les services interentreprises de médecine du travail, les conditions de travail et les garanties sociales en rapport avec les buts et la réglementation particulière de l'Institution.

Des conventions annexes à la présente convention collective règlent les conditions de travail de certaines catégories de personnel et notamment des médecins du travail, compte tenu des particularités de leurs fonctions ou des dispositions réglementaires ou déontologiques qui leur sont propres.

## **I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> - Champ d'application**

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services interentreprises de médecine du travail 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 d'outremer.

Sont visés par la convention collective les services interentreprises de médecine du travail. Toutefois, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention les services interentreprises professionnels qui, au jour de sa mise en application, sont liés par une autre convention collective.

### **ARTICLE 2 – Personnels visés**

Les personnels auxquels s'applique la présente convention sont les salariés des services interentreprises de médecine du travail visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Les contrats à durée déterminée doivent préciser la durée de l'engagement des intéressés et les conditions de prolongation éventuelle de cet engagement. La durée de ces contrats ne peut excéder six mois ni être renouvelée plus d'une fois sauf dans le cas de remplacements rendus nécessaires par un congé de maladie ou de maternité ou par un départ au service national.

S'il est fait appel à du personnel lié par contrat à un entrepreneur de travail temporaire, les dispositions de l'article L. 1247 du code du travail sont applicables.

En cas de travail à temps partiel, le contrat doit préciser l'horaire particulier de l'intéressé et indiquer que la rémunération, ainsi que les autres avantages conventionnels liés à la durée du travail, seront calculés « prorata-temporis »

### **ARTICLE 3 – Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties signataires, cette dénonciation devant être signifiée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties signataires avec préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les dispositions en cause continueront à produire effet dans les conditions prévues par l'article L.132-7 du code du travail.

### **ARTICLE 4 – Révision de la convention**

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 avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention.

Au plus tard dans le délai de trois mois qui suit 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 restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci sera alors constaté par un avenant et le nouveau texte se substituera aux anciennes dispositions.

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

## **Droit Syndical**

### **ARTICLE 5**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services interentreprises de médecine du travail qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

Les services 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.

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

De plus dans les services interentreprises de médecine du travail occupant moins de 50 salariés, des panneaux d'affichage seront, à la demande des organisations signataires de la présente convention ou à celles des organisations syndicales représentatives dans le service, réservés aux communications des renseignements d'ordre syndical. Ces panneaux seront apposés à l'intérieur des services dans les parties des installations réservées au personnel. Lorsque les particularités de l'organisation du service ne permettent pas à l'ensemble du personnel de prendre normalement connaissance des communications syndicales, des accords particuliers pourront intervenir pour régler les conditions matérielles de cet affichage.

Dans tous les cas ces communications, qui seront simultanément portées à la connaissance de la direction, doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L 411-1 du code du travail et ne comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire.

### **ARTICLE 6**

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.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas le fonctionnement du service. La décision 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.

### **ARTICLE 7- Délégués du personnel**

La représentation des différentes catégories de personnel des services interentreprises de médecine du travail par les délégués du personnel est réglée dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Toutefois, dans les services interentreprises de médecine du travail occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués est porté à deux titulaires et à deux suppléants.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur des services dans les parties des installations réservées au personnel et accessibles à l'ensemble de celui-ci.

Dans les services interentreprises de médecine du travail 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.

## **ARTICLE 8 – Comités d’entreprise**

Pour la constitution et le fonctionnement des comités d’entreprise, ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d’entreprise, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

Dans les services interentreprises où la référence prévue par l’article L. 432-3 du code du travail n’existe pas, des œuvres sociales pourront néanmoins être créées et financées par accord entre le service interentreprises de médecine du travail et les membres du comité.

## **ARTICLE 9 – Formation continue**

Les responsables des services interentreprises de médecine du travail accorderont toutes facilités à leur personnel pour qu’il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation continue, telle qu’elle résulte des dispositions de l’accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et du livre IX du code du travail.

## **ARTICLE 10 – Secret professionnel**

Le secret professionnel, tel qu’il est sanctionné par les articles 378 et 418 du code pénal, s’impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services interentreprises de médecine du travail.

Le personnel devra être informé par écrit par le service interentreprises de médecine du travail, lors de l’embauchage, des sanctions pénales auxquelles il s’exposerait en cas de manquement à l’obligation du secret.

De leur côté, les services interentreprises s’engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté dans les locaux qu’ils mettent à la disposition du personnel, notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux, quel qu’en soit le support, et l’isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

# **II. – EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 11 – Embauchage (modifié par l’accord étendu du 21/10/82)**

Les conditions d’embauchage sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur.

Tout salarié doit passer préalablement à l’embauchage un examen médical permettant d’apprécier son aptitude à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Le service interentreprises de médecine du travail remet à l’intéressé, à son entrée en fonction, un exemplaire de la convention collective qui lui est applicable et lui précise par écrit :

- la date d’embauchage,
- l’emploi occupé et le coefficient correspondant par référence au tableau de classification annexé à la convention collective,
- les conditions de travail et de rémunération (**base 39 heures**) y compris les lieux ou secteurs géographiques et les conditions particulières d’emploi.

## **ARTICLE 12 – Période d’essai**

La durée de la période d’essai est fixée à un mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans préavis, par l’une ou l’autre des parties.

## **ARTICLE 13 – Définition de l’ancienneté**

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’absences 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 une année.

## **ARTICLE 14 – Durée du travail (modifié par l’accord étendu du 21/10/82)**

La durée normale du travail est de **rente neuf heures** par semaine. Leur répartition est fixée après consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficieront de deux jour 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.

### III. – CONGÉS

#### ARTICLE 15 – Congés annuels payés (modifié par l'accord étendu du 21/10/82)

La durée du congé payé est calculée à raison de **deux jours et demi** ouvrables par mois de travail (ou d'absence assimilée conformément aux dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail ou de la présente convention) effectué au cours de la période légale de référence.

Cette durée est augmentée d'un jour ouvrable pour chacune des 4 premières années entières de présence appréciées au premier jour de la période légale de référence.

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

Il est fixé au moins trois mois à l'avance, compte tenu des exigences du service 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 l'article L. 223-8 du code du travail

En cas de fractionnement du congé principal, à la demande du service interentreprises ou du salarié, il sera fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

#### ARTICLE 15 bis – Congés d'ancienneté (inséré par l'accord étendu du 21/10/82)

Des congés d'ancienneté payés supplémentaires aux congés définis au premier 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 dans le service
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 12 ans de présence dans le service
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 16 ans de présence dans le service

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

#### ARTICLE 16 – Congés exceptionnels pour évènements familiaux

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

- mariage du salarié ..... 6 jours
- mariage d'un enfant ..... 2 jours
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beaufrère ou d'une belle-sœur ..... 1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant ..... 3 jours
- décès du père ou de la mère, d'un autre ascendant du salarié, du beau-père ou de la belle-mère ..... 2 jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beaufrère ou d'une belle-sœur ..... 1 jour

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

Les congés familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction d'appointements.

D'autre part, des absences sont autorisées, sur justifications médicales, pour la mère de famille (ou, à défaut, pour le père) qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade de moins de 12 ans.

Les absences prévues à l'alinéa précédent ne donnent lieu au maintien des appointements que dans la limite de 6 jours ouvrables par an et dans cette limite sont assimilés à des jours de travail effectif.

#### ARTICLE 17 – Service national et périodes militaires

Dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié qui est appelé au service national bénéficie d'une possibilité de réintégration dans son emploi ou à défaut, d'une priorité à l'embauchage.

Pendant les périodes militaires obligatoires non provoquées, le salaire est maintenu aux intéressés sous déduction du montant de la solde qu'ils reçoivent, à l'exclusion des indemnités qui correspondent à un remboursement de frais. D'autre part, ces périodes sont assimilées à des jours de travail effectif.

#### ARTICLE 18 – Congé de maternité

En cas d'accouchement survenant après un an de présence, la rémunération de l'intéressée est maintenue à 90 % du salaire brut pendant une durée de seize semaines réparties sur la période qui précède et qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par un régime complémentaire de prévoyance.

## ARTICLE 19 – Régime de prévoyance

Les services interentreprises de médecine du travail adhéreront 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<sup>ème</sup> jour à l'intéressé pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service interentreprises de médecine du travail 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 interentreprises et le salarié.

Le choix du régime de prévoyance est effectué par vote à bulletin secret des salariés du service interentreprises de médecine du travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel tant sur le choix à exercer que sur les modalités pratiques du scrutin.

Ce scrutin a lieu séparément d'une part auprès du personnel relevant de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 soit au titre des articles 4 et 4 bis, soit au titre de l'article 36 de l'annexe I de ladite convention et d'autre part de celui relevant de l'accord du 6 décembre 1961.

Ces deux catégories de personnel décident à la majorité, chacune en ce qui la concerne.

L'adhésion au régime de prévoyance choisi doit prendre effet au plus tard à l'expiration d'un délai de deux mois courant à partir de la date d'application de la présente convention collective.

## IV – RÉMUNÉRATION

### ARTICLE 20 – Classification des emplois (modifié par l'accord du 23/04/91 et étendu par l'arrêté du 13/08/91)

A l'exception des médecins du travail et du personnel cadre visé à l'annexe cadre jointe à la présente convention collective, le personnel des services interentreprises de médecine du travail est classé en fonction de l'emploi occupé dans le service, sans distinction de sexe, ni d'âge, en trois groupes et en quatre niveaux qui sont définis de la manière suivante :

A. Groupe 1 : Entretien et services généraux

Groupe 2 : Services administratifs

Groupe 3 : Services techniques

B. Niveau 1 : Coefficients : 135 – 150

Niveau 2 : coefficients : 155 à 1700

– personnel titulaire du C.A.P. correspondant à l'emploi occupé ou ayant une pratique professionnelle équivalente ;

Niveau 3 : coefficients : 170 à 175

– personnel titulaire du brevet professionnel ou d'un baccalauréat technique correspondant à l'emploi occupé ou justifiant, par la pratique professionnelle, d'une qualification équivalente ;

Niveau 4 : coefficients : 175 à 245

– personnel ayant une formation d'un niveau supérieur à celui exigé pour le troisième niveau ou justifiant, ou titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. ou d'un diplôme équivalent à un Baccalauréat plus deux années.

Les emplois de chacun de ces niveaux sont affectés de coefficients exprimés en points conformément au tableau de classification annexé à la présente convention collective.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, le coefficient applicable est le coefficient le plus élevé.

Les agents ayant par délégation et sous le contrôle d'un cadre une responsabilité de coordination ou d'autorité sur de petites équipes d'agents de niveau équivalent ou inférieur bénéficieront d'une majoration de 7% de leur coefficient.

### ARTICLE 21 – Valeur du point et salaire minimum professionnel

La valeur du point applicable aux coefficients de la classification visée à l'article 20 est fixée tous les ans au 1<sup>er</sup> janvier. A cet effet, les parties signataires se réunissent chaque année au cours du trimestre précédent.

Les parties signataires fixent à la même époque le montant du salaire minimum professionnel garanti applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

En outre, à l'occasion de cette réunion annuelle, il sera convenu des conditions dans lesquelles une réunion supplémentaire pourrait, éventuellement, avoir lieu.

### ARTICLE 22 – Appointements minima garantis (modifié par l'accord étendu du 21/10/82)

Sous réserve des dispositions particulières propres aux médecins du travail et au personnel cadre, la présente convention collective garantit, pour chaque emploi énuméré au tableau de classification visé par l'article 20, une rémunération minimum.

Par mois de travail, sur la base d'une durée de 169 heures, cette garantie est déterminée en multipliant par le coefficient affecté à chaque emploi la valeur du point fixée dans les conditions prévues à l'article 21.

Pour une année entière de présence ou à défaut prorata temporis, cette garantie est égale à celle assurée pour 12 mois de travail effectif ou assimilé, majorée de 8,50 %.

### **ARTICLE 23 – Prime d’ancienneté**

Outre les garanties minima visées ci-dessus, le personnel des services interentreprises de médecine du travail occupant un emploi figurant au tableau de classification prévu à l’article 20 ci-dessus, bénéficie d’une prime d’ancienneté qui s’ajoute à son salaire mensuel réel et en constitue un élément.

Cette prime d’ancienneté est calculée sur la rémunération minimum garantie mensuelle de l’emploi occupé, à raison de :

- 3% après 3 ans d’ancienneté,
- 6% après 6 ans d’ancienneté,
- 9% après 9 ans d’ancienneté,
- 12% après 12 ans d’ancienneté,
- 15% après 15 ans d’ancienneté,
- 20% après 20 ans d’ancienneté.

### **ARTICLE 24 – Préavis**

En cas de rupture de 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 un mois si le salarié a moins de deux années de présence et à deux 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 pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé, pourra, en accord avec le service interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service 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 de délai-congé le salarié licencié est autorisé à s’absenter pour rechercher un nouvel 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 d’accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou en partie. A défaut d’accord, ces heures d’absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service 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.

### **ARTICLE 25 – Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement avant l’âge de 65 ans, tout membre du personnel, ayant au moins deux années d’ancienneté dans le service interentreprises qui l’emploie, recevra, sauf en cas de faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis calculée comme suit, compte tenu de l’ancienneté de l’intéressé dans le service :

- jusqu’à la 5<sup>ème</sup> année, l’indemnité légale de licenciement,
- de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année, 2/10 de mois d’appointements par année entière de présence au-delà de la 5<sup>ème</sup> année,
- et, à partir de la 11<sup>ème</sup> année, 3/10 de mois d’appointements par année entière de présence au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

Toutefois, le taux de 3/10 est majoré de 50% lorsque le licenciement de l’intéressé intervient entre le 55<sup>ème</sup> et le 60<sup>ème</sup> anniversaire.

Par mois d’appointements il faut entendre le douzième des rémunérations versées à l’intéressé au cours des douze 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.

## **ARTICLE 26 – Allocation de fin de carrière**

La cessation du contrat de travail à partir de 65 ans ou à partir de 60 ans lorsque l'intéressé peut bénéficier d'une liquidation de retraite au taux normal, ne constitue ni un licenciement, ni une démission et n'ouvre pas droit à l'indemnité prévue à l'article précédent. On entend par taux normal le montant de la retraite que l'intéressé aurait obtenu à l'âge de 65 ans.

Cette cessation du contrat de travail ne peut intervenir qu'après un préavis de trois mois et donne lieu, sauf en cas de faute grave, à une allocation de fin de carrière égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 années entières de présence ou période assimilée,
- 2 mois d'appointements après 15 années entières de présence ou période assimilée,
- 3 mois d'appointements après 20 années entières de présence ou période assimilée,
- et un dixième supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence ou période assimilée au-delà de la 20<sup>ème</sup> année.

En dehors du cas prévu au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article, la cessation du contrat de travail entre 60 et 65 ans, à la demande du salarié acceptée par le service interentreprises, ouvre également droit à l'allocation de fin de carrière.

Toutefois, en cas de refus du service interentreprises – ce refus devant être obligatoirement motivé – le départ du salarié interviendra après un délai de six mois sans lui faire perdre le bénéfice de l'allocation de fin de carrière.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

## **V. – APPLICATION**

### **ARTICLE 27 – Commission paritaire nationale d'interprétation**

Il est créé, entre les organisations signataires de la présente convention, 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 d'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 d'un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées assisté éventuellement d'un suppléant et d'un nombre égal de représentant du C.I.S.M.E.

La Commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à PARIS, au siège du C.I.S.M.E. Son secrétariat, assuré par le C.I.S.M.E., convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 30 jours qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations.

L'avis de la Commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge par 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.

### **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 de 15 jours 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.

### **ARTICLE 29**

Le temps passé dans les commissions paritaires prévues par la présente convention collective et notamment aux articles 21, 27 et 28, est rémunéré comme temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

### **ARTICLE 30 – Dépôt légal de la convention**

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

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

## **ARTICLE 31 – Date d’application**

La présente convention collective est applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication au journal officiel de l’arrêté d’extension.

Fait à Paris, le 20 juillet 1976.

Suivent les signatures des organisations syndicales ci-après :

- Pour le CENTRE D’ INFORMATION DES SERVICES MÉDICAUX D’ ENTREPRISES ET INTERENTREPRISES (C.I.S.M.E.) :  
MM. Marchant, Lutz, Mme Gougeon,  
MM. Willaume, Audin et Forgeoux.
- Pour la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (C.G.C.) :  
Docteurs Girault et Noeuveglise,  
Mlle Peloquin et Prochoroff.
- Pour la FÉDÉRATION C.G.T.-F.O. DES EMPLOYÉS ET CADRES :  
MM. Blondel, Selleron et Simon.
- Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRÉTIENS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX ( C.F.T.C.) :  
Docteur de Frémont,  
MM. Rivière et Sauty.
- Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX C.F.D.T. :  
Docteur Abdelatif,  
Mlle Brossard et M. Schleicher.
- Pour la FÉDÉRATION DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTÉ C.G.T. :  
M. Desormière.

**ANNEXE PRÉVUE PAR L' ARTICLE 20  
CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**Groupe 1 : Entretien et services généraux**

Définition des emplois, NIVEAU 1	Coefficient
<b>Personnel de nettoyage</b>	135
<b>Coursier (e)</b> Employé chargé des courses à l'intérieur ou à l'extérieur du service, éventuellement de petits travaux simples.	140
<b>Aide laborantin (e)</b> Employé(e) chargé(e) de l'entretien des salles et du matériel de laboratoire	120
<b>Hôte (sse)</b> Employé (e) chargé (e) d'accueillir les visiteurs, de les renseigner, de les introduire auprès des personnes ou services appelés à les recevoir, et éventuellement, de faire certains travaux administratifs simples. <b>Si en outre standardiste : + 10 points</b>	150
<b>STANDARDISTE</b> Employé (e) chargé (e) de transférer communications téléphoniques et à qui sont confiés éventuellement des travaux administratifs simples.	150
<b>Agent d'entretien 1<sup>er</sup> degré</b> Employé(e) effectuant des opérations simples de réparation et d'entretien des locaux.	150
Définition des emplois, NIVEAU 2	Coefficient
<b>Agent d'entretien 2<sup>ème</sup> degré</b> Employé(e) effectuant des opérations de réparation d'entretien et d'installation de locaux, de matériels et d'équipements.	155
<b>CONDUCTEUR DE POIDS LOURDS 1<sup>ER</sup> DEGRÉ</b> Conducteur de poids lourds chargé d'assurer la conduite, l'entretien, les branchements et éventuellement le dépannage courant du véhicule.	155
<b>Conducteur de poids lourds 2<sup>ème</sup> degré</b> Conducteur de poids lourds remplissant des fonctions identiques à celle confiées au conducteur 1 <sup>er</sup> degré et assurant des fonctions de liaison avec les entreprises.	165
Définition des emplois, NIVEAU 3	Coefficient
<b>Conducteur de poids lourds 3<sup>ème</sup> degré</b> Conducteur de poids remplissant des fonctions identiques à celles confiées au conducteur de 2 <sup>ème</sup> degré et assurant, en outre, des travaux administratifs simples.	175
Définition des emplois, NIVEAU 4	Coefficient
<b>Chef de garage</b> Veille à l'entretien des véhicules et au bon état de leur fonctionnement. Organise le planning des tournées des véhicules suivant les instructions reçues.	180

## Groupe 2 : services administratifs

Définition des emplois, NIVEAU 1	Coefficient
<b>Employé (e) administratif (ve) 1<sup>er</sup> degré</b> Employé (e) chargé (e), suivant une procédure établie, de dépouiller, classer, enregistrer des documents ou du courrier, et d'effectuer des travaux administratifs simples.	140
<b>Employé (e) administratif (ve) 2<sup>ème</sup> degré</b> Employé (e) administratif (ve) répondant à la même définition que l'employé du 1 <sup>er</sup> degré, et ayant plus de 2 années de pratique professionnelle.	150
<b>Archiviste bibliothécaire</b> Employé (e) chargé (e), quel que soit le support utilisé, de répertorier la documentation qui lui est remise, de la tenir à jour et de retrouver les documents demandés.	160

Définition des emplois, NIVEAU 2	Coefficient
<b>Secrétaire (e) administratif (ve) 1<sup>er</sup> degré</b> Employé (e) appelé (e) à dactylographier, sténographier, et rédiger de la correspondance d'après les directives générales. Transmet cette correspondance et la classe.	160
<b>Aide comptable</b> Employé (e) titulaire d'un C.A.P. ou justifiant d'une pratique suffisante de la comptabilité chargé (e) sous la direction d'un comptable d'enregistrer des données, quelque soit le support et d'accomplir les opérations comptables courantes.	160

Définition des emplois, NIVEAU 3	Coefficient
<b>Secrétaire (e) administratif (ve) 2<sup>ème</sup> degré</b> Employé (e) répondant à la même définition que le ou la secrétaire (e) administratif (ve) du 1 <sup>er</sup> degré, et possédant une connaissance pratique et théorique relative à la réglementation. Le ou la secrétaire (e) administratif (ve) qui est chargé (e) de fonctions de coordination bénéficie d'une majoration de 7 % de son coefficient en application de l'article 20.	170
<b>Comptable 1<sup>er</sup> degré</b> Comptable titulaire du BAC G2. ou possédant des notions comptables équivalentes acquises par l'expérience professionnelle, chargé (e), outre les fonctions assumées par l'aide comptable, de traduire en comptabilité les opérations courantes.	175

Définition des emplois, NIVEAU 4	Coefficient
<b>Assistante de Direction</b> Titulaire d'un B.T.S. ou d'une formation équivalente à Baccalauréat + 2 ans, chargé (e) d'études relatives à l'organisation du service.	195
<b>Comptable 2<sup>ème</sup> degré</b> Comptable titulaire du B.T.S. de comptable ou d'un diplôme équivalent, ayant une compétence professionnelle confirmée, chargé (e) d'assurer l'ensemble des tâches de la comptabilité générale et de préparer les bilans du service.	195
<b>Secrétaire de Direction</b> Secrétaire qui, outre ses tâches de secrétariat, est appelé (e) à prendre des responsabilités et des initiatives dans les limites fixées par le Cadre de Direction dont il ou elle assure le secrétariat.	195

## Groupe 3 : services techniques

Définition des emplois, NIVEAU 2	Coefficient
<p><b>Secrétaire médical (e)</b> Collaborateur du médecin préparant ou réunissant les éléments de son travail, l'assiste dans ses activités et assume les tâches de secrétariat qui en découlent.</p> <p><b>Secrétaire médical (e) 1<sup>er</sup> degré</b> Secrétaire médical (e) ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle.</p>	160
Définition des emplois, NIVEAU 3	Coefficient
<p><b>Secrétaire médical (e) 2<sup>ème</sup> degré</b> Secrétaire médical (e) ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un BAC F8 ou d'un diplôme équivalent. Le ou la secrétaire médical (e) qui conduit un centre mobile bénéficie de 10 points supplémentaires.</p>	170
Définition des emplois, NIVEAU 4	Coefficient
<p><b>Laborantin (e) 1<sup>er</sup> degré</b> Diplômé, ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	175
<p><b>Laborantin (e) 2<sup>ème</sup> degré</b> Diplômé, ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	190
<p><b>Manipulateur de radio 1<sup>er</sup> degré</b> Diplômé, ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	175
<p><b>Manipulateur de radio 2<sup>ème</sup> degré</b> Diplômé, ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	190
<p><b>Technicien en informatique 1<sup>er</sup> degré</b> Titulaire du D.U.T. ou du B.T.S. en informatique ou d'un diplôme équivalent, chargé de l'exploitation et de la maintenance du ou des systèmes informatiques, (<i>ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle ?</i>).</p>	175
<p><b>Technicien en informatique 2<sup>ème</sup> degré</b> Titulaire du D.U.T. ou du B.T.S. en informatique ou d'un diplôme équivalent et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.</p>	185
<p><b>Secrétaire médical (e) 3<sup>ème</sup> degré</b> Secrétaire médical (e) qui, outre les tâches précédemment définies, assure régulièrement après formations appropriées une assistance technique lors de la réalisation d'examens de métrologie clinique ou d'ambiance de travail effectués sous la responsabilité du médecin et/ou dans le déroulement de séances de formation. Le ou la secrétaire médical (e) qui conduit un centre mobile bénéficie de 10 points supplémentaires. Le ou la secrétaire médical (e) qui est chargé (e) de fonctions de coordination bénéficie d'une majoration de 7% de son coefficient en application de l'article 20.</p>	180
<p><b>Technicien en métrologie ou en ergonomie 1<sup>er</sup> degré</b> Titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. ou d'un diplôme équivalent à Baccalauréat + 2, exerçant son activité dans le cadre des missions des Services Médicaux du Travail et à la demande des Médecins du Travail.</p>	185
<p><b>Technicien en métrologie ou en ergonomie 2<sup>ème</sup> degré</b> Titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. ou d'un diplôme équivalent à Baccalauréat + 2, exerçant les fonctions du 1<sup>er</sup> degré et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.</p>	195
<p><b>Infirmier (e)</b> Ayant pour fonction principale l'exercice d'actes paramédicaux autorisés par la réglementation en vigueur.</p> <p><b>Infirmier (e) 1<sup>er</sup> degré</b> Infirmier (e) diplômé (e) ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	190
<p><b>Infirmier (e) 2<sup>ème</sup> degré</b> Infirmier (e) diplômé (e) ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	205
<p><b>Assistante sociale 1<sup>er</sup> degré</b> Assistante sociale diplômée ayant moins de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	225
<p><b>Assistante sociale 2<sup>ème</sup> degré</b> Assistante sociale diplômée ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle.</p>	245

## **ANNEXE RÉGLANT LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES**

La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres des services interentreprises de médecine du travail entrant dans le champ d'application de la convention collective des garanties en rapport avec leur rôle et leurs responsabilités et de préciser les dispositions particulières qui leur sont applicables.

Sont considérés comme cadres le collaborateur exerçant la fonction de direction du service et les collaborateurs qui exercent les fonctions définies au tableau de classification joint à la présente annexe.

Est placé hors classification le cadre exerçant, par délégation du président ou du conseil d'administration d'un service de médecine du travail, la fonction de direction, cette dernière lui conférant des pouvoirs de décision qui engagent le service de médecine du travail. Dans ce cas, les clauses de son contrat individuel ne peuvent être moins favorables que celles applicables aux cadres en position III visés par la présente annexe.

Lorsqu'un cadre fait ou a fait l'objet d'une nomination ou d'une promotion, il ne peut résulter une réduction des avantages dont il bénéficiait précédemment.

### **ARTICLE 1 – Engagement**

Les conditions d'engagement d'un cadre sont fixées par les dispositions de l'article 11 de la convention collective.

La lettre d'engagement précise en outre :

- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la fonction qui sera exercée,
- le ou les lieux de travail,
- la position-repère par référence au tableau de classification joint à la présente annexe,
- les conditions de rémunération
- et, éventuellement, les autres clauses particulières, notamment celles relatives à l'ancienneté dans la fonction.

### **ARTICLE 2 – Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée à trois mois pour les cadres. Toutefois, pour les cadres en position III et d'un commun accord entre les parties, cette période peut être fixée à une durée supérieure à trois mois, mais qui ne saurait excéder six mois.

Au cours de la période d'essai de trois mois, le contrat de travail pourra être résilié sans préavis par l'une ou l'autre des parties. Toutefois, lorsque la période d'essai convenue est supérieure à trois mois, il ne pourra être mis fin au contrat de travail, sauf en cas de faute grave, qu'après un préavis d'un mois qui pourra être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

### **ARTICLE 3 – Appointements minima garantis**

Sont intégrés dans les appointements minima garantis l'ensemble des éléments permanents de la rémunération, y compris le treizième mois et les primes diverses.

Les appointements minima garantis de chaque position-repère énumérée au tableau de classification des emplois sont déterminés selon la procédure prévus à l'article 21 de la convention collective.

### **ARTICLE 4 – Préavis**

En cas de rupture de contrat de travail par l'une des deux parties contractantes postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave.

### **ARTICLE 5 – Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement avant l'âge de 65 ans, il est alloué à un cadre ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le service interentreprises, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis et calculée comme suit en fonction de l'ancienneté dans le service :

- pour la tranche inférieure à 6 ans de présence : 1 mois de traitement ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans de présence : 2/5 de mois de traitement par année de présence ;
- pour la tranche dépassant 10 ans de présence : 3/5 de traitement par année de présence.

Le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé ne peut dépasser la valeur de 12 mois de traitement.

Toutefois, le taux de 3/5 est majoré de 50% lorsque le licenciement de l'intéressé intervient entre le 55<sup>ème</sup> et le 60<sup>ème</sup> anniversaire.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des rémunérations versées au cadre au titre de ses 12 derniers mois de présence. Néanmoins, cette moyenne ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel garanti qui lui aurait été applicable à la date de son licenciement.

Suivent les signatures des organisations syndicales ci-après :

- Pour le CENTRE D'INFORMATION DES SERVICES MEDICAUX D'ENTREPRISES ET INTERENTREPRISES (C.I.S.M.E.)

MM. Marchant, Lutz, Mme Gougeon,  
MM. Willaume, Audin et Forgeoux.

- Pour la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (C.G.C.) :

Docteurs Girault et Noeuvéglise,  
Mlle Peloquin et Prochoroff.

- Pour la FEDERATION C.G.T.-F.O. DES EMPLOYES ET CADRES :

MM. Blondel, Selleron et Simon.

- Pour la FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES SERVICES DES SANTE ET SERVICES SOCIAUX ( C.F.T.C.) :

Docteur de Frémont,  
MM. Rivière et Sauty.

- Pour la FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX C.F.D.T. :

Docteur Abdelatif,  
Mlle Brossard et M. Schleicher.

- Pour la FEDERATION DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE C.G.T. :

M. Desormière.

## **TABLEAU DE CLASSIFICATION DES CADRES JOINT À L' ANNEXE RÉGLANT LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES**

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

- soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du service interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature,
- soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du service interentreprises à un cadre en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.

### **Position I :**

- A. Cadre débutant ayant moins de trois ans de pratique professionnelle.
- B. Cadre dont les fonctions consistent essentiellement à assurer la répartition du travail et le contrôle de l'exécution des tâches des salariés placés sous ses ordres :
  - niveau I : à l'embauche ou à l'entrée en fonction,
  - niveau II : après 5 ans au niveau I,
  - niveau III après 5 ans au niveau II,
  - niveau IV après 5 ans au niveau III.

### **Position II**

- A. Cadre qui exerce dans les domaines techniques, administratifs, juridique ou financiers des responsabilités définies dans la limite des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique :
  - niveau I : à l'embauche ou à l'entrée en fonction,
  - niveau II : après 5 ans au niveau I,
  - niveau III : après 5 ans au niveau II,
  - niveau IV : après 5 ans au niveau III.
- B. Cadre attaché à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire de ce poste mais n'exerçant pas obligatoirement une responsabilité de commandement :
  - niveau I : à l'embauche ou à l'entrée en fonction,
  - niveau II: après 5 ans au niveau I,
  - niveau III : après 5 ans au niveau II,
  - niveau IV : après 5 ans au niveau III.
- C. Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques étendues et habilité à prendre les initiatives et les responsabilités qui en découlent :
  - niveau I : à l'embauche ou à l'entrée en fonction,
  - niveau II: après 5 ans au niveau I,
  - niveau III : après 5 ans au niveau II,
  - niveau IV : après 5 ans au niveau III.

### **Position III :**

- A. Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et pratiques étendues et habilité à prendre les initiatives et les responsabilités qui en découlent. Ses activités sont définies par son chef hiérarchique et lui donnent autorité sur un ou plusieurs cadres appartenant aux positions précédentes.
- B. Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances acquises par une expérience étendue. Sa place dans la hiérarchie lui donne autorité sur un ou plusieurs cadres appartenant aux positions précédentes et dont il oriente et contrôle les activités. Ce poste implique dans les domaines techniques, administratifs, juridiques ou financiers des responsabilités liées à une autonomie de jugement et d'initiative.
- C. Dans les services dont l'importance justifie une coordination entre plusieurs activités, cadre qui, en fonction des responsabilités qui lui sont confiées et de sa place dans la hiérarchie, a autorité sur un ou plusieurs cadres appartenant aux positions précédentes. Ce poste implique une très large autonomie de jugement et d'initiative.

## **ACCORD ANNEXE DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 1986 RÉGLANT LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX MÉDECINS DU TRAVAIL**

Signé entre le C.I.S.M.E. et les organisations syndicales suivantes :

**C.F.D.T. – C.F.T.C. – S.N.P.M.T.**

(Accord étendu par l'arrêté du 29/04/87, J.O. du 30/04/87)

La convention collective du personnel des services inter entreprises du 20 juillet 1976 et son Annexe Cadres s'appliquent aux médecins du travail sous réserve des dispositions du code de déontologie médicale, des textes réglementaires propres à l'exercice des fonctions des médecins du travail et des dispositions ci après.

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> – Classement des médecins**

Pour le calcul de la rémunération minimale qui leur est applicable, les médecins du travail sont classés dans l'une ou l'autre des catégories ci après :

- Catégorie 1 : médecins ayant moins de trois ans de la pratique de la médecine du travail
- Catégorie 2 : médecins ayant plus de trois ans de la pratique de la médecine du travail

Pour l'application de cette disposition, sont considéré comme ayant au moins trois ans de pratique de la médecine du travail, les médecins qui ont exercé cette discipline dans un service quelconque de médecine du travail pendant :

- Au moins trois années sur la base d'une durée moyenne de travail de mi-temps au moins (soit 19 h 30 par semaine ou davantage)
- Ou au moins six années sur la base d'une durée moyenne de travail inférieure au mi temps (soit moins de 19 h 30 par semaine)

### **ARTICLE 2 – Échelle des rémunérations minimales**

La valeur relative des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, compte tenu de la catégorie et de l'ancienneté est donnée par le tableau ci après :

Catégorie 1	Coefficient
Pendant les 6 premiers mois	0,9
Après 6 mois de présence dans le service	1

Catégorie 2	Coefficient
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2
Après 5 ans de présence dans le service	1,3
Après 10 ans de présence dans le service	1,4
Après 15 ans de présence dans le service	1,55

### **ARTICLE 3 – Montant des rémunérations minimales**

Le montant de la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle correspondant au coefficient 1 est fixé chaque année dans les conditions prévues à l'article 4 ci après.

Le montant de cette rémunération correspond à la durée hebdomadaire de travail de **39 heures**, étant précisé que ce montant représente le douzième d'une rémunération annuelle comprenant l'ensemble des éléments permanents du salaire et notamment, le cas échéant, le 13<sup>ème</sup> mois.

Dans les autres cas visés par l'échelle des rémunérations minimales figurant à l'article 2 ci dessus, il y a lieu d'appliquer à ce montant le coefficient correspondant à la catégorie et à l'ancienneté du médecin.

Lorsque l'horaire général du service ou l'horaire propre d'un médecin déterminé est supérieur à **39 heures** par semaine, la rémunération minimale mensuelle est majorée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Si au contraire, le nombre d'heures de travail est inférieur à **39 heures** par semaine, le montant de la rémunération minimale mensuelle subit une réduction proportionnelle.

#### **ARTICLE 4 – Évolution des rémunérations minimales**

Une commission paritaire composée des représentants des partenaires signataires du présent accord se réunit avant le 31 décembre de chaque année pour déterminer le montant de la valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 applicable l'année suivante ainsi que ses modalités d'application.

L'évolution de cette valeur moyenne annuelle doit être égale à 90 % de la variation pour l'année en cours du salaire médian des cadres, compte tenu des éléments fournis chaque année par le régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale inter professionnelle du 14 mars 1947.

Au cours de la réunion de la Commission paritaire qui se tiendra avant le 31 décembre 1996, celle ci réexaminera en hausse ou en baisse le taux de 90 % (modifié par l'avenant du 03/12/1991).

#### **ARTICLE 5 – Garantie provisoire applicable aux rémunérations effectives (modifié par l'avenant du 04/03/1987).**

L'évolution des rémunérations minimales mensuelles n'entraîne pas d'autre augmentation que celle résultant de l'application du barème prévu à l'article 2 ci dessus, nonobstant toutes dispositions contraires dans les contrats individuels conforme aux clauses des contrats types annexés aux précédentes conventions collectives.

Toutefois, et sans que les dispositions transitoires ci après fassent obstacle à l'application, le cas échéant, des articles L. 132-27 et suivants du Code du Travail, les rémunérations effectives des médecins du travail titulaires d'un contrat de travail signé avant le 1<sup>er</sup> juillet 1986, bénéficieront d'une augmentation qui sera calculée comme suit :

- Au 01/01/1987 : 40 % de la majoration en valeur absolue applicable à cette date à la rémunération minimale du coefficient auquel le temps de présence du médecin dans le service lui donne droit, conformément à l'échelle fixée à l'article 2 ci dessus ;
- Au 01/07/1987 : 30 % de la majoration en valeur absolue applicable à cette date à la rémunération minimale du coefficient auquel le temps de présence du médecin dans le service lui donne droit, conformément à l'échelle fixée à l'article 2 ci dessus ;
- Au 01/01/1988 : 20 % de la majoration en valeur absolue applicable à cette date à la rémunération minimale du coefficient auquel le temps de présence du médecin dans le service lui donne droit, conformément à l'échelle fixée à l'article 2 ci dessus ;
- Au 01/07/1988 : 10 % de la majoration en valeur absolue applicable à cette date à la rémunération minimale du coefficient auquel le temps de présence du médecin dans le service lui donne droit, conformément à l'échelle fixée à l'article 2 ci dessus ;

#### **ARTICLE 6 – Date d'application (Arrêté d'extension du 29/04/87, J.O. du 30/04/1987).**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du dit accord.

En conséquence, les rémunérations minimales et effectives résultant du présent accord ne prendront effet qu'à cette date. De plus, les parties conviennent expressément que l'exclusion de l'arrêté d'extension de certaines dispositions du présent accord entraînera la résolution de plein droit de celui ci.

# **PROTOCOLE D' ACCORD DU 20 JUILLET 1976 RELATIF AU REMBOURSEMENT DE PERTES DE SALAIRES OCCASIONNÉES PAR LES AUTORISATIONS D' ABSENCE PRÉVUES PAR LES ARTICLES 6 ET 29 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

Entre les soussignés :

le CENTRE D' INFORMATION DES SERVICES MÉDICAUX D' ENTREPRISES ET INTERENTREPRISES (C.I.S.M.E.)  
d' une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (C.G.C.)
- FÉDÉRATION C.G.T.-F.O. DES EMPLOYÉS ET CADRES
- FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRÉTIENS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX (C.F.T.C.)
- FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX C.F.D.T.
- FÉDÉRATION DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITÉS DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTÉ C.G.T.

d' autre part,

Il a été décidé ce qui suit :

## **ARTICLE 1<sup>er</sup> :**

Les pertes de salaire occasionnées par les autorisations d' absence prévues par les articles 6 et 29 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail et qui sont accordées aux représentants des organisations syndicales représentatives au plan national et signataires de la dite convention, seront remboursés par le C.I.S.M.E. aux services interentreprises de médecine du travail, dans la limite de dix jours par an et par organisation et pour un ou deux de leurs membres.

## **ARTICLE 2 :**

Les dispositions de l' article 1<sup>er</sup> du présent protocole ne sont applicables que dans la mesure où les représentants des organisations syndicales sont salariés d' un service interentreprises de médecine du travail entrant dans le champ d' application de ladite convention collective.

## **ARTICLE 3 :**

Le C.I.S.M.E. s' engage à rembourser à chaque organisation syndicale représentative au plan national et signataire de ladite convention, pour un ou deux de ses membres, le montant des frais de transport, exposés pour ses représentants pour se rendre aux réunions des commissions paritaires prévues à l' article 29

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

Ce remboursement sera effectué sur la base du tarif de 1<sup>re</sup> classe de la S.N.C.F., déduction faite des réductions individuelles éventuelles.

## **ARTICLE 4 :**

Sous réserve de l' entrée en vigueur de convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, le présent protocole prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 1977.

Fait à Paris le 20 juillet 1976.

Suivent les signatures des organisations syndicales ci-après :

- Pour le CENTRE D' INFORMATION DES SERVICES MÉDICAUX D' ENTREPRISES ET INTERENTREPRISES (C.I.S.M.E.)

MM. Marchant, Lutz, Mme Gougeon,

MM. Willaume, Audin et Forgeoux.

- Pour la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (C.G.C.) :

Docteurs Girault et Noeuvéglise,

Mlle Peloquin et Prochoroff.

- Pour la FÉDÉRATION C.G.T.-F.O. DES EMPLOYÉS ET CADRES :

MM. Blondel, Selleron et Simon.

- Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRÉTIENS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX ( C.F.T.C.) :

Docteur de Frémont,

MM. Rivière et Sauty.

- Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX C.F.D.T. :

Docteur Abdelatif,

Mlle Brossard et M. Schleicher.

- Pour la FÉDÉRATION DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTÉ C.G.T. :

M. Desormière.