

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

IDCC : 897. – **PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES  
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

---

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2009  
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
ET À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET0951072M

IDCC : 897

---

PRÉAMBULE

**Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux services interentreprises de santé au travail (SIST) :

- dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés au sens de l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale, tels que visés par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 ;
- et qui, à la date du 31 décembre 2009, n'ont pas conclu d'accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ou ont reçu une réponse défavorable de la part de l'autorité administrative compétente quant à leurs demandes tendant à lui faire apprécier l'application à leur situation de la section 1 du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale relative aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Il s'applique aussi à ceux des services qui à cette date n'ont pas reçu de réponse de l'autorité administrative du fait du caractère tardif de leurs diligences auprès de celle-ci.

Ses dispositions sont applicables à l'ensemble des salariés des SIST concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le présent accord est conclu dans le prolongement de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle du 28 novembre 2006. Il s'inscrit également dans l'esprit des accords nationaux interprofessionnels portant sur l'emploi des seniors et du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 et prend en compte les dispositions de la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

### **Contexte et objet**

Les parties au présent accord rappellent que, si le taux d'emploi des seniors en France est parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis au sein de la branche de la santé au travail sont différents, la proportion de seniors étant particulièrement importante dans les SIST. En particulier, le nombre important de médecins du travail âgés de plus de 50 ans et l'effet du *numerus clausus* ne permettent pas le recrutement de nouvelles générations de médecins du travail.

L'ensemble des emplois existant au sein de la branche de la santé au travail est, de fait, concerné par la problématique du recrutement, du maintien dans l'emploi des seniors et des conditions de collaboration intergénérationnelle entre salariés.

Les parties au présent accord tiennent à réaffirmer leur attachement au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des seniors.

En conséquence, elles ont décidé de conclure un accord en ce sens, dans le cadre des dispositions prévues par les articles L. 2241-4 du code du travail et L. 138-26 du code de la sécurité sociale, dont 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 ;
- de veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SIST ;
- de favoriser le retour à l'emploi des chômeurs de plus de 45 ans par un accompagnement spécifique ;
- de maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 50 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

## **PARTIE 1**

### **DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SENIORS**

Les parties au présent accord tiennent à rappeler les dispositions applicables au bénéfice des seniors dans les SIST.

#### **Article 1.1**

##### *Interdiction de discriminations*

Les parties signataires rappellent que toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, telles que l'âge (art. L. 1131-1 et suivants du code du travail).

Elles affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

## **Article 1.2**

### *Différences de traitement autorisées*

Les parties rappellent que les dispositions relatives à l'interdiction des discriminations ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (art. L. 1133-1 et suivants du code du travail).

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas ainsi une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des salariés, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

## **Article 1.3**

### *Mise à la retraite du salarié*

Les parties signataires rappellent que l'accord du 11 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans n'est pas applicable à défaut de publication d'arrêté d'extension.

Ainsi, les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail insérés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 portant sur la mise à la retraite des salariés s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés des SIST.

## **PARTIE 2**

### **OBJECTIF CHIFFRÉ GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

Les parties rappellent que, selon l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, 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 SIST 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 SIST n'ont pas d'action possible, les partenaires se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale visée à l'article 6.1 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.

Les parties conviennent que, à l'issue d'un délai de 12 mois au plus, cet objectif global pourra être révisé à la hausse ou à la baisse sur la base des résultats du rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

### PARTIE 3

#### DOMAINES D'ACTION CHOISIS PAR LA BRANCHE

Aux termes de l'article R. 138-26 du code de la sécurité sociale les accords conclus en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des seniors doivent comporter des actions dans les domaines suivants :

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les parties au présent accord choisissent de définir des dispositions favorables chiffrées dans les trois domaines 3, 5 et 6.

Les partenaires sociaux conviennent que les SIST se doivent d'être exemplaires en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité et ont donc retenu le domaine d'action n° 3.

Par ailleurs, les SIST comptant un nombre important de seniors, il est apparu nécessaire de prendre des mesures aménageant les fins de carrière et facilitant la transition entre activité et retraite.

Enfin, les parties au présent accord souhaitent que la transmission des savoirs et le tutorat soient développés par des actions innovantes.

A chacune des dispositions favorables relevant de ces trois domaines sont associés :

- des objectifs chiffrés définis au niveau de la branche ;
- des indicateurs définis au niveau de la branche permettant de mesurer l'atteinte de ces objectifs.

La branche veillera à la mise en œuvre des dispositions favorables prévues pour ces domaines d'action en incitant les SIST à se rapprocher des objectifs chiffrés définis au niveau de la branche.

Les parties au présent accord proposent également des dispositions favorables non chiffrées relevant des trois autres domaines, à savoir 1, 2 et 4.

PARTIE 4  
ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

**Article 4.1**

*Dispositions favorables chiffrées*

DOMAINE D'ACTION N° 3. – AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

**Objet**

Les parties au présent accord souhaitent favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité des salariés de 55 ans et plus.

Elles rappellent que les mesures visant à éviter l'altération de l'état de santé du salarié du fait de son travail sont à prendre en faveur de l'ensemble des salariés du SIST et que l'adoption d'une politique de prévention des risques professionnels adaptée permet d'éviter, ou de réduire, à terme les difficultés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

**Dispositions favorables chiffrées**

A cette fin, les parties veilleront à la mise en place des dispositions suivantes :

- réalisation des entretiens de seconde partie de carrière au bénéfice des salariés âgés de 45 ans et plus, dont une deuxième phase, bien distincte de la première, est consacrée à l'étude des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité ;
- présentation au CHSCT d'un rapport sur la pénibilité du travail :
  - de l'employeur, comportant en particulier des éléments statistiques, basés sur les rubriques du rapport de branche et recueillis lors des entretiens visés ci-dessus ;
  - du médecin du travail, comportant notamment un volet spécifique consacré aux salariés âgés de 55 ans et plus. Le cas échéant, ce rapport est intégré au rapport annuel présenté par le médecin du travail, visé par les articles D. 4624-42 et suivants du code du travail.

Le CHSCT délibère sur ces éléments, fait toutes propositions utiles et assure le suivi des décisions prises par l'employeur.

**Objectifs chiffrés**

Dans le cadre de ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectifs :

- que, au terme du présent accord, 90 % des salariés de 45 ans et plus aient bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière au cours duquel ont été abordées les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- que, au terme du présent accord, un rapport sur la pénibilité du travail tel que visé ci-dessus soit réalisé et présenté au CHSCT dans chaque SIST concerné par le présent accord.

### **Indicateurs associés**

Sont associés aux objectifs chiffrés les indicateurs suivants :

- proportion de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière au cours duquel ont été abordées les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- proportion de SIST au sein desquels un rapport a été réalisé et présenté au CHSCT sur la pénibilité du travail tel que visé ci-dessus.

### **Transmission des données**

Annuellement, chaque SIST recueille :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière au cours duquel ont été abordées les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- les rapports de l'employeur et du médecin du travail portant sur la pénibilité du travail réalisés et présentés au CHSCT.

Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés et, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

### **DOMAINE D'ACTION N° 5. – AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE**

#### **Objet**

Les parties au présent accord encouragent l'adoption de mesures visant à permettre un aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

#### **Dispositions favorables**

A cette fin, les parties veilleront à la mise en place des dispositions suivantes :

- aménagement du temps de travail en facilitant notamment le recours au temps partiel, demandé par le salarié en accord avec l'employeur, avec aménagement proportionnel de la charge de travail pour les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- proposition d'un bilan retraite (1) tel que défini par l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 13 décembre 2005.

#### **Objectifs chiffrés**

Dans le cadre de ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectifs :

- que, au terme de la durée du présent accord, au moins 25 % des salariés âgés de 55 ans et plus qui le demandent bénéficient d'un aménagement du temps de travail, étant entendu que ceux dont la demande aura été refusée au cours d'un exercice annuel verront leur nouvelle demande traitée prioritairement ;

---

(1) Accord national interprofessionnel du 13 décembre 2005, art. 18 : « Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel. »

- que, au terme de la durée du présent accord, un bilan retraite soit proposé à 90 % des salariés de 55 ans et plus.

### **Indicateurs associés**

Sont associés aux objectifs chiffrés les indicateurs suivants :

- proportion de salariés de 55 ans et plus ayant demandé un aménagement du temps de travail et en ayant bénéficié ;
- proportion de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan retraite.

### **Transmission des données**

Annuellement, chaque SIST recueille :

- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant demandé un aménagement du temps de travail ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan retraite.

Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés et, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

### **DOMAINE D'ACTION N° 6. – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT**

#### **Objet**

Les parties au présent accord entendent favoriser la transmission des savoirs et des compétences par et/ou pour les salariés âgés de 55 ans et plus ainsi que les mesures visant à développer le tutorat dans le SIST.

#### **Dispositions favorables**

A cette fin, les parties veilleront à la mise en place des dispositions suivantes :

- développement et formation au tutorat par les salariés de 55 ans et plus, dans le cadre d'une charte du tutorat ;
- sollicitation des salariés de 55 ans et plus expérimentés pour animer des séances de formation/information dans le SIST et/ou pour participer à des jurys d'examen.

#### **Objectifs chiffrés**

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat des salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux se fixent comme objectifs :

- que, au terme du présent accord, 30 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SIST soient proposées à des salariés de 55 ans et plus ;
- que 15 % des salariés de 55 ans et plus expérimentés soient sollicités pour animer des séances de formation/information dans le SIST et/ou pour participer à des jurys d'examen.

### **Indicateurs associés**

Sont associés aux objectifs chiffrés les indicateurs suivants :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de 55 ans et plus ;
- proportion de salariés âgés de 55 ans et plus ayant animé des séances de formation/information dans le SIST et/ou participé à des jurys d'examen.

### **Transmission des données**

Annuellement, chaque SIST recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposé à des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre total de missions de tutorat assuré dans le SIST ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus sollicités pour animer des séances de formation/information dans le SIST et/ou pour participer à des jurys d'examen.

Ces données sont transmises chaque année au CISME. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés et, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

## **Article 4.2**

### *Dispositions favorables non chiffrées*

Conformément à la partie 3 du présent accord, les partenaires sociaux proposent également aux SIST de mettre en œuvre des actions relevant des trois autres domaines d'action :

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

### **DOMAINE D'ACTION N° 1. – RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS DANS L'ENTREPRISE**

### **Objet**

Les parties au présent accord souhaitent encourager le recrutement et l'insertion professionnelle des salariés ou demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus dans les SIST.

### **Dispositions favorables non chiffrées**

A cette fin, les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre :

- recours aux contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, avec des salariés ou demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus ;
- recours aux contrats de travail à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel, avec des salariés ou demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus ;



- développement des contrats aidés (contrat de professionnalisation, contrat initiative emploi, contrat d'avenir, etc.) ;
- conclusion de contrats de travail avec des salariés dans le cadre du cumul emploi-retraite ;
- développement des partenariats avec les organismes qui facilitent le retour à l'emploi des salariés âgés.

#### DOMAINE D'ACTION N° 2. – ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

##### **Objet**

Les parties au présent accord souhaitent favoriser l'anticipation, par le SIST, de l'évolution des carrières professionnelles des salariés âgés de 55 ans et plus.

##### **Dispositions favorables non chiffrées**

A cette fin, les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre :

- proposition de bilans de compétences prévus par l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pouvant éventuellement déboucher sur des propositions de formation au bénéfice des salariés âgés de 45 à 55 ans afin de dynamiser leur seconde partie de carrière.

#### DOMAINE D'ACTION N° 4. – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

##### **Objet**

Les parties au présent accord entendent favoriser, outre l'accès à la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications des salariés âgés de 55 ans et plus.

##### **Dispositions favorables non chiffrées**

A cette fin, les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre :

- communication sur l'accès aux dispositifs de formation professionnelle suivants (réunions, supports d'information, etc.) :
  - plan de formation ;
  - périodes de professionnalisation ;
  - DIF ;
  - CIF ;
  - bilan de compétences ;
  - validation des acquis de l'expérience ;
- mise en place des entretiens de seconde partie de carrière au bénéfice des salariés âgés de 45 ans et plus.

L'entretien de seconde partie de carrière s'adresse à tout salarié atteignant 45 ans qui doit pouvoir établir, à l'occasion de son entretien professionnel, un bilan avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Cet entretien doit ensuite être renouvelé tous les 5 ans.

Il doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, etc.). C'est également l'occasion d'envisager avec le salarié le moment et les

conditions de son passage à la retraite. Il est alors notamment possible d'évoquer les possibilités qui lui sont offertes en cas de prolongement d'activité après 60 ans.

## PARTIE 5

### MODALITÉS DE SUIVI DES OBJECTIFS ET ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Conformément à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord conviennent de la mise en place des modalités de suivi des dispositions favorables relevant des domaines d'actions 4, 5 et 6, et de la réalisation des objectifs chiffrés définis au niveau de la branche.

A cette fin, les indicateurs associés à chacun des objectifs chiffrés figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés et, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

## PARTIE 6

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 6.1**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, conformément à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 6.2**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension et de la réception d'un avis favorable du ministre chargé de l'emploi, conformément aux articles L. 138-26 et R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 6.3**

##### *Révision*

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 santé au travail.

#### **Article 6.4**

##### *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 aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

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

## **Article 6.5**

### *Demande d'avis*

Parallèlement à la démarche engagée en vue du dépôt du présent accord et conformément aux articles L. 138-26 et R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le CISME sollicitera l'avis des services centraux du ministère chargé de l'emploi.

Le ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai de 3 mois pour notifier sa réponse.

En cas d'avis défavorable, le présent accord est réputé non écrit.

Fait à Paris, le 24 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CISME.

#### **Syndicats de salariés :**

FFAS CFE-CGC ;

FSS CFTC.