

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**  
**INTERENTREPRISES**

---

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351163M  
IDCC : 897

---

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération a pour objectif d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors.

Néanmoins, les partenaires sociaux réaffirment que, si le taux d'emploi des seniors, en France, est, notamment après 60 ans, parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis au sein de la branche représentant les services de santé au travail interentreprises sont différents, la proportion de seniors étant particulièrement importante dans lesdits services, du fait, en particulier, de la démographie médicale.

Ils soulignent, en outre, que les médecins du travail de cette branche constituent une catégorie marquée par la démographie médicale, et qu'ils doivent en conséquence faire l'objet de mesures particulières.

Ils considèrent que les autres professionnels doivent également faire l'objet de mesures particulières.

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

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des seniors, garantis notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Ils souhaitent, en outre, améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors.

PARTIE 1

CADRE GÉNÉRAL

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des services de santé au travail interentreprises.

## **Article 2**

### *Objet de l'accord*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération. Il vise à définir les actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi pour l'accès à un CDI, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, cet accord participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SSTI de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

## **PARTIE 2**

### **DIAGNOSTIC PRÉALABLE**

## **Article 3**

### *Réalisation du diagnostic de branche*

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord se fonde sur un diagnostic préalable, réalisé notamment grâce aux données issues du rapport de branche réalisé par le CISME. Ce diagnostic est annexé au présent accord.

## **Article 4**

### *Contenu du diagnostic de branche*

Le diagnostic préalable porte sur les éléments suivants :

- la pyramide des âges, en distinguant les médecins du travail des autres membres du personnel ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans les SSTI, sur les 3 dernières années disponibles :
  - profil des jeunes de moins de 26 ans ;
  - profil des seniors de 55 ans et plus ;
  - profil des médecins du travail ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés dans les SSTI ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les éléments connus de pénibilité pouvant exister, le cas échéant, au sein de la branche, et les conclusions qui peuvent être tirées à partir de ces éléments.

Le diagnostic évalue également la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par la branche concernant l'emploi des seniors.

## **PARTIE 3**

### **ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI**

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans et les moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## **Article 5**

### *Engagement de la branche en faveur de l'insertion des jeunes*

### **Article 5.1**

#### *Instaurer un accueil de qualité des jeunes dans les SSTI*

Les SSTI mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil, afin de leur permettre de mieux appréhender l'environnement et ainsi une bonne intégration dans le service.

En effet, le parcours d'accueil permet aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans le service. Le parcours d'entrée dans le service comporte, notamment, la remise d'un livret d'accueil (présentation du service, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel...).

## **Article 5.2**

### *Embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée*

#### **Article 5.2.1**

##### *Objectifs de la branche*

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % d'embauches de jeunes en contrats à durée indéterminée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

#### **Article 5.2.2**

##### *Indicateurs chiffrés*

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des SSTI ;
- le nombre de jeunes recrutés en CDI.

## **Article 6**

### *Engagement de la branche en faveur de la formation des jeunes*

#### **Article 6.1**

##### *Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance*

La formation en alternance s'inscrit dans une logique de recrutement et concerne tous les diplômes et toutes les catégories professionnelles.

#### **Article 6.2**

##### *Objectif de la branche*

La branche se fixe comme objectif de mieux connaître les dispositifs de formations en alternance et de les diffuser auprès des SSTI.

La branche encourage les SSTI à accueillir en priorité des jeunes de moins de 26 ans.

#### **Article 6.3**

##### *Indicateur chiffré*

Le suivi de cet objectif sera assuré chaque année.

#### **Article 6.4**

##### *Améliorer la qualité des stages*

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et réglementaires, en apportant une attention particulière à la qualité des stages proposés et à leur adéquation aux études suivies par le stagiaire.

## **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).

## **Article 6.6**

### *Accessibilité des jeunes à la formation professionnelle continue*

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation du SSTI.

Ils invitent les SSTI à veiller à une intégration et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre, quelle que soit la classification des emplois.

## **PARTIE 4**

### **ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS**

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.

## **Article 7**

### *Amélioration des conditions de travail*

### **Article 7.1**

#### *Objectif de la branche*

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés de 55 ans et plus.

Ils souhaitent que l'adoption d'une politique de prévention des risques professionnels adaptée permette d'éviter ou de réduire, à terme, les difficultés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

### **Article 7.2**

#### *Indicateurs chiffrés*

Les partenaires sociaux veilleront à la mise en place de la disposition suivante :

- le SSTI propose aux salariés âgés de 45 ans et plus un entretien professionnel, au cours duquel seront abordées les conditions de travail.

Dans le cadre de ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme du présent accord :

- l'ensemble des salariés de 45 ans et plus se soient vu proposer un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Enfin, est associé à cet objectif l'indicateur suivant :

- proportion de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

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

## **Article 8**

### *Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite*

#### **Article 8.1**

##### *Objectif de la branche*

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

#### **Article 8.2**

##### *Indicateurs chiffrés*

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

- proposition d'un bilan retraite tel que défini par l'article 18 de l'ANI du 13 décembre 2005 <sup>(1)</sup> ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les SSTI s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés (art. 19 de l'ANI du 13 décembre 2005, art. R. 231-0-3 du code de la sécurité sociale).

Les statistiques sur l'augmentation annuelle des bilans retraite seront intégrées au rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

## **Article 9**

### *Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

#### **Article 9.1**

##### *Objectif de la branche*

Les partenaires sociaux entendent favoriser la transmission des savoirs et des compétences par et/ou pour les salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que les mesures visant à développer le tutorat dans le SSTI.

---

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

## Article 9.2

### *Indicateurs chiffrés*

Les partenaires sociaux veillent à la mise en place des dispositions suivantes :

- développement au niveau de la branche d’une collaboration avec les universités pour élaborer une charte du tutorat, incluant les modalités de formation des tuteurs ;
- développement et formation au tutorat au bénéfice des salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de cette charte du tutorat.

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

- de parvenir dans un délai de 2 ans à l’élaboration de la charte visée ci-dessus ;
- qu’au terme du présent accord, 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de 55 ans et plus.

Est associé à l’objectif chiffré l’indicateur suivant :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de 55 ans et plus.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposées à des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre total de missions de tutorat assurées dans le SSTI.

Ces données sont transmises chaque année au CISME.

Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l’article D. 2241-1 du code du travail et permettent, d’une part, de s’assurer de l’atteinte des objectifs fixés, d’autre part, d’analyser la pertinence des actions menées.

## PARTIE 5

### ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Les partenaires sociaux souhaitent que soit assurée la transmission des savoirs et des compétences.

A cette fin, ils attirent plus particulièrement l’attention des SSTI sur les dispositions relatives à la désignation d’un référent et au développement de binômes d’échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Par ailleurs, un tuteur ayant reçu une formation adaptée, en lien avec l’université, est affecté à chaque étudiant en médecine et, notamment, aux internes accueillis dans les SSTI.

En tout état de cause, le tutorat s’inscrit dans les dispositions de l’article 22.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

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

- qu’au terme du présent accord, au minimum 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de moins de 55 ans.

Est associé aux objectifs chiffrés l’indicateur suivant :

- proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de moins de 55 ans.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposé à des salariés âgés de moins de 55 ans ;
- le nombre total de missions de tutorat assuré dans le SSTI.

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

PARTIE 6  
DISPOSITIONS FINALES

**Article 10**

*Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

**Article 11**

*Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

**Article 12**

*Révision*

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

**Article 13**

*Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

**Article 14**

*Dispositions applicables aux SSTI de 50 salariés à moins de 300 salariés*

L'extension du présent accord permettra aux SSTI, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, de bénéficier d'une aide, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CISME.

**Syndicats de salariés :**

SNPST ;

FFSAS CFE-CGC.