

ACCORD PORTANT REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES ET DE SON ANNEXE II

PRESANSE,

d'une part,

La Fédération Santé et Sociaux  
(CFDT)

La Fédération Française de la Santé,  
de la Médecine et de l'Action Sociale,  
(CFE-CGC)

La Fédération de la Santé et de l'Action sociale  
(CGT)

La Fédération des Employés et Cadres  
(CGT-FO)

Le Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail  
(SNPST)

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : PREAMBULE

Les partenaires sociaux entendent réviser les articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6, 7 et 8 de la convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, portant respectivement sur le droit syndical, les communications syndicales, le local syndical, les absences pour raisons syndicales, les délégués du personnel et le comité d'entreprise, compte tenu, notamment de l'obsolescence de ces articles au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Pour rappel, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales instaurent la fusion des institutions représentatives du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et la mise en place d'une instance unique désignée « comité social économique » (CSE). Les partenaires sociaux précisent que le CSE possède des attributions variant selon les effectifs de l'entreprise dont les seuils sont définis par le Code du travail, et ajoutent que le comité social et économique doit être instauré dans les Services depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

En tout état de cause, les dispositions conventionnelles précitées nécessitent d'être adaptées au regard du cadre législatif et réglementaire.

Les partenaires sociaux souhaitent par ailleurs ajouter un article 5.1.2 sur les délégués syndicaux et modifier l'article 8 qui devient un article relatif au suivi de la carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux.



Enfin, ils souhaitent modifier l'article 6 de l'Annexe II de la convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, relatif à la participation aux congrès et assemblées statutaires. La volonté ici est d'augmenter le nombre de jours dont bénéficient les représentants de salariés désignés dans les conditions fixées par l'article 3.1 de l'annexe II à la convention collective précitée, pour participer à des congrès, assemblées statutaires, en y ajoutant la participation à des réunions confédérales.

Ils souhaitent également modifier l'article 5.3 de cette annexe, portant sur le remboursement des frais. En particulier, concernant le remboursement des frais d'hébergement, la volonté est de prendre en compte la fluctuation des prix des chambres d'hôtels à Paris selon les événements programmés dans la capitale.

**ARTICLE 2 : AJOUT D'UN ARTICLE 5.1.2 DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

A la suite de l'article 5.1 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, les partenaires sociaux décident d'ajouter un article 5.1.2 rédigé comme suit :

**« Article 5.1.2 – Délégués syndicaux**

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

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

- **Dans les SPSTI de moins de 50 salariés**

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

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

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

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

- **Dans les SPSTI de 50 à 499 salariés**

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

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

*Ce temps est considéré comme du temps de travail.*

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

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

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

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central

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

- Dans les SPSTI de 500 à 1999 salariés

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

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

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

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

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

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

- Membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)
- Représentant syndical au CSE
- Délégué syndical central ».

Au regard des dispositions précitées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

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

**ARTICLE 3 : REVISION DES ARTICLES 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6, 7 ET 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES ET NUMEROTATION NOUVELLE DE L'ARTICLE 8.1**

Les partenaires sociaux décident de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5.1 comme suit :

DS DS DS DS DS  


**« Article 5.1 – Droit syndical**

*Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.*

*L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par la présente convention collective ».*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.2 comme suit :

**« Article 5.2 – communications syndicales**

*L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.*

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

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

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

*Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le Service de prévention et de santé au travail interentreprises.*

*Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales ».*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 comme suit :

**« Article 5.3 – Réunion syndicale**

*Chaque section syndicale peut se réunir une fois par mois dans l'enceinte du Service de prévention et de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ».*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.4 comme suit :

**« Article 5.4 – Local syndical**

*Dans les Services de prévention et de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.*

*Ce local est distinct de celui des autres institutions représentatives du personnel.*



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

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

**Les partenaires sociaux décident d'ajouter le paragraphe suivant à la fin de l'article 6, comme suit :**

**« Article 6 – Absence pour raisons syndicales**

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromet pas la bonne marche du Service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

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

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

**« Article 7 – Comité social et économique**

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

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

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

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

**Les partenaires sociaux décident en outre que l'article 8-1 (« les délégués de la Commission médico-technique ») devient l'article 15-1 (changement de numérotation). Et l'article 8 est modifié comme suit :**



**« Article 8 – Le suivi de la carrière des représentant du personnel et des représentants syndicaux**

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

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

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

**ARTICLE 4 : REVISION DES ARTICLES 5.3 ET 6 DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 de l'annexe II comme suit :

**« Article 5.3 – Remboursement de frais**

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

- Frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2<sup>ème</sup> classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- Frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;
- Frais de repas : remboursement dans la limite de 130 % du tarif Urssaf ;

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

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

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

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

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SPSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2h30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9h30.

Le SPSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail dans un délai compatible avec les contraintes de transport (sauf pour les réunions se tenant le lundi matin). Cette

disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

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

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 6 de l'annexe II comme suit** (*étant précisé que les articles 6.1, 6.2 et 6.3 portant respectivement sur le maintien de salaire, les pièces justificatives à fournir à Présanse et l'obligation d'information des Services, sont inchangés*).

**« Article 6 – Participation aux congrès, assemblées statutaires et réunions confédérales**

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

**ARTICLE 5 : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

En dehors des spécificités susmentionnées aux articles 5.1.2 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les Services.

**ARTICLE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les parties rappellent que les présentes dispositions s'inscrivent dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**ARTICLE 7 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter de sa date de signature.

**ARTICLE 8 : REVISION**

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent Accord selon les modalités définies à l'article 4 de la Convention Collective Nationale des Services de santé au travail interentreprises.

**ARTICLE 9 : DENONCIATION**

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



ARTICLE 8 : DEPÔT ET EXTENSION

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

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

Fait à Paris, le 23 novembre 2022

Pour le représentant des employeurs,  
PRESANSE

DocuSigned by:  
  
8F71C5BF1B9A40E...

Pour les organisations syndicales,

La Fédération Santé et sociaux  
(CFDT)

DocuSigned by:  
*TESTUD Sonia*  
502FB5E6841F426...

La Fédération Française de la Santé,  
de la Médecine et de l'Action Sociale  
(CFE-CGC)

DocuSigned by:  
*Céline ABRHAM*  
66BDB7948820432...

La Fédération de la Santé et de l'Action sociale  
(CGT)

La Fédération des Employés et Cadres  
(CGT-FO)

DocuSigned by:  
*DELON Jacques*  
847EE989D7664CB...

Le Syndicat national des professionnels  
de la Santé au travail  
(SNPST)

DocuSigned by:  
*Jean-Michel Sterdyniak*  
A85B71B25D224FC...