

ACCORD-CADRE
SUR L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF INTERVENU
DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES
SERVICES INTERENTREPRISES DE MEDECINE DU TRAVAIL
DU 20 JUILLET 1976

Le Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise
(**CISME**),

d'une part,

La Fédération **CFDT** Santé et sociaux,

La Confédération Française de l'Encadrement
(**CFE-CGC**),

La Fédération **CFTC** Santé et Sociaux,

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

La Fédération des Employés et Cadres **CGT-FO**,

Le Syndicat national professionnel des Médecins du travail
(**SNPMT**),

d'autre part,

sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Le présent Accord-cadre concerne les Services interentreprises de Médecine du travail (SIMT) ⁽¹⁾ visés par l'article 1^{er} de la Convention collective du Personnel des Services interentreprises de Médecine du travail (CCN) ⁽¹⁾ du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

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

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

⁽¹⁾ Abréviation utilisée par la suite.

GP CFTC AC DTB NP

S'agissant du calcul du temps médical, la rédaction du présent Accord-cadre vise à assurer le respect de la réglementation, à charge pour les Pouvoirs Publics de mettre à la disposition des Services de Médecine du travail un nombre suffisant de médecins dûment formés pour exercer la Médecine du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽¹⁾ Abréviation utilisée par la suite.

Article 1^{er} - Champ d'application

Les dispositions du présent Accord-cadre concernent les SIMT visés par l'article 1^{er} de la CCN du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

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

Article 2 - Durée du travail

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

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

Elles prennent également acte que, conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail :

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

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

La première phrase de l'article 14 de la CCN du 20 juillet 1976, intitulé « Durée du travail », est remplacée par la phrase suivante :

« Dans les Services interentreprises de Médecine du travail, la durée normale du travail effectif (au sens de durée de référence) est de trente-cinq heures par semaine aux échéances prévues par la loi. »

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

Hormis le cas des cadres classés en catégorie I ou en catégorie III en application de l'article 11 du présent Accord-cadre, cette durée de référence hebdomadaire du travail effectif doit permettre au SIMT de faire effectuer à un salarié à temps plein jusqu'à 1600 heures de travail effectif par an ⁽¹⁾, après déduction des cinq semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du travail, des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés, mentionnés à l'article L. 221-1 du code du travail, ne coïncidant pas avec un dimanche.

Les congés dus conventionnellement (congés d'ancienneté, congés exceptionnels pour événements familiaux...) et les congés propres à certaines régions (Alsace et Moselle) ne sont pas remis en cause par ce plafond de 1600 heures.

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

Article 3 - Dispositions sur le temps de travail

3.1 - Durée quotidienne du travail effectif

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

3.2 - Temps de pause

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

Ce temps de pause, qui peut correspondre au temps de repas, ne constitue pas un temps de travail effectif, sauf si les critères définis au premier alinéa de l'article L. 212-4 du Code du travail sont réunis.

3.3 - Repos quotidien

L'article L. 220-1 du Code du travail dispose que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

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

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

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

⁽¹⁾ Voir à ce sujet la fiche n° 9 de la circulaire relative à la réduction négociée du temps de travail et l'article L. 212-8 du code du travail.

3.4 – Repos hebdomadaire

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

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

Article 4 - Modalités possibles d'organisation et de réduction de l'horaire effectif de travail

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

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

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

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

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

Article 5 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

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

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

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

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

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

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

Article 6 - Heures supplémentaires accessibles sans autorisation de l'inspecteur du travail

6.1 - Volume du contingent annuel

6.1.1 - Médecins du travail

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

- 180 heures en 2002 ;
- 170 heures en 2003 ;
- et au contingent légal, présent ou à venir, à partir de 2004.

6.1.2 - Autres personnels

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du Code du travail est fixé au niveau du contingent légal, présent ou à venir.

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

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

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

6.2 - Mise en œuvre du contingent annuel

Sauf annualisation (cf. article 12-6 ci-dessous), les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail effectif.

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

Article 7 - Bonification des heures supplémentaires

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

Article 8 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

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

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

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

Article 9 - Salariés à temps partiel

9.1 - Définition

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

9.2 - Champ d'application

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

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

Alors que le passage de la durée légale du travail effectif de 39 heures à 35 heures par semaine, à compter du 1.1.2000 ou du 1.1.2002 selon les effectifs du SIMT, ne modifie pas par lui-même la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel définis à l'article L. 212-4-2 du Code du travail, le présent Accord-cadre étend à ces derniers le bénéfice de la RTT par attribution :

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

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

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

9.4 - Heures complémentaires

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

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

9.5 - Période minimale de travail continue

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

9.6 - Interruption d'activité en cours de journée

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

9.7 - Egalité des droits et protection

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

Article 10 - Rémunérations

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

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

10.1 - Rémunérations minimales conventionnelles en vigueur

10.1.1 - Salariés à temps plein

10.1.1.1 - Pour les médecins du travail

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

10.1.1.2 - Pour les autres catégories de personnels

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

10.1.2 - Salariés à temps partiel

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

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

10.2.1 - Salariés à temps plein

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

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

En contrepartie de l'effort financier ainsi consenti par le SIMT, les partenaires sociaux signataires du présent Accord-cadre conviennent d'une politique de modération salariale dans les conditions prévues à l'article 10-3 ci-dessous.

10.2.2 - Salariés à temps partiel

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

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

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

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

10.3 - Clause de modération

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

Article 11 – Cadres

11.1 - Cadres (hors médecins du travail)

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

- catégorie I : article L. 212-15-1 du Code du travail,
- catégorie II : article L. 212-15-2 du Code du travail,
- catégorie III : article L. 212-15-3 du Code du travail.

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

11.2 - Médecins du travail

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

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

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

- d'une part, respecter l'ensemble des modalités de mise en œuvre prévues par la loi, qu'il s'agisse d'un forfait en heures ou d'un forfait en jours sur une base annuelle, à savoir :
 - déterminer tout particulièrement
 - les médecins du travail concernés (les médecins du travail nouvellement embauchés ne l'étant qu'à l'issue de leur période d'essai) ;
 - les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait (forfait en heures sur une base annuelle) ;
 - la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi (forfait en heures sur une base annuelle) ;

- le nombre de jours travaillés, qui ne peut dépasser le plafond de 217 jours (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte (forfait en jours sur une base annuelle) ;
 - les modalités concrètes d'application des dispositions du code du travail et des dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire fixées ou rappelées aux articles 3.3 et 3.4 ci-dessus (forfait en jours sur une base annuelle).
- se traduire par la conclusion de conventions individuelles de forfait renouvelées chaque année, éventuellement par tacite reconduction.
- d'autre part, être en conformité avec les dispositions réglementaires et déontologiques applicables en Médecine du travail, notamment en termes d'effectifs de salariés confiés aux médecins du travail.

Article 12 - Organisation du temps de travail sur l'année

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

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

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

La modulation peut être mise en œuvre dans les SIMT dont la durée moyenne de travail hebdomadaire calculée sur l'année est de 35 heures. En tout état de cause, un plafond de 1600 heures par an doit être respecté, conformément à l'article 2 du présent Accord-cadre.

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

- la (les) contrepartie(s) spécifique(s) au bénéfice des salariés concernés par la modulation (qu'il s'agisse de la (des) contrepartie(s) décidée(s) dans le cadre général de la modulation ou de celle(s) correspondant, le cas échéant, aux circonstances exceptionnelles évoquées à l'article 12.4, 2^e paragraphe du présent Accord-cadre) ;
- les modalités de sa mise en œuvre (négociation avec les délégués syndicaux ou les salariés mandatés dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail

et, à défaut d'accord, consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et, en tout état de cause, concertation avec les salariés concernés).

12.1 - Période de modulation d'horaires

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

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

12.2 - Horaire de base et amplitude

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

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

12.3 - Programmation prévisionnelle

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

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

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

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

12.4 - Variation des horaires

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire constaté est supérieur à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle, si celle-ci est inférieure, sur la période de douze mois considérée, seules les heures effectuées au-delà du plafond de 1600 heures par an, tel que le définit l'article L. 212-8 du code du travail ⁽¹⁾, ou de la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure, ont la nature d'heures supplémentaires.

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

12.7 - Lissage de la rémunération mensuelle

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

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

12.8 - Personnel d'encadrement

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

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

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

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

12.10 - Recours au travail temporaire

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

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

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

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

12.12 - Fin de la modulation

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

- les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 212-5 du Code du travail et ouvrent droit, pour celles qui excèdent 41 heures en moyenne, au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du même Code ;
- si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail effectif annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le SIMT, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail de l'ensemble du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures de travail effectif, le salaire est réduit en conséquence, mais le personnel bénéficie alors des indemnités légales liées à une situation de chômage partiel.

12.13 - Chômage partiel

12.13.1 - Chômage partiel en cours de période de décompte

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

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

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

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

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

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

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

Article 13 - Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

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

13.1 - Dispositions d'ordre général

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

13.2 - Dispositions propres aux médecins du travail

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

Article 14 - Le Compte Epargne-Temps

14.1 - Formalités de mise en œuvre

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

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

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

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

14.2 - Ouverture du CET

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

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

⁽¹⁾ Abréviation utilisée par la suite.

14.3 - Tenue du CET

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

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

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

14.4 - Alimentation du CET

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

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

Sont exclues les heures de repos compensateur obligatoires accordées au-delà de la 41^{ème} heure.

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

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

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

14.5 - Encadrement du CET

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

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

AC
CP
CET
DSB
NP

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

14.6 - Congés indemnissables

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

14.7 - Valorisation des éléments affectés au CET

Le CET est exprimé en jours de repos.

Deux situations doivent être distinguées :

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

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

14.8 - Indemnisation du congé

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

14.9 - Reprise du travail

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

14.10 - Cessation et transmission du CET

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du CET, le salarié ou, en cas de décès, son (ses) ayant(s)-droit perçoi(ven)t une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur ce CET.

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

GP CEM A.C. DB AP

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

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

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

Article 15 - Allègement des cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale) : mise en place

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

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

- soit un ou des délégués syndicaux dont les organisations syndicales représentatives dans le SIMT ont recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ; si l'organisation ou les organisations signataires n'ont pas recueilli la majorité des suffrages exprimés comme indiqué ci-dessus, une consultation des salariés du SIMT doit être organisée, à leur demande ;
- soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, selon les modalités fixées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés.

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

- soit un ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ;
- soit, en l'absence de délégués syndicaux, un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, selon les modalités fixées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; dans ce cas, l'accord signé par le ou les salariés mandatés doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés ;
- soit, en l'absence de salariés mandatés, le ou les délégués du personnel ; dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés du SIMT, à la majorité des suffrages exprimés, et validé par la Commission paritaire nationale prévue à l'article 17 du présent Accord-cadre, dans les trois mois suivant cette approbation.

Article 16 - Application

Le présent Accord-cadre, pris conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension dudit

accord et, à défaut d'arrêté d'extension, au plus tard au 1er janvier 2002 pour l'ensemble des SIMT.

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

Article 17 - Suivi de l'Accord-cadre

■ A l'échelon national

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

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

■ A l'échelon local

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent Accord-cadre au niveau du SIMT est assuré par le Conseil d'administration et la Commission de contrôle.

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

Article 18 - Révision

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

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

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

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

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

Article 19 - Dénonciation

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

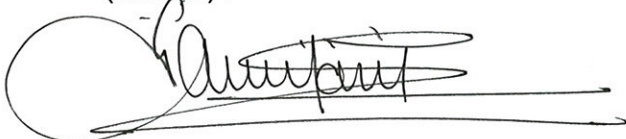
Dans le cas d'une dénonciation, l'Accord-cadre demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions, dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Article 20 - Dépôt

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

Fait à PARIS, le 24 janvier 2002.

Le Centre Interservices de Santé
et de Médecine du travail en Entreprise
(CISME) :



La Fédération CFDT Santé et sociaux :

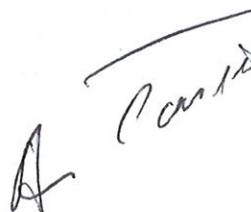


La Confédération Française de l'Encadrement
(CFE-CGC) :

La Fédération CFTC Santé et Sociaux :



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



La Fédération des Employés et Cadres
CGT-FO :

Le Syndicat national professionnel des
Médecins du travail (SNPMT) :



AC
CP DTB NP