

Accord du 3 juillet 2025
relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage

NOR : ASET2550729M

IDCC : 2264

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préalable

Les parties au présent accord, conscientes que de nouvelles orientations en matière de formation professionnelle pourraient intervenir à la suite d'une négociation interprofessionnelle et d'une intervention législative et/ou réglementaire, ont souhaité dans cette attente procéder à une révision de certaines dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 8 décembre 2021 et de l'accord Pro-A du 7 novembre 2019, qui arrivent à échéance le 31 décembre 2025. Les partenaires sociaux conviennent ainsi d'adapter les dispositions antérieures et de les actualiser, pour tenir compte des besoins des établissements et salariés de la branche en matière de formation et d'apprentissage, dans l'objectif de maintenir la sécurité et qualité des soins et de l'accompagnement.

Préambule

La formation, dont la formation professionnelle constitue un moyen essentiel de lutter contre la précarité et l'exclusion, favorise l'intégration, la promotion sociale et l'employabilité. Dans cette perspective, le présent accord définit les objectifs d'une politique ambitieuse de développement des compétences et les moyens de sa mise en œuvre qui associent l'ensemble des acteurs de la branche mais également les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord entendent souligner l'importance des principes affirmés dans l'article L. 6111-1 du code du travail qui prévoit que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendam-

ment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences, pour accompagner l'évolution de sa profession, sécuriser ses pratiques professionnelles, favoriser son évolution professionnelle, ainsi que progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

■ Les enjeux :

D'une manière générale, dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux entendent :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle notamment en facilitant l'accès à la formation professionnelle et les parcours professionnels diplômants ;
- contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la définition d'actions de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers, de maintenir et/ou de développer leur niveau de qualification ;
- poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en permettant l'obtention de diplômes, de titres professionnels, de qualifications, voire en mettant en place des certificats de qualification professionnelle, créés par la branche ;
- renforcer la complémentarité, la capacité de développement et l'efficacité des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs de formation et d'information ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour les salariés et l'entreprise, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications, si besoin à l'initiative de la branche et conjointement avec l'appui de l'opérateur de compétences sur l'ensemble du territoire ;
- rappeler l'importance de la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), qui contribue à maintenir l'efficacité des établissements de santé et du thermalisme en lien avec la stratégie de l'entreprise, et participe à la sécurisation du parcours professionnel des salariés ;
- permettre aux salariés peu ou pas qualifiés d'accéder aux certifications leur permettant un parcours évolutif.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des qualifications, des connaissances, des compétences au regard des exigences du marché du travail, des évolutions réglementaires et favorisant son employabilité tout au long de sa carrière.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle renforcé de la branche en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ils affirment leur volonté de promouvoir l'accès par la voie de l'alternance aux métiers de la branche.

■ Reprenant cet objectif d'évolution professionnelle, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- promouvoir l'intégration des entreprises de la branche au réseau des écoles qui contribuent à l'insertion professionnelle ;

- promouvoir l'intégration des entreprises aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- développer le recours à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- promouvoir la modularisation des certifications et la possibilité de les acquérir par étape, sous forme de blocs de compétences validants, pour construire un parcours professionnel de formation complet et qualifiant, tout en veillant à la recherche de financements dédiés ;
- favoriser une adaptation égalitaire des formats et des supports permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- dynamiser la formation, l'évolution et la promotion professionnelle des salariés ;
- leur permettre de changer de métier, en mobilisant tous les dispositifs à disposition ;
- favoriser la parité et l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;
- maintenir le niveau des compétences des seniors, sécuriser l'emploi des seniors, l'embauche et leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent ;
- anticiper les évolutions des métiers ;
- les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à :
 - aider les salariés en les accompagnant individuellement ou collectivement dans le traitement de la procédure administrative de demande de VAE ;
 - promouvoir le CEP (conseil en évolution professionnelle) auprès de leurs salariés et à les informer de la possibilité d'identifier les organismes de CEP proches de leur domicile via l'appli CPF ;
 - aider les salariés en les accompagnant individuellement ou collectivement dans la validation de leur expérience ;
 - favoriser l'acquisition des compétences et des qualifications certifiées par un diplôme, en permettant la sécurisation du parcours professionnel, en adaptant et/ou en développant l'employabilité des salariés dans les entreprises, structures et établissements de la branche professionnelle, et du secteur de la santé ;
 - favoriser les actions de formation destinées à participer à la qualité de vie et à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels et à la gestion des carrières longues, en facilitant les reconversions.

■ Les défis des champs d'activités de la branche professionnelle (sanitaire, hébergement pour personnes âgées, thermalisme) sont sanitaires, économiques et sociétaux, dans un contexte de pénurie majeure, dans lequel la branche attend des actions de la part des pouvoirs publics pour répondre aux enjeux de recrutement et de professionnalisation :

1. Adapter les référentiels de formation des professions réglementées au format de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue et de la VAE :

Sans remettre en cause les garanties en matière de compétence des professionnels de santé, il est indispensable de revoir dans des délais courts les conditions d'accès aux différents moyens de qualification, de réviser les référentiels de certaines formations réglementées de santé pour les rendre compatibles avec le format de l'apprentissage et d'adapter les dispositifs de formation aux spécificités des professions de santé. L'individualisation des parcours et la diversification des modalités de développement des compétences peuvent y contribuer.

2. L'évolution de la réglementation pour prendre en compte les spécificités de la branche dans l'accès aux dispositifs et aux financements de la formation.

Les mesures nécessaires à cette évolution sont principalement les suivantes :

a) La possibilité de valider des certifications mises en place par les acteurs de la branche pour exercer certaines activités réglementées, dont les certificats de qualification professionnels (CQP) et les certificats de qualification professionnels interbranches (CQPI) et les titres à finalité professionnelle ;

b) Le fléchage vers les métiers de la santé des financements complémentaires mis à la disposition des associations de Transition Pro ;

c) L'adaptation des règles de financement de la professionnalisation en alternance, notamment pour ce qui concerne l'accès à la péréquation interbranches, pour tenir compte des parcours de formation propres à la branche qui sont plus longs que la moyenne ;

d) L'orientation vers le secteur de la santé des salariés bénéficiant du dispositif de transitions collectives et l'association des acteurs de la branche à la définition des parcours afin de pourvoir aux besoins de recrutement dans les bassins d'emploi.

Les signataires du présent accord s'engagent à mener, chacun avec ses moyens propres mais également dans un cadre commun et paritaire, les démarches nécessaires pour que les pouvoirs publics prennent en compte les spécificités du secteur et les mesures d'adaptation indispensables au développement des compétences des salariés telles qu'énoncées ci-dessus.

Plus précisément, il ressort du baromètre de l'emploi et de la formation de l'OPCO Santé, réalisé en 2022 que les postes vacants sur le champ de l'OPCO Santé représentent :

- 4,8 % des postes d'accompagnants éducatifs et sociaux, ce qui représente dans notre branche 454 accompagnants éducatifs et sociaux ;
- 9,20 % des postes d'aides-soignants, ce qui représente dans notre branche 5751 aides-soignants ;
- 13,10 % des postes d'infirmiers en soins généraux, ce qui représente dans notre branche 5515 infirmiers ;
- 16,6 % des postes de masseurs-kinésithérapeutes, ce qui représente dans notre branche 521 masseurs-kinésithérapeutes.

Les entreprises de la branche professionnelle participent à l'effort de formation nécessaire au-delà de sa contribution légale de formation, en mutualisant une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale brute, en mobilisant des budgets formation d'entreprise, auxquels doivent s'ajouter des cofinancements externes nécessaires, pour répondre aux besoins en formation et en emploi dans la branche sanitaire et médico-sociale privée.

De manière complémentaire, les signataires réaffirment leur souhait de créer un environnement favorable au développement des compétences et à la qualification du personnel et partagent le constat que cet objectif peut être atteint en faisant évoluer le cadre réglementaire sans que cela ne remette en cause la qualité des parcours et la compétence des professionnels.

■ Les orientations réaffirmées par la branche, dans le cadre de ce nouveau cycle de négociation :

Les grandes orientations retenues pour la durée d'application du présent accord concernent, dans un contexte de raréfaction des moyens de la formation et de l'apprentissage :

- la priorité donnée aux trajectoires professionnelles qualifiantes des soignants par le développement des parcours de formations professionnelles diplômantes, dans un cadre pluriannuel ;
- l'évolution professionnelle et la reconversion des professionnels en poste dans un objectif de développement des compétences, d'attractivité, de la gestion des carrières longues et des secondes parties de carrière, de prévention des risques professionnels, et de la désinsertion professionnelle et de prévention de l'inaptitude ;

- une politique de qualification dynamique, reposant sur une logique de cofinancements :
 - conserver des formations prioritaires orientées vers les diplômes cœur de métier ;
 - élargir la liste des formations certifiantes (diplômes universitaires...) ;
 - développer les formations professionnalisantes en tenant compte des évolutions environnementales, numériques et issues de l'intelligence artificielle.

La reconversion des professionnels en interne et l'accueil de professionnels, issus d'autres secteurs en voie de reconversion professionnelle, en favorisant l'innovation pédagogique, dont la VAE inversée.

Tenant compte de l'ensemble des éléments rapportés ci-avant et plus particulièrement des orientations politiques en matière de formation de la branche, le présent accord est ordonné autour de quatre grands axes :

1. Le recrutement et l'évolution professionnelle par la formation en alternance ;
2. Les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
3. Le plan développement des compétences des salariés ;
4. Les moyens mobilisés pour le développement des compétences.

Titre I^{er} Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont un champ d'application national conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail. Il concerne les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit à caractère commercial ainsi que les établissements thermaux, et notamment ceux visés par la nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86-10 : services hospitaliers ;
- 86-10 Z : activités hospitalières ;
- 87-10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87-10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87-10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87-30 A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88-10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 96-04 Z : entretien corporel ;
- 930 K : activités thermales et de thalassothérapie.

Titre II L'alternance

Article 1^{er} | Le contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

L'apprentissage, à l'instar des autres dispositifs de formation doit contribuer à l'élaboration de parcours professionnels diversifiés. Il participe à la politique de l'emploi, dans un contexte de pénurie de salariés exerçant certains métiers des entreprises de la branche professionnelle et du secteur de la santé.

Elles estiment essentiel ce dispositif de formation en alternance comme facteur d'intégration et d'évolution de la carrière professionnelle des salariés.

Concomitamment, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'évolution du cadre réglementaire de l'apprentissage, pour faciliter son développement dans le secteur de la santé et souhaitent contribuer à l'adaptation des référentiels de formation des professions réglementées de santé, pour les rendre compatibles avec le format de l'apprentissage.

Le développement de l'apprentissage doit être favorisé, en lien avec l'ensemble des CFA intervenant dans la branche, dont font partie les CFA d'entreprises et avec les régions, pour tous les métiers correspondant à des besoins en recrutement. L'OPCO mobilisera tous ses moyens pour accompagner le développement de l'apprentissage et le développement des CFA de la branche dont les CFA d'entreprises.

La démarche volontariste de la branche répond à des enjeux d'attractivité, qui implique un soutien de l'État, adapté aux spécificités des professions de santé. L'engagement de la branche s'étend à la mobilité internationale des apprentis, qu'elle souhaite faciliter, selon des modalités qui sont mises en œuvre par l'OPCO Santé.

1.1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, licence, master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé du travail.

1.1.1. Objectifs et publics

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, entre un apprenti et un employeur, conformément à l'article L. 6221-1 du code du travail. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA).

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 ans au minimum. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire. L'âge maximum de l'apprenti est de 29 ans révolus à la date de début du contrat d'apprentissage.

L'âge maximum peut être porté à 35 ans (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les 2 contrats.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) ;
- l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
- l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum, par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ou dans le cadre d'un nouveau contrat chez un autre employeur.

Le contrat d'apprentissage peut également être mobilisé dans le cadre de la reconversion et/ou promotion, ce dispositif est détaillé à l'article 1.5.

1.1.2. Conclusion du contrat

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement précitée.

Toutefois, il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation afin notamment de mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen de l'apprenti et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent que l'organisation de la formation favorise au maximum l'apprentissage prioritairement chez l'employeur, en situation apprenante sous la tutelle du maître d'apprentissage, dans le respect des objectifs pédagogiques et des maquettes de formation, dans l'attente de l'évolution des référentiels de formation. À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'article L. 6232-1 du code du travail permettent à un CFA de confier à une entreprise, sous sa responsabilité, tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA.

Les entreprises en lien avec le CFA et le maître d'apprentissage organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Un entretien d'accueil de l'apprenti est organisé suivant le recrutement de l'apprenti et un suivi régulier est mis en place pour assurer une organisation optimale de sa charge de travail.

Afin de faciliter l'accueil des apprentis dans les établissements de la branche, un livret d'accueil des apprentis est réalisé par la CPNE-FP.

1.2. Préparation des épreuves

Sauf à ce que l'obtention du titre ou du diplôme soit délivrée par le contrôle continu des connaissances, l'apprenti a droit, pour la préparation directe des épreuves, à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrés ou six jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Le salarié devra formuler sa demande de congé supplémentaire par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date des épreuves.

1.3. La rémunération

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) à partir de 21 ans et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 ans à 17 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans	De 26 ans et plus
1 ^{re} année	34 % du Smic	48 % du Smic	58 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 58 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	44 % du Smic	56 % du Smic	66 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 66 % du SMC	
3 ^e année	60 % du Smic	72 % du Smic	83 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 83 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, de 21 ou 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu et lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26.

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26.

1.4. Apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap et permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO majorera le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, selon les niveaux d'intervention fixés par le ministre en charge de la formation professionnelle et le ministre en charge du handicap.

Les formations organisées par les entreprises à destination des maîtres d'apprentissage comporteront un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, tels l'AGEFIPH ou l'OETH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap, notamment par la prise en charge des frais des accompagnateurs.

1.5. Le contrat d'apprentissage comme dispositif de promotion ou de reconversion

1.5.1. L'objectif du dispositif

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. Pour cela l'employeur et le salarié signent un document qui définit les modalités applicables pendant la suspension de son contrat de travail. Ce document comprendra au moins le sort des congés payés acquis avant le début de la suspension du contrat de travail, la durée de la suspension, les conditions de son renouvellement éventuel, les délais de prévenance en cas de retour dans l'entreprise, ou de démission, les situations permettant un retour anticipé, la nature de la formation visée, les conditions de réintégration dans l'entreprise d'origine.

La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.

Faute d'accord sur ces conditions et de conclusion du contrat d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.

À l'échéance du contrat d'apprentissage, le salarié pourra soit réintégrer son emploi d'origine, soit démissionner par lettre adressée à son employeur, et ceci sans avoir à effectuer de préavis de démission.

Si un emploi correspondant au diplôme obtenu pendant l'apprentissage est disponible dans l'entreprise d'origine, le salarié sera prioritaire pour l'obtention de cet emploi, sous réserve du respect des règles de priorité légales et en vigueur dans l'entreprise.

Les congés payés sont acquis chez chacun des employeurs, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur dans chacune des entreprises. Le solde de congés non pris pendant le contrat d'apprentissage donnera lieu à une indemnité compensatrice de congés payés correspondante au terme du contrat d'apprentissage.

1.5.2. Public et conclusion du contrat

Le public visé par ces dispositions est le même que celui visé pour la conclusion du contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié sera conforme aux dispositions applicables dans le cadre du contrat d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une entreprise du champ d'application du présent accord, la rémunération brute contractuelle de l'apprenti ne peut être inférieure à la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi occupé en CDI.

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est conclu selon les mêmes conditions que pour tous les contrats d'apprentissage.

1.6. Maître d'apprentissage

La personne responsable de la formation de l'apprenti est dénommée maître d'apprentissage.

1.6.1. Objectif et missions

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par les articles L. 6223-5 et suivants du code du travail, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison ou en rencontre avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression professionnelle ;
- contribuant à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles par l'apprenti, notamment par la mise en situations professionnelles et l'organisation du travail, en relation avec les salariés intéressés ;
- veillant à l'assiduité et à la qualité du travail de l'apprenti.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires de son temps de travail, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail. Le temps dédié à l'encadrement de l'apprenti ne peut être inférieur à trois heures par mois, sauf si l'apprenti est absent sur l'ensemble du mois.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage.

Au cours d'un entretien, l'employeur vérifie si le maître d'apprentissage dispose des aptitudes et des compétences pour exercer sa mission et s'il a bénéficié ou doit bénéficier de formations conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8. Les dépenses et la formation

sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

1.6.2. Qualification du maître d'apprentissage

Pourront être maîtres d'apprentissage, conformément à l'article R. 6223-22 du code du travail :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

1.6.3. Droits afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le compte personnel de formation via le compte engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

1.6.4. Indemnisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, nommément désignés par le contrat d'apprentissage, bénéficient d'une indemnité de fonction de maître d'apprentissage d'un montant forfaitaire de 500 € bruts, versée à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de 84 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction. Ce montant forfaitaire est porté à 750 € bruts, versé à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de 125 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction, à partir de 2 apprentis encadrés, ou lorsqu'un salarié encadre concomitamment un apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation. En cas de départ de l'apprenti avant la fin du délai de 6 mois, quelle que soit la fréquence de versement de l'indemnité, elle sera versée au prorata des mois d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

Dans le cas de primes ou indemnités de même objet versées par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Dans l'hypothèse où un nouveau dispositif de classifications et de rémunérations conventionnelles était mis en place au niveau de la branche professionnelle, une révision des dispositions du présent article serait possible.

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, dans les conditions et selon les montants et durées prévus par l'article D. 6332-93 du code du travail. Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le financement des dispositions prévues par le présent article dans le cadre des instances de l'OPCO Santé.

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par l'article D. 6332-93 du code du travail, qui prévoit que : « Le plafond mensuel et la durée prévus au 4° de l'article L. 6332-14 sont :

1° Pour l'exercice de tutorat, de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1.

2° Pour l'exercice de maître d'apprentissage de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois ».

Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le financement des dispositions prévues par le présent article dans le cadre des instances de l'OPCO Santé.

Article 2 | *Le contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles [RNCP]) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale. À titre expérimental, conformément à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, le contrat de professionnalisation peut comporter des actions en vue de la VAE.

2.1. Objectifs et publics

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes sans qualifications ni diplômes, de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnues dans la classification de la convention collective ;
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du RSA ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux jeunes titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant ».

La CPNE-FP de la branche détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle qui correspond à l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Un entretien d'accueil du salarié en contrat de professionnalisation est organisé suivant son recrutement et un suivi régulier est mis en place pour assurer une organisation optimale de sa charge de travail.

Afin de faciliter l'accueil des salariés en contrat de professionnalisation dans les établissements de la branche, un livret d'accueil des salariés en contrat de professionnalisation, qui peut être commun avec celui visant l'accueil des apprentis, est réalisé par la CPNE-FP.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas de recrutement sous contrat de droit commun à l'issue de la formation en contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté acquise.

2.2. Durée

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification (qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel) ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNE-FP ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée du contrat ou de l'action professionnelle peut également être portée à 24 mois pour tous les titres et diplômes lorsque la nature de la qualification l'exige.

Il est rappelé que l'embauche d'un contrat de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise qui l'emploie.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes mentionnées aux 1^{er} et 2^o du même article L. 6325-1 inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 ;
- ou les personnes qui visent des formations diplômantes.

2.3. Statut et rémunération

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du Smic	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 ans et plus) du Smic lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-18 du code du travail. Le salarié est soumis à la modulation du temps du temps de travail selon les accords conventionnels ou selon les accords d'entreprises s'ils existent.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par le salarié concerné, sa rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales, ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

2.4. Financement par L'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

La CPNE-FP détermine les montants de financement des titres ou diplômes préparés dans le cadre du contrat de professionnalisation, sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives des services de l'OPCO Santé, au regard des dotations globales allouées sur les fonds de l'alternance et de la mobilisation des fonds entre les différents dispositifs d'alternance.

Pour les formations qui ne débouchent pas sur un titre ou diplôme, la CPNE-FP peut déterminer une liste de formations prioritaires avec des niveaux de financement.

2.5. Le tuteur

2.5.1. Objectif et missions du tuteur

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur appartenant au personnel de l'entreprise.

Le tuteur a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

2.5.2. Conditions liées au tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat au cours d'un entretien, visant à déterminer ses aptitudes et compétences pour exercer sa mission. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance. S'il est également maître d'apprentissage, le total des salariés accompagnés en qualité de tuteur et de maître d'apprentissage ne peut être supérieur à 2.

Le tuteur doit bénéficier du temps nécessaire à sa mission tutorale. Le temps dédié à l'encadrement du salarié en contrat de professionnalisation ne peut être inférieur à trois heures par mois, sauf si le salarié en contrat de professionnalisation est absent sur l'ensemble du mois.

2.5.3. Indemnisation de la fonction de tuteur

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat de professionnalisation et pendant sa durée, bénéficient d'une indemnité de fonction de tuteur d'un montant forfaitaire de 500 € bruts, versée à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de tuteur ou de 84 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction. Ce montant forfaitaire est porté à 750 € bruts, versés à l'issue de 6 mois d'exercice de la fonction de tuteur ou de 125 € bruts par mois pendant les 6 premiers mois d'exercice de la fonction, à partir de 2 salariés en contrat de professionnalisation encadrés, ou lorsqu'un salarié encadre concomitamment un apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation.

En cas de départ du salarié en contrat de professionnalisation avant la fin du délai de 6 mois, quelle que soit la fréquence de versement de l'indemnité, elle sera versée au prorata des mois d'exercice de la fonction de tuteur.

Dans le cas de primes ou indemnités de même objet versées par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Dans l'hypothèse où un nouveau dispositif de classifications et de rémunérations conventionnelles était mis en place au niveau de la branche professionnelle, une révision des dispositions du présent article serait possible.

La fonction de tuteur est proposée en priorité aux salariés en seconde partie de carrière.

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par l'article D. 6332-93 du code du travail, qui prévoit que : « Le plafond mensuel et la durée prévus au 4° de l'article L. 6332-14 sont :

1° Pour l'exercice de tutorat, de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1.

2° Pour l'exercice de maître d'apprentissage de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois. »

Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le financement des dispositions prévues par le présent article dans le cadre des instances de l'OPCO Santé.

Dans le secteur visé par l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, la valorisation du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dans la classification de cette annexe, cette disposition est inapplicable à ce secteur d'activité.

3.1. Préambule

Les parties au présent accord souhaitent affirmer l'intérêt du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dit Pro-A, afin de permettre aux salariés en fonction de changer de métier ou de profession ou de prétendre à une promotion professionnelle par des actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Elles ont en conséquence, conformément à l'article L. 6424-3 du code du travail, entendu définir les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, correspondant plus particulièrement aux métiers en tension dans la branche, dans un contexte de transformation de l'activité en lien avec les évolutions technologiques et économiques du secteur et de pénurie en ressources humaines.

3.2. Publics éligibles

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence (niveau 6).

Il est précisé que les infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles au dispositif, en application du décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique.

Au regard du niveau de qualification des salariés de la branche, de la nécessité de les faire progresser et des besoins en recrutement dans la branche, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de Pro-A comme une priorité.

3.3. Modalités

Afin de prendre en considération la spécificité des qualifications du secteur sanitaire et médico-social, les signataires décident que, pour les actions de formation visées à l'article 3.5 :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 %, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- la durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;
- les signataires décident que la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 %, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Toutefois, pour les bénéficiaires de VAE ou du socle de compétences et de connaissances, dit CléA, ou de tout autre dispositif équivalent, la durée minimale pourra être inférieure à six mois.

3.4. Mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par l'alternance doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
- un avenant au contrat de travail.

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

3.5. Rémunération

Conformément à l'article L. 6324-8 du code du travail, lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération, comme si le salarié était resté à son poste de travail.

Les modalités relatives à la réalisation des actions de formation en dehors du temps de travail sont déterminées à l'article 8.7 du présent accord.

3.6. Prise en charge financière

Conformément aux dispositions légales, l'OPCO Santé, désigné par la branche, prendra en charge, sur la base de forfaits horaires les frais pédagogiques, les formations pratiques prévues au référentiel de formation, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et cotisations sociales y afférents dans la limite des montants définis règlementairement.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de :

- 30 €/heure pour l'ensemble des certifications listées à l'article 3.5 ci-après ;
- 70 €/heure pour le dispositif CléA ou tout autre dispositif équivalent ;
- par dérogation aux dispositions ci-dessus, la VAE dans le cadre de Pro-A est prise en charge à hauteur de 3 000 € par salarié et par VAE.

La CPNE-FP peut décider d'une évolution de ces forfaits horaires, sur la base d'une expertise des services techniques de l'OPCO Santé.

3.7. Certifications concernées

Les parties ont établi une liste de certifications professionnelles, correspondant à des métiers en tension dans le secteur sanitaire et médico-social privé, en se fondant notamment sur les études suivantes, émanant de l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de l'OPCO Santé :

- l'étude prospective des métiers à l'horizon 2040, de 2020 ;
- l'étude sur les besoins en recrutement de 2022 ;
- le baromètre de l'emploi et de la formation de 2022.

Au vu des études précitées, les parties décident que les certifications énoncées ci-après correspondent aux objectifs de l'article L 6324-3 du code du travail.

Ils ont ainsi considéré que le dispositif Pro-A devait viser l'obtention des certifications professionnelles suivantes, y compris, quand cela est possible, par la voie de la VAE :

- diplôme d'État d'aide-soignant ;
- diplôme d'État d'infirmier ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;
- diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire ;
- titre professionnel ou certificat de qualification professionnel de cuisinier ;
- titre professionnel de commis de cuisine ;

- licences et masters en management, dans les secteurs sanitaire et médico-social ;
- diplôme d’infirmier en pratique avancée ;
- acquisition du socle de compétences et de connaissances, dont le dispositif CléA ;
- BP JEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport) ;
- DEUST de préparateur en pharmacie ;
- diplôme d’État de manipulateur d’électroradiologie médicale (DE MERM) ;
- diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTS IMRT) ;
- titre à finalité professionnelle d’agent thermal ;
- BTS métier de l’eau ;
- BPJEPS spécialité éducateur sportif ;
- certificat d’aptitude à la profession de maître-nageur-sauveteur (CAEP-MNS) ;
- diplôme délivré et/ou reconnu par l’Éducation nationale pour la maintenance des systèmes option A systèmes de production (BTS) ;
- diplôme délivré et/ou reconnu par l’Éducation nationale pour l’électrotechnique (BTS) ;
- titre professionnel de secrétaire médical ;
- titre professionnel de secrétaire médical et médico-social.

La CPNE-FP peut être sollicitée au préalable à l’effet de faire toutes propositions de modification à la liste des certifications prévues ci-dessus.

Article 4 | Promotion de l’alternance et notamment de l’apprentissage

Afin de promouvoir l’accès aux métiers de la branche par l’alternance, les partenaires sociaux exerceront notamment leur action au moyen de la convention de coopération conclue entre l’OPCO et le ministère de l’Éducation nationale (art. L. 6332-1 du code du travail) et demandent à participer à la conclusion et à la mise en œuvre de cette convention qui, au regard des besoins de recrutement du secteur, présente un enjeu essentiel pour la branche.

Titre III Le CPF

Article 5 | Compte personnel de formation (CPF)

Les parties au présent accord considèrent nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Le compte personnel de formation a vocation à sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle, en prévoyant notamment que les salariés doivent conserver leurs droits à formation quand ils changent d’emploi ou quand ils connaissent une période de chômage.

Les parties au présent accord considèrent également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures. Il devient l’un des dispositifs importants d’accès à la certification professionnelle.

Le compte est consultable sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Il peut être mobilisé par le salarié :

- de manière autonome ;
- en co-construction avec l’employeur ;
- en vue d’une transition professionnelle.

Quand le CPF est mobilisé de manière autonome par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Toutefois, en accord avec l'employeur cette formation peut aussi se dérouler pendant le temps de travail. Pour ce faire, le salarié adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Dans une logique de co financement global de parcours de formation certifiants complets, les partenaires sociaux favoriseront l'articulation du CPF et du projet de transition professionnelle avec les autres dispositifs d'accès à la formation : plan de développement des compétences, professionnalisation en alternance, financements mutualisés, financements publics, etc. Cette articulation entre dispositifs de formation vise une sécurisation des parcours de formation et respecte les principes suivants :

- le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ;
- le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

5.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

5.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année en fonction du temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant et les absences pour raisons syndicales en application de l'article 22.1 de la convention collective sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

5.3. Abondements du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, lorsqu'un salarié a un projet de formation éligible au CPF, l'employeur peut abonder le CPF de différentes manières, rappelées ci-après :

1. En permettant la réalisation de la formation concernée sur le temps de travail, associée à un maintien de la rémunération, ce qui correspond à un abondement en temps.

2. En décidant d'un abondement supplémentaire, dans les conditions définies par le décret n° 2025-341 du 14 avril 2025, relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation.

Les entreprises peuvent ainsi définir une politique permettant l'abondement de droits supplémentaires au titre du CPF, telle que précisée à l'article 5.6 du présent accord, en lien avec leurs besoins en compétences et en qualifications et conforme à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes. L'entreprise qui décide d'attribuer des droits supplémentaires peut le faire dans les conditions définies par les articles R. 6323-42 et L. 6323-42-1 du code du travail. Dans ce cas, seront précisés au salarié le montant de ces droits supplémentaires, l'action de formation concernée parmi celles définies par l'article L. 6323-6 du code du travail, le délai donné au titulaire pour l'utilisation de ces droits, et si les droits non utilisés font l'objet d'un remboursement qui tient compte des modalités d'organisation des actions concernées.

3. Dans le cadre de l'abondement correctif : dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement correctif défini par l'article L. 6323-13 du code du travail est dû au salarié lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, sous réserve des aménagements prévus par le présent accord ou d'accord d'entreprise concernant la périodicité et les critères de l'entretien professionnel.

4. Dans le cadre d'un abondement en droits complémentaires : pour les salariés en accident de travail ou maladie professionnelle, si leur incapacité permanente est supérieure ou égale à 10 %, le compte du salarié sera abondé à hauteur minimum de sept mille euros par l'entreprise. Cet abondement en droits complémentaires ne peut être déclenché que si le salarié dispose de droits insuffisants pour financer une formation.

5. Dans le cadre d'un accord de performance collective, en cas de refus par le salarié de modification de son contrat de travail, le compte du salarié licencié sera abondé à hauteur minimum de trois mille euros par l'entreprise, conformément à l'article R. 6323-3-2 du code du travail.

De manière générale, l'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces deux catégories. Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique de l'abondement de l'entreprise.

5.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

L'accord préalable de l'employeur est nécessaire pour les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

5.5. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations professionnelles ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou tout autre dispositif équivalent.

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ou d'acquérir des compétences transverses ou complémentaires à un titre ou diplôme ;
- ou d'acquérir un socle de connaissances et de compétences ;
- ou de faire valider les acquis de son expérience par un accompagnement, en vue d'obtenir une certification enregistrée au RNCP ;
- ou de réaliser un bilan de compétences ;
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- ou de créer ou reprendre une entreprise ;
- concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP), seuls ceux qui sont enregistrés au RNCP ou au RSCH sont accessibles au moyen du CPF. Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, chaque bloc de compétences est éligible au CPF.

5.6. Politique d'entreprise en matière de CPF

Les entreprises peuvent mettre en place des politiques visant à favoriser l'utilisation du CPF pour des projets communs à l'entreprise et au salarié.

Ces politiques peuvent notamment se décliner selon les modalités suivantes :

- l'information des salariés sur leurs droits au CPF et les usages possibles ;
- la proposition aux salariés de formations éligibles au CPF sélectionnées par l'entreprise ;
- la possibilité pour certaines certifications et/ou certains salariés de suivre tout ou partie de la formation pendant le temps de travail ou d'obtenir des aménagements d'horaires pour suivre la formation ;
- la possibilité pour le salarié de bénéficier de formations dont le coût a été négocié par l'entreprise ;
- la possibilité de bénéficier d'un abondement de l'entreprise selon des critères déterminés par elle.

La politique mise en place par l'entreprise fait l'objet d'une consultation du comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Les salariés sont informés de ces politiques à l'occasion des entretiens professionnels et en dehors de ce rendez-vous par tout moyen de communication mis en place par l'employeur.

Article 6 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des forma-

tions certifiantes en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition). Il pourra notamment être mis en œuvre après avoir fait l'objet d'une procédure d'accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle.

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les associations transitions Pro afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur et sécuriser leur parcours professionnel.

6.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

6.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier, s'il est en CDI, d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. Si le salarié est en CDD, il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier :

- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Les conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser ou reporter la demande de congé sont précisées respectivement aux articles R. 6323-10 et R. 6323-10-1, I du code du travail.

6.3. Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par l'article D. 6323-18-1 et suivants du code du travail. Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération prévue à l'article L. 6323-17-5 du code du travail. Les associations Transitions Pro remboursent l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent ou un poste correspondant à sa nouvelle qualification s'il existe un poste

vacant. Il sera prioritaire pour accéder à ce poste vacant, sous réserve de respecter les règles de priorité légales et sans préjudice des règles de priorité définies au niveau de l'entreprise, en lien avec les membres du CSE ou par accord collectif de travail.

Article 7 | Transitions collectives

Dans le cadre du dispositif de transitions collectives, l'OPCO réalise, pour le champ couvert par le présent accord et en lien avec la CPNE-FP, des diagnostics des besoins de compétences au niveau territorial.

Ces diagnostics sont mis à disposition de l'ensemble des acteurs du dispositif afin d'orienter les demandes de reconversion professionnelle vers les métiers du secteur.

Les fonds issus des contributions conventionnelles ou volontaires des entreprises peuvent être mobilisés pour venir en soutien des formations complémentaires qui pourraient être nécessaires à l'intégration des salariés en reconversion qui rejoignent les entreprises de la branche.

Titre IV Le plan de développement des compétences

Article 8 | Plan de développement des compétences

8.1. Principes

L'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences, assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme et propose notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle des connaissances et des compétences. Il comprend également les actions de formation obligatoires (formation à la sécurité) qui s'effectuent alors pendant le temps de travail.

8.2. Définition et périmètre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités (présentielles, distancielles, AFEST, parcours en alternance...) ;
- des actions autres que la formation mais dont la finalité première est l'acquisition de compétences ;
- des actions pour accéder à une première qualification ou en changer ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences.

Concernant les actions de formation professionnelle, elles peuvent prendre des formes multiples, conformément à la réforme de la définition de l'action de formation introduite par la loi du 5 septembre 2018. Elles peuvent être organisées sous forme d'analyses ou échanges de pratiques, de retours d'expériences, de codéveloppement, de coaching ou de supervision, ou tout autre format qui organise des activités pédagogiques en vue de développer des compétences.

Elles pourront également prendre la forme d'actions de formation en situation de travail (AFEST). Ces actions peuvent être organisées :

- dans l'entreprise avec un formateur/tuteur interne ;
- dans une autre entreprise, auquel cas une convention précisant les modalités d'organisation de l'AFEST sera conclue entre les deux entreprises ;
- dans l'un ou l'autre avec le concours d'un organisme de formation.

Ces différentes modalités peuvent se combiner afin de favoriser la diversité des parcours de développement des compétences.

Il est rendu compte au CSE, dans le cadre des consultations prévues à l'article suivant, des modalités de formation mises en œuvre par l'établissement.

Le financement des actions de formation à la sécurité, tel que prévu par les articles L. 4141-1 à L. 4141-4 du code du travail est à la charge de l'employeur.

8.3. Élaboration du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences peut être élaboré de manière prévisionnelle sur la période qui correspond le mieux à l'activité de l'établissement : trimestre, semestre, année, pluri annualité ou plusieurs de ces périodes articulées.

Il intègre au fil de l'eau les actions qui seraient décidées en cours de période.

À ce titre, il constitue un projet prévisionnel susceptible d'évolutions.

8.4. Consultation du CSE ou du CSEC sur le plan de développement des compétences

Le comité social et économique est informé et consulté sur la formation professionnelle et l'apprentissage :

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, à l'occasion de laquelle est présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives.

8.5. Documents d'information du CSE ou du CSEC

Préalablement à la consultation ci-dessus, le CSE ou le CSEC est informé en amont des consultations. Les informations remises à cette occasion doivent permettre d'identifier la finalité des actions, les moyens mobilisés pour leur mise en œuvre et les catégories de salariés concernées.

Les informations comprennent notamment :

- la communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise ;
- l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- un bilan des actions de formations réalisées et un point sur les actions de formations programmées et non réalisées.

Ces informations sont mises à disposition dans le cadre de la base de données économiques et sociales.

8.6. Commission formation

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission formation peut être mise en place par accord, lequel fixe alors ses missions, ou par décision du CSE à défaut d'accord.

En l'absence d'accord, la commission formation est chargée de :

- préparer les délibérations du CSE lors des consultations notamment relatives au plan de développement des compétences ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

8.7. Formations réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans le cadre du PDC

Lorsque la formation conduit à tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, l'employeur et le salarié déterminent par accord écrit la part de la formation qui peut être réalisée en dehors du temps de travail. Les limites fixées par l'article L. 6321-6 ne sont pas applicables à ces accords. Ces accords sont portés à la connaissance du comité social et économique.

Sous réserve d'un accord d'entreprise en disposant autrement, si la formation ne conduit pas à tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, les dispositions de l'article L. 6321-6 sont applicables pour déterminer la part de la formation qui peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être réalisée en dehors du temps de travail. Dans ce cas, ces actions hors temps de travail, ont une durée définie en accord avec le salarié. À défaut d'un tel accord elles sont limitées à 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés en forfait jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail, ou la dénonciation par le salarié de l'accord donné ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

8.8. Formations et temps personnel

Toute formation peut nécessiter ou susciter, au-delà du temps strictement prévu de formation, un travail personnel qui est laissé à la discrétion des participants. C'est notamment le cas pour les formations à distance, ou multimodales, qui mettent des ressources à disposition des participants de manière permanente.

Dès lors que ces temps ne sont pas valorisés dans la durée de la formation et qu'ils relèvent du libre choix du salarié de s'engager davantage dans les apprentissages, ils sont considérés comme des temps personnels et ne relèvent pas des dispositions du point 8.7.

8.9. Dispositions relatives aux publics prioritaires

Le secteur est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

À ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- les salariés qui ne disposent pas d'une qualification reconnue par une certification de niveau 3 au moins ;

- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
- les salariés titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
- les salariés qui bénéficient des dérogations au temps partiel prévues aux articles 2.2 et 2.3 de l'accord de branche du 3 juin 2014, relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
- les salariés qui sont titulaires simultanément d'au moins 2 contrats de travail.

La branche s'engage à développer pour les salariés qui le nécessitent l'accès à CléA ou à tout autre dispositif de socle de compétences et de connaissances ainsi que les actions de lutte contre l'illettrisme.

Article 9 | *Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels*

9.1. Entretien professionnel

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, dans une période de 6 ans, de deux entretiens professionnels, outre l'entretien bilan prévu à l'issue de la 6^e année. À la demande expresse du salarié formulée lors de la première année de chaque période de 6 ans, l'entretien pourra avoir lieu tous les deux ans.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct des entretiens managériaux (appréciation, évaluation, objectifs...) lorsqu'ils existent, même s'il peut se tenir à leur suite.

L'entretien professionnel permet au salarié de faire part de ses projets et souhaits professionnels et à l'employeur de partager les perspectives et possibilités d'évolution du salarié. L'entretien professionnel permet d'identifier les projets partagés et d'identifier les moyens et conditions de leur mise en œuvre.

À cette occasion, le salarié est informé sur les possibilités d'accès à la formation, à la VAE et au conseil en évolution professionnelle (CEP) et sur la politique de l'entreprise en matière de CPF.

L'entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, sous réserve des dispositions éventuelles prévues par accord d'entreprise.

9.2. Gestion des parcours et entretien bilan à 6 ans

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel bilan, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié conformément aux dispositions du II de l'article L. 6315-2 du code du travail. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

Un travail de la CPNE-FP, avec l'appui des services de l'OPCO Santé, permet d'accompagner les établissements dans la réalisation de l'entretien bilan (procédures, modèles...).

9.3. Modalités d'application

Les modalités ci-dessus ne s'appliqueront que pour autant qu'elles ne fassent pas l'objet de modifications législatives et réglementaires. Dans cette hypothèse, seules s'appliqueront les dispositions législatives et réglementaires ayant le même objet.

Titre V Les moyens mobilisés pour le développement des compétences

Article 10 | *L'investissement des entreprises de la branche dans le développement des compétences*

10.1. Définition de l'investissement dans les compétences

L'effort des entreprises de la branche en matière de développement des compétences regroupe des interventions très différentes, dont toutes contribuent à développer la formation professionnelle et/ou les compétences des salariés.

L'investissement formation des entreprises comprend :

- la contribution unique au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
Conformément aux dispositions légales cette contribution s'élève à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 11 salariés ou plus, et à 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- un investissement formation complémentaire global d'un montant de 0,3165 % de la masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation complémentaire global est constitué de deux parties :

a) Une contribution conventionnelle d'un montant de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle qui est versée à l'OPCO Santé et mutualisée au profit des entreprises de la branche ;

La contribution 2026 est versée pour la première fois, sous forme d'acompte, le 15 septembre 2026 sur la base de la masse salariale 2025. Le solde de versement au titre de cette contribution 2026 sera effectué le 28 février 2027 à partir des éléments de la masse salariale 2026.

La contribution sera ensuite appelée tous les ans, sous forme d'acompte au 15 septembre de l'année N, sur la base de la masse salariale de l'année N – 1. Le solde de versement au titre de cette contribution N sera effectué le 28 février de l'année N + 1, à partir des éléments de masse salariale de l'année N.

Ainsi, le solde pour l'année 2029 sur la masse salariale 2028, sera versé au 28 février 2030 sans que cela n'emporte prolongation du présent accord.

Trois mois avant le dernier versement prévu par le présent article, l'OPCO Santé produit un bilan de l'utilisation des fonds issus de la contribution conventionnelle. Dans le cas où une partie des fonds n'aurait pas été dépensée, l'affectation des fonds restants se réalise conformément aux priorités définies à l'article 10.3.1 du présent accord, selon des modalités définies par la SPP de la branche.

b) Un investissement formation de 0,2165 % de la masse salariale brute annuelle qui est, au choix de l'entreprise, soit versé à l'OPCO Santé dans un compte d'entreprise, soit utilisé directement pour la mise en œuvre des projets de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

L'ensemble des moyens mobilisés par l'entreprise au-delà de ces contributions financières pour développer les compétences des salariés. Ces moyens peuvent être financiers, organisationnels, humains, techniques, pédagogiques, etc.

Les parties signataires rappellent leur attachement à privilégier le résultat sur les moyens et à diversifier les modalités de développement des compétences.

10.2. Contribution unique au financement de la formation professionnelle

Cette contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage est collectée par l'Urssaf et reversée à France Compétences, à l'exception de :

- de la part de la taxe d'apprentissage qui est versée directement à des établissements habilités ;
- de la part de la taxe d'apprentissage qui peut être affectée à l'investissement pour les entreprises dotées d'un CFA d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

10.3. Investissement formation complémentaire global

10.3.1. Contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO Santé.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO Santé détermineront avec l'OPCO Santé le niveau des frais de collecte et de gestion afférents à cette contribution conventionnelle et les services mis en place par l'OPCO Santé dans le cadre de ces frais de gestion.

La contribution conventionnelle est destinée prioritairement à venir en complément des dispositifs qui permettent de financer l'accès à la qualification : alternance (contrats de professionnalisation, PROA), plan de développement des compétences, CPF et projet de transition professionnelle, et les financements publics (FNE, EDEC, conseils régionaux, FSE, etc.).

La contribution conventionnelle est mutualisée dès réception au sein d'un compte exclusivement réservé aux entreprises de la branche. L'OPCO Santé affecte les financements de manière conforme aux dispositions du présent accord.

Les fonds sont gérés selon les principes suivants :

- 20 % de l'enveloppe globale sont affectés aux priorités transverses suivantes :

Formations à la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail, aux transitions écologiques, numériques et à l'intelligence artificielle.

La CPNE-FP de la branche peut ajuster cette liste, sur la base de bilans réguliers de l'OPCO Santé.

La SPP peut prioriser les formations, qui bénéficient de cofinancements externes.

- 80 % de l'enveloppe sont mis à disposition des entreprises de la branche, et dédiés au financement des formations diplômantes suivantes, prises en charge de manière prioritaire :
 - formation diplômante d'IBODE, formation complémentaire de 21 heures des IDE de bloc, formation complémentaire aux actes exclusifs des IBODE de 49 heures ;
 - diplômes d'IDE, d'IADE, d'IPA, et d'aide-soignant, d'AES, d'ASH et l'ensemble des DU ;
 - diplôme ou titre de cuisinier, diplôme ou titre de chef de cuisine ;
 - BP de préparateur en pharmacie et BP de préparateur en pharmacie hospitalière ;
 - formation de maître-nageur-sauveteur, formation des agents thermaux ;
 - formation de 4 heures du dispositif transitoire des IDE de bloc opératoire ;
 - formation d'assistant de soins en gériatrie ;
 - diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale (DE MERM) ;
 - diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTS IMRT).

La CPNE-FP de la branche peut ajuster cette liste, sur la base de bilans réguliers de l'OPCO Santé.

Dans l'hypothèse d'une sous-consommation constatée au titre des fonds conventionnels mutualisés de l'année N, la SPP peut arrêter dès octobre de l'année N, un principe de fongibilité des deux enveloppes précitées.

Le reliquat prévisionnel d'enveloppes non consommées en fin d'année N s'ajoute à la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Ce report s'effectue à la fin du mois de mars de l'année N + 1, au moment de la clôture des comptes de l'OPCO Santé de l'année N. La répartition de ces fonds conventionnels mutualisés de l'année N reportés en année N + 1 fera l'objet d'un arbitrage de la SPP.

La section paritaire professionnelle (SPP) est chargée du suivi de l'application du présent article au sein de l'OPCO Santé.

10.3.2. Investissement formation

L'investissement formation de 0,2165 % de la masse salariale brute annuelle peut, au choix de l'entreprise :

Faire l'objet d'un versement à l'OPCO Santé

Ce versement peut porter sur tout ou partie de l'investissement formation. Il peut être lié à un projet spécifique, constituer un budget formation pour l'entreprise et à ces fins être épargné au sein de l'OPCO. Les sommes ne sont utilisables que pour les projets de l'entreprise qui a procédé au versement. Elles peuvent être conservées sans limitation de durée.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, ces sommes peuvent être mutualisées avec les sommes versées par d'autres entreprises. Cette mutualisation interentreprises peut être mise en place à la demande des entreprises concernées. Le fonctionnement du compte collectif est le même que celui du compte individuel d'entreprise.

Les entreprises qui utilisent cette possibilité désignent un représentant qui est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO Santé.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent faire auprès de l'OPCO Santé des versements volontaires supérieurs à l'investissement formation prévu au présent article, qui est lui-même assimilé à un versement volontaire.

Faire l'objet d'une gestion directe

Si l'entreprise fait le choix de gérer elle-même l'investissement formation, elle justifie de cette utilisation auprès du CSE.

L'investissement formation peut inclure :

- tous les coûts liés à la mise en place d'actions de développement des compétences telles que définies à l'article 8.2 du présent accord ;
- les actions d'information des salariés sur leurs droits et possibilités d'accès à la formation ;
- les actions d'ingénierie pour la mise en œuvre des projets de formation ;
- les abondements de l'entreprise en matière de CPF.

Les coûts s'entendent de tous les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre des actions.

10.4. Autres moyens de développement de la formation

Au-delà des contributions financières, les entreprises peuvent mobiliser tout moyen pour le développement des compétences des salariés.

Dispositions conclusives

Article 11 | Durée

L'accord est conclu pour quatre années civiles incluant sa première année d'application soit jusqu'au 31/12/2029, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 14. Au cours de

la troisième année, les parties se réuniront pour décider de la prorogation, ou pas, de l'accord et dans le cas où il serait prorogé, des aménagements à lui apporter. La prorogation dépend notamment des actions qui seront menées par les pouvoirs publics pour répondre aux attentes de la branche telles qu'exprimées dans le préambule de l'accord. En cas d'évolution significative des dispositions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux se réuniront pour aménager les dispositions de l'accord si nécessaire.

Article 12 | Bilan d'application

Dans le cadre de la réunion prévue ci-dessus les partenaires sociaux seront attentifs aux dispositions de l'ANI du 14 octobre 2021, destiné à adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et lors du renouvellement éventuel de l'accord, procéderont aux aménagements nécessaires en fonction des différents travaux paritaires prévus par ledit accord national interprofessionnel.

Article 13 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 14 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa signature, pour les entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires, à l'exception des dispositions relatives à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance et le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises. Les dispositions relatives à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance entrent en vigueur pour l'ensemble des entreprises de la branche le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 15 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 16 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)