# Accord du 25 juin 2026
relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : *ASET2650755M*

IDCC : *897*

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

**Présance,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC santé sociaux ;**

**FSAS CGT ;**

**FFSMAS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

### Les défis à relever

Le secteur dans lequel évoluent les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)[1] est confronté aux principaux défis et enjeux suivants :

– la pyramide des âges (notamment le vieillissement de la population des médecins du travail et les difficultés d'en recruter des nouveaux) ;

– la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des entreprises adhérentes aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des SPSTI ;

– le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les SPSTI ;

– les impacts des évolutions des outils numériques sur les métiers ;

– la transformation des systèmes d'information, notamment pour intégrer leur interopérabilité pour un meilleur suivi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles ;

– les évolutions réglementaires régulières, et notamment liées à la réforme de 2021 suite à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

[1] Abréviation utilisée par la suite.

## Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le précédent accord de branche du 21 janvier 2021 s'inscrivait dans le cadre du titre I de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et ce nouvel accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

## La politique du secteur des SPSTI

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de l'évolution professionnelle des professionnels des SPSTI, et donc de l'amélioration du déploiement de la protection de la santé des salariés au travail, dont la prévention.

La politique de développement des compétences est complétée par :

– les orientations emploi-développement des compétences définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) appuyée par les travaux de l'observatoire de l'OPCO Santé ;
– les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur des services de prévention et de santé au travail interentreprises prend en compte :

– le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences accrues de développement d'une politique de prévention en santé au travail ;
– le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur ;
– la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des entreprises, pour favoriser le suivi « Santé-travail » et le maintien dans l'emploi ;
– le maintien de l'employabilité des salariés.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles. Ils s'appuient notamment sur les travaux et les études de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des SPSTI.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

## Les orientations générales de la politique de formation

Les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 21 janvier 2021 portant sur la formation professionnelle afin de l'actualiser au regard des récentes évolutions législatives et réglementaires.

Au niveau de la branche, une politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SPSTI issus du projet de service. Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions. Ils soulignent que chaque SPSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation avec un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la durée de l'accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises et partageant l'ambition et la

volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :
  - en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretiens, bilans de compétences, VAE) et en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation interne (en cohérence avec la politique des SPSTI) et externe (reconversion externe, transition pro, compte personnel de formation…) en cohérence avec la politique du SPSTI, y compris les dispositifs en distanciel ;
  - en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un contrat d'apprentissage ;
  - en proposant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;
  - en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel quelle que soit la durée du temps de travail ;
- d'inciter les SPSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte :
  - des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;
  - des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens de parcours professionnels ;
  - du recueil des besoins en formation exprimés dans le cadre :
    - des orientations mentionnées dans le projet de service, élaborées notamment au sein de la commission médico-technique ;
    - du recueil des avis délivrés par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de développement des compétences ;
  - et des retours d'évaluation par les SPSTI et les personnels formés.

  Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SPSTI, notamment des plans santé-travail.
- de rappeler que les SPSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :
  - mettre en œuvre la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), notamment en diffusant de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en mettant en adéquation les besoins du SPSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GEPP constitue une technique prévisionnelle de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du SPSTI ;
  - assurer le partage de l'information aux responsables des entretiens de parcours professionnel ;
  - diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
  - proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux…) ;
  - favoriser au maximum l'organisation de formations pendant le temps de travail, étant précisé que le temps de trajet pour participer à une formation est comptabilisé conformément aux dispositions du code du travail ;
  - favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
  - élaborer un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;
- de faciliter le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés. Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de DPC et de certification (code de la santé publique, articles L. 4021-1 et suivants) ;

– de veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

– le volume horaire consacré à la formation professionnelle, développement professionnel inclus (DPC) et hors DPC ;
– le volume horaire consacré à la formation professionnelle par groupes d'emplois ;
– le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;
– le pourcentage correspondant à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;
– le nombre de personnes ayant suivi une action de formation.

### Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SPSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent construire un dispositif propre à la branche, en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à la formation professionnelle, des documents types (par exemple : trame d'entretien de parcours professionnel, fiches pratiques) seront proposés dans le courant du dernier trimestre 2026.

## Chapitre 1er Les principes généraux de la formation et du développement des compétences

### Article 1er | *La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)*

### Objet

La GEPP (qui comprend la GPEC) constitue une démarche de gestion anticipée des ressources humaines.

Elle vise à anticiper les besoins en compétences et en effectifs, en fonction des évolutions des métiers et de la stratégie du SPSTI.

Elle vise à déterminer les mesures les plus adaptées à la satisfaction de ces besoins, notamment en matière de formation, de mobilité professionnelle et de recrutement, planifiées dans le temps. Elle vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux rappellent que la GEPP permet, par ailleurs :

– d'accompagner les salariés dans les changements liés à l'évolution des emplois et dans l'organisation du travail, à travers le plan de développement des compétences, les abondements au compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences ;
– d'accompagner les salariés dans le développement de leur qualification, dans leur déroulement de carrière, leur parcours professionnel, leur mobilité, et en améliorer le suivi.

Les partenaires sociaux s'accordent pour engager une négociation spécifique portant sur les salariés « expérimentés » (dit anciennement « accord seniors ») en 2026.

Aussi, dans le cadre de la mise en œuvre de la GPEC, les SPSTI doivent « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Un plan de GEPP permet au SPSTI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses choix stratégiques, tout en répondant aux enjeux de la transition écologique.

Il a pour finalité de déterminer notamment :

– les grandes orientations de la formation professionnelle dans le SPSTI ;
– les compétences et qualifications à acquérir ;
– les catégories de salariés et d'emplois prioritaires ;
– les moyens et les actions à mettre en œuvre à court et à moyen termes, pour faire face à ces évolutions ;
– les objectifs en matière de recrutement ;
– les objectifs en matière d'accueil d'alternants, leurs modalités d'accueil, ainsi que les moyens mis en œuvre à la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
– les moyens mis en œuvre à la formation, l'insertion dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés « expérimentés », ainsi qu'à la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, pour l'ensemble de ces finalités, le plan de GEPP détermine :

– les objectifs de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et les moyens mis en œuvre ;
– les objectifs en matière de mixité des emplois et les moyens mis en œuvre.

Il est précisé que la démarche de GPEC/GEPP comporte plusieurs étapes :

– identification de la problématique et analyse de la situation ;
– définition d'un plan d'action ;
– mise en œuvre et évaluation du plan d'action.

### Une démarche volontariste

L'ensemble des SPSTI doivent s'engager à prendre en compte les orientations de la branche dans leurs priorités de formation.

Le SPSTI effectue différentes démarches qui relèvent de la GEPP. Les employeurs consultent chaque année les institutions représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

D'autres formalités permettent également au SPSTI de mettre en place un dispositif de GEPP. Par exemple, l'employeur a l'obligation d'assurer 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.

Concourent également à la GPEC/GEPP, dans le sens de l'adaptation des compétences aux évolutions des emplois, l'entretien de parcours professionnel dont bénéficie tout salarié, et le bilan qui doit être fait tous les huit ans.

## Article 2 | *Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche*

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences, compte tenu des éléments indiqués dans le préambule du présent accord.

Ils insistent également sur la nécessité de construire des plans de GEPP intégrant les modalités du financement.

Dans ce cadre, ils se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants au niveau de la branche :

– favoriser la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
– promouvoir la connaissance des salariés sur le secteur de la santé au travail ;
– assurer le développement des compétences pour favoriser la maîtrise des évolutions technologiques dans un environnement digital en particulier liées au cas d'usage de l'intelligence artificielle en santé au travail, et de l'organisation du travail ainsi que de la règlementation spécifique au secteur ;
– intégrer la transition écologique dans la réflexion ;
– favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, afin de, notamment, développer la mixité dans les emplois ;
– favoriser la mobilité interne avec un accompagnement formation ;
– développer les compétences au management des salariés ayant des responsabilités d'encadrement ;
– développer la formation professionnelle dans les SPSTI de moins de 50 salariés ;
– développer les compétences pour maintenir l'employabilité des salariés de la branche.

### Article 3 | *Publics prioritaires pour l'accès à la formation*

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

– les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
– les salariés dont l'emploi ou le maintien dans l'emploi pourrait être menacé ;
– les salariés ayant interrompu leur activité suite à une longue absence ;
– les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
– les salariés les moins qualifiés ;
– les salariés « expérimentés » c'est-à-dire de plus de 55 ans ;
– les salariés proches aidants (au sens de la réglementation).

### Article 4 | *Formation dans les SPSTI de moins de 50 salariés*

L'employeur propose des actions de formation qui participent au développement des compétences dans les conditions énoncées à l'article 5 du présent accord.

## Chapitre 2 La mise en œuvre dans les SPSTI de la formation et du développement des compétences

### Article 5 | *Le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation, en matière de formation, de veiller au maintien des capacités à occuper un emploi de l'ensemble de ses salariés, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, ainsi que, le cas échéant, d'adapter les postes de travail en fonction de la situation des salariés.

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

La formation professionnelle est une thématique à aborder dans le cadre du dialogue social.

Il peut comprendre :

– des actions de formation professionnelle ;

– des actions d'apprentissage ;

– des actions d'accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience ;

– des actions de bilan de compétences.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

– les enjeux d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;

– les effets du déploiement de l'intelligence artificielle sur l'évolutions des métiers ;

– les priorités de formation définies par la branche, notamment par la commission partitaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche ;

– les conclusions des entretiens de parcours professionnels.

### Obligations de l'employeur

L'employeur 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 participe au développement des compétences, y compris numérique, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, en proposant des actions de formation, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à cette fin sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

### Obligations du salarié

La décision d'envoyer en formation un salarié dans le cadre du plan de développement des compétences fait partie des prérogatives de l'employeur. Ainsi, en principe, sauf exception, le salarié ne peut pas refuser de suivre un stage faisant partie du plan, quels que soient la durée et le lieu de ce stage.

### Action de formation et régime applicable aux heures de formation

#### Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et le cas échéant, une certification ou une qualification. Elle peut être réalisée en présentiel et/ou en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail (AFEST : action de formation en situation de travail).

#### Formation obligatoire

Constitue une formation obligatoire au sens du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien

par le SPSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

### Autres formations que celles obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires doivent se faire prioritairement sur le temps de travail. Pour rappel :

– pendant le temps de travail : dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires telles que précisées ci-avant, constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par le SPSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés ;
– hors temps de travail : certaines actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail effectif, dans les conditions légales et réglementaires.

## Article 6 | *L'entretien de parcours professionnel*

Chaque salarié, à l'occasion de son embauche dans le SPSTI, est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel, qui sera réalisé au cours de la première année suivant son embauche.

Cet entretien de parcours professionnel sera ensuite réalisé, pour tous les salariés du SPSTI, tous les quatre ans.

Il est mené par un supérieur hiérarchique ou par un représentant de la direction.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien de parcours professionnel est consacré :

– aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations du SPSTI ;
– à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans le SPSTI ;
– à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations du SPSTI ou à un projet personnel ;
– à ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder, sachant que les deux entretiens sont indépendants. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien de parcours professionnel.

L'entretien de parcours professionnel doit se dérouler pendant le temps de travail.

Le temps consacré à cet entretien professionnel (y compris sa préparation) est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de l'entretien de parcours professionnel, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (cf. *infra*).

L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO Santé.

L'entretien de parcours professionnel 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 mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ou pour un élu du CSE, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

Cette obligation ne s'applique que si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

Quel que soit le motif de l'absence, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste (code du travail, art. L. 6315-1, I).

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation (code du travail, art. L. 1225-57).

L'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les huit ans. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien de parcours professionnel réalisé dans l'année suivant l'embauche.

Cette durée s'apprécie par référence à la date d'entrée du salarié dans le SPSTI.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

(Code du travail, art. L. 6315-1, II).

Dans les SPSTI d'au moins 50 salariés, le compte personnel du salarié (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien de parcours professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Afin d'accompagner les SPSTI et de faciliter la mise en œuvre de ces dispositions, Présance tiendra à la disposition des services un ensemble d'outils méthodologiques et de documents types élaborés par l'OPCO Santé (par exemple : fiche explicative de la réforme ; trames d'entretiens ; suivi post-entretien…).

## Article 7 | *Des entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

### L'entretien de parcours professionnels de mi-carrière

Un entretien de parcours professionnel est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière.

L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié. Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail, sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets discutés lors de l'entretien de parcours professionnel « classique » susvisé, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu :

– l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail ;

– la prévention des situations d'usure professionnelle ;

– les besoins en formation ;

– les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

À l'issue de l'entretien, le document écrit récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés (code du travail, art. L. 6315-1, IV).

### L'entretien de parcours professionnel au cours des deux années précédant le 60e anniversaire

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60e anniversaire du salarié (lorsqu'il a 58 ou 59 ans) sont abordés en plus des sujets discutés lors de l'entretien professionnel « classique » susvisé : les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive (code du travail, art. L. 6315-1, V).

## Article 8 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

### Principes

Le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un dispositif visant à financer de la formation, reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel.

Il est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Afin de bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée www.moncompteactivité.gouv.fr qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF par la caisse de dépôts et consignations. L'information du salarié sur les modalités d'activation de son compte personnel de formation est intégrée au dispositif de l'entretien de parcours professionnel. Le code du travail prévoit, d'une part, une information initiale à l'embauche sur le bénéfice de cet entretien, et, d'autre part, que l'un des objets obligatoires de l'entretien de parcours professionnel est précisément l'activation par le salarié de son CPF, ainsi que les abondements possibles et le recours au conseil en évolution professionnelle (art. L. 6315-1 du code du travail).

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire liquide ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou du volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015.

Les titulaires du CPF ont également accès, dans leur espace personnel, au passeport d'orientation, de formation et de compétences, lequel recense les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail (bénévolat, volontariat…), qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion professionnelle. Aussi, ils ont accès au passeport de prévention.

### Formations éligibles

Sont éligibles, pour tous les titulaires de compte, d'une part, les actions de formation certifiantes (certifications RNCP, blocs de compétences, certifications/habilitations du répertoire spécifique) et, d'autre part, plusieurs catégories spécifiques (VAE, bilans de compétences,

permis de conduire dans certains cas, actions en lien avec l'engagement citoyen et le mandat local) (art. L. 6323-6 du code du travail).

### Alimentation du CPF

À titre informatif, les partenaires sociaux reproduisent ci-dessous les dispositions du code du travail portant sur l'alimentation du CPF.

#### Article R. 6323-1

I. Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

II. Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant mentionné au I, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

III. Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes personnels de formation.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités selon lesquelles la caisse procède à ce calcul et à cette alimentation lorsqu'elle ne reçoit pas ces données et lorsque les données qu'elle reçoit sont incomplètes ou erronées.

#### Article R. 6323-3-1

I. Le compte personnel de formation du salarié mentionné à l'article L. 6323-11-1 qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

II. Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié déclare remplir les conditions prévues à cet article par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son conseiller

en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

III. Le salarié qui ne remplit plus les conditions prévues à l'article L. 6323-11-1 le déclare par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Il cesse de bénéficier des dispositions du même article à compter de l'année civile suivante.

IV. Une information spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la majoration des droits en résultant, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette information est également délivrée par le conseiller en évolution professionnelle, dans des conditions définies par le cahier des charges mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 6111-6.

V. En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au compte personnel de formation font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, sans préjudice des sanctions prévues aux articles 313-3 et 441-6 du code pénal.

Les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé mentionnées à l'article L. 6323-9 précisent que les droits, exprimés en euros, obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, ne peuvent être utilisés. Lorsque le titulaire d'un compte a tout de même utilisé de tels droits, il rembourse les sommes correspondantes à la Caisse des dépôts et consignations ou, le cas échéant, à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, au terme d'une procédure contradictoire et selon des modalités que les conditions générales d'utilisation précisent.

### Abondement du CPF

Conformément au code du travail, les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte au sens des dispositions légales.

Par ailleurs, le CPF peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

– le titulaire lui-même ;
– l'employeur ;
– un opérateur de compétences (OPCO) ;
– la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général, pris dans leur mission de gestion du compte professionnel de prévention, à la demande du salarié ;
– l'État ;
– les régions ;
– France Travail ;
– …

Tout projet co-construit donne lieu à un abondement du CPF par l'employeur.

### Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, lorsqu'elles sont financées dans le cadre du CPF et suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours

calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

La participation forfaitaire d'un montant de 150 euros fait l'objet d'une prise en charge par l'employeur dès lors que la mobilisation du CPF résulte d'une demande de l'employeur avec l'accord du salarié.

### CPF de transition professionnelle (CPF-TP)

Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP) permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF, en vue de financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales et réglementaires. À cet effet, le salarié a droit à un congé de transition professionnelle.

L'employeur abondera le CPF du salarié si l'action de formation résulte d'une demande de l'employeur avec l'accord du salarié.

### Diagnostic individuel

#### Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement, en dehors de leur temps de travail, d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

– Cap emploi ;

– France Travail ;

– les missions locales ;

– l'APEC ;

– les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

L'accompagnement de la personne, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, est réalisé sur le temps libre.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux invitent les intéressés à consulter le site internet du service public qui apporte des précisions quant à cet accompagnement possible du salarié (www.service-public.gouv.fr).

### Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le compte personnel de formation (code du travail, art. L. 6323-6). Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

La participation forfaitaire d'un montant de 150 euros fait l'objet d'une prise en charge par l'employeur dès lors que le bilan de compétences résulte d'une demande conjointe.

## Article 9 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle peut être mise en œuvre :

– avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences ;

– avec le CPF ;

– à titre personnel et en dehors de tout dispositif ;

– dans un parcours de VAE dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Pour faciliter la VAE, les partenaires sociaux préconisent le recours à une autorisation d'absence d'une durée maximum de 2 jours, fractionnable par demi-journée, avec maintien de salaire. Les publics définis à l'article 3 du présent accord sont prioritaires.

La mise en œuvre de la VAE est assurée via le portail numérique « France VAE » (vae.gouv.fr). Ce portail permet au salarié de s'informer sur la VAE et d'effectuer toutes les démarches du parcours de validation.

## Article 10 | *L'alternance*

L'alternance est une modalité de formation qui repose sur un temps de formation en organisme de formation et un temps de formation en entreprise.

Il existe plusieurs dispositifs de formation en alternance, parmi lesquels le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou bien encore la période de reconversion interne et externe (qui remplace notamment la Pro-A).

## Article 10.1 | *Le contrat d'apprentissage*

Afin d'accompagner les SPSTI et de faciliter la mise en œuvre des dispositions ci-après, Présance tiendra à la disposition des services un ensemble d'outils méthodologiques et de documents types élaborés par l'OPCO Santé (par exemple : frise d'étapes ; proposition de formulaire de résiliation…).

## Objectif

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail.

Il associe une formation en SPSTI, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

## Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

– lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés font suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduisent à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;

– lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée à l'article L. 221-2, alinéa 1, du code du sport.

Pour l'apprenti reconnu comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

## Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

### Maître d'apprentissage

Pour chaque apprenti, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés du SPSTI. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Il bénéficie d'une formation adaptée.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés.

Le maître d'apprentissage a, notamment, pour missions :

– d'accueillir, aider, informer et guider l'apprenti ;
– d'organiser l'activité de l'apprenti dans le SPSTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
– de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
– d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge effective de travail de l'intéressé doit être adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien de parcours professionnel, et durant toute la période du tutorat.

L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel d'activité, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

### Prise en charge par l'OPCO Santé des contrats d'apprentissage

Le financement des CFA est assuré par l'OPCO Santé dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont préconisés par la CPNEFP. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les partenaires sociaux se réunissent régulièrement, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP, pour déterminer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titre à finalité professionnelle préparés par les apprentis dans les SPSTI. Toutefois, à défaut d'accord, ces niveaux de prise en charge sont définis par décret et sont notamment consultables sur le site internet de France compétences.

## Article 10.2 | *Le contrat de professionnalisation*

### Objectif

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont celles qui permettent d'acquérir des qualifications, notamment enregistrées dans le RNCP, ou reconnues dans la classification de la convention collective nationale des SPSTI, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).

## Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, les contrats de professionnalisation sont ouverts :

– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;

– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

– aux 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 unique d'insertion.

Dans les SPSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

– les travailleurs handicapés ;

– les secrétaires médicaux, les assistants médicaux ;

– le personnel administratif ;

– les infirmiers ;

– les conseillers en prévention des risques professionnels.

## Durée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 36 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'il dispose d'un service de formation, par le SPSTI lui-même.

Afin de prendre en compte la spécificité du secteur, les partenaires sociaux décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

– la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, à 24 mois ;

– la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est-à-dire non visés ci-dessus, les dispositions de droit commun s'appliquent.

## Mise en œuvre

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi, en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat, en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

| | Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau | Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau |
|---|---|---|
| De 16 à 20 ans révolus | 55 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A. | 65 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A. |
| De 21 à 25 ans révolus | 70 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A. | 80 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A. |
| Au moins 26 ans | Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A. | Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A. |

## Article 10.3 | *La période de reconversion interne et externe*

Les partenaires sociaux rappellent que la période de reconversion remplace la Pro-A et TransCo et permet à un salarié d'effectuer une mobilité interne ou externe tout en intégrant un parcours certifiant.

Afin d'accompagner les SPSTI dans cette démarche, Présance, avec l'appui de l'OPCO Santé, transmettra et tiendra à disposition des services des outils, type « notes explicatives » sur ces nouveaux dispositifs.

### *a)* Durée des actions

Dans le cadre de la période de reconversion professionnelle, la durée légale des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionnées.

Afin de tenir compte des spécificités liées à la durée des formations du secteur, la durée des formations ainsi que des périodes de réalisation de la période de reconversion professionnelle peuvent être réalisées au-delà des dispositions légales précitées, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder trente-six mois.

### *b)* Financement

Les actions de reconversion professionnelle sont financées prioritairement sur les dotations légales allouées par France compétences à l'OPCO.

Afin de sécuriser les parcours professionnels et de parvenir « à la garantie de bonne fin » des formations, la période de reconversion professionnelle peut être mobilisée, notamment en articulation avec d'autres dispositifs légaux et conventionnels.

La CPNEFP établit le montant de prise en charge par les fonds mutualisés de la branche (FMB) des actions liées à ce dispositif. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation. La CPNEFP détermine au titre de la branche professionnelle, en lien avec l'OPCO Santé, le coût horaire de prise en charge du dispositif.

Les actions de formation éligibles à la période de reconversion, peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du CPF du salarié sous réserve de son accord et dans la limite de 25 % de ses droits acquis.

En cas de reconversion interne, si la reconversion intervient à la demande de l'employeur, le salarié a la possibilité de ne pas mobiliser son CPF.

## Article 11 | *La fonction tutorale*

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SPSTI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SPSTI, dans les conditions prévues par les contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation et par les contrats ou périodes d'apprentissage. Il en est de même pour le tuteur des salariés engagés dans un parcours de formation diplômante ou certifiante.

Le tuteur a pour missions :

– d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SPSTI ;
– de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
– de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en rapport avec la qualification pour exercer ces missions.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SPSTI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation ou du contrat ou de la période d'apprentissage. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les partenaires sociaux conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à deux personnes.

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur doit avoir reçu une formation spécifique adaptée.

À ce titre, le tutorat exercé dans le cadre de cet article conduit à la mise en place d'une rémunération dont le montant et la durée sont décidés au sein de chaque SPSTI.

Le tuteur et le salarié tutoré travaillent de préférence sur le même lieu de travail.

## Article 12 | *La formation obligatoire des professionnels de santé*

### *a)* Le développement professionnel continu (DPC)

Les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 4021-1 dudit code : « Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu ».

En d'autres termes, chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'ordre compétent.

Par ailleurs, « le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du SPSTI ».

Le SPSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

Un « parcours pluriannuel de DPC » est proposé par les conseils nationaux professionnels et comporte des actions s'inscrivant dans le cadre de priorités prédéfinies. Chaque professionnel de santé choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les actions de formation doivent se conformer à une des méthodes et modalités validées par la haute autorité de santé, et s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires mises en œuvre par un organisme enregistré en conséquence.

*b)* La certification des professionnels de santé

Au titre des obligations faites aux professionnels de santé (médecins et infirmiers) en matière de formation continue, le DPC est une des composantes de la certification médicale périodique créée en 2023.

Aux termes des articles L. 4022-1 et L. 4022-2 du code précité :

« La certification périodique des professionnels de santé est une procédure qui a pour objet de garantir :

1° Le maintien des compétences ;

2° La qualité des pratiques professionnelles ;

3° L'actualisation et le niveau des connaissances. »

« Au titre de la certification définie à l'article L. 4022-1, les professionnels de santé doivent établir, au cours d'une période de six ans, avoir réalisé un programme minimal d'actions visant à :

1° Actualiser leurs connaissances et leurs compétences ;

2° Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles ;

3° Améliorer la relation avec leurs patients ;

4° Mieux prendre en compte leur santé personnelle.

II. Les actions réalisées au titre du développement professionnel continu, de la formation continue et de l'accréditation sont prises en compte au titre du respect de l'obligation de certification périodique.

III. Chaque professionnel de santé choisit, parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique défini à l'article L. 4022-7 qui lui sont applicables, celles qu'il entend suivre ou réaliser au cours de la période mentionnée au I.

Pour les professionnels salariés, ce choix s'effectue en lien avec l'employeur selon des modalités définies par décret.

Pour les professionnels de santé relevant des dispositions de l'article L. 4138-2 du code de la défense, ce choix s'effectue après accord de l'autorité militaire. »

Les partenaires sociaux rappellent que cette obligation légale est vigueur depuis le 1er janvier 2023, mais que par dérogation, les médecins et infirmiers en exercice au 1er janvier 2023 disposent d'un délai de neuf ans pour établir avoir réalisé les actions requises au titre de l'obligation de certification professionnelle. Cette obligation s'imposera donc à eux à compter de 2032.

En d'autres termes, indépendamment du DPC qui est néanmoins pris en compte dans le cadre de cette certification, les médecins et infirmiers, nouvellement en exercice après le 1er janvier 2023, doivent réaliser des actions retracées dans un compte individuel, tous les 6 ans, sous le contrôle de leur ordre respectif.

Un choix parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique leur est proposé dans ce cadre.

De même, chaque professionnel de santé salarié choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les partenaires sociaux indiquent que ce sont les conseils nationaux professionnels qui travaillent aux référentiels de certification périodique. Le conseil national de la certification périodique est, quant à lui, principalement chargé de son déploiement.

### Article 13 | *Le montant et la durée de la contribution des SPSTI au titre de la formation professionnelle*

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises s'engagent, au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour 2 ans (années 2027 – 2028) et sera examiné à l'issue.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SPSTI.

## Chapitre 3 Dispositions finales

### Article 14 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 13.

Il est applicable à compter du 1er juillet 2026.

### Article 15 | *Révision*

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

### Article 16 | *Dénonciation*

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

### Article 17 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 18 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 19 | *Bilan*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de cet accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des services de prévention et de santé au travail

interentreprises, est fait par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

### Article 20 | *Dépôt et extension*

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

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

*Fait à Paris, le 25 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)