Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Avenant du 16 juin 2026

modifiant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650826M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Celle-ci ayant notamment supprimé le dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A), fait évoluer l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel et consacré la période de reconversion comme nouveau dispositif.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6315-1 du code du travail issue de cette loi s'applique à compter du 1er octobre 2026 aux accords de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens.

Les branches ayant conclu des accords sur la périodicité des entretiens professionnels, ce qui est le cas pour le régime général de sécurité sociale, dans le cadre de l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019, doivent engager une négociation afin de réviser les dispositions concernées pour les rendre conformes aux nouvelles.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1er | *Modification du préambule*

Il est inséré un troisième alinéa rédigé comme suit :

> « Le présent accord vise également à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi du 24 octobre 2025. Celle-ci ayant notamment supprimé le

dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A), fait évoluer l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel et consacré la période de reconversion comme nouveau dispositif. »

Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur rappellent que les employeurs garantissent un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et préviennent toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation. »

Le septième alinéa est rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs. »

Article 2 | *Modification de l'article 1er*

Le titre de l'article 1er est désormais rédigé comme suit :

« Élargissement du rôle de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). »

Le deuxième alinéa de l'article 1er est rédigé ainsi :

« Elle détermine les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage. À cet égard, elle fixe les coûts des formations relevant de l'alternance ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de la rémunération des stagiaires. »

Article 3 | *Modification du chapeau introductif du titre II*

Le chapeau introductif du titre II est modifié comme suit :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur rappellent leur attachement aux formations en alternance qui constituent un outil privilégié de la politique de certification de la branche. Les dispositions du présent titre visent à favoriser la mise en œuvre des différents dispositifs existants. »

Article 4 | *Modification de l'article 2*

L'article 2 est supprimé.

Article 5 | *Renumérotation des articles*

Les articles 3 et 4 deviennent respectivement les articles 2 et 3.

Article 6 | *Création d'un titre III*

Un titre III est ainsi rédigé :

« Titre III Favoriser la reconversion

Les activités des organismes de la branche du régime général de sécurité sociale sont soumises à de fortes évolutions liées au contexte législatif et réglementaire,

économique, sociétal et aux opportunités offertes par les évolutions technologiques avec pour constante la recherche de l'efficience et de l'amélioration de la qualité du service rendu à l'usager.

Les parcours professionnels se transforment et les besoins en compétences évoluent, la reconversion est un levier pour sécuriser les évolutions professionnelles des salariés. »

Article 7 | *Création de l'article 4*

L'article 4 est rédigé comme suit :

« Période de reconversion

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle peut effectuer une période de reconversion.

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, la période de reconversion permet au salarié d'acquérir une qualification (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles [RNCP] et certificat de qualification professionnelle [CQP] de branche ou interbranche) ou un ou plusieurs blocs de compétences ou d'un socle de connaissances et de compétences.

Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur conviennent des modalités de mise en œuvre de la période de reconversion au sein du régime général de sécurité sociale.

Article 4.1 | Durée de la période de reconversion et des actions de formation

Dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation.

La durée 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.

Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, la durée de formation peut être portée jusqu'à 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder trente-six mois.

Les actions de formation peuvent être articulées avec des périodes de mise en situation en milieu professionnel, afin de permettre l'acquisition progressive des compétences attendues.

Le salarié peut également bénéficier des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 4.2 | Certifications éligibles à la période de reconversion externe

L'ensemble des CQP de la branche professionnelle sont éligibles à la période de reconversion externe ainsi que le master droit social : parcours manager stratégique des organismes de protection sociale EN3S.

Les diplômes d'État : infirmier, aide-soignant, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social, assistant de service social, conseiller en économie sociale familiale et cadre de santé sont également éligibles.

Article 4.3 | Modalités administratives et financières

La mise en œuvre du dispositif donne lieu à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant les objectifs de la reconversion ; la certification visée ; la durée et les modalités d'organisation ; les conditions de financement. Le dossier est transmis à l'OPCO compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le financement de la période de reconversion est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO, dans la limite de la dotation attribuée par France compétences.

L'OPCO prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches ainsi que la rémunération ou l'écart éventuel de rémunération du salarié et les frais annexes, dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

Les périodes de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation du salarié, sous réserve de son accord. Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié bénéficiant d'une période de reconversion externe, le montant des indemnités versées ne peut être inférieur à celui des indemnités légales en vigueur. »

Article 8 | *Modification de l'article 5*

Le premier alinéa est rédigé comme suit :

« Le conseil en évolution professionnelle est accessible gratuitement pour le salarié dans le respect des critères légaux. Il est assuré par un organisme habilité, tels que : France Travail, association pour l'emploi des cadres (APEC), mission locale, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les organisations désignées dans chaque région. »

Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Dans le même objectif, tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté d'au moins 4 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme, ou tout salarié en CDD justifiant d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 4 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce conseil au cours des 4 dernières années. »

Article 9 | *Modification de l'article 6*

L'article 6 est désormais rédigé comme suit :

« Article 6 | *Entretien de parcours professionnel*

L'entretien de parcours professionnel doit permettre à chaque salarié d'envisager les perspectives de son évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur conviennent que l'entretien de parcours professionnel est consacré :

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

2° À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

3° À ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

4° 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 ;

5° À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Il sera également apporté une attention particulière sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, les besoins de formation spécifiques au travail à distance pourront être abordés conformément au protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance.

À la demande du salarié concerné par le protocole d'accord du 13 juin 2025 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont évoquées lors de l'entretien de parcours professionnel. Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4B, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Les organismes assurent, tous les 4 ans, un entretien de parcours professionnel.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, si celui-ci n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

En outre, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

L'entretien de parcours professionnel est également 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. L'employeur ou son représentant, lors de cet entretien, abordera, également, 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 et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle 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.

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, l'employeur ou son représentant abordera, également, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lors de l'entretien de parcours professionnel réalisé par le manager, lorsqu'il est constaté l'existence d'un projet de reconversion professionnelle ou d'un projet d'évolution significative, le salarié peut bénéficier à sa demande, d'un entretien avec le service des ressources humaines dans un délai indicatif de six mois. L'interlocuteur menant l'entretien veille à disposer des informations nécessaires et peut s'appuyer sur un dispositif de formation adapté.

Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien de parcours professionnel par la personne en charge de réaliser celui-ci.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document, établi sur support papier ou numérique, dont une copie est remise ou transmise au salarié.

À l'issue de l'entretien de parcours professionnel, l'interlocuteur se rapproche du service des ressources humaines pour permettre de tenir compte des besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel du salarié notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences. »

Article 10 | *Modification de l'article 8*

Le deuxième alinéa de l'article 8 est rédigé ainsi :

« Le bénéfice d'une formation est ainsi garanti à tous les salariés présents qui n'en auraient pas suivi depuis 4 ans. Celle-ci intervient dans l'année suivant cette période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien de parcours professionnel visé à l'article 6 du présent accord. »

Article 11 | *Modification de l'article 11*

Le chapeau de l'article 11 est rédigé ainsi :

« Le compte personnel de formation permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des droits inscrits sur le compte du titulaire. Pour la réalisation de la formation souhaitée, le salarié peut bénéficier d'abondements, à mobiliser selon l'ordre prévu par la réglementation, afin de compléter ses droits et de couvrir tout ou partie des coûts liés à la formation (coûts pédagogiques et frais annexes). »

Le deuxième alinéa de l'article 11.1 est modifié comme suit :

« Par ailleurs, elle porte une attention particulière aux métiers concernés par les évolutions économiques ou technologiques. »

Article 12 | *Suppression des annexes*

Les annexes 1 et 2 sont supprimées.

Article 13 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)