# ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

# SOMMAIRE

**PREAMBULE**

Les défis à relever
Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences
La politique du secteur des Services de santé au travail interentreprises
Les orientations générales de la politique de formation
Le champ d'application

**CHAPITRE 1 – Les principes généraux de la formation et du développement des compétences**

Article 1 - La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
Article 2 - Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche
Article 3 – Publics prioritaires pour l'accès à la formation
Article 4 – Formation dans les SSTI de moins de 50 salariés

**CHAPITRE 2 – La mise en œuvre dans les SSTI de la formation et du développement des compétences**

Article 5 – Le plan de développement des compétences
Article 6 – L'entretien professionnel
Artticle 7 – Le compte personnel de formation (CPF)
Article 8 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)
Article 9 – L'alternance
Article 9-1 – Le contrat d'apprentissage
Article 9-2 – Le contrat de professionnalisation
Article 9-3 – La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
Article 10 – La fonction tutorale
Article 11 – Le développement professionnel continu (DPC)
Article 12 – Le montant et la durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle

**CHAPITRE 3 – Dispositions finales**

Article 13 – Durée
Article 14 – Révision
Article 15 – Dénonciation
Article 16 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 17 – Entreprises de moins de 50 salariés
Article 18 – Bilan
Article 19 – Dépôt et extension

# PREAMBULE

## LES DEFIS A RELEVER

Le secteur dans lequel évoluent les Services de santé au travail interentreprises (SSTI)[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 santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des SSTI ;
- le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les SSTI ;
- 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.

## UNE NOUVELLE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*.

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers ;
- la suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications ;
- un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO ;
- la suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation ;
- l'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou de promotion par alternance dit Pro-A et de compte personnel de formation de transition ;
- la mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition Pro, les OPCO ;
- la désintermédiation de l'accès à l'offre de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- la transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des professionnels des SSTI au service des adhérents et de leurs salariés.

[1] Abréviation utilisée par la suite.

## LA POLITIQUE DU SECTEUR DES SSTI

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 SSTI, 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 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.

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 SSTI.

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 GENERALES DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Les partenaires sociaux décident de réviser l'Accord collectif du 11 octobre 2017 portant sur la formation professionnelle, notamment suite à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui est venue changer profondément les paysages de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle a modifié, en outre, la gouvernance du système. Cette loi s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels, afin de l'accompagner efficacement dans sa carrière professionnelle.

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 dévelopement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI 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 SSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et doit tendre, pour cela, vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur une durée de 3 ans de cet accord.



DG DP

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les Services 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 en cohérence avec la politique du SSTI, y compris les nouveaux dispositifs (notamment le e-learning, les MOOC...) ;
- 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 ;

✓ d'inciter les SSTI 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 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 ;
- o et des retours d'évaluation par les SSTI et les personnels formés.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SSTI, notamment des plans Santé-Travail.

✓ de rappeler que les SSTI 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 SSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GEPP constitue une technique préventive 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 SSTI ;
- diffuser de l'information sur les priorités du SSTI aux responsables des entretiens professionnels ;
- diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux...) ;
- favoriser l'organisation de formations pendant le temps de travail ;
- favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
- construire un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;

✓ d'assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés.



DG SDP

Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation (CSP, art. L. 4021-1 et s.) ;

✓ 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 Santé au Travail Interentreprises (SSTI) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 et révisée par accords collectifs de branche du 20 juin 2013 et du 7 décembre 2016.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSTI 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 dernières évolutions législatives en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

# CHAPITRE 1
# LES PRINCIPES GENERAUX DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

### Article 1 – 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 SSTI.

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 :



DG

- 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.

Un plan de GEPP permet au SSTI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses choix stratégiques.

Il a pour finalité de déterminer notamment :

- les grandes orientations de la formation professionnelle dans le SSTI ;
- 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 âgés, 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'obligation légale d'engager une négociation sur la GEPP ne concerne que les entreprises employant au moins 300 salariés. Pour autant, les partenaires sociaux souhaitent inciter l'ensemble des SSTI à s'engager dans une telle démarche.

Le SSTI 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 SSTI de mettre en place un dispositif de GEPP. Par



DG

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 professionnel dont bénéficie tout salarié, et le bilan qui doit être fait tous les six 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.

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 et de l'organisation du travail ainsi que de la règlementation spécifique au secteur ;*
- *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 SSTI de moins de 50 salariés.*

**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 pourrait être menacé ;*
- *les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;*
- *les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail ;*
- *les salariés les moins qualifiés.*

**Article 4 – Formation dans les SSTI 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.



DG DP

## CHAPITRE 2
## LA MISE EN ŒUVRE DANS LES SSTI
## DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

### 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.

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 de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

- **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'illétrisme, 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.

- **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 tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.



DG

**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 SSTI 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 peuvent se faire pendant ou hors temps de travail dans les conditions suivantes :

- 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 SSTI 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 professionnel**

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI, sauf si une périodicité différente a été définie dans le cadre d'un accord d'entreprise, conformément aux dispositions légales. Le salarié est informé de ce droit dès l'embauche.

Cet entretien est l'occasion d'examiner avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé dans les cas prévus par le Code du travail (notamment, après un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, sabbatique, etc.).

Au cours de l'entretien professionnel, sont notamment abordés les points suivants :

- les informations relatives à la 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 ;
- le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SSTI dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.



DG

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, dont une copie est accessible.

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de trois mois. Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance, afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est une opportunité dont le salarié peut bénéficier, sans qu'il ne puisse lui être imposé. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans le SSTI.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, il s'agit de vérifier que le salarié a bénéficié de tous les entretiens auxquels il avait droit et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience et progressé au plan salarial ou professionnel.

Dans les SSTI 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 professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

## Article 7 – 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. Le salarié est informé des modalités d'activation de son compte au cours de son entretien professionnel *(cf article 6 du présent Accord).*

A l'occasion de son inscription sur la plateforme dédiée au CPF, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences, et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

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. Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1er janvier 2021, dans les conditions du CPF.

- **Formations éligibles**

Le salarié peut consulter les formations éligibles au CPF en se connectant à mon compteactivite.gouv.fr, onglet « listes de certifications éligibles ». Il s'agit :

- des actions de formations sanctionnées par :
  - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;
  - les attestations de validation de blocs de compétences ;
  - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant, notamment, la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation d'accompagnement et de conseils dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

- **Alimentation du CPF**

A 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*



DG

*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,



DG DRH

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'Etat ;
- les régions ;
- Pôle Emploi ; ....

- **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.

- **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.

- **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



DG

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,
- Pôle Emploi,
- 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 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.

- **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. 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.

**Article 8 – 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.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de



DG DP

travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet, qui ne peut excéder 24 heures, conformément aux dispositions légales.

L'employeur accorde cette autorisation d'absence, sauf raison impérieuse de nature à perturber le fonctionnement du Service.

**Article 9 – L'alternance**

L'alternance réunit, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés principalement par des organismes publics ou privés de formation, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut prendre la forme d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou de la Pro-A (reconversion ou promotion par alternance, conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail).

**Article 9-1 – Le contrat d'apprentissage**

- **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 SSTI, 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'Etat.

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 proposése 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



DG DRH

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 SSTI. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

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 tuteur 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 SSTI 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 de travail de l'intéressé sera adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien professionnel.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de recourir à l'article 22-1 de la Convention



DG

collective nationale des SSTI portant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle cette mission est exercée.

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. A défaut, ils sont fixés par décret.

Les partenaires sociaux ont déterminé les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés par les apprentis dans les SSTI. Ces coûts-contrats sont, notamment, consultables sur le site internet de France Compétences.

**Article 9-2 – 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 SSTI, 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 SSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

- les travailleurs handicapés,
- les secrétaires médicaux,
- le personnel admnistratif,
- les infirmiers.

- **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 SSTI lui-même.

- **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 1 | 65 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 |
| **De 21 à 25 ans révolus** | 70 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 | 80 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 |
| **Au moins 26 ans** | Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 | Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 |

**Article 9-3 – La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont conclu un accord le 20 novembre 2019 définissant une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dispositif Pro-A)



DG DP

**Article 10 – 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 SSTI, 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 SSTI, 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 des stagiaires dans le cadre d'une formation diplômante, certifiante ou qualifiante.

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SSTI ;
- 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 SSTI, 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. A 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.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de recourir à l'article 22-1 de la Convention collective nationale des SSTI portant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle ces missions sont exercées.

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

**Article 11 – 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*



DG

*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 SSTI* ».

Le SSTI 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.

**Article 12 – Le montant et la durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle**

Les Services 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 3 ans *(années 2021 – 2022 et 2023)*. Il est susceptible d'être revalorisé en fonction des enjeux de la GPEC/GEPP et des possibilités financières de la profession.

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

## CHAPITRE 3
## DISPOSITIONS FINALES

**Article 13 – Durée**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 12.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2021.

**Article 14 – 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 santé au travail interentreprises.



DG DP

**Article 15 – 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.

**Arricle 16 – Egalité 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 17 – Entreprises de moins de 50 salariés**

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

**Article 18 – 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 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 19 – 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.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent Accord.

**Fait à Paris le 21 janvier 2021**

**Pour le représentant des employeurs, PRESANSE**

**Pour les Organisations syndicales**

La Fédération Santé et Sociaux
**(CFDT)**

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

La Fédération Santé et Sociaux
**(CFTC)** Pierre-Yves Montélion

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

La Fédération des Employés et Cadres
**(CGT-FO)** Pascal DUBOIS

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



DG DP