

ACCORD FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Entre :

Les organisations patronales suivantes :

- FHP (Fédération de l'Hospitalisation privée),
- SYNERPA (Syndicat National des Etablissements et Résidences privées pour Personnes Âgées),

d'une part,

ET

Les Organisation Syndicales de salariés suivantes :

- FSAS CGT (Fédération de la santé et l'action sociale CGT),
- FSS CFDT (La Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT),
- FSPSS FO (Fédération des personnels des services publics et santé FO),
- UNSA (Union nationale des syndicats autonomes),

d'autre part,

Préambule :

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

Les parties au présent accord entendent souligner l'importance des principes affirmés dans l'article L 6111-1 du code du travail qui prévoit que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences, pour accompagner l'évolution de sa profession, sécuriser ses pratiques professionnelles, favoriser son évolution professionnelle, ainsi que progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

❖ Les enjeux :

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

- Souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- Permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle notamment en facilitant l'accès à la formation professionnelle ;
- Contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la définition d'actions de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers, de maintenir et/ou de développer leur niveau de qualification ;
- Poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en permettant l'obtention de diplômes, de titres professionnels, de qualifications, voire en mettant en place des certificats de qualification professionnelle, créés par la branche ;

- Renforcer la complémentarité, la capacité de développement et l'efficacité des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins ;
- Promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs de formation et d'information ;
- Porter une attention particulière aux conséquences pour les salariés et l'entreprise, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- Garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications, si besoin à l'initiative de la branche et conjointement avec l'appui de l'opérateur de compétences sur l'ensemble du territoire ;
- Rappeler l'importance de la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), qui contribue à maintenir l'efficacité des établissements de santé et du thermalisme en lien avec la stratégie l'entreprise, et participe à la sécurisation du parcours professionnel des salariés ;
- Permettre aux salariés peu ou pas qualifiés d'accéder aux certifications leur permettant un parcours évolutif.

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

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle renforcé de la branche en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a confié aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétences à compter du 1er janvier 2020 et le soin de déterminer un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

Ils affirment leur volonté de promouvoir l'accès par la voie de l'alternance aux métiers de la branche. Pour ce faire, ils engageront des actions de promotion des métiers et de la formation professionnelle, tant initiale que continue.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, bénévoles ou associatives.

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

- Intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant, en particulier les jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans diplôme ni certification professionnelle ;
- Promouvoir l'intégration des entreprises de la branche au réseau des écoles de la deuxième chance (E2C) ;
- Promouvoir l'intégration des entreprises aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- Développer le recours à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
- Assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- Promouvoir la modularisation des certifications et la possibilité de les acquérir par étape, sous forme de blocs de compétences validants, pour construire un parcours professionnel de formation complet et qualifiant, tout en veillant à la recherche de financements dédiés ;
- Favoriser une adaptation égalitaire des formats et des supports permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- Améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- Dynamiser la formation, l'évolution et la promotion professionnelle des salariés ;
- Leur permettre de changer de métier, notamment par la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle et/ou de l'articulation du CPF et du plan de développement de compétences de l'entreprise, de la promotion et reconversion par l'alternance, voire par un abondement du CPF, sur décision de l'employeur ;
- Favoriser la parité et l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;

- Maintenir le niveau des compétences des seniors ; sécuriser l'emploi des seniors, l'embauche et leur maintien dans l'emploi ;
- Accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent ;
- Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à aider les salariés en les accompagnant individuellement ou collectivement dans le traitement de la procédure administrative de demande de VAE ;
- Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à promouvoir le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) auprès de leurs salariés et à les informer de la possibilité d'identifier les organismes de CEP proches de leur domicile via l'appli CPF ;
- Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à aider les salariés en les accompagnant individuellement ou collectivement dans la validation de leur expérience ;
- Anticiper les évolutions des métiers ;
- Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à favoriser l'acquisition des compétences et des qualifications certifiées par un diplôme, en permettant la sécurisation du parcours professionnel, en adaptant et/ou en développant l'employabilité des salariés dans les entreprises, structures et établissements de la branche professionnelle, et du secteur de la santé.

❖ **Les défis des champs d'activités de la branche professionnelle** (sanitaire, hébergement pour personnes âgées, thermalisme) sont sanitaires, économiques et sociétaux.

- Sanitaire / Répondre quantitativement et qualitativement :
 - aux besoins de recrutement en personnel de soin qualifié ;
 - aux mutations, transformations des métiers de l'hospitalisation privée (voire disparition de certains métiers).
- Médico-social / Répondre durablement quantitativement et qualitativement :
 - aux besoins de formation des personnels non qualifiés ;

- aux besoins de recrutement en personnel qualifié.

- Thermalisme/ Répondre quantitativement et qualitativement :

- aux besoins de recrutement principalement saisonnier en personnel qualifié pour adapter l'offre de soins thermaux aux nouveaux enjeux de santé publique notamment dans les domaines de la prévention et de l'éducation thérapeutique...

Or, la crise sanitaire a accéléré les tensions qui lui préexistaient au niveau des besoins de recrutement et de professionnalisation, d'accès à la qualification par toutes les voies de formation, de prise en compte des compétences acquises, de rénovation des certifications du secteur pour concilier les exigences inhérentes aux métiers de la santé et l'évolution des modes d'acquisition des compétences, de prise en compte des spécificités du secteur dans l'accès aux financements et plus largement encore du renforcement de l'attractivité des métiers du grand âge et du soin.

❖ **Dans ce contexte, la branche attend des actions de la part des pouvoirs publics pour répondre aux enjeux de recrutement et de professionnalisation :**

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

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

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

Parmi les mesures nécessaires à cette évolution, certaines relèvent du plan de Relance actuel et d'autres sont plus structurelles :

- a) La possibilité de valider des certifications mises en place par les acteurs de la branche pour exercer certaines activités réglementées, dont les certificats de qualification professionnels (CQP) et les certificats de qualification professionnels interbranches (CQPI) ;
- b) La publication du décret supprimant les quotas pour la formation des aides-soignants et des infirmiers par la voie de l'apprentissage ;
- c) Le fléchage vers les métiers de la santé des financements complémentaires mis à la disposition des associations de Transition Pro ;
- d) L'adaptation des règles de financement de la professionnalisation en alternance, notamment pour ce qui concerne l'accès à la péréquation interbranches, pour tenir compte des parcours de formation propres à la branche qui sont plus longs que la moyenne ;
- e) L'orientation vers le secteur de la santé des salariés bénéficiant du dispositif de Transitions collectives et l'association des acteurs de la branche à la définition des parcours afin de pourvoir aux besoins de recrutement dans les bassins d'emploi.

Les entreprises de la branche sont confrontées à des besoins forts, de recrutement sur plusieurs métiers et doivent sans cesse accompagner les parcours diplômants et de professionnalisation. Dans une période de crise économique où des secteurs sont à l'arrêt et de dégradation du marché du travail, sans parler de la nécessité de développer la capacité à assurer des services de qualité, une politique de branche ambitieuse relayée par des décisions publiques fortes relève sans conteste de l'intérêt général.

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

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

Le présent accord est ordonné autour de quatre grands axes :

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

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

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

- 86-10 : Services hospitaliers
- 86-10 Z : Activités hospitalières,
- 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées,
- 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés,
- 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés,
- 87-30 A : Hébergement social pour personnes âgées,
- 88-10 B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées,
- 96-04 Z : Entretien corporel
- 930 K : Activités thermales et de thalassothérapie

TITRE II – L'ALTERNANCE

ARTICLE 1 – LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE

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

A ce titre, la branche a pour ambition de multiplier par 2 le nombre de contrats d’apprentissage réalisés par la branche dans un délai de 2 ans et d’avoir un taux d’accès à l’emploi durable d’au moins 50% à l’issue de ces contrats. Le volume actuel d’apprenti étant de 1800, l’objectif est d’atteindre 3600 apprentis dans les deux ans.

L’atteinte de cet objectif est indissociable des évolutions législatives et/ou réglementaires nécessaires à son développement et en particulier la révision des référentiels d’activité/de compétences et de formation des professions réglementées de santé pour les rendre compatibles avec l’apprentissage.

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

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

L’apprentissage, notamment en CDI, peut s’articuler avec le CPF de transition professionnelle et/ou PROA, dans l’objectif d’une plus grande sécurisation du parcours professionnel.

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

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

le développement de l'apprentissage et le développement des CFA de la branche dont les CFA d'entreprises.

La démarche volontariste de la branche répond à des enjeux d'attractivité, qui implique un soutien de l'Etat, adapté aux spécificités des professions de santé.

1.1 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

1.1.1 – OBJECTIFS ET PUBLICS

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

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

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

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

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

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

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

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

1.1.2 – CONCLUSION DU CONTRAT

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

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

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

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

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

CFA.

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

1.1.3 – ENGAGEMENT DE SERVICE

Lorsque le contrat d'apprentissage conduit à un diplôme d'une profession réglementée ne permettant pas l'exercice de la qualification préparée pendant le contrat, il peut comprendre une clause d'engagement de l'apprenti d'exercer son activité dans l'établissement concerné pendant une durée égale à la période d'apprentissage.

La présente clause ne s'applique qu'aux diplômes dont la durée réglementaire de formation est fixée à trois ans au moins et à tout diplôme d'un niveau supérieur ou égal au niveau 6, quelle que soit la durée du contrat d'apprentissage, qui peut être conclu pour un an, deux ans, ou trois ans.

Elle est subordonnée aux conditions suivantes :

- L'employeur s'engage à promouvoir le salarié au poste correspondant au diplôme obtenu en apprentissage et ce, dès la fin du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu à durée indéterminée ;
- Cette promotion prendra la forme d'un recrutement en CDI, à l'issue de son contrat d'apprentissage et si le diplôme préparé a été obtenu. Cet engagement peut intervenir dès le début du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage ou en cours de contrat ou de la période d'apprentissage.
- Dès cet engagement de l'employeur à recruter l'apprenti en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage et pour la durée restant à courir du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu à durée indéterminée, la rémunération de l'apprenti telle que prévue à l'article 1.3 est majorée à minima de 3 points.

- La durée de l'engagement de service ne peut être supérieure à la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.
- L'apprenti sera informé par un document annexé au contrat signé en même temps que l'engagement du recrutement en CDI, de la durée de l'engagement de service et du montant du remboursement à effectuer en cas de départ anticipé. Ce remboursement ne concerne que le montant de la rémunération versée à compter de l'engagement de recrutement en CDI, au-delà de celle prévue à l'article 1.3 à l'exclusion de toute autre somme.
- La somme susvisée n'est pas due par le salarié lorsqu'il est recruté par une autre entreprise de la branche, après sa période d'apprentissage et pendant la durée de l'engagement de servir restant à courir. Dans cette situation, l'entreprise de la branche qui recrute le salarié, s'engage à rembourser la somme correspondante à l'entreprise auprès de laquelle cet engagement a été souscrit.
- En cas de départ anticipé avant l'échéance de l'engagement de service, le montant sera proratisé en fonction de la durée restant à courir.
- En cas de reversement total ou partiel des salaires par application de la clause d'engagement de service, le montant correspondant devra être affecté en totalité au budget de formation de l'entreprise.
- Le CSE s'il existe en sera informé lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette clause n'est pas applicable lorsque l'apprenti est embauché à l'issue de son contrat d'apprentissage dans une entreprise appartenant au même groupe que celle dans laquelle il a effectué son apprentissage.

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation. Pour rappel, en cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

1.2 – PREPARATION DES EPREUVES

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

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

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

1.3 – LA REMUNERATION

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

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

3 ^e année	60 % du SMIC	72 % du SMIC	83 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 83 % du SMC	
----------------------	--------------	--------------	--	--

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4 – APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

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

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap et permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO majorera le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 euros, selon les niveaux d'intervention fixés par le ministre en charge de la formation professionnelle et le Ministre en charge du handicap.

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

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

1.5 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE COMME DISPOSITIF DE PROMOTION OU DE RECONVERSION :

1.5.1 L'objectif du dispositif :

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

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

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage. Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.

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

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

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

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

1.5.2 PUBLIC ET CONCLUSION DU CONTRAT :

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

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

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

1.6 – MAITRE D'APPRENTISSAGE

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

1.6.1– OBJECTIF ET MISSIONS

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par les articles L 6223-5 et s. du code du travail, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

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

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires de son temps de travail, conformément à l'article L. 6223-7 du Code du travail. Le temps dédié à

l'encadrement de l'apprenti ne peut être inférieur à trois heures par mois, sauf si l'apprenti est absent sur l'ensemble du mois.

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

L'employeur vérifie si le maître d'apprentissage dispose des compétences pour exercer sa mission et s'il a bénéficié ou doit bénéficier de formations conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8. Les dépenses et la formation sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D 6332-92 du code du travail.

1.6.2 – QUALIFICATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

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

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

1.6.3 – DROITS AFFERENTS AU MAITRE D'APPRENTISSAGE

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

1.6.4 – INDEMNISATION DE LA FONCTION DE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Les maîtres d'apprentissage, nommément désignés par le contrat d'apprentissage et pendant sa durée, bénéficient d'une prime d'un montant de 90€ bruts par mois. Ce montant est porté à 140€ par mois à partir de 2 apprentis encadrés. Lorsqu'un salarié encadre concomitamment un apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation, il bénéficie d'une prime mensuelle de 140€ bruts.

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

L'OPCO apporte à l'employeur une aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, dans les conditions et selon les montants et durées prévus par l'article D. 6332-93 du code du travail.

ARTICLE 2 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

2.1 - OBJECTIFS ET PUBLICS

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

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

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

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

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- Aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale,
- Aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- Aux bénéficiaires du RSA,
- Aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- Aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),

- Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI),
- Aux jeunes titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant »,

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

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

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

2.2 - DUREE

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

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

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

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification (qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel) ;
- Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Education Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique

(ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

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

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

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

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

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

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

6332-14 et L. 6332-15 ;

- ou les personnes qui visent des formations diplômantes.

2.3 - STATUT ET REMUNERATION

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

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et +
55 % du SMIC	70 % du SMIC	100% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 85% du Salaire Minimum Conventionnel

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

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

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

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

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

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

2.4 - FINANCEMENT PAR L'OPCO

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

Les montants de financement des titres ou diplômes préparés dans le cadre du contrat de professionnalisation sont identiques aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage décidés par la CPNE-FP après prise en compte des recommandations de France compétences.

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

2.5 – LE TUTEUR

2.5.1- OBJECTIF ET MISSIONS DU TUTEUR

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

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

Le tuteur a les missions suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;

- Contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

2.5.2 - CONDITIONS LIEES AU TUTEUR

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

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

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

2.5.3 – INDEMNISATION DE LA FONCTION DE TUTEUR

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat de professionnalisation et pendant sa durée, bénéficient d'une prime d'un montant de 90 € bruts par mois. Ce montant est porté à 140€ à partir de 2 salariés en contrat de professionnalisation encadrés. Lorsqu'un salarié encadre concomitamment un apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation, il bénéficie d'une prime mensuelle de 140€ bruts.

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

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

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

Accord formation professionnelle et apprentissage du 8 décembre 2021

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

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

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

ARTICLE 3 - LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance pro-A fait l'objet d'un accord spécifique en date du 7 novembre 2019 et étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au JO du 1^{er} décembre 2020.

Les parties signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à cet accord :

Compte tenu de l'évolution de la réglementation applicable à la professionnalisation en alternance, le deuxième tiret de l'article 3 est supprimé.

Dans tous les cas, la durée de la formation est fonction de la certification préparée.

Toute référence à un plafond de « 2200 heures », tel que prévu dans l'accord du 7 novembre 2019 précité, est abrogée avec effet rétroactif au 2 décembre 2020.

Par ailleurs, au vu des délibérations intervenues au sein de la CPNE du Thermalisme notamment celle du 16 janvier 2019, les parties décident que les certifications énoncées ci-après correspondent aux objectifs de l'article L 6324-3 du code du travail et sont éligibles au dispositif PRO A, y compris par la voie de la VAE, en sus des certifications recensées par l'accord de branche du 7 novembre 2019 :

- Titre à finalité professionnelle d'agent thermal,
- Diplôme délivré et/ou reconnu par l'éducation nationale pour les Métiers de l'eau,
- Brevet d'Etat d'Educateur sportif,

- Brevet ou diplôme de Maître-Nageur Sauveteur,
- Diplôme délivré et/ou reconnu par l'éducation nationale pour la Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production (BTS),
- Diplôme délivré et/ou reconnu par l'éducation nationale pour l'Électrotechnique (BTS).

L'article 6 de « l'accord du 7 novembre 2019, relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance – PRO A » est modifié de la manière suivante :

- la mention « 24€/heure » est supprimée et remplacée par la mention « 30€/heure, ce forfait pouvant être révisé à la hausse par la CPNE, le cas échéant » ;
- un troisième tiret est ajouté au dernier paragraphe de l'article 6, rédigé de la manière suivante :
« Par dérogation aux dispositions précédentes, la VAE dans le cadre de la PROA est prise en charge à hauteur de 3000€ par salarié et par VAE. »

ARTICLE 4 - PROMOTION DE L'ALTERNANCE ET NOTAMMENT DE L'APPRENTISSAGE

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

TITRE III – Le CPF

ARTICLE 5 - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

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

Les parties au présent accord considèrent également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui

donner sa pleine mesure.

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

Le compte est consultable sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

La CPNE-FP élaborera des outils d'information sur le CPF dématérialisé et son utilisation par les entreprises. Ces outils seront mis à disposition des entreprises de la branche pour les aider à conseiller le salarié concernant le CPF.

Il peut être mobilisé par le salarié :

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

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

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

5.1 PRINCIPE

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

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

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

5.2 MODALITES D'ALIMENTATION DU CPF

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

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

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

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

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

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

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant et les absences pour raisons syndicales en application de l'article 22-1 de la convention collective sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du

travail effectuée.

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

5.3 ABONDEMENTS DU CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales, rappelées ci-après :

1. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement correctif défini par l'article R 6323-3 du code du travail est dû au salarié lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail, sous réserve des aménagements prévus par le présent accord ou d'accord d'entreprise concernant la périodicité et les critères de l'entretien professionnel.
2. Pour les salariés en accidents de travail ou maladie professionnelle, si leur incapacité permanente est supérieure ou égale à 10% le compte du salarié sera abondé à hauteur minimum de sept mille euros par l'entreprise. Il s'agit d'un abondement en droits complémentaires qui ne peut être déclenché que si le salarié dispose de droits insuffisants pour financer une formation.
3. Dans le cadre d'un accord de performance collective, en cas de refus par le salarié de modification de son contrat de travail, le compte du salarié licencié sera abondé à hauteur minimum de trois mille euros par l'entreprise, conformément à l'article R 6323-3-2 du code du travail.

Par ailleurs, les entreprises pourront définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs besoins en compétences et en qualifications et conforme à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

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

5.4 MISE EN ŒUVRE DU CPF

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

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

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

5.5 FORMATIONS ELIGIBLES AU CPF

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

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

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- Ou d'acquérir des compétences transverses ou complémentaires à un titre ou diplôme,
- Ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- Ou de faire valider les acquis de son expérience par un accompagnement, en vue d'obtenir une certification enregistrée au RNCP,

- Ou de réaliser un bilan de compétences,
- Ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- Ou de créer ou reprendre une entreprise.

Concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP), seuls ceux qui sont enregistrés au RNCP ou au RSCH sont accessibles au moyen du CPF. Lorsque le CQP est enregistré au RNCP, chaque bloc de compétences est éligible au CPF.

5.6 POLITIQUE D'ENTREPRISE EN MATIERE DE CPF

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

Ces politiques peuvent notamment se décliner selon les modalités suivantes :

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

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

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

ARTICLE 6 - PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Accord formation professionnelle et apprentissage du 8 décembre 2021

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition). Il pourra notamment être mis en œuvre après avoir fait l'objet d'une procédure d'accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle.

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

6.1 FORMATIONS FINANCEES PAR LE PTP

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

6.2 CONDITIONS ET MODALITES

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

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

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

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

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

6.3 REMUNERATION ET DROITS EN PTP

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

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

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent ou un poste correspondant à sa nouvelle qualification s'il existe un poste vacant. Il sera prioritaire pour accéder à ce poste vacant, sous réserve de respecter les règles de priorité légales et sans préjudice des règles de priorité définies au niveau de l'entreprise, en lien avec les membres du CSE ou par accord collectif de travail.

ARTICLE 7 - TRANSITIONS COLLECTIVES

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

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

Les moyens financiers de l'OPCO peuvent être mobilisés pour venir en soutien des formations complémentaires qui pourraient être nécessaires à l'intégration des salariés en reconversion qui rejoignent les entreprises de la branche.

TITRE IV - LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ARTICLE 8 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

8.1 PRINCIPES

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

8.2 DEFINITION ET PERIMETRE DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

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

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

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

Accord formation professionnelle et apprentissage du 8 décembre 2021

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

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

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

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

Le financement des actions de formation à la sécurité, tel que prévu par les articles L 4141-1 à L4141-4 du code du travail est à la charge de l'employeur.

8.3 ELABORATION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

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

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

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

8.4 CONSULTATION DU CSE OU DU CSEC SUR LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le Comité sociale et économique est informé et consulté sur formation professionnelle et l'apprentissage :

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

8.5 DOCUMENTS D'INFORMATION DU CSE OU DU CSEC

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

Les informations comprennent notamment :

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

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

8.6 COMMISSION FORMATION

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

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

- Préparer les délibérations du CSE lors des consultations notamment relatives au plan de développement des compétences,
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,

- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

8.7 FORMATIONS REALISEES EN TOUT OU PARTIE EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PDC

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

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

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

8.8 FORMATIONS ET TEMPS PERSONNEL

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

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

8.9 CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

Conformément aux dispositions de l'article R. 2241-4 du Code du travail, une clause de dédit-formation peut être convenue avant le début d'une action de formation qui prévoit l'engagement pour le salarié de rester au service de l'entreprise à l'issue de la formation. En contrepartie le salarié bénéficiera d'une promotion correspondant à la formation suivie et validée. Cet engagement est pris pour une durée au plus égale à la durée calendaire de réalisation de la formation. En cas de démission, le salarié est tenu de rembourser à l'entreprise le montant des coûts engagés pour la formation (coût de la formation, salaire, frais de déplacement et d'hébergement). Ces sommes sont réaffectées au plan de développement des compétences. La clause de dédit-formation fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et salarié. Cet accord prévoit : les coûts engagés par l'entreprise qui pourront faire l'objet d'un remboursement en cas de non-respect de l'engagement, la formation suivie ainsi que la durée de l'engagement.

Le refus de conclure une telle clause ne peut faire l'objet de sanction ou d'un licenciement disciplinaire.

8.10 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES

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

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

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

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

- Les salariés qui ne disposent pas d'une qualification reconnue par une certification de niveau 3 au moins ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
- Les salariés qui bénéficient des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
- Les salariés qui sont titulaires simultanément d'au moins 2 contrats de travail.

La branche s'engage à développer pour les salariés qui le nécessitent l'accès au CLEA contextualisé (déjà présent au sein de l'OPCO santé) ainsi que les actions de lutte contre l'illettrisme.

ARTICLE 9- ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

9.1 ENTRETIEN PROFESSIONNEL

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, conformément à l'article L 6315-1 du code du travail, tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

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

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

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

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

9.2 GESTION DES PARCOURS ET ENTRETIEN BILAN À 6 ANS

Tous les six ans, au cours de l'entretien professionnel bilan, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

TITRE V - LES MOYENS MOBILISÉS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ARTICLE 10 - L'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

10.1 DÉFINITION DE L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

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

L'investissement formation des entreprises comprend :

- La contribution unique au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;

Conformément aux dispositions légales cette contribution s'élève à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 11 salariés ou plus, et à 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

- Une contribution conventionnelle d'un montant global de 0,3165 % de la masse salariale brute annuelle

Cette contribution est constituée de deux parties :

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

La contribution est versée pour la première fois le 28 février 2022 sur la base de la masse salariale 2021. Elle sera ensuite appelée tous les ans par l'OPCO Santé au 28 février de l'année N+1 sur la base de la masse salariale de l'année N.

Dès lors que les critères suivants sont cumulativement remplis au cours de l'année 2022, la part mutualisée est portée à 0,20 % en 2023 :

- La contribution mutualisée a servi de levier pour l'accès à d'autres financements et le taux de retour sur cette contribution est supérieur à 100 % du montant de la collecte globale correspondant à la cotisation conventionnelle mutualisée. Ce taux de retour s'apprécie en incluant les frais de gestion et les cofinancements externes appréciés globalement ;
- Le secteur bénéficie, hors alternance, d'au moins 27,9 % des financements de l'OPCO Santé reçus de l'Etat ou de France compétences, à partir du moment où les établissements relevant de la branche sont concernés par cette mesure ;
- Une proposition de la CPNE FP validée en CPPNI revoit les priorités et tient compte de l'augmentation de l'enveloppe.

Le premier bilan porte sur l'année 2022.

Si les critères sont remplis consécutivement en 2022 et en 2023, l'intégralité de la contribution conventionnelle est mutualisée en 2024.

Les bilans sont réalisés par l'OPCO Santé au début de l'année suivant l'année au titre de laquelle porte le bilan, sur la base d'un cahier des charges défini paritairement, en section paritaire professionnelle, préalablement créée.

L'arrivée à terme de l'accord au 31 décembre 2023 ne fait pas obstacle à l'application prévue aux deux paragraphes précédents.

- b. Un investissement formation de 0,2165% de la masse salariale brute annuelle qui est, au choix de l'entreprise, soit versé à l'OPCO Santé dans un compte d'entreprise, soit utilisé directement pour la mise en œuvre des projets de développement des compétences des salariés de l'entreprise.
- L'ensemble des moyens mobilisés par l'entreprise au-delà de ces contributions financières pour développer les compétences des salariés. Ces moyens peuvent être financiers, organisationnels, humains, techniques, pédagogiques, etc.

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

Si les critères prévus par l'article 10.1 a) sont remplis, le pourcentage d'évolution de la cotisation conventionnelle mutualisée augmentera chaque année au sein de l'enveloppe globale de contribution conventionnelle de 0,3165% de la masse salariale brute annuelle. Ainsi cette

augmentation réduira proportionnellement d'autant le pourcentage d'investissement formation à l'intérieur de la contribution conventionnelle.

10.2 CONTRIBUTION UNIQUE AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour l'année 2021, cette contribution fait l'objet d'une collecte par l'OPCO Santé. A compter de 2022, elle sera collectée par l'URSSAF et reversée à France compétences à l'exception :

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

10.3 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

10.3.1 COTISATION CONVENTIONNELLE

La cotisation conventionnelle est collectée par l'OPCO Santé.

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

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

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

Les fonds sont gérés selon les principes suivants :

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

Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail

- 80% de l'enveloppe sont mis à disposition des entreprises de la branche, et dédiés au financement des formations diplômantes suivantes, prises en charge de manière prioritaire :
 - Formation diplômante d'IBODE, formation complémentaire de 21 heures des IDE de bloc, formation complémentaire aux actes exclusifs des IBODE de 49 heures, Diplôme d'IDE, d'IADE, d'IPA et d'aide-soignant, d'AES, d'ASH,
 - Diplôme ou titre de cuisinier, diplôme ou titre de chef de cuisine.
 - BP de préparateur en pharmacie et BP de préparateur en pharmacie hospitalière.
 - Formation de maître-nageur-sauveteur, formation des agents thermaux.

10% de l'enveloppe de 80% de la cotisation conventionnelle sont consacrés au financement des formations recensées dans cet article au bénéfice des salariés relevant des publics prioritaires définis par l'article 8.10 de l'accord. Les fonds issus de cette enveloppe de 10% peuvent notamment être mobilisés pour former ou accompagner ces professionnels accueillis dans le cadre de Transco.

Le reliquat d'enveloppes non consommées en fin d'année s'ajoute à la contribution conventionnelle de l'année suivante.

Concernant des établissements qui n'auraient aucun besoin de financement au titre des formations diplômantes susvisées, les formations professionnalisantes suivantes pourraient être prises dans le cadre de la cotisation conventionnelle mutualisée : les diplômes universitaires à destination des soignants.

Ces priorités sont fixées pour la durée d'application du présent accord sous réserve d'une modification résultant d'une proposition de la CPNE FP validée en CPPNI.

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

10.3.2 INVESTISSEMENT FORMATION

L'investissement formation de 0.2165 % de la masse salariale brute annuelle peut, au choix de l'entreprise :

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

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

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

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

Les entreprises qui le souhaitent peuvent faire auprès de l'OPCO Santé des versements volontaires supérieurs à l'investissement formation prévu au présent article.

- **Faire l'objet d'une gestion directe**

Si l'entreprise fait le choix de gérer elle-même la part de la contribution conventionnelle consacrée à l'investissement formation, elle justifie de cette utilisation auprès du CSE.

L'investissement formation peut inclure :

- Tous les coûts liés à la mise en place d'actions de développement des compétences telles que définies à l'article 9.1 du présent accord ;
- Les actions d'information des salariés sur leurs droits et possibilités d'accès à la formation ;
- Les actions d'ingénierie pour la mise en œuvre des projets de formation ;
- Les abondements de l'entreprise en matière de CPF.

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

10.4 AUTRES MOYENS DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION

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

DISPOSITIONS CONCLUSIVES

ARTICLE 11. PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord a valeur d'avenant à tous les accords précédents portant sur les mêmes matières.

Les dispositions du présent accord abrogent celles du chapitre VII de l'accord du 15/02/1996. »

ARTICLE 12 - DUREE

L'accord est conclu pour trois années civiles incluant sa première année d'application soit jusqu'au 31/12/2023. Au cours de la deuxième année, les parties se réuniront pour décider de la prorogation, ou pas, de l'accord et dans le cas où il serait prorogé des aménagements à lui apporter. La prorogation dépend notamment des actions qui seront menées par les pouvoirs publics pour répondre aux attentes de la branche telles qu'exprimées dans le préambule de l'accord.

ARTICLE 13 – BILAN D'APPLICATION

Dans le cadre de la réunion prévue ci-dessus les partenaires sociaux seront attentifs aux dispositions de l'ANI du 14 octobre 2021, destiné à adapter à de nouveaux enjeux la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et lors du renouvellement éventuel de l'accord, procéderont aux aménagements nécessaires en fonction des différents travaux paritaires prévus par ledit accord national interprofessionnel.

ARTICLE 14 - EXTENSION ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa signature, pour les entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires et le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les autres entreprises.

ARTICLE 15 - REVISION

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

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

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

ARTICLE 16 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

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

ARTICLE 17 - FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT

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

Fait à Paris le 8 décembre 2021.

Pour la FHP

Pour le SYNERPA,

Pour la FSS CFTD,

Pour l'UNSA.