

notamment les formations concernées, les niveaux et conditions de l'abondement qui sera versé par l'employeur, la part de la formation qui sera réalisée pendant le temps de travail, les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de mise en œuvre de l'accord ainsi que ses résultats. Le bilan de l'accord est présenté tous les ans au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

### **3.5 ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET TEMPS DE TRAVAIL**

Dans le cadre du plan de développement des compétences, à défaut d'accord d'entreprise, et conformément à l'article L.6321-6 du Code du Travail, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

### **3.6 INVESTISSEMENT FORMATION ET FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs du secteur sanitaire, sociale et médico-social privé à but non lucratif est fixé à 1,9965 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %, soit un investissement global de formation pour les employeurs de moins de 11 salariés à hauteur de 1,5465 %.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, la contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter.

Sous réserve de cette condition, l'investissement global formation est constitué par les 3 éléments suivants :

- 1) Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %,
- 2) Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'OPCO Santé représentant 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :
  - A hauteur de 0,10 % au financement d'actions de professionnalisation des salariés dans le cadre des plans de développement de compétences des entreprises, d'actions de prévention et d'anticipation des situations d'inaptitude et des prestations RH de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à proposer par l'OPCO Santé.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé détermine les priorités ainsi que les modalités de financement.

- A hauteur de 0,20 % au financement de la qualification professionnelle ;  
La contribution permettra le financement :
  - o D'aides à l'apprentissage pour les entreprises qui recrutent des apprentis dans la limite maximale de 0,10 % de l'enveloppe,
  - o D'actions de formations certifiantes, dont les actions éligibles à la Professionnalisation en alternance,
  - o D'abondement du CPF mis en œuvre dans le cadre :
    - D'un CPF co-construit entre le salarié et l'employeur,
    - D'un CPF à l'initiative du seul salarié,Pour être éligibles, les projets CPF doivent correspondre aux critères fixés par la CPNE-FP,
  - o De soutien aux démarches VAE et notamment aux formations post VAE.

Des campagnes de financement pourront être lancées, en fonction de l'actualité de certaines problématiques emploi / formation.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé décide de la répartition de l'enveloppe entre ces 4 objectifs ainsi que des priorités et modalités de financement.

Dans le cadre de cette déclinaison, les partenaires sociaux demandent à la CPNE-FP du secteur d'intégrer des mesures financières spécifiques à destination des publics prioritaires visés à l'article 3-1. Le financement de ces actions devra représenter au moins 6 % des enveloppes servant au financement des actions de professionnalisation (0.10 %) et de qualification professionnelle des salariés du secteur (0.20 %).

- A hauteur de 0,0465 % au financement des services rendus par l'OPCO Santé à l'ensemble des entreprises et des salariés.

L'OPCO Santé peut proposer à la CPNE-FP, dans le cadre des usages prévus de la contribution conventionnelle, d'utiliser les fonds dans le cadre de projets cofinancés par l'Etat, les Régions, le FSE, Pole Emploi, l'AGEFIPH ou toute autre entité en capacité de financer des projets dans le champ du développement de la formation professionnelle.

3) Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette obligation d'investissement formation peut être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO santé. Le versement à l'OPCO Santé conditionne l'accès proratisé aux fonds mutualisés du secteur.

Lorsqu'elle est gérée directement par l'entreprise, elle peut inclure :

- Le coût des actions du plan de développement des compétences ;
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

## QUATRIÈME PARTIE : CERTIFICATION PROFESSIONNELLE et INSTANCES ASSOCIEES

### 4.1 POLITIQUE DE CERTIFICATION DU SECTEUR

Les certifications professionnelles constituent un mode de reconnaissance et de valorisation de la compétence que les partenaires souhaitent promouvoir.

A cet effet :

- Les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés siègent dans les commissions paritaires consultatives prévues à l'article L.6113-3 du Code du Travail ;
- La CPNE-FP peut prendre l'initiative de créer ou d'aider les organismes certificateurs à créer, des certifications adaptées au secteur qu'il s'agisse de titres ou diplômes inscrits au RNCP ou de certifications relevant du Répertoire spécifique. Elle rend compte annuellement de ces créations de certification à la CPPNI.

Pour traduire cette politique volontariste en matière de certification, et dans le cadre de la mission définie à l'article 4.1, la CPNE-FP :

- Recense les besoins en connaissances et compétences des métiers du secteur,
- Recense l'offre de formation correspondant aux besoins du secteur, que ce soit les titres, diplômes, bloc de compétences ou certifications existantes.

La CPNE-FP peut créer une certification, d'un titre, d'un diplôme, le cas échéant, lorsqu'aucun titre, diplôme, bloc de compétence ou certification existant ne correspond aux besoins identifiés par le secteur en matière de connaissance et compétence.

La CPNE-FP informe la Commission de France compétences en charge de la certification, des besoins en certification du secteur.

#### **4.1.1 VEILLE ET PROPOSITION DE RÉVISION SUR LES TITRES ET DIPLÔMES (RNCP)**

La CPNE-FP assure une veille sur l'ensemble des titres et diplômes du RNCP correspondant à des métiers ou fonctions du secteur. Elle saisit les certificateurs en vue de faire évoluer ces titres ou diplômes s'ils s'avèrent qu'ils répondent insuffisamment aux besoins des employeurs et des salariés.

Elle peut prendre l'initiative de créer, si elle le juge opportun, des titres et diplômes, notamment par transformation de CQP.

#### **4.1.2 CRÉATION DE CQP**

Le développement de certificats de qualification professionnelle peut s'inscrire dans plusieurs logiques :

- Créer une certification pour reconnaître des compétences non prises en compte par les certifications existantes,
- Mettre en place à titre expérimental une certification qui aura vocation à devenir un titre ou diplôme,
- Compléter l'offre de formation diplômante par des certifications complémentaires,
- Mettre en place des certifications adaptées dans l'attente de l'évolution de certifications devenues obsolètes.

Cette politique de certification s'inscrit dans une volonté de favoriser les parcours professionnels et la gestion des emplois et des compétences.

Des CQP peuvent être créés à l'initiative de la CPNE-FP.

#### **4.1.3 CERTIFICATIONS TRANSVERSES OU COMPLÉMENTAIRES (RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE)**

Les certifications transverses ou complémentaires ont vocation à reconnaître des compétences qui ne correspondent pas à l'intégralité d'un métier ou d'une fonction, mais qui peuvent être des compétences que l'on trouve dans plusieurs métiers ou fonctions ou qui sont complémentaires aux certifications indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il peut s'agir de CQP mis en place par la CPNE-FP.

La CPNE-FP assure une veille sur les certifications du Répertoire spécifique utilisables dans le secteur et peut formuler des propositions sur les besoins du secteur en matière de certification.

#### **4.2 SAISINE DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau du secteur, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé peut diligenter des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP ou de la CPPNI.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois, etc.) transmises à la CPPNI, permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuie sur les travaux de l'Observatoire afin de définir les conditions dans lesquelles des formations peuvent donner lieu à une prise en charge de l'abondement du CPF par la contribution conventionnelle.

#### 4.3 ARTICULATION ENTRE LA CPNE-FP ET LA SPP DU SECTEUR

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP peut s'appuyer sur l'opérateur de compétences et, le cas échéant sur la section paritaire professionnelle du secteur (SPP) ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) afin de réguler la politique de formation et de l'emploi.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la CPNE-FP pourra s'appuyer sur la section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :

- Élaboration de propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP d'orientation, de priorités de formation, au conseil d'administration de l'OPCO Santé.
- Veille à la mise en œuvre par l'OPCO Santé de la politique de formation professionnelle du secteur.
- Accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance, notamment par rapport à l'utilisation des fonds légaux.

À ce titre la section paritaire professionnelle pourra être le lieu d'interface et de dialogue concernant :

- la gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles du présent accord.
- les politiques et les services mis en œuvre par l'OPCO Santé à destination du secteur, de ses entreprises et de ses salariés.
- les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres OPCO, ou tout autre acteur dès lors qu'il sort du périmètre du secteur.

Conformément au dernier point et aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la section paritaire professionnelle du secteur, dans le cadre de politiques transversales concernant plusieurs branches ou secteurs professionnels (étant entendu que les branches professionnelles relevant du présent accord ne constituent qu'un seul et même secteur) pourra formuler des propositions à la CPNE-FP concernant :

- La définition d'une politique transversale ;
- L'élaboration d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences interbranches ;
- Les travaux interbranches à confier à l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications ;
- L'appui à l'élaboration de certifications professionnelles ;

La section paritaire professionnelle rend compte de son activité à la CPNE-FP.

En tout état de cause, la CPNE-FP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, reste seule décideuse en matière de formation professionnelle en ce qui concerne le secteur et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises du secteur lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles

Afin de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation du secteur dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit mise en place au sein de l'OPCO Santé.

#### **4.4 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE**

Une contribution conventionnelle de 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle est versée à l'OPCO Santé par les employeurs du secteur.

Toutefois, cette contribution est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article ainsi que de l'article 3.6 seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Cette contribution est utilisée conformément aux dispositions de l'article 3.6.

La CPNE-FP est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution.

### **CINQUIEME PARTIE : DURÉE DE L'ACCORD**

Cet accord est conclu à durée indéterminée.

### **SIXIEME PARTIE : SUIVI DE L'ACCORD**

La CPPNI se réunira tous les 2 ans pour apprécier les effets du présent accord et les effets de la répartition des fonds conventionnels.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCO Santé les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaires.

### **SEPTIEME PARTIE :**

## DISPOSITIONS DIVERSES

### 7.1 RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

### 7.2 FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 7.3 AGRÉMENT

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

### 7.4 EXTENSION

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

### 7.5 DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 9 Septembre 2020

Pour les organisations d'employeurs :

*Axess – Confédération des employeurs  
du secteur sanitaire, social  
et médico-social privé à but non lucratif*



Pour les organisations syndicales de  
salariés :

*CFDT  
Fédération Nationale des Syndicats  
des Services de Santé et Services Sociaux*



*CGT  
Fédération de la Santé et de l'Action  
Sociale*



*Force Ouvrière – Action Sociale*

*Force Ouvrière – Santé Privée*

*SUD Santé Sociaux*