

ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

PREAMBULE

Champ d'application

Les dispositions du présent Accord concernent les Services Interentreprises de Santé au Travail (SIST)¹ visés par l'article 1^{er} de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

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

Les signataires du présent Accord souhaitent construire un dispositif propre à la branche, portant adaptation de la loi du 4 mai 2004² relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Ils s'inscrivent également dans l'esprit des accords interprofessionnels.

C'est dans la continuité de l'Accord sur l'organisation et la durée du travail effectif du 24 janvier 2002 (article 13)³ que les organisations signataires réaffirment leur engagement par rapport au dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Orientations générales

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre de la réforme de la Médecine du travail, qui implique de nouveaux besoins en termes de formation des personnels des SIST ainsi que l'évolution des qualifications vers de nouveaux métiers.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les Services de Santé au travail et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les organisations signataires du présent Accord se donnent pour objectifs :

- ✓ de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences et/ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe,

¹ Abréviation utilisée par la suite.

² Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (JO du 5) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

³ Accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des Services interentreprises de Médecine du travail du 20 juillet 1976 (étendu par arrêté du 23 avril 2002)

- ✓ de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, au bénéfice des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- ✓ de faire progresser les actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de leur SIST,
 - du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative,
 - du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en concertation avec leur SIST,
- ✓ d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant le - ou en dehors du - temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions,
- ✓ de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées en matière d'accès à la formation « entre les différentes catégories de personnel et quelle que soit la taille du service »,
- ✓ d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- ✓ de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du SIST, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel,
- ✓ d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les SIST.

Les organisations signataires affirment que la formation professionnelle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés des SIST développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions de leurs missions et métiers, réalisant ainsi la convergence entre les besoins des entreprises et des SIST et prenant en compte les aspirations individuelles desdits salariés.

A cette fin, dans le contexte de mutation qui est aujourd'hui celui des SIST, les organisations signataires considèrent comme indispensable que l'ensemble des SIST maintiennent ou renforcent l'effort qu'ils consentent déjà en matière de formation au bénéfice de tous leurs salariés, en particulier celles et ceux dont les fonctions peuvent être mises en cause par l'évolution de la Médecine du travail vers la Santé au travail, en y consacrant au minimum 2 % de la masse salariale, en 2007, 2008 et 2009, cette période de 3 ans pouvant être prolongée dans les conditions prévues à l'article 3-2-2.

Concernant plus particulièrement les médecins du travail, les organisations signataires rappellent qu'en vertu du Code de déontologie tout médecin doit entretenir et perfectionner ses connaissances ; il doit prendre toutes dispositions nécessaires pour participer à des actions de formation continue ; de même tout médecin doit participer à l'évaluation des pratiques professionnelles.

Elles rappellent également que la formation médicale continue constitue une obligation pour les médecins salariés (art. L. 4133-1 du Code de la santé publique).

Les responsables des Services de Santé au travail doivent prendre les dispositions permettant aux médecins du travail d'assumer leur obligation de formation.

Ces actions de formation sont financées dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 951-1 et L. 952-2 du Code du travail (art. L. 4133-6 du Code de la santé publique).

Les organisations signataires s'engagent à faciliter l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les organisations signataires conviennent de s'appuyer sur la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)⁴.

Les organisations signataires souhaitent également :

- ✓ inciter les SIST à anticiper leurs besoins en compétences au vu des besoins en Santé au travail et de l'évolution des prestations, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs collaborateurs des dispositifs de formation mis en place ;
- ✓ permettre aux salariés la mise en oeuvre de leur droit individuel à la formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation des SIST ;
- ✓ promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche ;
- ✓ inciter les SIST à mettre en oeuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Les organisations signataires considèrent que l'encadrement du SIST exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- ✓ la diffusion de l'information concernant la connaissance du SIST ;
- ✓ l'accueil des nouveaux salariés ;
- ✓ la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- ✓ la mise en adéquation des besoins du SIST et des besoins des salariés en matière de formation.

Les organisations signataires incitent donc les SIST à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

⁴ Abréviation utilisée par la suite.

TITRE 1

LES OUTILS DE GESTION DES COMPETENCES

La formation professionnelle représente un outil indispensable pour atteindre les objectifs opérationnels des Services de Santé au travail.

Pour identifier les besoins de formation et permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, des moyens sont mis en place et seront développés progressivement. Ils sont décrits et présentés ci-après et pourront faire l'objet d'adaptation.

CHAPITRE 1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 1-1-1 : Public

Tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté dans le SIST qui l'emploie, bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par le SIST.

Article 1-1-2 : Objet

La finalité de cet entretien est de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard notamment des perspectives de développement du SIST.

Article 1-1-3 : Cadre

L'entretien professionnel concerne la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Cet entretien se déroule pendant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Il peut, le cas échéant, succéder à l'entretien d'évaluation, avec lequel il ne se confond pas.

Article 1-1-4 : Mise en œuvre

L'entretien se déroule avec un représentant de l'encadrement du SIST, dûment habilité par l'employeur.

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

Au cours de cet entretien, sont abordés par exemple les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SIST dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de l'entretien et les commentaires du salarié. Ce document est signé par l'encadrement et le salarié.

Les organisations signataires remettent à la CPNEFP le soin d'établir un modèle dudit document sans que celui-ci ait valeur impérative.

Ces entretiens peuvent être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors - ou à l'issue - de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée de son passeport formation tel que défini au Chapitre II du présent Accord.

CHAPITRE 2 : LE PASSEPORT FORMATION

Article 1-2-1 : Objectif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Article 1-2-2 : Cadre

Dans cette perspective, les organisations signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Sa modélisation sera élaborée par la CPNEFP, en prenant en compte le CV européen⁵, sans que celle-ci ait valeur impérative.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire et recense notamment :

- ✓ les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- ✓ les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

⁵ Décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass), JOUE L. 390/6 du 21.12.2004.

- ✓ les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- ✓ la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- ✓ les activités tutorales exercées ;
- ✓ le ou les emplois occupés dans une même entreprise ou dans un même SIST dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- ✓ dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors - ou à l'issue - des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

CHAPITRE 3 : LE BILAN DE COMPETENCES

Article 1-3-1 : Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle et géré par les FONGECIF, le SIST peut proposer à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de bénéficier d'un bilan de compétences.

Article 1-3-2 : Objet

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation ou à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 1-3-3 : Mise en oeuvre

Le SIST prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, frais de déplacement) au titre du plan de formation.

Le bilan relevant des actions de développement des compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Une convention tripartite passée entre le salarié, le SIST et le prestataire prévoit notamment les conditions de réalisation du bilan de compétences ainsi que les modalités de la transmission de ses résultats, cette dernière étant laissée à l'appréciation du salarié, réglementairement destinataire du bilan.

Le salarié a 10 jours pour accepter ce bilan de compétences en restituant la convention dûment signée, l'absence de réponse dans ce délai valant refus de sa part.

CHAPITRE 4 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Article 1-4-1 : Public

Chaque salarié peut bénéficier de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)⁶ en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP, dès lors qu'ils seront enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Les salariés visés doivent avoir exercé pendant au moins trois années, continues ou non, une activité professionnelle en rapport avec l'objet de la demande présentée.

Article 1-4-2 : Mise en oeuvre

La VAE peut être mise en oeuvre :

- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ou dans le cadre du droit individuel à la formation dans les cas définis aux articles 2-2-1 et suivants du présent Accord, compte tenu des priorités définies par la branche.
- à l'initiative de l'employeur conjointement avec le salarié, le consentement de ce dernier étant requis. Les organisations signataires du présent Accord rappellent que le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 1-4-3 : Cadre

- Congé de validation des acquis de l'expérience :

Le congé de validation des acquis de l'expérience est ouvert à tout salarié dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, et constitue une autorisation d'absence dans cette limite.

Le salarié doit formuler une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le formalisme prévu par la réglementation en vigueur.

L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour donner une réponse au salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

A l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

- Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur :

Dans le cas où les actions de validation des acquis de l'expérience sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et

⁶ Abréviation utilisée par la suite.

l'organisme - ou chacun des organismes - qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les conventions comportent des mentions obligatoires :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;
- période de réalisation ;
- conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

La signature par le salarié de ces conventions marque son consentement.

- Droit Individuel à la Formation (DIF)⁷ :

Le salarié peut solliciter auprès de son employeur l'utilisation des droits acquis au titre du DIF afin de suivre des actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux articles 2-2-1 et suivants du présent Accord.

Article 1-4-4 : Prise en charge financière

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- ✓ le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié,
- ✓ et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SIST en cas de démarche accompagnée formellement par le SIST au titre du plan de formation dans les conditions prévues aux articles 2-1-1 et suivants du présent Accord,
- ✓ enfin, en cas d'utilisation des droits acquis au titre du DIF, dans les conditions de prise en charge prévues aux articles 2-2-1 et suivants du présent Accord, selon que l'action se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

CHAPITRE 5 : ANALYSE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Compte tenu du contexte de la branche, les organisations signataires du présent Accord s'engagent à mener toute réflexion permettant l'analyse des métiers et des qualifications.

A ce titre, il est confié à la CPNEFP le soin de réfléchir à la création d'un Observatoire des métiers, à la mise en place d'un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) ou à toute autre mesure facilitant cette analyse.

⁷ Abréviation utilisée par la suite.

TITRE 2 LES DISPOSITIFS DE FORMATION

CHAPITRE 1 : LE PLAN DE FORMATION

Article 2-1-1 : Elaboration du plan de formation

Le plan de formation est établi chaque année à l'initiative de la Direction du SIST.

A ce titre, il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel.

Le plan de formation doit différencier les actions de formation en 3 catégories.

Article 2-1-2 : Actions de formation de catégorie I

Il s'agit des actions de formation d'adaptation au poste de travail. On y distingue les formations nécessaires et indispensables à l'exécution par le salarié des missions et tâches liées à son poste de travail.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif tel que prévu par la réglementation en vigueur et donne lieu au maintien de la rémunération.

Article 2-1-3 : Actions de formation de catégorie II

Il s'agit des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, par Accord d'entreprise, ou, à défaut de celui-ci, avec l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire ce dernier à dépasser la durée légale ou conventionnelle de travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Article 2-1-4 : Actions de formation de catégorie III

Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Un accord écrit entre le salarié et le SIST peut prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le SIST d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Cet accord écrit peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion.

Dans ce cadre, le SIST définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le SIST souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent, d'une part, sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation de son accord dans le délai susvisé ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les organisations signataires rappellent que pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 2-1-5 : Actions de formation prioritaires

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du plan de formation sont définies en annexe du présent Accord.

La CPNEFP est chargée d'actualiser la liste en tant que de besoin, à la demande du CISME ou de la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires du présent Accord ou qui y adhèrent. En tout état de cause, les organisations signataires se réunissent au moins une fois tous les trois ans.

CHAPITRE 2 : LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 2-2-1 : Objectifs

Les organisations signataires du présent Accord conviennent que la mise en oeuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue entre autres par le développement des compétences des salariés dans le cadre du DIF dont tout salarié bénéficie chaque année.

Le DIF peut être utilisé au titre des actions de formation professionnelle continue, actions de bilan de compétences et actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 2-2-2 : Public

Les organisations signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans le SIST qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un DIF.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF en dehors du temps de travail lorsqu'ils justifient de 4 mois sous contrat à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-15 et L. 931-20-2 du Code du travail.

Article 2-2-3 : Période de référence

Les salariés sous contrat à durée indéterminée et à temps plein ayant une année d'ancienneté bénéficient de 20 heures au titre du DIF pour la période du 7 mai 2004 au 7 mai 2005.

Les organisations signataires conviennent que le décompte des droits ouverts et l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du DIF se font sur la base de l'année civile, soit au 1^{er} janvier de chaque année.

A ce titre, les heures capitalisées au titre du DIF sont mobilisables dès le 1^{er} janvier 2006, date d'application du présent Accord.

En conséquence, pour la période du 7 mai 2005 au 31 décembre 2005, les salariés réunissant les conditions posées par la réglementation en vigueur bénéficient, au 31 décembre 2005, de 14 heures au titre du DIF, qui se cumulent aux 20 heures déjà acquises entre le 7 mai 2004 et le 7 mai 2005, soit au total 34 heures acquises au 31 décembre 2005.

Article 2-2-4 : Cadre

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée et à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans le SIST qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Pour tout salarié à temps partiel remplissant les conditions de contrat et d'ancienneté prévues ci-dessus, le DIF est calculé selon les conditions suivantes :

- ✓ les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est inférieure à 6/10^{èmes} d'un temps plein (base : 151,67 heures de travail effectif par mois) bénéficient d'un DIF calculé au prorata de leur durée de travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ✓ les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 6/10^{èmes} et inférieure à 7/10^{èmes} d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 14 heures ;
- ✓ les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 7/10^{èmes} et inférieure à 8/10^{èmes} d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 16 heures ;
- ✓ les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 8/10^{èmes} et inférieure à 9/10^{èmes} d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 18 heures ;
- ✓ les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 9/10^{èmes} d'un temps plein bénéficient d'un DIF de 20 heures, comme les salariés à temps plein.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Le point de départ de l'ancienneté minimum d'un an s'apprécie à la date de la fin de la période de référence telle que définie au premier alinéa de l'article 2-2-3 du présent Chapitre.

Les organisations signataires rappellent également que le DIF est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, pour toute action de formation professionnelle, d'évolution ou de promotion, les organisations signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en partie sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la formation éligible au DIF concernerait une formation prévue au plan de formation du SIST, les organisations signataires conviennent qu'elle peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord explicite et écrit du salarié.

Article 2-2-5 : Actions de formation prioritaires

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du DIF sont définies en annexe du présent Accord.

La CPNEFP est chargée d'actualiser la liste en tant que de besoin, à la demande du CISME ou de la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires du présent Accord ou qui y adhèrent. En tout état de cause, les organisations signataires se réunissent au moins une fois tous les trois ans.

Article 2-2-6 : Mise en oeuvre

La demande d'utilisation des droits ouverts au titre du DIF relève de l'initiative du salarié. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, trois mois avant la date de début de la formation.

Toutefois, il peut être fixé des modalités différentes de formulation de la demande, par accord d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par décision unilatérale prise après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, de l'ensemble des salariés.

L'employeur adresse par écrit une réponse dans le délai d'un mois, le point de départ du délai étant la date de remise ou de première présentation du courrier au SIST.

L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes, pendant le délai d'un mois suivant la demande du salarié, vaut acceptation.

Chaque salarié est informé annuellement de l'état de ses droits, selon les modalités déterminées au niveau du SIST (ex : information jointe au bulletin de paie...).

Article 2-2-7 : Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ du SIST.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Ce dernier est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié faisant l'objet du licenciement de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Article 2-2-8 : DIF et CIF

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le SIST sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, le SIST, ou l'OPCA dont il relève ou auquel il adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation.

CHAPITRE 3 : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation, ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, vise à favoriser notamment l'élargissement des compétences, l'acquisition d'une qualification et le maintien dans l'emploi.

Cette période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail.

Cependant, dans deux cas, ces périodes peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail :

- ✓ soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de la réglementation en vigueur ;
- ✓ soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation du DIF.

Le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation ou à l'acquisition d'une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur :

- ✓ un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)⁸ ;
- ✓ une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche ;

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- ✓ aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ✓ aux salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (actions de catégories I et II du plan de formation) ;
- ✓ aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans le SIST qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;
- ✓ aux salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- ✓ aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- ✓ aux hommes et aux femmes après un congé parental.

Chaque salarié remplissant les conditions fixées ci-dessus bénéficie d'une information personnalisée relative à la formule de la période de professionnalisation et aux formations accessibles dans ce cadre.

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre le SIST et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

CHAPITRE 4 : LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 2-4-1 : Objectifs

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un diplôme ou un titre enregistrés dans le RNCP ou une qualification professionnelle reconnue dans la Convention Collective Nationale.

Les organisations signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- ✓ de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières de la Santé au travail ;
- ✓ d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans ce secteur.

Article 2-4-2 : Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à la réglementation en vigueur :

⁸ Abréviation utilisée par la suite.

- ✓ aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- ✓ aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 2-4-3 : Cadre

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

1 - Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

1.1 - Contrat comportant des actions de formation – évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation du SIST.

Leur durée est égale à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

1.2 - Contrat comportant des actions de formation – évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir dépasser 25 %, lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- ✓ les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ✓ les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;
- ✓ les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- ✓ les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du Code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;
- ✓ les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le Revenu Minimum d'Insertion (RMI) ou l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ;
- ✓ les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée totale du contrat lorsque la formation mène à :

- ✓ un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),

et/ou

- ✓ un titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme,
 - ✓ un titre à finalité professionnelle,
- enregistrés au RNCP ou dans la Convention Collective Nationale.

2 - Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, notamment pour :

- ✓ les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- ✓ les personnes dont la qualification professionnelle est insuffisante au regard des classifications conventionnelles pour le poste considéré (art. L. 981-2 et L. 981-3 du Code du travail).

Article 2-4-4 : Mise en oeuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter notamment les principes de mise en oeuvre suivants :

- ✓ une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- ✓ une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans - ou hors de - l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (les) qualification(s) recherchée(s) ;
- ✓ une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, le SIST doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 2-4-5 : Rémunération

Les organisations signataires rappellent que le dispositif de rémunération applicable est celui fixé par la réglementation en vigueur.

Article 2-4-6 : Evaluation - Validation – Insertion professionnelle

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le SIST, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met en mesure le titulaire du contrat de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

CHAPITRE 5 : LA FONCTION TUTORALE

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

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

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SIST dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

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

Les organisations signataires conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec la qualification pour exercer cette mission.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SIST, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. A cet effet, les organisations signataires conviennent de limiter à trois le nombre de jeunes suivis et encadrés par le tuteur.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

CHAPITRE 6 : FORMATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Les organisations signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, qui constitue un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les organisations signataires rappellent également leur volonté de favoriser l'accès à la formation professionnelle continue de personnes appartenant à toutes les catégories socio-professionnelles.

TITRE 3 DISPOSITIONS FINALES

Article 3-1 : Caractère impératif de l'accord

Les organisations signataires considèrent que le présent Accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail.

Article 3-2-1 : Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 3-2-2 ci-après. Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 3-2-2 : Montant et durée de la contribution des SIST au titre de la Formation professionnelle continue

Les SIST s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2 % au moins de la masse salariale, dont 1,5 % au titre du Plan de formation, 0,3 % au titre du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 3 ans couvrant les années 2007, 2008 et 2009.

Cette disposition temporaire, ayant pour objet de faire face aux besoins de formation accrus nés de l'évolution de la Médecine du travail vers la Santé au travail (Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 et Décret du 28 juillet 2004 en particulier), pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord, au vu notamment des résultats des enquêtes périodiques prévues à l'article 3-5 ci-après.

Article 3-3 : Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord selon les modalités suivantes :

- ✓ toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- ✓ le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- ✓ les dispositions de l'Accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel Accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- ✓ les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'Accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'Accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3-4 : Dénonciation

Cet Accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 3-5 : Dispositions relatives aux priorités du Plan de formation et du DIF

Pour affiner le contenu des annexes 1 et 2 relatives aux priorités du Plan de formation et du DIF, les organisations signataires décident de faire appel au réseau national des OPCAREG, chargé de faire très rapidement un « état des lieux » de la Formation dans les SIST.

Article 3-6 : Bilan

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'Accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SIST, est fait par la CPNEFP, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Article 3-7 : Dépôt

Le présent Accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 17 octobre 2006

Le Centre Interservices de Santé
et de Médecine du travail en Entreprise
(CISME) :

La Fédération Santé et sociaux (CFDT) :

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

La Fédération Santé et Sociaux (CFTC) :

La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CGT) :

La Fédération des Employés et Cadres
(CGT-FO) :

Le Syndicat national des professionnels de la Santé
au travail (SNPST) :

ANNEXE 1

PRIORITES PLAN DE FORMATION

Sont considérées comme prioritaires au titre du plan de formation, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par l'article L. 900-2 du Code du travail :

- les actions d'adaptation, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la Convention collective applicable dans les Services interentreprises de Santé au travail ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires jugent notamment essentielles les actions de formation suivantes :

- connaissance de l'entreprise (organisation) et action en milieu de travail ;
- pluridisciplinarité ;
- prévention en Santé au travail ;
- organisation et management d'un SIST ;
- communication ;
- réglementation en Santé au travail ;
- bureautique et NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) ;
- ...

ANNEXE 2

PRIORITES DIF

Sont considérées comme prioritaires au titre du DIF, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par l'article L. 900-2 du Code du travail :

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant de réaliser un congé de bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.
- les actions de développement des compétences.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la Convention collective applicable dans les Services interentreprises de Santé au travail ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires jugent notamment essentielles les actions de formation suivantes :

- connaissance de l'entreprise (organisation) et action en milieu de travail ;
- pluridisciplinarité ;
- prévention en Santé au travail ;
- organisation et management d'un SIST ;
- communication ;
- réglementation en Santé au travail ;
- bureautique et NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) ;
- ...