

# Principales mesures de l'avenant du 16 juin 2026 au PA du 19/12/2019 relatif à la formation professionnelle



## La période de reconversion

- Nouveau dispositif permettant au salarié d'acquérir des qualifications ou blocs de compétences - Mobilité professionnelle interne ou externe à l'organisme
- Financement : accord écrit nécessaire et transmis à l'Opco qui prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches ainsi que la rémunération ou l'écart éventuel de rémunération du salarié et les frais annexes, dans la limite des plafonds réglementaires applicables - cofinancement possible par la mobilisation du CPF du salarié, sous réserve de son accord.
- Durée : celle des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences. Au sein du RGSS, la durée de formation peut être portée jusqu'à 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder 36 mois
- Période de reconversion externe :
  - éligibilité de l'ensemble des CQP de la branche professionnelle, du Master Droit social : parcours Manager stratégique des organismes de protection sociale EN3S, des diplômes d'Etat : Infirmier, Aide-Soignant, Moniteur éducateur, Educateur Spécialisé, Accompagnant éducatif et social, Assistant de service social, Conseiller en Économie Sociale Familiale et Cadre de santé
  - négociation collective à engager selon certaines modalités



## L'entretien de parcours professionnel

- Evolution du calendrier et du contenu des entretiens
- Échéances :
  - au cours de la 1<sup>ère</sup> année suivant l'embauche et tous les 4 ans ;
  - un EPP bilan tous les 8 ans,
  - un EPP spécifique dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière,
  - un EPP spécifique au cours des 2 années précédant le 60<sup>ème</sup> anniversaire du salarié,
  - un EPP est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une longue absence si le salarié n'a bénéficié d'aucun EPP au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité.



## Le conseil en évolution professionnelle

- Nouveaux délais concernant la demi-journée d'absence rémunérée pour faciliter l'accès aux salariés au conseil en évolution professionnelle.
- Les conditions à remplir sont :
  - pour les salariés en CDI : avoir une ancienneté d'au moins 4 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme,
  - pour les salariés en CDD : avoir une ancienneté d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 4 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme.
- Un délai de carence de 4 ans doit être respecté entre deux demandes.