

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**REUNION DU 8 juillet 2008**

**RELEVÉ DE DECISIONS**

**Etaient Présents :**

**Membres de la CPNEFP**

**Collège Employeurs**

Gérard BERTUCCELLI	CPAM Clermont-Ferrand
Caroline CHABAUD	CNAV
Virginie CHARLES-BRAY	CNAMTS
Jean-Pierre SOUREILLAT	CAF Marseille
Daniel FORAFO	Caf Lille
Danièle VIAL	ACOSS
Gérard GILMANT	URSSAF
Sylvie MANSION	Présidente CPNEFP - UCANSS
Alain AUGER	FAF S.S

**Collège Salariés**

Cyril CHABANIER	CFTC
Bernard DELANNOY	Vice-président CPNEFP - CFDT
Mary-Jo GUEVEL-GERARD	CFE-CGC
Marie-line MENARD	CFTC
Bernard MIRC	CGT
José RAZAFIMANDIMBY	CFDT

**Invités**

Philippe MOUTENET	Cabinet MAZARD
Marie-Agnès BONNEFOY	Cabinet GESTE
Françoise BOUYGARD	DGEFP

**Secrétariat de la CPNEFP**

Marie-Gabrielle DUBREUIL	UCANSS
Maryvonne FREMICOURT	UCANSS
Karine CEYSSON-GILLOT	UCANSS
Lise ROTHNEMER	UCANSS
Bernadette PAQUET	UCANSS
Béatrice CHOLY	UCANSS

## 1. Adoption du procès-verbal de la réunion du 25 mars 2008

M. MIRC souhaite qu'une correction soit apportée au PV in extenso. En effet, dans sa déclaration faite en introduction de la séance plénière du 25 mars 2008, il a qualifié la politique de recrutement d'« élitiste » et non d'« inexistante ».

A cette exception près, le procès-verbal de la réunion du 25 mars 2008 est adopté à l'unanimité.

La commission convient également de l'envoi du dossier complet de la CPNEFP à l'ensemble de ses membres 10 jours avant la tenue de chaque commission plénière et rappelle que le relevé de décisions est adressé sous quinzaine à l'ensemble des membres de la CPNEFP puis consultable sur le site de l'Ucanss pour permettre aux salariés de l'Institution de suivre l'évolution des travaux de la CPNEFP.

## 2. Présentation du rapport final de l'étude sur « l'impact de la relation de service sur les métiers et les compétences dans les organismes de Sécurité sociale » menée dans le cadre de la mission d'observation prospective des métiers et des qualifications.

Après un rappel de l'enchaînement des différentes phases de l'étude :

- Phase 1 Diagnostic
- Phase 2 Construction de scénarios
- Phase 3 Recommandations

et une présentation du plan du rapport final remis et présenté à la sous-commission le 11 juin 2008, il est proposé à la commission de se centrer sur l'impact sur les métiers et sur les compétences des gestionnaires et les recommandations sous la forme de fiche actions (parties 4 et 5 du rapport final).

### ❖ **Les impacts sur les métiers et sur les compétences**

Les grandes tendances, les différents profils accessibles à horizon 2015 ainsi que les 3 orientations spécifiques : conseil, relation avec publics spécifiques, expert ou support niveau 2 sont évoqués brièvement à la commission.

A la question « Comment construire et accompagner les gestionnaires dans leur parcours et leur passage vers la relation de service », des recommandations ont été élaborées et présentés sous la forme de 3 fiches actions formalisant les 3 étapes du parcours professionnel d'un gestionnaire.

❖ **Les recommandations sous la forme de fiche action**

Chaque fiche action est construite sur le même modèle : objectifs, actions à entreprendre, pré requis et méthodes pédagogiques préconisées associées aux actions de formation.

**Fiche parcours n°1**

L'objectif est d'**identifier un socle de compétences génériques à la relation de service** et de développer un module de formation conforme au caractère générique de la relation de service. Cette formation est à concevoir selon 2 séquences : au moment de l'intégration du nouvel embauché, une séquence formation sur les compétences génériques, puis, une séquence formation, après la réalisation de l'ensemble du cursus d'intégration et une période de pratique dans un poste spécifique de gestionnaire.

**Fiche parcours n°2**

L'objectif est d'**évoluer vers le métier de gestionnaire conseil de seconde génération** identifié par l'étude. Cette évolution passe par une évaluation des gestionnaires afin d'identifier leur capacité à évoluer. Parmi les actions à entreprendre, l'encadrement de proximité devra être formé à l'évaluation des compétences des gestionnaires et deux modules de formation seront proposés sur la relation de service 2de génération et spécifiques à chacune des branches.

**Fiche parcours n°3**

L'objectif est de **faire évoluer la fonction d'encadrement de proximité** en tenant compte des nouvelles exigences et d'accompagner les gestionnaires relation de service de 2de génération dans leur évolution professionnelle. L'encadrant de proximité devra donc être professionnalisé sur l'animation, le management et l'évaluation de son équipe par le biais d'un parcours individualisé, modulaire et pouvant intégrer un dispositif de VAE.

La présidence de la CPNEFP remercie les cabinets MAZARD et GESTE pour leurs travaux dont elle souligne la qualité.

Cette étude permet également de mieux appréhender les chantiers à venir avec l'émergence d'un tronc commun autour de la relation de service et une interrogation sur la formation actuelle des gestionnaires. Elle nous interpelle également sur le lien avec le BTS SP3S et l'ensemble des formations de techniciens aujourd'hui dispensées dans l'Institution. Les articulations entre dispositifs de formation doivent probablement être repensés.

Au-delà, la question de la certification devient centrale. En effet, dans une perspective de mobilité fonctionnelle et géographique ne conviendrait-il pas de s'interroger sur une politique de certification univoque ?

La présidence de la CPNEFP propose, lors de la prochaine commission plénière du 9 octobre, un débat avec d'autres représentants d'observatoires

autour des enjeux d'une politique de certification pour les branches professionnelles.

La commission partage les conclusions de l'étude. L'existence d'une identité interbranche, via la compétence « relation de service » des gestionnaires qui dépasse la spécificité des branches fait consensus. Néanmoins, la relation doit être établie avec la classification des emplois et la réflexion doit être menée dans le cadre plus large de « sécurisation des parcours » professionnels.

### **3. Présentation de la FOAD au travers de PASS – Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale**

La Formation Ouverte A Distance est un outil de plus en plus présent dans les dispositifs de formation de l'institution. PASS qui, par décision du COMEX du 13 décembre 2006, est prévu pour tout nouvel embauché, est un dispositif ambitieux et innovant. Composé de deux volets, intégration et formation, l'approche pédagogique du volet formation repose en grande partie sur la FOAD avec une alternance d'apprentissages collectifs et individuels, en présentiel et à distance (cf. note sur la présentation du dispositif PASS en annexe). La commission est informée de la mise en œuvre de PASS à partir de septembre 2008. Après la démonstration réalisée à l'attention des membres de la CPNEFP, la commission qualifie cet outil de remarquable et insiste sur l'importance, pour tout nouveau collaborateur, de suivre ce dispositif.

### **4. Présentation de SAM – Système d'Accompagnement au Management**

La note présentant le contexte, les enjeux ainsi que l'architecture du dispositif SAM est présentée aux membres de la Commission et annexée au présent relevé de décisions.

Après débat, les membres de la CPNEFP conviennent de saisir le Comité de Pilotage des questions :

- de la création d'un vivier de managers potentiels au niveau régional,
- de l'articulation avec la licence professionnelle.

### **5. Priorités de financement complémentaires et points de vigilance quant à l'utilisation des fonds de la professionnalisation**

La commission a validé les priorités de financement pour l'année 2008 lors de la réunion du 1<sup>er</sup> février. Pour compléter ces décisions, la CPNEFP s'est prononcée favorablement sur les taux de prise en charge modulés sur les fonds de la professionnalisation en fonction du niveau de priorité arrêté par la CPNEFP selon les dispositifs lors de la réunion du 25 mars.

Elle doit se prononcer aujourd'hui sur des dispositifs à inclure dans les priorités de financement (cf. note en annexe du présent relevé).

Suite à la circulaire du FAF S.S, adressée à l'ensemble des organismes le 3 juillet 2008 faisant état de la situation financière des fonds de la professionnalisation et DIF au 26 juillet 2008, le président du FAF, M. AUGER fait un point financier sur la situation du FAF.

Compte tenu de l'insuffisance des fonds de la professionnalisation pour assurer les demandes de prise en charge de ces nouveaux dispositifs, la Commission décide de recommander aux organismes le report en 2008 de ces financements sur les fonds mutualisés 2008 et ce, sur une période bien déterminée, à savoir jusqu'au 31 décembre 2008.

Par ailleurs, la présidence de la CPNEFP informe le président du FAF qu'un courrier lui sera adressé actant cette décision et demandant au FAF la réalisation d'une étude portant sur l'analyse des demandes par nature financées au titre de la professionnalisation. Cette étude sera présentée aux membres de la commission lors de la prochaine réunion plénière du 9 octobre afin de prendre position sur le financement des différents dispositifs de formation.

Les priorités de financement proposées sont validées à l'unanimité.

**6. Présentation du projet de réforme de la formation professionnelle par Mme Françoise BOUYGARD, Directrice déléguée adjointe, Direction Générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.**

Après avoir rappelé le point de départ du projet de cette réforme, Mme BOUYGARD, énonce les huit axes principaux de réforme identifiés par le groupe de travail multipartite dont la présidence a été confiée à Pierre FERRACCI :

1. la clarification des compétences entre les acteurs
2. les conditions de réalisation d'un « droit à la formation différée »
3. la sécurisation des parcours professionnels
4. un vecteur de la sécurisation : l'évolution du CIF et du DIF
5. les modalités de financement de la formation professionnelle
6. l'évolution du métier des OPCA et leur gouvernance
7. l'amélioration de la qualité de l'offre de formation
8. l'accroissement des capacités d'anticipation, de transparence et d'évaluation du système.

Le calendrier préconisé par le groupe prévoit une négociation interprofessionnelle sur la base d'un document d'orientation élaboré par le gouvernement à partir des réflexions du groupe de travail et un projet de loi d'ici la fin de l'année.

Plusieurs questions sont abordées ensuite par les membres de la CPNEFP :

- Le devenir du FAF dans le paysage de la réforme
- Le regroupement des OPCA et leur reconstruction
- Le financement du paritarisme
- La position des conseils régionaux au regard des différents sujets de la réforme

## **7. Questions diverses**

A la demande de la CPNEFP, l'ordre du jour de la prochaine réunion est précisé :

### ***Matinée***

- ❖ Débat autour des enjeux de la certification dans les branches professionnelles avec la participation des Observatoires de la branche Mutualité et de la branche Retraites Complémentaires.

### ***Après-midi***

- ❖ Présentation du rapport sur l'emploi 2007
- ❖ Présentation des résultats de l'étude, réalisée par le FAF à la demande de la CPNEFP, sur l'analyse, par nature, des dispositifs de formation financés par les fonds de la professionnalisation en 2007 puis sur le premier semestre 2008.
- ❖ Lancement de l'étude sur les impacts de la dématérialisation

Elle aura lieu le 9 octobre à partir de 10h30.

