



Le 23 juin 2005

Sécurité sociale : Six fédérations syndicales nationales signent l'accord sur la formation professionnelle

L'accord de branche relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du personnel des organismes du Régime général de Sécurité sociale, vient d'obtenir la signature de six fédérations syndicales nationales. Reflétant la volonté de développer les compétences et les qualifications des salariés, l'accord s'appuie sur les dispositifs issus de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Il succède à un précédent accord conclu en 1993 qui avait été reconduit en 1998.

« Nous avons toujours considéré la formation comme un axe stratégique de la gestion des Ressources Humaines. 5% de la masse salariale de la Sécurité sociale y est consacrée, un chiffre largement supérieur au minimum légal qui s'élève à 1,6% » souligne Philippe Renard, Directeur de l'Ucanss.

Les grands enjeux de l'Accord

L'accord de branche dont vient de se doter la Sécurité sociale met la formation professionnelle au cœur de la gestion des Ressources Humaines. Il positionne la formation comme un élément majeur de la professionnalisation et du développement des compétences et de la performance, tant individuelle que collective.

- ⇒ **Il définit les orientations prioritaires de la formation en cohérence avec les besoins des salariés et de l'Institution.**
- ⇒ **Il valorise le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications tout en soulignant la responsabilité conjointe de l'entreprise et du salarié.**
- ⇒ **Il favorise le développement du dialogue social dans le champ de la formation.**
- ⇒ **Il consacre la mise en cohérence des processus de formation avec le nouveau dispositif de rémunération introduit par l'Accord du 30 novembre 2004.**

Le développement de la performance individuelle et collective

L'Accord fixe les orientations institutionnelles prioritaires et, notamment, vise à optimiser, par l'utilisation des contrats de professionnalisation, le recrutement et l'intégration des nouveaux embauchés, en particulier les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion.

Il pérennise le dispositif déjà existant de développement des compétences, formations initiales et professionnalisation en l'adaptant à l'évolution des métiers et en le complétant par une politique systématique d'évaluation.

Il donne aux salariés des perspectives de valorisation des compétences et d'évolution professionnelle. Il reconnaît les qualifications acquises par la formation et/ou l'expérience.

Le développement du dialogue social dans le champ de la formation professionnelle

La création d'une **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle** (CPNEFP) permettra d'atteindre les conditions d'une concertation efficace. Destinée à valoriser, vis-à-vis de l'extérieur, la Sécurité sociale en tant que branche professionnelle à part entière, la CPNEFP assure des missions en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national.

La mise en œuvre des nouveaux dispositifs

♦ Le **droit individuel à la formation** (DIF) permet aux salariés de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans. Financée par l'employeur, la formation doit, d'après la Loi du 4 mai 2004, se tenir en-dehors du temps de travail. L'accord de branche de la Sécurité sociale va plus loin, puisqu'il ouvre la possibilité aux salariés d'effectuer leur formation pendant leur temps de travail. En outre, le texte accorde un accès complet au DIF pour les salariés travaillant à temps partiel (supérieur ou égal à 75% d'un temps plein), alors que la Loi applique strictement le *prorata temporis*. Le DIF s'ajoute aux dispositifs existants de congés individuels et plans de formation.

♦ La mise en place du dispositif des **périodes de professionnalisation** favorise l'actualisation permanente des savoir-faire des salariés. Ces périodes de professionnalisation ont pour objet de faciliter par des actions de formation les évolutions professionnelles en leur permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

♦ Les besoins en formation des salariés seront spécifiquement examinés dans le cadre de l'**entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement**, une nouveauté instaurée par l'accord du 30 novembre 2004 sur la rénovation du système de rémunération, ce qui montre la cohérence des deux textes et souligne l'effet de levier entre ces deux dispositifs.

Le suivi de l'accord

Le texte de l'accord de branche relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du personnel des organismes du Régime général de Sécurité sociale sera renégocié tous les trois ans, au lieu de cinq aujourd'hui. Sa mise en œuvre sera une priorité de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le texte de l'accord est en ligne sur le site Internet de l'Ucanss (www.ucanss.fr).

CONTACT PRESSE

AGENCE AUVRAY & ASSOCIES
Sandrine DUCHADEUIL-AUVRAY
Tél. : 01 58 22 21 11 - Fax : 01 42 93 08 01

L'Ucanss en bref

Créée en 1970, l'Ucanss exerce la responsabilité de l'employeur dans le dialogue social national et la négociation de la convention collective avec les organisations syndicales.

Elle a à sa tête deux instances dirigeantes : le Conseil d'orientation et le Comité exécutif des directeurs.

Le Comité exécutif des directeurs est l'instance opérationnelle de l'Ucanss. C'est lui qui, notamment, propose le programme de négociation collective et qui définit le mandat du directeur de l'Ucanss pour les négociations.

Le Conseil d'orientation adopte les orientations de gestion des Ressources Humaines du régime général de Sécurité sociale.