



UCANSS

CPNEFP

14/03/2024

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Représentants du collège salarié :

CFDT

Fabien BRAUD Vice-Président de la CPNEFP – CFDT

Natalya BRECHARD CFDT

CFE-CGC

Audrey RAGUIN CFE-CGC

Sandrine NEVEU-JOUBERT CFE-CGC SNPDOSS

CFTC

Ana DANTEC CFTC

Florence FOURCADE CFTC

CGT

Carole PICHOT CGT

Laurent DABJAT CGT

FO

Virginie ROCHE FO (a reçu un pouvoir de Isabelle THIEBAUT pour l'ensemble des votes de la journée)

UNSA

Erwan GARGADENNEC UNSA (a reçu un pouvoir de Vincent LEPRINCE pour l'ensemble des votes de la journée)

Représentants du collège employeur :

Branche famille

Emmanuelle MAURY CNAF

Didier GROSJEAN CAF Yvelines

Branche maladie

Jean-Yves SIMON	CNAM
Maryline LAMBERT	UGECAM Aquitaine
Clémence PAULIAN-SOULA	CPAM Tarn-et-Garonne

Branche recouvrement

Valentine MAISONNAVE	URSSAF Caisse nationale (a reçu pouvoir de Raphaël COURADE après son départ)
Raphaël COURADE	URSSAF Aquitaine

Branche retraite

Coralie DELFOSSE	CNAV
Francis LEBELLE	CARSAT Bourgogne-Franche-Comté

CNSA

Anne MILLET	CNSA
-------------	------

UCANSS

Benoît EYMERY	Président de la CPNEFP – UCANSS (a reçu pouvoir d'Hélène YVERT pour l'ensemble des votes de la journée)
---------------	---

Etaient excusés :

Représentants du collège salarié :

Isabelle THIEBAUT	FO (a donné pouvoir à Virginie ROCHE)
Vincent LEPRINCE	UNSA (a donné pouvoir à Erwan GARGADENNEC)

Représentants du collège employeur :

Hélène YVERT	UCANSS (a donné pouvoir à Benoît EYMERY)
--------------	--



Assistaient également à la séance :

Pour l'Ucan~~ss~~ :

Agnès BUSKO	Responsable Pôle « certification et formation »
Marie FROMENT	Responsable Pôle « innovation et alternance »
Claire GAUTHIER	Juriste en droit de la formation professionnelle
François ROUSSEAU	Chef de projet formation
Maurice LOUREL	Secrétariat CPNEFP – UCANSS

Contenu

1. Election du président et du vice-président de la CPNEFP pour la période 2024-2027.....	5
2. Approbation du PV de la CPNEFP du 24 janvier 2024.....	6
3. Actualité formation professionnelle.....	7
4. Priorités de financement et pilotage des fonds :.....	10
a. Bilan de la consommation 2023 des fonds de la formation du Régime général de Sécurité sociale.....	10
b. Bilan des réalisations pour l'année 2023 et orientations formation des branches et de l'interbranche pour l'année 2024.....	10
c. Evolution de la note de cadrage priorités de financement 2024 :	28
i. Modification des modalités de prise en charge de certaines certifications relatives à des formations institutionnelles dans le cadre de l'abondement CPF de la branche professionnelle	29
ii. Adoption du montant des accompagnements et nombre de parcours financés pour l'enveloppe parcours professionnels et reconversion	30
d. Activation des dispositifs de formation	32
e. Désactivations des dispositifs de formation	32
5. Projets de sommaire des rapports « l'emploi à la Sécurité sociale » et « la formation professionnelle à la Sécurité sociale » 2024.....	32
6. Politique alternance :.....	33
a. Suivi de la feuille de route alternance 2023 – 2025	33
b. Procédure complémentaire 2024 de détermination des NPEC des contrats d'apprentissage intéressant la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale pour les nouvelles certifications enregistrées au RNCP et ouvertes à l'apprentissage depuis le mois de mars 2023	34
7. Innovation.....	36
a. Suivi de la feuille de route 2023 – 2025	36
8. Questions diverses.....	37
a. Actualisation du document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel en application du protocole d'accord du 19 décembre 2019 (pour information).....	37

Fabien BRAUD (Président de la CPNEFP – CFDT) ouvre la séance à 10 heures 02.

1. Election du président et du vice-président de la CPNEFP pour la période 2024-2027

Benoît EYMERY (Vice-Président de la CPNEFP – UCANSS) annonce que le collège salarié a reçu des délégations. Ainsi, **Isabelle THIEBAUT (FO)** est excusée et a donné pouvoir à **Virginie ROCHE (FO)**. De même, **Vincent LEPRINCE (UNSA)** est excusé et a donné pouvoir à **Erwan GARGADENNEC (UNSA)**.

D'autre part, le collège employeur accueille de nouveaux représentants parmi les directrices et directeurs d'UGEAM. Aussi, il salue l'arrivée de **Maryline LAMBERT**, Directrice de l'UGEAM Aquitaine, de **Christelle PROST**, Directrice de l'UGEAM Nord-Est et membre suppléante.

De même, il accueille **Clémence PAULIAN-SOULA (CPAM Tarn-et-Garonne)**, suppléante au sein du collège des directeurs de CPAM ainsi que **Xavier MOTTARD** en tant que membres suppléants du collège de la CNAF.

Enfin, **Hélène YVERT (UCANSS)** est excusée à cette présente réunion et a donné son pouvoir à **Benoît EYMERY (Vice-président de la CPNEFP – UCANSS)**.

Il rappelle que la présidence de la CPNEFP est organisée selon une présidence tournante. Il convient d'élire le Président et le vice-président de cette instance.

Dans ce cadre, le collège employeur présente une unique candidature, celle de **Benoît EYMERY (Vice-président de la CPNEFP – UCANSS)**.

Il appelle les candidats du collège salarié à se présenter à la fonction de vice-président.

Fabien BRAUD (Président de la CPNEFP – CFDT) propose sa candidature à la fonction de vice-président.

Virginie ROCHE (FO) ne fait part d'aucune candidature au titre de FO.

Laurent DABJAT (CGT) ne fait part d'aucune candidature au titre de la CGT.

Ana DANTEC (CFTC) ne fait part d'aucune candidature au titre de la CFTC.

Audrey RAGUIN (CFE-CGC) ne fait part d'aucune candidature de la CFE-CGC.

Erwan GARGADENNEC (UNSA) ne fait part d'aucune candidature au titre de l'UNSA.

Il est procédé à l'élection du président de l'instance :

24 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**

0 vote défavorable.

0 abstention.

Benoît EYMERY (UCANSS) est élu à l'unanimité président de la CPNEFP.

Il est procédé à l'élection du vice-président de l'instance :

24 votes favorables dont :

- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFDT, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) est élu à l'unanimité vice-président de la CPNEFP.

2. Approbation du PV de la CPNEFP du 24 janvier 2024

Carole PICHOT (CGT) note que les propos attribués à **Cécile PICARD (CFDT)** étaient en réalité les siens. Aussi, elle souhaiterait que les deux phrases page 28 soient réattribuées.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que les phrases seront réattribuées.

48 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**
- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFTD, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

Le PV de synthèse de la CPNEFP du 24 janvier est approuvé à l'unanimité, sous réserve des modifications apportées.

3. Actualité formation professionnelle

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Maurice LOUREL explique que le ministre délégué chargé des Comptes publics, Thomas Cazenave, a annoncé le lundi 19 février la mise en place dès 2024 d'une participation forfaitaire des salariés au compte personnel de formation (CPF), dans le cadre des 10 milliards d'économies supplémentaires prévues cette année. D'après des informations confirmées par une source gouvernementale, le journal « Les Echos » révèle qu'à la suite d'une réunion interministérielle du 22 février, le gouvernement a tranché en faveur d'une ponction forfaitaire de 100 € pour chaque achat avec son compte personnel de formation (CPF) à partir du 1^{er} mai 2024. Ces informations restent néanmoins à confirmer puisqu'aucun décret à date n'a encore été publié.

Par ailleurs, deux exceptions seraient faites pour :

- Les demandeurs d'emplois
- Les salariés dont l'employeur cofinance une partie du projet de formation.

De plus, les éléments concernant le CPF sont en diminution depuis l'année 2022 :

- La liste des formations accessibles a été resserrée en début 2022 en rendant plus exigeantes les conditions d'accès aux deux répertoires de formations (répertoire national des certifications professionnelles et répertoire spécifique) et en exigeant des organismes de formation le label qualité Qualiopi devenu obligatoire.
- La Dares voit aussi une explication dans le lancement de France Connect + le 25 octobre 2022, qui renforce les règles d'identification des salariés qui s'inscrivent et évitent beaucoup d'usurpations d'identité.
- Bien que la Dares ne le cite pas, on peut penser que 2021 a été aussi une année de rattrapage (1 983 000 CPF) après l'année covid et confinements de 2020, à la différence de 2022.
- La Dares a identifié un autre facteur qui vaut surtout pour 2023, l'interdiction du démarchage téléphonique par la loi du 19 décembre 2022.

La volonté du gouvernement d'instaurer une participation forfaitaire des salariés recourant à leur compte personnel de formation suscite la colère de plupart des partenaires sociaux, mais également des acteurs de la formation (organismes de formation, acteurs de la compétence...).

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) souhaiterait que le nombre de bénéficiaires de CPF soit identifié au sein de la Sécurité sociale.

Maurice LOUREL invite à consulter le rapport « la formation à la Sécurité sociale » sur ce point.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) indique que sur la base des statistiques issues de la caisse des dépôts et consignations, l'année 2022 s'est traduit par le maintien d'un niveau élevé de mobilisation du CPF par les salariés du Régime général de Sécurité sociale, avec 8 075 actions engagées en 2022.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) note que la participation sera d'un minimum de 100 euros.

Maurice LOUREL le confirme ; la participation serait forfaitaire. Il confirme néanmoins qu'il convient d'attendre la publication du décret.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) indique que les salariés dont les branches abondent les CPF ne seraient pas concernés. Dans ces conditions, le personnel de la Sécurité sociale serait exempté de cette participation.

Toutefois, il ne peut pas s'y engager pleinement au regard des imprécisions.

Didier GROSJEAN (CAF Yvelines) s'interroge quant à cette exception faite pour les salariés dont l'employeur abonde le CPF.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique que l'Etat considère que le reste à charge ne doit pas être mis en place lorsque l'employeur accompagne les salariés. Le législateur souhaite encourager la co-construction des parcours.

Laurent DABJAT (CGT) indique que certains CPF ne sont pas abondés. Il semblerait donc que deux traitements émergeraient. Au reste, la situation semble confuse.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) indique partager l'analyse.

Virginie ROCHE (FO) souhaite savoir si l'utilisation du CPF en serait réorientée.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) pense plutôt que l'Etat cherche à faire des économies. En parallèle, France compétences accuse un déficit de plusieurs milliards d'euros. Ainsi, les CPF, qui sont très onéreux, sont concernés par des mesures d'austérités. En conclusion, l'objectif n'est certainement pas d'encadrer les formations, mais de réaliser des économies.

Maurice LOUREL confirme que les actualités vont dans le sens des réductions. Après les 10 milliards d'euros d'économies en 2024, Bercy vise « au moins » 20 milliards de plus en 2025.

Quoi qu'il en soit, l'Ucanss assure une veille formation et tiendra bien évidemment informée les partenaires sociaux sur l'évolution de ce sujet.

D'autre part, France compétences a publié, le 23 janvier 2024, son rapport annuel sur l'usage des fonds gérés par les financeurs publics et paritaires de formation professionnelle en France. Il a pour vocation d'aider à la décision publique sur la base d'une information fiable et synthétique. Il s'adresse ainsi prioritairement aux acteurs du système de la formation professionnelle et ceux de l'orientation professionnelle et de l'emploi.. Il invite les acteurs à consulter ce bilan très riche.

Par ailleurs, un guide pratique a été préparé par le ministère du travail, de la santé et des solidarités à destination des employeurs et des organismes de formation pour la rédaction des contrats en alternance. Ce guide permet de se repérer parmi les différentes aides existantes et apporte des conseils pour en faciliter l'obtention. Le principal objectif de ce guide est d'éviter les erreurs de saisie tant au niveau de la rédaction du contrat qu'au niveau de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), afin de permettre le versement des aides dans les meilleurs délais.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) ajoute que FRO évoquera les pistes prises pour l'alternance. D'ailleurs, la structure construit ses propres guides au regard de ses enjeux internes.

Maurice LOUREL ajoute que le guide présente les aides accessibles aux employeurs, ainsi que les acteurs de la chaîne de contrôle et les bonnes pratiques. En effet, un contrat en alternances est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié ; ils engagent les deux parties et par conséquent la rédaction doit être finement étudiée.

Enfin, le MEDEF a publié une étude inédite en partenariat avec la CPME et l'U2P concernant les certifications de branche. Ce document comprend également plusieurs propositions, notamment celle de prendre davantage en compte l'avis des branches professionnelles, de simplifier l'inscription ou de rendre éligibles les CQP à l'apprentissage. Le MEDEF propose également de faire converger les travaux entre les CPC et ceux réalisés par les branches professionnelles. Enfin, la dernière proposition vise à garantir une meilleure implication des partenaires sociaux dans la construction.

Enfin, deux activités jurisprudentielles ont été enregistrées. En matière d'heures supplémentaires, la responsabilité de la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur. Cette preuve ne pèse pas sur le seul formateur, comme le rappelle une décision de la Cour de cassation du 29 novembre 2023.

Dans une deuxième affaire, Le 29 novembre 2023, la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel l'organisme de formation doit en sa qualité d'employeur apporter la preuve de la durée du travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire convenue sous peine de requalification à temps plein du contrat de travail du formateur à temps partiel.

Enfin, un haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels a été nommé par décret le 13 mars 2024. Depuis la nomination du nouveau gouvernement, le ministère délégué à l'Enseignement et à la Formation professionnels avait été supprimé, ce qui laissait les acteurs de cette branche sans interlocuteur direct.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que les dossiers liés à la formation étaient bloqués par cette absence.

La nomination de M. Geoffroy de VITRY, haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels, pourrait permettre une reprise de ces dossiers.

Maurice LOUREL conclut que les podcasts et les contenus vidéos de l'Institut 4.10 sont disponibles en ligne. Enfin, Maurice LOUREL indique que, pour la 3^{ème} année consécutive, l'Ucanss va déployer une nouvelle campagne de recrutement d'alternants à la Sécurité sociale à partir du 2 avril prochain !

4. Priorités de financement et pilotage des fonds :

a. Bilan de la consommation 2023 des fonds de la formation du Régime général de Sécurité sociale

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) annonce que le bilan de la consommation 2023 des fonds de la formation du Régime général de Sécurité sociale ne pourra pas être présenté en séance. En effet, toutes les données n'ont pas été collectées tandis que les dernières factures sont encore mises en paiement. Par conséquent, cette présentation est reportée au mois de juin 2024.

b. Bilan des réalisations pour l'année 2023 et orientations formation des branches et de l'interbranche pour l'année 2024

- Interbranche

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique que ce point permet de réaliser un bilan de la formation interbranche au titre de l'année 2023.

Il donne la parole à Agnès BUSKO, responsable en charge des actions de formation et de certification au sein de la direction de la formation professionnelle de l'UCANSS.

Agnès BUSKO présente un document relativement dense puisqu'il existe plusieurs dispositifs de formation. Par conséquent, elle a organisé la présentation en trois axes comme suit :

- Le bilan des offres de formation interbranche ;
- La politique de certification ;
- Les perspectives 2024.

PIX est entré dans sa troisième année de généralisation. A cette occasion, des accompagnements ont été organisés à destination de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale.

Pour rappel, le déploiement a été soutenu par un comité de pilotage mensuel. D'autre part, des événements annuels sur des thématiques spécifiques ont été organisés, notamment pour la « QVT et le bien-être numérique », le « Cybermois » et « L'innovation publique ».

Un nouveau parcours PIX a été organisé concernant Office 365. Enfin, un événement interbranche a été réalisé « Le Pixomètre de la Sécurité Sociale ».

En 2024, un pixomètre des régions sera organisé. Dans ce cadre, les collaborateurs pourront tester leurs compétences parmi des équipes régionales. Chaque salarié inscrit dans cet événement pourra s'inscrire au sein de la région de son choix.

De plus, le centre 14.10 a été agréé centre d'examen PIX et peut donc valider des compétences.

Enfin, la structure devra trouver de nouvelles pistes de financement des licences PIX, qui n'est pas encore reconnu comme un dispositif de formation.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) rappelle que les collaborateurs de la production doivent être accompagnés et guidés par l'encadrement. Or, ce prérequis n'apparaît pas dans les documents. De même, les salariés de la production doivent disposer du temps nécessaire pour se former.

En outre, le déploiement de PIX a été relativement hétérogène dans les structures pour de multiples raisons.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que ces points sont évoqués en comité de pilotage interbranche. Il comprend cette remarque, mais explique que l'UCANSS doit présenter le déploiement de l'outil sans toutefois entrer dans les précisions du déploiement.

Agnès BUSKO explique que cette question temporelle est évoquée lors de la présentation annuelle du bilan PIX. D'ailleurs, ce point est systématiquement évoqué lors des comités de pilotages.

Ana DANTEC (CFTC) rappelle que cet outil PIX doit être mobilisé lors du temps de travail. Aussi, il est important que les collaborateurs disposent du temps nécessaire.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que les salariés utilisent PIX pendant le temps de travail, et ce depuis l'origine du projet.

Virginie ROCHE (FO) s'enquiert des prérequis pour que PIX soit reconnu comme une action de formation.

Agnès BUSKO répond que PIX doit répondre aux exigences requises concernant une action de formation à savoir être défini comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif pédagogique.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) conclut que le parcours PIX ne répond pas en l'état à la définition précitée.

Agnès BUSKO le confirme.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) assure que l'UCANSS travaille afin que le projet PIX soit reconnu comme une action de formation.

Emmanuelle MAURY (CNAF) pense que PIX pourra être reconnu comme une offre de formation. En parallèle, la refonte de 2018 permet d'intégrer les accompagnements. Cette intégration permet aux ressources humaines de piloter l'offre PIX. Cette reconnaissance « dans » le plan de développement des compétences ne permet toutefois pas à PIX de devenir une action de formation.

Elle pense également que cet enjeu doit être accompagné par la ligne managériale afin de planifier la formation PIX pendant le temps de travail.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) annonce que l'accompagnement ne peut pas entrer dans le plan de développement des compétences puisque seules les actions de formations peuvent y prétendre.

Claire GAUTHIER explique que le plan de développement des compétences comprend les actions de formations. Toutefois, l'employeur peut également mettre en avant les accompagnements réalisés. Aussi, PIX pourrait apparaître.

Emmanuelle MAURY (CNAF) précise que la mise en place du plan de développement des compétences marque la fin de la distinction entre actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (ex-catégorie 1) et actions de développement des compétences (ex-catégorie 2).

Maurice LOUREL cite les trois conditions qui avaient été définies selon les textes légaux pour inscrire une action au plan de développement des compétences. Tout d'abord, l'action doit concourir au développement des compétences, permettre d'atteindre un objectif professionnel et être organisée en parcours pédagogique.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que PIX n'est pas une action de formation, néanmoins, l'accompagnement de l'employeur et sa sensibilisation à l'utilisation de PIX peuvent apparaître.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) serait curieux d'approfondir ce sujet. En effet, il ignorait que l'accompagnement pouvait apparaître dans le plan de développement des compétences.

Emmanuelle MAURY (CNAF) ajoute que les travaux entrepris en concertation avec PIX permettront de répondre aux exigences nécessaires afin que le projet soit défini en qualité d'action de formation.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) signale que l'inscription d'éléments autres que des actions de formation n'est pas anodine.

Agnès BUSKO précise que l'accompagnement est entendu pour l'intégration des salariés dans leurs fonctions. Il pourrait être intéressant de favoriser ces actions.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) propose d'éclairer les organisations syndicales avec des textes et des références légales.

Laurent DABJAT (CGT) partage les propos de **Fabien BRAUD** (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT).

Carole PICHOT (CGT) constate les diverses interprétations concernant le plan de développement des compétences. Aussi, elle souhaiterait que l'instance soit destinataire du guide créé à ce sujet.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique que le guide salarié est accessible à tous les collaborateurs.

Claire GAUTHIER confirme que le guide salarié est accessible sur le site de l'UCANSS. En parallèle, d'autres guides sont disponibles, dans l'espace organismes, pour l'alternance, le contrat de professionnalisation, le tutorat, l'entretien professionnel.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) ajoute que le guide salarié comprend l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation qui existent. Ce guide est accessible pour tous les salariés de la Sécurité sociale.

Maurice LOUREL précise que ce guide a été inclus dans les documents envoyés lors de la préparation de cette séance.

Agnès BUSKO ajoute que des formations transverses en matière de lutte contre la fraude ont été organisées. Ainsi, un module d'acculturation de lutte contre la fraude a été reconduit tandis que celui contre la fraude aux prestations sociales se poursuivra.

D'autre part, des formations transverses MICAFA/DNPAF/14.10 ont été entreprises pour la détection des fraudes documentaires.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) s'enquiert de la signification des sigles.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) répond que la MICAF correspond à la mission interministérielle de coordination anti-fraude. Créée par un décret en date du 15 juillet 2020 et placée sous l'autorité du ministre chargé du budget par délégation du Premier ministre, la MICAF a pour compétence la coordination des administrations et organismes publics en matière de la lutte contre la fraude aux finances publiques (prélèvements obligatoires fiscaux et sociaux, prestations sociales) aux niveaux national et local. Elle facilite aussi la coopération avec les instances européennes chargées de la protection des intérêts financiers de l'Union européenne et notamment les échanges opérationnels avec l'Office européen de lutte anti-fraude (OLAF). La DNPAF est la direction nationale de la police aux frontières ; il s'agit d'une direction spécialisée et en charge du contrôle aux frontières et de la lutte contre l'immigration irrégulière.

Agnès BUSKO ajoute qu'un « Serious game » d'une demi-heure sera créé en 2024, de même qu'un nouveau parcours de formation aux nouveaux pouvoirs de PJ et de cyber enquête.

Le parcours des métiers comptables sera refondu en 2024 avec une livraison en septembre 2024 pour une ouverture en 2025.

De plus, les formations des jurys professionnels fonctionnent bien et les nombreux retours sont positifs. Ainsi, près de 467 stagiaires ont été formés en 2023. En 2024, des capsules seront créées pour compléter le dispositif.

En outre, la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage fonctionne bien et a été renommée en 2023.

Les formations relatives aux marchés et les achats publics sont en lien avec l'immobilier, l'achat et les marchés. Les modules fonctionnent correctement, néanmoins, ils seront certainement mis en maintenance et renouvelés en 2024.

De même, la formation de gestionnaire de patrimoine sera refondue pour assurer une nouvelle architecture, avec une journée de présentiel pour répondre aux besoins précis des participants.

Les deux modules RSO, acculturation aux enjeux RSO et à la sécurité sociale et Animer la RSO, fonctionnent plutôt bien. En 2024, un module e-learning devrait être construit avec l'intelligence artificielle et des podcasts.

Le module de sobriété énergétique a été déployé pour l'ensemble des branches. Le bilan a été très positif.

Le dispositif ADFO (Accompagnement des formateurs occasionnels) rencontre un certain succès. En 2024, le temps en distanciel augmentera d'une demi-heure.

De plus, le dispositif CapDIR a été rénové sur la base des préconisations formulées par la mission menée par Jean-Louis Rey et Christophe Beaudouin, à la demande de l'EN3S. Elle s'est appliquée à compter de l'année 2023.

Les deux dispositifs majeurs du Régime général de Sécurité sociale sont PASS et PREM'SS. Dans ce cadre, 4.552 stagiaires ont suivi PASS, soit 410 stagiaires de plus qu'en 2022. La satisfaction globale était de 8,4 sur 10. Force est de constater que les stagiaires sont demandeurs d'une journée en présentiel.

Virginie ROCHE (FO) rappelle que les élus avaient souligné le manque de présentiel.

Agnès BUSKO le confirme. Dans ce cadre, un échantillonnage de participants a été interrogé et partage ce point de vue.

En parallèle, PREM'SS a rassemblé 1.688 apprenants. De même, les stagiaires réclament un présentiel plus important.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) souhaite connaître la durée de la formation PASS.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que le COMEX avait décidé de faire de la formation PASS la seule formation obligatoire de la Sécurité sociale. Force est de constater que cette disposition n'est pas respectée par tous les organismes de Sécurité sociale. Toutefois, il réaffirme que cette formation est obligatoire pour tous les nouveaux embauchés.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) note que seuls 50% des nouveaux embauchés sont formés. Il constate donc une atteinte de cet objectif en demi-teinte.

Il désire savoir si les collaborateurs en CDD sont concernés.

Agnès BUSKO le confirme.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) s'interroge quant aux actions qui seront mises en œuvre pour atteindre l'objectif.

Agnès BUSKO explique qu'un recueil permettra d'affiner le nombre de participants tandis qu'une communication rappellera le caractère obligatoire de la formation.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) juge que la formation des collaborateurs en CDD est un vœu pieux. En effet, il serait déjà bon de former en priorité les collaborateurs en CDI.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que les contrats en CDD sont plutôt courts et ne permettent pas toujours d'organiser les formations. En parallèle, la volatilité des collaborateurs en CDD est très forte.

Il confirme que les nouveaux salariés en CDI doivent tous être formés par l'intermédiaire des dispositifs PASS et PREM'SS.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) pense également que la formation des salariés en CDI devrait être portée à 100%.

Agnès BUSKO présente les formations liées à la mobilité. Tout d'abord, le BPI est peu utilisé malgré une grande satisfaction et une stabilité marquée des collaborateurs qui y recourent.

D'autre part, la DPM, la détection du potentiel manager, sera mise en exergue dans le cadre du projet CAP'M. En 2023, 149 candidats ont été concernés alors que 55% des avis étaient favorables. Ce dispositif sera retravaillé afin de lui donner « plus de corps » et le mettre en lien avec les repères managériaux.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que le métier de manager attire de moins en moins au niveau national et au sein de la Sécurité sociale. L'objectif est d'expérimenter, guider et accompagner les collaborateurs volontaires afin que cette transition soit réussie et sécurisée.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) souhaite savoir si la satisfaction relative provient du fait que la formation soit organisée en distanciel. D'autre part, cette formation semble relativement courte pour préparer les futurs managers.

Agnès BUSKO explique que le DPM est un outil d'aide à la décision qui permet le repérage des aptitudes et des capacités professionnelles requises pour devenir manager. La DPM s'inscrit comme l'une des étapes du processus de recrutement de l'organisme, et l'accompagne ainsi face aux enjeux d'évolution de l'organisation, de développement des mobilités professionnelles des salariés, et/ ou d'amélioration de la gestion des carrières.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) s'interroge quant à la définition du niveau de satisfaction.

Agnès BUSKO indique que seule la satisfaction de l'employeur a été relevée.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) juge que ce dispositif mériterait d'être retravaillé.

Agnès BUSKO ajoute que l'accompagnement à la prise de poste des managers sera bientôt renforcé par un dispositif de formation de deux jours en présentiel.

En outre, le dispositif RSE et politique handicap a vu les modules évoluer et être retravaillés afin d'enrichir l'offre. D'ailleurs, un module e-learning « Tronc Commun » a été créé.

Par ailleurs, quatre modules ont été digitalisés : sensibiliser les managers, piloter une politique handicap locale, ou pour développer le recrutement de personne en situation de handicap.

Enfin, la tarification du module « Handicap psychique » sera proposée à raison de 40 euros par personne pour les référents handicap.

Ana DANTEC (CFTC) s'interroge quant à la signification du handicap psychique.

Agnès BUSKO explique que cette catégorie comprend les maladies mentales, les psychoses et les névroses. Ces modules les définissent et aident les stagiaires à les distinguer.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) ajoute que les modules présentent également les accompagnements à mettre en place.

Agnès BUSKO présente la politique de certification, dont le CQP et l'outil My Certif.

Les statistiques reprennent les validations et les blocs de compétences.

Toutefois, de nombreux collaborateurs se sont présentés sur plusieurs blocs de compétences afin d'obtenir la certification. Dans ce cadre, il est impossible d'obtenir le nombre de CQP réel.

Laurent DABJAT (CGT) pense qu'une colonne pourrait présenter le nombre de blocs à atteindre pour obtenir le CQP.

Agnès BUSKO ajoutera cette colonne.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) s'étonne du faible taux d'admission des DAM.

Agnès BUSKO explique que **Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine)** a utilisé le document précédent. L'outil E-examen avait été initialement oublié et seul l'outil My Certif avait été mobilisé. Cette erreur a été modifiée et les candidats de E-examen ont été comptabilisés.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) conclut que le taux d'admis des DAM est de 98%.

Agnès BUSKO rappelle que My Certif est l'outil de gestion des certifications. La structure cherche aujourd'hui à améliorer les fonctionnalités du module statistique.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que l'outil My Certif a succédé à l'outil E-examen. L'UCANSS est dans une situation particulière puisque la branche professionnelle comprend plusieurs structures d'employeurs rattachées à une ou plusieurs branches de législation.

Aussi, des développements sont nécessaires afin d'agréger les données par branche de législation.

Agnès BUSKO explique que l'offre sera rendue plus lisible en 2024. De plus, elle devrait accorder une place plus importante à l'innovation et à la co-construction.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) ajoute que l'offre interbranche est développée avec l'institut 4.10 et l'En3s. A ce jour, l'enjeu collectif reste l'utilisation à plein escient des deux organismes de formation. Aussi, la formation interbranche doit être mutualisée au sein de ces deux organismes.

Laurent DABJAT (CGT) s'interroge quant aux discussions d'un jury national pour My Certif.

Agnès BUSKO explique qu'une réflexion large a émergé concernant les enjeux de la politique de certification au sein du Régime général de Sécurité sociale.

D'autre part, le Campus Cap'M proposerait des formations thématiques en fonction des besoins. L'En3s et l'i410 ont contribué aux travaux conduits dans ce cadre.

De même, le dispositif de formation déontologie, référent déontologue local, sera mis en place tandis qu'une sensibilisation sera préparée pour l'ensemble des salariés.

Enfin, le projet « attirer, recruter, fidéliser » renforcera la formation des recruteurs. Ainsi, un module de formation sera créé pour les recruteurs à l'image de celui des managers.

D'autre part, les partenariats avec les écoles SIMPLON et le CESI sont en cours de finalisation. Ainsi, des alternants pourront intégrer des organismes de Sécurité sociale de notre branche professionnelle. Ces deux écoles sont présentes dans tout le territoire.

De plus, un partenariat a été sollicité par la gendarmerie nationale pour accompagner les gendarmes en fin de carrière à se reconverter.

Ce public comprend généralement des familles dont les métiers intéressent le Régime général de Sécurité sociale puisque leurs conjoints exercent des métiers recherchés comme les premiers soins, l'aide à la personne ou les fonctions supports.

Enfin, les perspectives AFEST 2024 prévoient de proposer des dispositifs « clefs en main » pour former les agents à l'accueil des usagers. Une expérimentation est en cours et prendra fin au mois de mars 2024. Ce dispositif sera ensuite déployé. L'objectif est de former des collaborateurs à l'AFEST afin que les organismes de Sécurité sociale se saisissent de ce dispositif.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) la remercie et invite Mme **Nadia ARNAOUT (CNSA)** à s'exprimer.

- CNSA

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Nadia ARNAOUT (CNSA) explique que la CNSA présente pour la première fois son bilan. En effet, le calendrier de la branche prévoit d'abord une présentation en CSE.

Pour rappel, la CNSA a été créée en 2005 et a été transformée par la crise de la COVID-19, qui a conduit à la création d'une nouvelle branche de la Sécurité sociale.

La CNSA doit gérer la branche Autonomie de la Sécurité sociale et doit répartir un budget de 40,6 milliards d'euros en 2024. La CNSA doit garantir un accès équitable aux droits, informer le public et financer la recherche et l'innovation.

D'une manière générale, les effectifs ont augmenté de près de 70% depuis la création de la CNSA pour atteindre 200 collaborateurs en 2023.

Au 31 décembre 2023, la caisse comptait 198 collaborateurs, dont 85% de salariés et 15% de fonctionnaires en détachement. L'effectif était constitué à 94% de cadres pour un âge moyen de 44 ans. Enfin, les femmes représentaient 67% des effectifs.

Le budget prévisionnel de formation 2023 s'élevait à 250.000 euros.

La CNSA partage des points communs avec les autres branches de la Sécurité sociale et a en charge la gestion du risque. Elle se différencie toutefois des autres entités par l'absence de caisses locales. Aussi, elle travaille en collaboration avec les acteurs locaux.

En conclusion, la CNSA ne gère pas la politique de formation des agents du service public d'autonomie, mais seulement celle des agents composant son établissement public administratif.

D'une manière générale, une stratégie RH spécifique a été créée afin d'accompagner la forte croissance de la caisse entre 2022 et 2024. Tout d'abord, un plan de prévention des risques sociaux a été établi. Ensuite un plan d'accompagnement RH à la transformation a vu le jour, suivi par un plan d'accompagnement des parcours et de développement managérial.

Le plan de développement des compétences se décline en cinq grandes thématiques : les missions et métiers de la caisse, l'autonomie, l'appui et le pilotage de l'établissement, l'accompagnement au changement et la prévention des risques psychosociaux.

M. François ROUSSEAU rejoint la séance à 11 heures 45

Anne MILLET (CNSA) explique que le pourcentage des agents formés a évolué de 77% en 2022 à 80% en 2023, et ceci malgré la poursuite de l'expansion de la caisse. De plus, tous les agents ont bénéficié d'une formation depuis trois ans.

Les principales formations portent sur les missions et les métiers, l'appui au pilotage et la prévention des risques.

En parallèle, des actions d'accompagnements ont été intégrées au plan de développement des compétences. Ainsi, les actions de sensibilisations à l'accessibilité numérique sont présentées.

En outre, les formations de prise en main des outils sont intégrées au parcours de formation construit. Un effort de clarification interne a également été réalisé.

D'autre part, la CNSA accueillera deux alternants pour deux ans dès 2023. Au total, 22 stagiaires ont été accueillis tandis qu'une campagne d'entretiens professionnels a débuté.

Mme Coralie DELFOSSE rejoint (CNAV) la séance à 11 heures 45

Anne MILLET (CNSA) indique que le budget consacré au plan de développement des compétences augmentera en 2024. D'une manière générale, 85% des demandes de formation individuelles sont prioritaires « inter » et 15% des formations collectives sont « intra ».

Le budget accordé à la formation en 2024 soutiendra l'intégration, la formation déontologique et les ateliers de transition écologique. Enfin, la formation liée aux enjeux de diversité dans le recrutement sera une formation obligatoire pour les managers.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) les remercie et invite Mme **Emmanuelle MAURY (CNAF)** à s'exprimer.

- Branche famille

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Emmanuelle MAURY (CNAF) explique que la CNAF poursuivra la digitalisation de dispositifs de formation nationaux au cours de l'année 2024.

En 2023, une réingénierie totale des dispositifs d'action sociale a été entreprise pour un déploiement dès le premier trimestre 2024.

D'autre part, des travaux de refonte ont été engagés pour la formation ARIPA et celles des créances.

En parallèle, de nouvelles offres ont été proposées en réseau tandis que le projet PIX a fait l'objet de déploiement de nouveaux parcours. Enfin, la plateforme SYFADIS Institutionnelle a favorisé l'allégement des tâches institutionnelles.

L'axe 1 s'est focalisé sur l'accompagnement du cœur de métier de la branche de législation pour l'exercice des missions de demain.

Dans ce cadre, le CQP GCA 2023 et l'offre CQP GCA/CSU se sont enrichis. De plus, la CNAF a connu la création de formations sur la déconjugalisation de l'AAH et l'aide aux victimes des violences conjugales.

D'autre part, des formations ont directement bénéficié aux collaborateurs en charge des métiers de la production, de la relation de service et de la maîtrise des risques et des contentieux.

En parallèle, la formation ARIPA comprenait plusieurs niveaux par parcours d'analyse. En effet, des parcours spécifiques ont été déclinés selon le profil des collaborateurs (salariés confirmés ou non dans leurs postes).

Le parcours gestion et fraude est composé d'une dizaine de modules et un chantier important est actuellement entrepris afin de les clarifier et les rationaliser.

D'autre part, la formation a soutenu la professionnalisation des salariés en charge des métiers de l'action sociale. Ainsi, un socle commun a été créé en FOAD pour tous les métiers. Ensuite, des parcours métiers ont décliné les points spécifiques.

En outre, les métiers support au service de la performance et du pilotage de la branche ont bénéficié de formations spécifiques. De plus, un plan de transformation conséquent de Perspica et de la modernisation du SID a été entrepris.

Le troisième axe s'est concentré sur la fonction managériale au service des enjeux humains et stratégiques de la branche. Ainsi une offre d'accompagnement des managers au pilotage de l'activité a été proposée et déclinée par métier.

Par ailleurs, la préparation aux changements et à la transformation numérique a vu la formation de 4.503 pixeurs au cours de 65 campagnes. En 2023, le projet « Pix pour tous » a été généralisé.

Enfin, le dernier axe du plan de la COG adressait l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs de la branche en faveur d'une efficacité collective.

Tout d'abord, 443 collaborateurs ont été formés à la gestion des incivilités tandis que 60 salariés ont été sensibilisés au droit à la déconnexion. Ensuite, les agents des RH ont été formés à la dimension réglementaire du harcèlement sexuel.

D'une manière générale, 31.834 formations ont été suivies depuis l'ouverture de la plateforme SYFADIS, en juin 2021. Les formations les plus suivies sont la vision 360 et la sensibilisation aux violences conjugales.

La branche famille a défini quatre axes stratégiques pour la période 2023-2027. De prime abord, le plan de formation accompagnera les ambitions métiers de la COG, notamment au regard des transformations. Ensuite, il s'agira de soutenir la transformation des modalités de travail et du management. Le troisième axe du plan favorisera la mise en place d'un cadre de travail sain, motivant et attractif. Enfin, le

dernier axe comprendra toutes les actions de formation qui s'inscrivent dans les changements sociétaux.

Plus précisément, l'accompagnement des ambitions métiers couvrira l'ensemble des métiers de la branche famille. D'autre part, une réflexion s'est engagée sur les formations au regard de l'évolution des métiers.

L'année 2024 verra également la création de nouvelles formations pour l'accompagnement ainsi que la finalisation des refontes déjà engagées (ARIPA et CRF).

De plus, l'objectif 2024 prévoira une contribution plus forte à l'offre managériale interbranche à travers Cap'M et la promotion du CQP manager opérationnel. D'une manière générale, cet axe répondra aux enjeux de pilotage d'activité métier.

Le troisième axe s'engagera en faveur d'un environnement de travail sain, motivant et attractif. Les collaborateurs sont de plus en plus attachés à cet aspect. Ainsi, des actions prendront corps dans le cadre du déploiement du plan QVCT. Ce dernier concernera la santé physique et mentale en entreprise, la gestion des conflits internes et des incivilités et la régulation des facteurs de charge. Enfin, l'accompagnement du plan handicap bénéficiera d'une refonte engagée en interbranche pour l'année 2024.

Le quatrième axe s'inscrira dans les projets de changements sociétaux. Ce volet accompagnera la montée en puissance des préoccupations environnementales, durables et sociales. Ainsi, il répondra aux attentes en matière d'éthique et de déontologie des entreprises.

En 2024, le plan de formation intégrera la professionnalisation des référents déontologues nationaux et de ceux en CAF.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) note que certains points présentés concernent l'accompagnement, et non les actions de formations entreprises. Il serait donc bon de définir précisément ce que sont les actions de formation. Toutefois, il comprend parfaitement la volonté de mettre en avant les accompagnements et les sensibilisations réalisés.

D'autre part, il s'interroge quant aux partenariats qui seront entrepris avec l'Institut 4.10.

Emmanuelle MAURY (CNAF) répond que le partenariat comprend les formations transverses adressées au management, les fonctions supports. En parallèle, l'axe QVCT et le plan handicap sont travaillés avec l'Institut 4.10.

Florence FOURCADE (CFTC) souhaite savoir si la déontologie est intégrée aux plans de formation en raison d'événements particuliers.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) répond négativement. La mise en place de la déontologie est liée à la parution des décrets de la direction de la

Sécurité sociale quant à la mise en place de référents déontologues locaux. Il s'agit d'une obligation de formation pour les acteurs de la Sécurité sociale et pour les conseillers.

- Branche maladie

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Jean-Yves SIMON (CNAM) rappelle que la caisse nationale d'assurance maladie a travaillé sur cinq axes stratégiques au cours de l'année 2023.

Tout d'abord, la première orientation était de faire faire évoluer les métiers et les pratiques pour renforcer l'attractivité et mieux accompagner les salariés.

Plusieurs priorités encadraient ce premier point, à savoir, la poursuite des chantiers de la transformation managériale ainsi que la professionnalisation des acteurs RH et de la marque employeur. Enfin, les contrats d'apprentissage ont augmenté de 21% après un accompagnement spécifique à ce sujet.

La deuxième orientation promouvait une politique inclusive en faveur de la QVCT. Cette politique a permis de favoriser l'inclusion numérique des salariés dans le cadre de la démarche PIX. En parallèle, la RSO était un point majeur de ce volet, aux côtés des achats durables, du développement personnel et de la transition écologique. Enfin, un effort particulier a été réalisé pour maintenir la cohésion sociale et la santé dans le cadre d'un télétravail plus important.

La troisième orientation accompagnait le déploiement de nouveaux outils de traitement des prestations dans une logique de renforcement des synergies médico-administratives. Cet axe a accompagné le déploiement de l'outil de contrôle du service médical ainsi que le déploiement du nouvel outil de traitement des frais de santé.

La quatrième orientation visait à rénover la politique de gestion du risque et le développement des compétences des acteurs concernés. Ce point a notamment concerné la lutte contre la fraude et les exercices coordonnés au sein des régions.

Enfin, la cinquième orientation a permis de maintenir un taux élevé de formation professionnelle. Pour ce faire, la digitalisation de l'offre s'est poursuivie tandis que l'essor des certifications a été soutenu.

En 2024, les orientations du plan de formation ont été calculées sur le schéma directeur des ressources humaines 2023-2027.

Tout d'abord, il s'agira de renforcer la prospective sur les métiers pour mieux accompagner leurs évolutions. Cet axe s'appuiera sur le déploiement de nouveaux outils de production et favorisera la prise en charge de nouvelles activités par les infirmiers et infirmières du service médical.

Ensuite, le deuxième axe prévoit de renforcer l'attractivité des métiers, depuis le recrutement à la fidélisation des talents. Il s'agira de professionnaliser les chargés de recrutements, de poursuivre les partenariats établis et de promouvoir la marque employeur.

La troisième ambition 2024 accompagnera l'évolution des pratiques managériales. Pour ce faire, des webinaires « transformation managériale » seront proposés aux dirigeants de la branche. Il s'agira également de promouvoir et d'accompagner l'offre interbranche CAP'M et d'appuyer les managers pour la mise en place des nouvelles modalités d'évaluation.

Enfin, la dernière action promouvra et accompagnera la transition écologique en sensibilisant aux enjeux climatiques. Ainsi, des agents de direction seront formés dans le cadre du dispositif avancé par l'Etat tandis que des modules de e-learning seront proposés pour les enjeux de RSO.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) ajoute que la sensibilisation aux enjeux climatiques bénéficie de nombreuses actions du En3s et de l'Institut 4.10. D'autre part, une formation à destination des agents de direction a été rendue obligatoire et est mis en place dans le cadre d'un marché porté par l'Etat.

De plus, les ateliers de l'Institut 4.10 forment les agents à la fresque du climat.

Laurent DABJAT (CGT) regrette que le bilan de la CNAM ne présente pas spécifiquement les actions des UGECAM. D'autant plus que la période 2023 a vu la concrétisation de nombreux travaux tandis que les perspectives 2024 sont riches. Il observe que le choix retenu par la CNAM est décevant.

Jean-Yves SIMON (CNAM) répond que les UGECAM sont concernés par tous les points évoqués. D'ailleurs, il observe qu'il ne peut pas réaliser un point spécifique pour chaque réseau.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) rappelle que les questions posées lors du recensement des besoins ne concernaient ni les cadres santé et ni ceux éducatifs. De ce fait, seuls les cadres administratifs ont répondu. Malheureusement, ce personnel ne représente qu'une fraction des effectifs.

D'autre part, les webinaires sont constamment organisés le jeudi, lors de la réunion avec la DNGU. Il est regrettable que ces réunions se superposent, d'autant que ce point a déjà été soulevé.

Enfin, si les incivilités externes sont traitées, les incivilités internes se multiplient et devraient être adressées spécifiquement. Force est de constater que les managers éprouvent des difficultés à répondre à ces tensions.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que ce sujet apparaît et qu'il est considéré au sein du COMEX.

Il entend les réflexions faites sur les UGECAM et estime que M. **Jean-Yves SIMON (CNAM)** a apporté une réponse satisfaisante. Quoi qu'il en soit, des mesures sont prises pour faciliter et accompagner la formation des agents des UGECAM.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) entrevoit bien les fruits des efforts apportés. Toutefois et au-delà des UGECAM, il serait intéressant d'avoir une vue sur les métiers particuliers des UGECAM et des centres d'examen de santé.

Francis LEBELLE (CARSAT Bourgogne-Franche-Comté) s'exprime en tant que directeur de CARSAT. Il n'a pas l'impression d'être exclu du travail effectué par les ressources humaines de la CNAM.

La séance est suspendue de 12 heures 45 à 13 heures 45

Francis LEBELLE (CARSAT Bourgogne-Franche-Comté) est absent lors de la deuxième partie de la réunion et a formulé un pouvoir à l'attention de Jean-Yves SIMON (CNAM).

Coralie DELFOSSE (CNAV) dresse une présentation des cinq axes stratégiques de la politique de formation 2023 de la branche retraite.

- Branche retraite

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Tout d'abord, le premier axe porte sur le cœur métier de la caisse et la production des dossiers de retraite.

D'une manière générale, plusieurs formations métiers ont été réalisées sur SYRCA. En 2024, une deuxième phase prévoit la formation de près de 10.000 collaborateurs sur SYRCA.

Dans un second temps, un accompagnement permettra le développement des services en lignes. L'objectif est de créer un miroir entre l'agent traitant le dossier et l'assuré.

Ensuite, des formations dédiées à la gestion de la carrière ont été créées, notamment pour le traitement des droits personnels du régime complémentaire des indépendants. Enfin, plusieurs formations concernant les modules retraite ont été réalisées.

En parallèle, le parcours de formation dédié aux gestionnaires des comptes prestataires a été refondu. De plus, le dispositif D'PAS a été déployé tandis que les agents de la lutte contre la fraude ont bénéficié d'un accompagnement particulier. Enfin, la fonction de conseil entreprise a été appuyée par deux sessions de dix-huit apprenants.

D'autre part, la relation client est au cœur des réflexions de la caisse. Cette dimension impacte tous les métiers. Aussi, cet aspect a fait l'objet d'un accompagnement tandis qu'une formation aux appels sortants a été créée.

La formation initiale (CQP) a enregistré des résultats différenciés. Par exemple, le CQP Carrière a connu un taux de réussite de 96% pour 42 candidats reçus parmi 44 candidats présentés. A l'inverse, le CQP GRU a connu un taux de réussite de 89%.

En outre, un accompagnement à la réforme des retraites a été déployé. Pour ce faire, des fiches thématiques synthétiques ont été rédigées et associées à des contenus pédagogiques pour favoriser la compréhension et l'ancrage des connaissances. Par ailleurs, un e-learning « récap sur la réforme » a également été créé et a permis la formation de 1.306 collaborateurs.

En outre, un renforcement des compétences numériques a été décidé afin de poursuivre les engagements de la structure en matière de RSO et de QVCT. Dans ce cadre, la structure a continué d'élargir la diffusion de PIX. 7.650 apprenants ont été formés en 2023. Enfin, des formations ont été créées pour prévenir le sexisme et les violences sexuelles et pour renforcer l'accueil du public en situation de handicap.

D'une manière générale, l'année 2023 a vu la suite du déploiement des engagements en matière de management. Ainsi, la formation « client au cœur du management » a été poursuivie. En parallèle, les formations de sécurité informatique de l'offre LIO de l'Institut 4.10 ont « compté » 797 apprenants.

Les orientations 2024 se placent dans la continuité du plan 2023-2027 et s'articuleront en trois axes principaux. Tout d'abord, le premier axe verra le développement d'une offre de service ciblée pour répondre aux attentes des assurés. Ce volet comprend une adaptation de l'offre de services en fonction des profils des assurés et la structuration d'une politique de conseils aux entreprises. En outre, cet axe prévoit la construction d'une réponse téléphonique de qualité ainsi que l'amplification de la politique de rendez-vous et la promotion des services en ligne.

Ce premier volet comprendra également la réduction de l'insatisfaction des assurés, la mise en place de parcours et de conseils adaptés aux travailleurs indépendants, aux actifs expatriés et aux seniors en cumul emploi-retraite. Enfin, les publics fragiles et en situation de non-recours bénéficieront d'un accompagnement spécifique.

Le deuxième axe s'assurera de l'amélioration de la qualité des processus métier et de traitement des dossiers. D'une manière générale, il s'agira de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs dans les transformations induites par Carrière 2.0 et d'accompagner les transformations induites par l'évolution des outils de liquidation des droits et des retraites. Enfin, l'appréhension de la nouvelle politique de maîtrise de risques fera l'objet d'un suivi particulier, de même que le renforcement de la lutte contre la fraude.

Enfin, le troisième axe assurera le déploiement d'une offre de service inclusive et durable. Cet axe s'incarnera dans le PARE, un plan d'action pour la dimension sociétale et environnementale. Il favorisera également la QVCT en soutenant l'adaptation aux nouveaux modes de travail, la diversité et l'inclusion. Il sera également question d'accompagner les mutations du travail ainsi que le renforcement des compétences numériques et la prévention des cybermenaces. Dans ce cadre, le dispositif PIX sera renforcé tandis que les intelligences artificielles seront mobilisées. Enfin, cet axe poursuivra l'accompagnement de la transformation managériale en intégrant les évolutions environnementales et sociétales.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) la remercie et invite Mme Valentine MAISONNAVE à s'exprimer.

- Branche recouvrement

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Valentine MAISONNAVE (URSSAF – Caisse nationale) présente le bilan de la formation de la branche recouvrement.

Tout d'abord, 402 collaborateurs ont validé ou sont en cours de validation d'un CQP en 2023 ou entre 2023 et 2024. De même, 254 tuteurs ont été formés et 121 collaborateurs ont été formés à la fonction de membre d'un jury professionnel.

En parallèle, plusieurs démarches sont menées par le biais de la VAE afin de valoriser l'expérience des collaborateurs et leur permettre d'obtenir des certifications.

La première orientation de l'année 2023 accompagnait les métiers face à l'évolution des missions de recouvrement social de référence dans un contexte de transformation numérique. Cette orientation comprenait des dispositifs de formation continue, un accompagnement aux outils et aux processus digitalisés et le développement des compétences orthographiques. Ce parcours « Orthographe » a bénéficié à 4.297 collaborateurs.

En parallèle, le plan de formation a accompagné les redéploiements internes et les changements d'emplois des fonctions supports et des métiers.

La transformation numérique a également été considérée et les agents ont été accompagnés face aux évolutions des outils collaboratifs. Par exemple, 80 webinaires ont été organisés.

La deuxième orientation de l'année 2023 conciliait la responsabilité sociale de l'employeur et la performance globale de l'organisation. Dans ce cadre, l'entité a accompagné les collaborateurs pour le télétravail et a poursuivi ses engagements en matière de politique de handicap et de santé au travail. A ce sujet, un plan d'action de lutte contre les incivilités externes a été rédigé. Enfin, des actions interbranches ont

rappelé le rôle de la branche recouvrement comme employeur socialement et écologiquement responsable.

Pour rappel, la structure accompagne également les collaborateurs qui souhaiteraient devenir ambassadeurs du réseau.

La troisième orientation prépare les managers aux transformations et à l'accompagnement du changement. Au total, 90 managers ont été accompagnés ou bien le sont actuellement.

Enfin, la quatrième orientation visait à développer un pilotage optimisé et partagé des RH.

Les orientations de formation 2024 seront déclinées du SDRH. Deux axes ont été définis pour accompagner les transformations des métiers et des organisations du travail ainsi que pour consolider la performance sociale et collective.

Tout d'abord, le premier volet promouvra l'apprentissage au quotidien en réinventant la formation professionnelle. Cette ambition accordera une priorité aux métiers du contrôle et aux compétences comportementales centrées sur les « relations usagers ». Une attention particulière sera portée sur les formateurs internes.

Le deuxième volet renforcera l'attractivité des métiers, du recrutement à la fidélisation des talents.

Le troisième dernier volet entretiendra le collectif de travail et le sentiment d'appartenance en accompagnant la fonction managériale.

Enfin, la branche du recouvrement s'engagera en faveur de l'inclusion et de l'équité professionnelle. Dans ce cadre, elle fera de la santé au travail l'un des vecteurs de sa performance sociale et d'attractivité.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) remercie les différentes branches pour leur travail.

Il remercie les orateurs et salue le travail des collaborateurs.

c. Evolution de la note de cadrage priorités de financement 2024 :

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) fait part des évolutions de la note de cadrage des priorités de financement 2024. Ces modifications sont présentées dans les sous-points suivants.

D'autre part, il rappelle que l'accompagnement de la VAE a été étendu à 48 heures. Cette modification législative a été inscrite dans la note de cadrage.

48 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**
- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFDT, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

L'évolution de la note de cadrage priorités de financement 2024 est approuvée à l'unanimité.

i. Modification des modalités de prise en charge de certaines certifications relatives à des formations institutionnelles dans le cadre de l'abondement CPF de la branche professionnelle

Maurice LOUREL a communiqué une note concernant l'abondement CPF de la branche professionnelle.

D'une manière générale, il est proposé d'ajuster le niveau de prise en charge de trois certifications incluses à la fois dans la liste « abondement CFF » et dans la liste « plan conventionnel ». Les trois formations concernées sont le DU Contentieux, le master 2 droit social, parcours manager stratégique des organismes de protection sociale et le CQP Manager.

Ainsi, il propose de porter l'abondement CPF du DU contentieux à 1.600 euros et de rehausser en parallèle l'abondement CPF du master 2 droit social, parcours manager stratégique des organismes de protection sociale à 2.400 euros afin de l'aligner avec le plan conventionnel.

Ce dispositif permettra de favoriser une certaine mobilité entre les organismes de Sécurité sociale. L'objectif reste bien de diminuer le reste à charge pour les collaborateurs.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) conclut qu'il s'agit d'améliorer la prise en charge de ces trois dispositifs quand ils sont mobilisés dans le cadre de l'abondement CPF.

48 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**
- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFDT, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

La modification des modalités de prise en charge de certaines certifications relatives à des formations institutionnelles dans le cadre de l'abondement CPF de la branche professionnelle est approuvée à l'unanimité.

ii. Adoption du montant des accompagnements et nombre de parcours financés pour l'enveloppe parcours professionnels et reconversion

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que l'enveloppe parcours professionnels et reconversion dispose d'un budget de 350.000 euros, adopté par la Cpnepf du 8 décembre 2023. Il est nécessaire de fixer les règles de prise en charge appliqués par l'OPCO Uniformation pour déterminer les modalités d'utilisation de ces fonds.

François ROUSSEAU a transmis une note relative à la décision qui avait été prise lors de la CPNEFP du 8 décembre 2023 et qui avait créé une enveloppe de 350.000 euros. Cette enveloppe a pour objectif de co-financer des projets de transition professionnelle de collaborateurs du Régime général de Sécurité sociale qui voudraient engager un parcours de reconversion professionnelle visant des métiers en tension identifiés comme prioritaires dans la branche professionnelle.

Pour concrétiser cette ambition, l'UCANSS a engagé un partenariat national avec le réseau des dix-huit associations Transitions Pro, représentées par l'association Certif Pro, ainsi que l'OPCO Uniformation.

Ce nouveau partenariat expérimenté en 2024 permet d'articuler la mobilisation des financements du PTP gérés par les associations Transitions Pro avec les financements de la branche du Régime général (fonds conventionnels) et les financements de l'OPCO Uniformation via le dispositif de la Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA). Il permet ainsi d'expérimenter une ingénierie de parcours et de financement inédite. L'objectif est de cofinancer des parcours de reconversion de longue durée afin de réduire significativement le reste à charge pour les collaborateurs et les employeurs.

En complément de la prise en charge accordée par l'association Transitions Pro et l'OPCO Uniformation (dans le cas où le parcours est éligible à la ProA), la prise en

charge accordée au titre des fonds conventionnels en 2024 serait plafonnée à 35 k€ par parcours avec application des forfaits et barèmes suivants :

- Coût pédagogique : 15€/h uniquement sur les heures de formation théorique (hors stage pratique).
- Frais annexes : application du barème OPCO, dans la limite maximum de 5 k€ par dossier.
- Rémunération : forfait de 13€/h sur les heures de formation théorique (hors stage pratique).

Cette prise en charge serait plafonnée à 35 k€ par parcours, afin de garantir le cofinancement d'une dizaine de parcours en 2024.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique que l'objectif est d'encourager ces parcours. Un travail préliminaire identifie les dossiers qui pourraient être soutenus par cette enveloppe, sous réserve de la validation des montants mentionnés.

Le but est d'encourager les transitions professionnelles des collaborateurs du Régime général de Sécurité sociale lorsqu'elles sont nécessaires.

Force est de constater que ce budget est réduit. Toutefois, il s'agit de permettre aux acteurs de s'approprier ces règles et de les mobiliser efficacement.

Laurent DABJAT (CGT) souhaite savoir si des collaborateurs possédant un niveau de premier degré dans un diplôme pourrait bénéficier de cette enveloppe pour atteindre le second degré.

François ROUSSEAU explique que ce partenariat est conclu avec des associations Transitions Professionnelle qui ont la main sur l'analyse de ce qu'elles considèrent comme relevant d'une transition professionnelle. De façon générale, les codes ROME entre l'emploi occupé et de l'emploi visé par le projet de reconversion doivent être différents.

Laurent DABJAT (CGT) s'interroge quant au projet Proa Relance Santé.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique que ce dispositif a été freiné par Bercy dans le cadre des économies budgétaires demandées. Aussi, la DGEFP n'a jamais signé la convention d'engagement de fonds avec l'OPCO.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) s'interroge quant à la décision d'accorder un montant si réduit à cette enveloppe, alors même que les autres dispositifs d'accès à la formation se réduisent.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique qu'il est nécessaire de tester ce dispositif et de laisser les caisses nationales se l'approprier.

Par ailleurs, le mécanisme de report de fonds permettra d'affecter une partie du report annuel à cette enveloppe parcours professionnels et reconversion.

48 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**
- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFDT, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

Le montant des accompagnements et le nombre de parcours financés pour l'enveloppe parcours professionnels et reconversion sont approuvés à l'unanimité.

d. Activation des dispositifs de formation

Aucun dispositif de formation n'a été activé.

e. Désactivations des dispositifs de formation

Aucun dispositif de formation n'a été désactivé.

5. Projets de sommaire des rapports « l'emploi à la Sécurité sociale » et « la formation professionnelle à la Sécurité sociale » 2024

François ROUSSEAU propose aux élus de reconduire le document de synthèse et de faire évoluer le contenu du rapport intégral visant à alléger les contenus rédactionnels tout en enrichissant les données exploitées dans les éditions précédentes, avec notamment :

- De nouvelles données sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires du dispositif Pro-A ;
- De nouvelles données sur la mobilisation du PTP par les salariés du Régime général de Sécurité sociale ;
- De nouvelles données sur les salariés formateurs interne à titre accessoire (prime FITA) ainsi que les salariés éligibles à la prime de tuteur ;
- L'intégration d'une nouvelle clé de lecture des chiffres clés par région.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que la prime FITA fait suite à l'accord de 2022. Les données éclaireront davantage les régions, ce qui étayera la création de pôles de mutualisation.

Par ailleurs, des formations spécifiques pourront être évoquées.

D'autre part, il signale qu'aucune modification n'a été opérée concernant le sommaire du carnet emploi.

48 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**
- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFDT, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

Les projets de sommaire des rapports « l'emploi à la Sécurité sociale » et « la formation professionnelle à la Sécurité sociale » 2024 sont approuvés à l'unanimité.

6. Politique alternance :

a. Suivi de la feuille de route alternance 2023 – 2025

Un document intéressant ce point est projeté en séance.

Marie FROMENT présente un bilan de l'avancée de la feuille de route alternance 2023-2025. La plateforme spécialisée dans l'insertion professionnelle des étudiants et jeunes diplômés, « Engagement Jeunes », vient de remettre son label du même nom à la Sécurité sociale, récompensant l'engagement de la Sécu pour l'emploi des jeunes.

La feuille de route comprend plusieurs axes stratégiques d'engagement, de complémentarité, de diversification.

François ROUSSEAU quitte la séance à 14 heures 51

Marie FROMENT signale une augmentation du nombre d'alternants de 100% entre 2020 et 2023. Pour rappel, la première campagne sur l'alternance avait été lancée en 2022.

L'offre de service encadre les besoins avant, pendant et après l'alternance. D'ailleurs, l'UCANSS s'adresse à la fois aux employeurs, aux apprentis et aux contrats de professionnalisation.

De plus, l'accès à l'offre de services a été simplifié et deux partenariats clefs ont été reconduits avec l'association nationale des apprentis de France (ANAF) et avec Engagements jeunes.

La dynamique partenariale a toujours pour objectif d'attirer, de recruter et de fidéliser.

Dans ce contexte, deux conventions sont en cours de signature avec le CESI et l'école SIMPLON. En parallèle, une expérimentation sera lancée en Île-de-France et dans les Hauts-de-France. Cette stratégie permettra de nouer des partenariats à proximité des besoins. Il a d'ailleurs été décidé de couvrir tous les besoins métiers.

En outre, la campagne 2024 bénéficiera d'une émission Kick-off le 7 mars 2024. Cette année, la campagne démarrera en avril et vise un recrutement de 2.000 alternants.

Dans ce cadre, la structure renforcera son accompagnement au niveau national et régional. Pour ce faire, huit webinaires seront organisés pour traiter de huit thèmes au total, à raison de 30 minutes par thèmes, dont 10 minutes de questions/réponses.

Ces webinaires seront organisés à la fin du mois de mars et jusqu'au mois de septembre 2024.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) ajoute que l'objectif d'embauche de 2.000 alternants à la Sécurité sociale est presque atteint grâce aux efforts entrepris depuis 2020.

La question principale reste de maintenir un niveau satisfaisant d'accompagnement et d'intégration dans le cadre de l'alternance. Pour ce faire, une réflexion collective doit interroger le financement de l'alternance au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Quoi qu'il en soit, les enjeux de l'alternance sont forts et nécessitent également un suivi administratif important.

Maryline LAMBERT (UGECAM Aquitaine) quitte la séance à 15 heures 01

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) conclut que la labélisation engagement jeune est une excellente nouvelle. Enfin, les retours des alternants embauchés par le Régime général de Sécurité sociale sont très positifs.

b. Procédure complémentaire 2024 de détermination des NPEC des contrats d'apprentissage intéressant la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale pour les nouvelles certifications enregistrées au RNCP et ouvertes à l'apprentissage depuis le mois de mars 2023

Maurice LOUREL explique que l'UCANSS, plus précisément la présidence de la CPNEFP, a été saisie par France compétences concernant la procédure complémentaire. Il s'agit de déterminer les NPEC des seuls titres et diplômes ouverts à l'apprentissage au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui sont actuellement sans NPEC déterminés par les CPNE, et donc sous

valeur d'amorçage (fixée réglementairement), soit 330 certifications (diplômes et titres).

Les commissions paritaires, dont la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale, sont appelées à se positionner sur les certifications relevant de leur seul périmètre, c'est-à-dire les certifications pour lesquelles **au moins un contrat d'apprentissage** en vigueur a été signé par une entreprise relevant de la branche professionnelle considérée au jour de la délibération prise par ladite commission paritaire. Dans le cas de nouvelles formations où aucun contrat n'aurait encore été signé, l'intérêt à agir de la CPNE devra être motivé par sa volonté affichée de développer l'apprentissage sur cette certification.

330 certifications ont été étudiées et il est proposé à la CPNEFP de ne pas se positionner dans le cadre de cette procédure complémentaire.

Pour information, le conseil d'administration de France compétences se positionnera sur le sujet le 16 mai 2024.

Didier GROSJEAN (CAF Yvelines) souhaite savoir si ces compétences concernent le CQP Aripa.

Maurice LOUREL répond négativement. Les titres et les diplômes présentés sont très divers.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) confirme que les diplômes sont très variés et concernent souvent des activités éloignées de celle des branches de législation.

48 votes favorables dont :

- **Collège Employeur : 24 votes favorables.**
- **Collège Salarié : 24 votes favorables (6 CFDT, 2 CFE-CGC, 2 CFTC, 6 CGT, 6 FO, 2 UNSA).**

0 vote défavorable.

0 abstention.

La CPNEFP décide, à l'unanimité des votants, ne pas retenir de certifications à ce stade à faire remonter auprès de France compétences dans le cadre de la procédure complémentaire 2024 de détermination des NPEC des contrats d'apprentissage intéressant la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale pour les nouvelles certifications enregistrées au RNCP et ouvertes à l'apprentissage depuis le mois de mars 2023

7. Innovation

a. Suivi de la feuille de route 2023 – 2025

Marie FROMENT rappelle que la feuille de route d'innovation 2023 – 2025 comprend deux axes, à savoir, l'amélioration de l'expérience utilisateur et le développement de l'expérience apprenante.

La ligne pédagogique choisie est la multimodalité dans la formation. De plus, la direction de la formation professionnelle de l'UCANSS considère que l'innovation est indissociable de la technologie et nécessite des outils collaboratifs, des services accessibles et des équipements adéquats.

Toutefois, la multimodalité et l'innovation ne signifient aucunement l'absence de formateurs.

Les quatre axes de la feuille de route 2023-2025 sont le partage des pratiques, l'innovation multimodale, l'accompagnement à la multimodalité et sur le RSO, les outils et l'accessibilité.

D'une manière globale, les chantiers en cours cherchent à déterminer le meilleur format disponible pour permettre un développement durable des compétences.

Les formations expérimentent de nouveaux formats comme l'utilisation de la réalité virtuelle pour les soft skills et le podcast learning.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) rappelle que le prototype d'apprentissage en réalité virtuelle a été présenté en COMEX. Les exercices préparés avec les casques de réalité virtuelle ont été très pertinents et permettent de créer un cadre propice à l'apprentissage.

Marie FROMENT ajoute que le podcast learning est une modalité très plébiscitée qui permet un ancrage fort des savoirs et favorise le changement de pratiques. Ce podcast a été développé en partenariat avec Tootak, un acteur clef de ce domaine. Ce module sera également proposé à l'extérieur, ce qui inscrit le Régime général de Sécurité sociale dans le paysage.

En outre, le Serious game permettra une expérimentation à grande échelle. Il permettra la sensibilisation à la lutte contre la fraude.

D'autre part, un learning training et un marathon pédagogique ont été créés pour concevoir deux formations interbranches selon les nouveaux formats et en intégrant l'usage des intelligences artificielles.

D'une manière générale, les podcasts seront déployés au cours de l'année 2024, le serious game est déjà disponible tandis que la réalité virtuelle sera disponible à la fin de l'année 2024 et au cours de l'année 2025.

L'évolution majeure de la plateforme LMS Syfadis est en cours et fait suite à l'expression de besoin menée.

En conclusion, un lexique de la formation est également disponible sur le portail de l'UCANSS.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) remercie Marie FROMENT pour son travail et note les changements rapides de ces sujets. Aussi, il pense qu'il serait bienvenu de réaliser des schémas.

8. Questions diverses

a. Actualisation du document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel en application du protocole d'accord du 19 décembre 2019 (pour information)

Claire GAUTHIER annonce qu'une mise à jour a été réalisée concernant la VAE au regard des décrets parus et complétant la loi du mois décembre 2022.

En parallèle, une annexe a été créée afin d'inciter le salarié à s'interroger sur son projet de formation.

En outre, un flyer à destination des salariés est en cours de rédaction afin, notamment, de présenter les informations essentielles liées à la formation professionnelle.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) explique qu'il existe de nombreux dispositifs d'accès à la formation « à la main » des salariés. Cependant, ces derniers ne sont parfois pas connus. Par conséquent, il semble nécessaire d'améliorer la communication et la lisibilité des offres.

Fabien BRAUD (Vice-Président de la CPNEFP – CFDT) explique que cette problématique se retrouve dans la branche famille pour laquelle les allocataires doivent avoir accès à l'ensemble de leurs droits.

Laurent DABJAT (CGT) juge cette démarche encourageante. D'ailleurs, cette fiche servira certainement aux services des ressources humaines des organismes de Sécurité sociale. Par conséquent, les directions locales devraient être averties afin de la partager.

Virginie ROCHE (FO) ajoute que les managers pourraient apprécier disposer de cette fiche lors des entretiens professionnels.

Didier GROSJEAN (CAF Yvelines) confirme que les managers sont les premiers interlocuteurs des salariés, aussi, ils seraient très intéressés par ces documents.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) reconnaît que la formation se complexifie depuis plusieurs années. Aussi, il existe un enjeu déterminant d'accompagnement et d'orientation.

En conclusion, il est rappelé que Force Ouvrière a signalé une indisponibilité pour la réunion de la sous-commission paritaire prévue le 26 septembre prochain. Par conséquent, la sous-commission de la CPNEFP a été reportée à la date du 30 septembre 2024, de 14 heures à 17 heures.

Benoît EYMERY (Président de la CPNEFP – UCANSS) lève la séance à 15 heures 31.