



## **BILAN D'ACTIVITE DE LA CPNEFP DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE POUR L'ANNEE 2017**

---

**Edition 2018**

Le bilan d'activité 2018 de la commission vise à retracer les échanges et les décisions prises par l'instance au titre de l'année 2017 compte tenu des missions de la CPNEFP définies par le protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

## Sommaire

<b>A. La cpnefp veille à l'application du protocole du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale en organisant le suivi et l'évaluation de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle .....</b>	<b>5</b>
1. Rapport sur l'emploi – année 2017 (données au 30 décembre 2016) .....	5
2. Rapport sur la formation professionnelle – année 2017 (données au 31 décembre 2016).....	7
<b>B. Mission d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national .....</b>	<b>8</b>
1. Mobilité professionnelle interne dans le Régime général de Sécurité sociale .....	9
2. Programme triennal d'études de la mission d'Observation prospective des métiers et des qualifications .....	11
<b>C. Création de CQP et développement de la certification .....</b>	<b>11</b>
1. Bilan annuel des modalités d'organisation des jurys paritaires nationaux CQP	11
2. Création de CQP en 2017 et programme de travail de la Sous-commission CQP pour l'année 2018 .....	12
3. Développement de la certification.....	15
a) Création du CQP Gestionnaire carrière .....	15
<b>D. Mission de promotion de la formation professionnelle et plus particulièrement de la professionnalisation .....</b>	<b>17</b>
1. Suivi annuel de consommation des fonds du Régime général de Sécurité sociale - Fonds mutualisés du plan – contribution conventionnelle de 0,15 % de la masse salariale brute .....	17
2. Détermination des priorités de financement pour l'année 2018 .....	18
3. Présentation des modalités de communication du cadre financier et du cadre juridique applicable au cours de l'année 2017 .....	22
<b>E. Valorisation des travaux de la cpnefp.....</b>	<b>24</b>
Annexe .....	25

## **Edito**

Créée au mois de janvier 2006, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objectif de définir les orientations en matière de formation et emploi et d'appuyer les organismes dans la déclinaison au niveau local.

Le bilan d'activité 2017 de la commission vise à retracer les échanges et les décisions prises par l'instance compte tenu des missions de la CPNEFP définies par le protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

A l'heure du bilan sur l'activité 2017 et dans un contexte de réforme de la formation qui s'amorce, force est de relever que la branche professionnelle a maintenu le cap en mobilisant 5 % de la masse salariale brute (4,8 % en 2015) pour adapter, maintenir et développer les compétences des collaborateurs et a favorisé un taux d'accès important à la formation de 68,3 % (hausse de 9,6 % par rapport à l'année 2015).

Le bilan d'activité 2017 permet de mettre en valeur la politique de certification, notamment en mettant en exergue deux actions ou réalisations :

- Création du CQP Gestionnaire carrière, valorisant ainsi la dimension stratégique du secteur carrière par la reconnaissance d'un métier et la création d'une certification dédiée propre à la branche retraite
- Plus de 3 000 salariés du Régime général de Sécurité sociale ont obtenu un CQP reconnu par la branche professionnelle.

Cette capacité d'adaptation à un nouvel environnement s'est opérée à force d'expertise et d'engagement de tous les acteurs. Les échanges ont particulièrement été appréciés par les organismes lors de rencontres régionales ayant pour but de relayer les orientations prises par la CPNEFP. De même, les taux de retour des financements sont particulièrement remarquables concernant notamment le plan de formation conventionnel et la mobilisation des dispositifs de professionnalisation, attestant d'une politique de certification active portée par cette instance. Ces résultats démontrent la capacité de l'Institution à faire fonctionner la mutualisation au sein de l'OPCA Uniformation, ainsi que l'effet positif des politiques suivies au sein de la commission depuis plusieurs années.

En outre, ce bilan est une opportunité pour souligner que la question de la mobilité est un enjeu important d'adaptation et de développement des compétences au sein des organismes de Sécurité sociale du Régime général, notamment dans un contexte d'évolution de nos organisations et de nos métiers. Pourtant, la mobilité inter-organismes au sein du Régime général reste relativement faible : entre 0.47 % et 0.72 % selon les années, sur la période 2009 à 2014. C'est pourquoi, la mission d'observation prospective des métiers et des qualifications, confiée à la CPNEFP a réalisé une étude sur la mobilité professionnelle interne dans les organismes de Sécurité sociale du Régime général. Les débats sur le sujet ont été nombreux et nourris.

Alors que se profile la perspective de prochaines négociations dans le domaine de la formation professionnelle, dans le cadre d'un calendrier serré, les partenaires sociaux de la CPNEFP conviennent de leur volonté de maintenir un haut niveau d'accompagnement des salariés du Régime général de Sécurité sociale au regard des mutations fortes en cours.

Nous vous invitons à parcourir ce bilan, produit des travaux menés par les partenaires sociaux de la CPNEFP et vous souhaitons une excellente lecture.

**Gaudérique Barrière**  
Président de la CPNEFP

**Bernard Delannoy**  
Vice-Président de la CPNEFP

**La Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)** a été créée par l'accord de branche du 22 juin 2005 et mise en place le 23 janvier 2006.

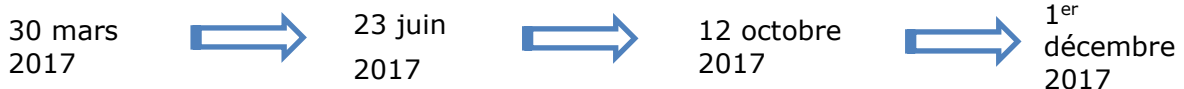
Elle a pour finalités de :

1. Favoriser le développement du dialogue social dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle,
2. Valoriser, vis-à-vis de l'extérieur, la Sécurité sociale en tant que branche professionnelle à part entière,
3. Contribuer à l'évaluation de la politique de formation du Régime général de Sécurité sociale.

La CPNEFP exerce 4 missions majeures :

1. Mission d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche,
2. Mission d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national,
3. Création de CQP et développement de la certification,
4. Mission de promotion de la formation professionnelle et plus particulièrement de la professionnalisation.

Au cours de l'année 2017, la commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) s'est réunie à quatre reprises.



La Commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié.

Le vice-président est désigné dans les mêmes conditions, sachant qu'il ne doit pas appartenir au même collège.

La durée des mandats de président et de vice-président est de trois ans.

**A. La cpnefp veille à l'application du protocole du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale en organisant le suivi et l'évaluation de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle**



**FINALITE : La CPNEFP dispose d'une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec son rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi au sein de la Sécurité sociale et de ses différentes branches de législation.**

En 2017, dans la perspective d'illustrer cette mission, la commission a réalisé les travaux de suivi et d'évaluation de la politique de formation du Régime général en établissant :

- Un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs et en tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de la fonction d'observation, au plan national.
- Un rapport annuel sur la formation professionnelle dispensée dans l'institution, notamment au regard des orientations et des priorités définies par le protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

**1. Rapport sur l'emploi – année 2017  
(données au 30 décembre 2016)**

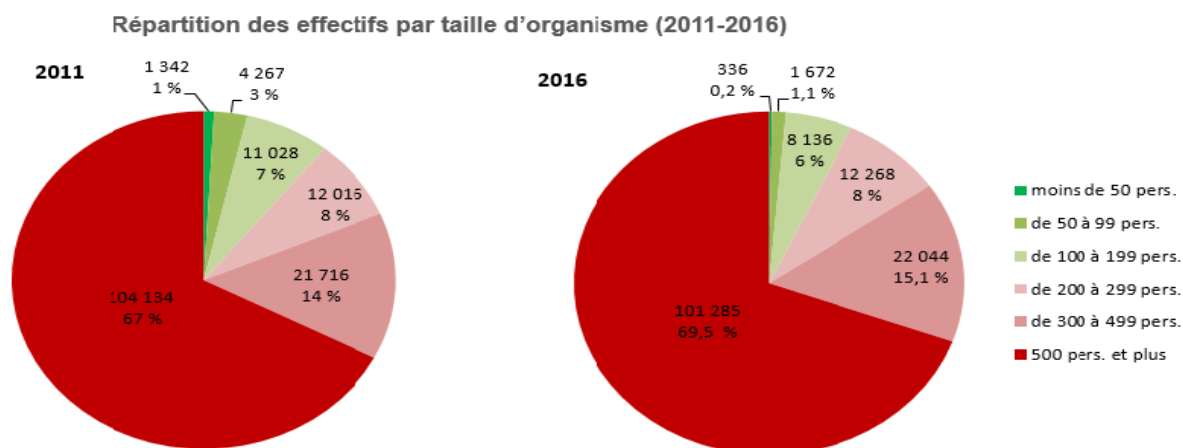
Les tendances observées les années précédentes se poursuivent en 2016, à savoir :

- La poursuite de la maîtrise des effectifs  
152.186 salariés étaient présents au 31 décembre 2016, dont

145.741 CDI et 6.445 CDD. Le nombre d'organismes (330) a diminué suite à la création de l'Institut 4.10 et compte tenu de la disparition des CRFP. Le taux de féminisation est stable, à 78%.

L'ancienneté moyenne institutionnelle (18,4 ans), l'âge moyen (45,2 ans) et la proportion de salariés de plus de 55 ans (25,8%) sont en légère augmentation de 0,2% et 60% par rapport à 2015 et 2011 respectivement, notamment sous l'effet des départs à la retraite (5.780).

- La stabilité du nombre d'organismes  
Le nombre d'organismes a fortement diminué entre 2011 et 2016 (-102), principalement ceux de moins de 99 salariés. 69,5% des effectifs sont ainsi regroupés dans les organismes de plus de 500 salariés
- Une majorité de salariés travaillant au sein d'organismes de grande taille.



Le salaire moyen progresse faiblement, de 0,1% en euros constants étant donné l'important nombre de départs en retraite et la diminution de la RMPP<sup>1</sup>. Par ailleurs, la dispersion des rémunérations, qui continuent de croître avec l'âge, reste stable.

<sup>1</sup> Rémunération moyenne des personnels en place.

Un renouvellement générationnel est en cours : l'Institution enregistre un volume important d'embauches, qui compense partiellement le flux toujours conséquent des départs à la retraite.

L'ancienneté reste élevée et le taux de mobilité inter-organismes se maintient à un niveau faible. L'Ucanss a coordonné en 2016 une deuxième expérimentation sur la mobilité professionnelle des employés et cadres et la mission d'observation de la CPNEFP a conduit une étude sur ce sujet.

La responsabilité sociale de l'employeur est un enjeu majeur des politiques de ressources humaines. Le Régime général s'inscrit dans une politique ambitieuse en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Une convention triennale a été signée avec l'Agefiph en juin 2016, afin d'aider les organismes qui ont des résultats fragiles tout en apportant une plus-value à ceux ayant une plus grande maturité sur le sujet.

## **2. Rapport sur la formation professionnelle – année 2017 (données au 31 décembre 2016)**

Au 31 décembre 2016, la formation dans le Régime général de Sécurité sociale représente :

- 107 136 salariés en formation pendant l'année, soit une hausse de 9,6 % par rapport à 2015 (97 732 salariés en formation)
- Un taux d'accès à la formation de 68,3 %, soit une hausse de 6,9 points par rapport à 2015 (61,4 %)
- 4 746 165 heures de formation suivies, soit une hausse de 10,1 % par rapport à 2015 (4 310 453 heures suivies)
- 258,9 millions d'€ dépensés par les organismes, soit une hausse de 4,8 % par rapport à 2015 (247,1 millions d'€ dépensés)
- 5 % de la masse salariale brute (contre 4,8 % en 2015)
- 44 heures de formation par salarié formé, comme en 2015
- 30 heures de formation par salarié à l'effectif, soit une progression de 3 heures par rapport à 2015 (27 heures de formation par salarié à l'effectif).



Dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (de 120 dossiers en 2015 à 472 dossiers en 2017) sont en très forte progression.

Avec la création de six certificats de qualification professionnelle (CQP) depuis 2006, l'Institution se donne les moyens d'accompagner ses salariés dans le développement et/ou la reconnaissance de leurs compétences, garantissant ainsi leur employabilité.

La création au 1er janvier 2016 de l'Institut 4.10, premier dispensateur de formation pour le Régime général, et son référencement comme prestataire de qualité en 2017 agissent en faveur d'une modernisation de l'offre de formation, et de son adaptation permanente aux évolutions du réseau.

## **B. Mission d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national**



**FINALITE : une bonne lisibilité des évolutions en cours des emplois, des métiers et des compétences est indispensable afin que les orientations définies par la CPNEFP en matière de formation professionnelle au sein du Régime générale de Sécurité sociale soient pertinentes.**

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP décide de mener des études afin de percevoir et mesurer les évolutions des emplois, des métiers et des compétences, de construire et d'adapter les formations institutionnelles ou les priorités de financement.

## **1. Mobilité professionnelle interne dans le Régime général de Sécurité sociale**

La finalité de l'étude consistait à recenser et comprendre les leviers et les freins à la mobilité professionnelle au sein du Régime général de Sécurité sociale, afin d'élaborer des recommandations d'actions en vue de la développer. Le champ de l'étude comprenait la mobilité intra-organisme, la mobilité inter-organismes, et la mobilité interbranche. En outre, l'étude concernait deux types de salariés, à savoir les employés et les cadres.

L'étude a été lancée en juillet 2016 avec une phase de cadrage comprenant des entretiens avec les caisses nationales têtes de réseau, une analyse documentaire des textes conventionnels et des protocoles d'accords locaux, une analyse des données statistiques de la DIRES<sup>2</sup> de l'Ucanss, qui a donné lieu à un rapport de cadrage présenté en sous-commission en septembre 2016.

La seconde phase était relative aux investigations, avec un volet quantitatif et un volet qualitatif. Sur le plan qualitatif, 10 visites sur site ont eu lieu au sein d'organismes sélectionnés. Un rapport intermédiaire a été élaboré et présenté en sous-commission en janvier 2017.

La troisième phase concernait l'analyse et l'élaboration de préconisations. Les constats et préconisations ont été présentés en sous-commission le 31 mai 2017.

Sur le plan quantitatif, une enquête web a été adressée à 321 organismes, avec un taux de réponse de 50%. En outre, les organismes visités ont couvert les 4 branches de législation. Il s'agissait de 2 CARSAT, 3 CPAM, 1 DRSM, 2 CAF et 2 URSSAF. Les investigations ont duré deux journées chacune. Les directeurs, managers, représentants du personnel et salariés ont été rencontrés.

Dans le cadre des mouvements en 2015, la mobilité intraorganisme a représenté 49% des mouvements. La mobilité interorganismes

---

<sup>2</sup> Direction des études et des statistiques de l'Ucanss.

correspondait à 7% des mouvements, et la part des recrutements externes était de 44%.

Les préconisations élaborées par le cabinet correspondent chacune à des constats effectués lors de [l'étude](#). 12 propositions s'articulent autour de 4 axes.

### **Axe 1 – Donner du sens à la mobilité**

- Proposition 1 : Donner du sens à la mobilité professionnelle
- Proposition 2 : Intégrer les questions de territoire et d'attractivité des organismes dans les réflexions sur la mobilité

### **Axe 2 – Développer une politique incitative et ciblée**

- Proposition 3 : Renforcer la conviction et l'intérêt des directions
- Proposition 4 : Sensibiliser et valoriser les managers dans leur rôle d'accompagnement des projets de mobilité
- Proposition 5 : Apporter des solutions différenciées et adaptées aux problématiques spécifiques des salariés
- Proposition 6 : Valoriser les salariés qui réalisent une mobilité professionnelle / Rendre la mobilité attractive

### **Axe 3 – Renforcer la culture institutionnelle**

- Proposition 7 : Développer une politique de formation interbranches
- Proposition 8 : Programmer des actions de communication et de rencontre entre les organismes du Régime général de la Sécurité sociale

### **Axe 4 – Outiller et accompagner**

- Proposition 9 : Clarifier, formaliser et expliciter les processus de recrutement (interne et externe) auprès des salariés
- Proposition 10 : Communiquer sur les modalités d'enregistrement et d'utilisation des demandes de mobilité / Renforcer l'attractivité des viviers pour les services RH
- Proposition 11 : Renforcer la communication sur les dispositifs d'accompagnement à la mobilité auprès des salariés et des managers
- Proposition 12 : Renforcer les moyens (compétences et ressources) de la mise en oeuvre d'une politique de mobilité au sein des organismes (service RH).

## **2. Programme triennal d'études de la mission d'Observation prospective des métiers et des qualifications**

La CPNEFP a défini son un programme d'études 2018-2021 comme suit :

- L'évolution des métiers de support au pilotage au sein des organismes.
- L'évolution des métiers RH, au regard de la transformation des organisations du travail et du numérique
- Les enjeux du recrutement (sourcing et processus) au regard de l'évolution de nos profils d'embauche depuis 10 ans et de nos futurs besoins en compétences, en prenant en compte les spécificités des nouvelles générations.

### **C. Création de CQP et développement de la certification**



**FINALITE : En matière de certification, la CPNEFP développe toute action de nature à favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).**

#### **1. Bilan annuel des modalités d'organisation des jurys paritaires nationaux CQP**

5 jurys paritaires nationaux se sont réunis en 2017. 3 079 salariés du Régime général de Sécurité sociale se sont présentés à une certification visant un CQP (+ 167,42 %) et, au final, 3 074 candidats ont obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale.

- 1988 gestionnaires Conseils de la Sécurité sociale ; +104,53 % par rapport à l'année 2016.
- 693 conseillers Offres de Services de la Sécurité sociale ; +49,35 % par rapport à 2016.
- 165 managers Opérationnels ; - 28,88 % par rapport à l'année 2016.
- 27 contrôleurs du recouvrement (adoption du CQP contrôleur du recouvrement à l'occasion de la CPNEFP du 14 décembre 2015).
- 78 contrôleurs allocataires ; +8,33 % par rapport à 2016.
- 31 délégués Assurance Maladie ; - 22,5 % par rapport à 2016.
- 32 candidats ont été certifiés par la voie de la validation des acquis de l'expérience soit +45,45 % par rapport à 2016.

Le taux de réussite (98 % environ) s'inscrit dans la continuité des années précédentes ; il vient confirmer l'engagement de la branche professionnelle à accompagner ses salariés pour que soient développées et reconnues leurs compétences.

En outre, il importe d'attirer l'attention sur l'augmentation du nombre de certificats de qualification professionnelle du Régime général de Sécurité sociale qui augmente de 85,71 % entre 2015 et 2017, passant de 1 658 à 3 079 CQP délivrés (+ 67,42 % entre les années 2016 et 2017).

Le jury paritaire national CQP a bien fonctionné, et les candidats et les employeurs ont pu avoir accès à leurs résultats dès le lendemain du jury paritaire national CQP.

## **2. Création de CQP en 2017 et programme de travail de la Sous-commission CQP pour l'année 2018**

La CPNEFP a défini, à l'occasion de sa séance de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2017 un programme de travail pour l'année 2018 en vue de poursuivre le développement de la politique de certification dans le Régime général de Sécurité sociale par la création de nouveaux CQP.

La loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle oriente ses dispositions vers la qualification et la sécurisation des parcours professionnels. Les orientations stratégiques pluriannuelles du Régime général de Sécurité sociale en matière de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle s'inscrivent dans ce cadre, mettant en exergue l'accompagnement de la branche auprès des salariés

dans la construction de leur projet professionnel, le maintien de l'employabilité et le souhait de favoriser la mobilité la mobilité professionnelle.

La Commission a poursuivi ses travaux visant à la réalisation d'une étude sur les modalités de création d'un CQP interbranche avec le RSI. Elle a ainsi mené les actions suivantes :

- Identification du cadre législatif et paritaire
- Validation du périmètre de certification pour la création d'un premier CQPI entre le RGSS et le RSI.

Ces travaux ont permis de mieux comprendre le cadre juridique de création et de certification des salariés entre plusieurs branches professionnelles. Ces temps d'échanges en commun entre les partenaires sociaux du RSI et du Régime général ont aussi permis d'échanger sur les métiers en commun et leurs référentiels, la politique de certification et d'appréhender la notion de blocs de compétence et de formations modulaires dont les enjeux sont forts pour le Régime général.

En outre, pour l'année 2018, la CPNEFP s'est fixé un programme de travail visant à la création ou à la rénovation de certifications comme suit :

- CQP Gestionnaire Carrière – Branche Retraite : les travaux 2018 porteront sur la construction de la passerelle avec le CQP Gestionnaire conseil – option retraite.
- Certification professionnelle et blocs de compétences  
L'Ucanss poursuivra la politique de certification engagée depuis plusieurs années. Elle procédera à la réingénierie des CQP existants pour développer leur modularité, réduire leur durée, prendre en compte l'intégration des salariés du RSI et faciliter les mobilités professionnelles. Des travaux relatifs à la notion de blocs de compétence, ses enjeux pour le Régime général, ses implications opérationnelles seront repris.

- Partenariat avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur. L'objectif est de présenter aux partenaires sociaux les certifications ou titres élaborés en partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et qui sont accessibles aux salariés de l'institution (DU Contentieux de la sécurité sociale, Master 2 manager stratégique de la protection sociale, Licence manager opérationnel des organismes de protection sociale).
- Le nouvel environnement de la formation professionnelle sera présenté en instance.
- Travaux conduits au sein de l'OPCA : la SPP protection sociale travaille depuis 2017 sur le contenu et la mise en place du Passeport Numérique au niveau des branches professionnelles, à partir du déploiement opéré par l'Agirc-Arrco. En fonction des avancées, échanges et décisions prises, il est proposé que la branche professionnelle puisse travailler sur le sujet.

### 3. Développement de la certification

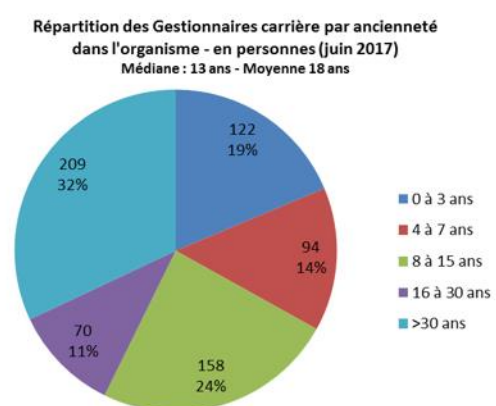
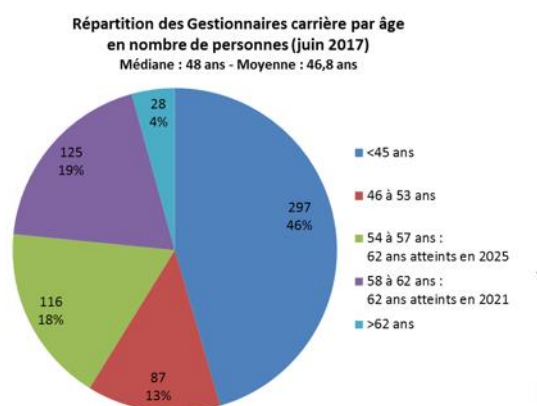
#### a) Création du CQP Gestionnaire carrière

La CPNEFP a décidé à l'occasion de sa séance de travail du 12 octobre 2017 de la création du CQP gestionnaire carrière, répondant ainsi à la stratégie de la branche retraite visant à consolider le processus de constitution des carrières tout au long de la vie professionnelle et en amont de la liquidation. Elle répond en cela au rapport de la Cour des Comptes qui encourage à fiabiliser davantage les données.

653 salariés occupent l'un des emplois constitutifs du métier de Gestionnaire carrière, soit 15% des effectifs des Gestionnaires conseil de la branche retraite (ETP au 30/06/17).

Ils exercent leurs activités professionnelles dans une Carsat, une CGSS ou bien à la CNAV en région parisienne.

Près d'1/4 des effectifs de Gestionnaires carrière atteindra l'âge de 62 ans à horizon 2021, et 1/3 à horizon 2025.





Les candidats au CQP seront :

- de nouveaux embauchés recrutés pour le métier de Gestionnaire carrière
- des salariés inscrits dans un parcours de formation professionnelle visant le métier de Gestionnaire carrière
- des Gestionnaires carrière qui s'inscrivent dans une démarche de VAE.

Le dispositif rénové du CQP manager opérationnel a été présenté en CPNEFP le 16 décembre 2016 et approuvé à l'unanimité par la commission.

**b) Définition et publication des critères prévalant à l'inscription des formations sur la liste CPF du Régime général de Sécurité sociale**

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels impose une obligation de transparence dans le cadre de l'élaboration des listes CPF (art. 79 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels [JO du 9 août 2016]). Pour l'établissement des listes d'éligibilité au CPF, les instances éditrices (Copanef, Coparef, CPNEF) déterminent les critères à partir desquels les formations sont inscrites sur les listes respectives, publient ces listes et les actualisent de façon régulière.

Dans le prolongement, la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale a donc défini le 1<sup>er</sup> décembre 2017 les critères à partir desquels les certifications seront inscrites sur la liste CPF du Régime général de Sécurité sociale ; pour l'année 2018, ils concernent :

- Des certifications qui débouchent sur des emplois et métiers spécifiques au secteur de la protection sociale, y compris ceux relevant des structures du secteur sanitaire et social.
- Des certifications qui forment aux métiers et fonctions supports et transverses représentées au sein de la protection sociale, au-delà des seuls organismes du Régime général de Sécurité sociale.

En fonction de ces critères, la CPNEFP a adopté la liste CPF pour la branche du Régime général.

## **D. Mission de promotion de la formation professionnelle et plus particulièrement de la professionnalisation**



**FINALITE : Elle définit les priorités de financement au titre des actions de formation de la partie mutualisée du plan de formation et des fonds de la professionnalisation**

### **1. Suivi annuel de consommation des fonds du Régime général de Sécurité sociale - Fonds mutualisés du plan – contribution conventionnelle de 0,15 % de la masse salariale brute**

Un suivi de la consommation des fonds mutualisés de la formation a été effectué à l'occasion de chaque CPNEFP afin de garantir la disponibilité des fonds sur l'ensemble de l'année 2017.

De nouveaux dispositifs ont été inscrits dans les priorités de financement au cours de l'année 2017 à l'occasion des différentes CPNEFP. Il s'agissait de dispositifs nouvellement conçus et mis en œuvre dès le mois de février 2017.

Les priorités de financement de la branche professionnelle ont dû évoluer notamment :

- Enveloppe du CPF. La politique volontariste mise en place en 2015 est à l'origine d'une augmentation forte du nombre de dossiers, et ce, au sein de l'ensemble des branches professionnelles. Afin de préserver les formations figurant sur les listes établies par les branches professionnelles, il a été décidé de maintenir les abondements, de même que la prise en charge de la rémunération et des frais annexes. Les accompagnements VAE, les évaluations menant au certificat CléA

et les bilans de compétences ne sont pas non plus impactés. En revanche, pour toute autre formation, la rémunération et les frais annexes ne sont plus pris en charge. Par ailleurs, les heures de formation aux tests de langue sont désormais plafonnées à 150 h.

- La professionnalisation des formateurs occasionnels. Il a été proposé que deux modules spécifiques permettant de valoriser cet accompagnement soient pris en charge à 100%, dans la limite de 200.000 €
- La prise en charge à 100% des dispositifs relatifs à la politique du handicap en lien avec la Convention Agefiph ainsi que ceux relatifs à l'intégration des nouveaux embauchés (dispositif PASS, parcours d'accès à la sécurité sociale)
- La validation du montant du report de 3,1 millions (fonds 2016) sur la contribution conventionnelle du Régime général des fonds 2017.

## **2. Détermination des priorités de financement pour l'année 2018**

La CPNEFP a défini lors de sa séance du 12 octobre 2017 les priorités de financement des actions de formation au titre de la partie mutualisée du plan de formation, des fonds de la professionnalisation et du compte personnel de formation pour l'année 2018.

Ainsi, l'OPCA a pu examiner dans de bonnes conditions pour l'année 2018 les demandes de financement présentées par les organismes locaux compte tenu des priorités fixées par la CPNEFP.

Pour l'année 2018, dans les limites des règles définies par le cadre légal, réglementaire et par Uniformation, les priorités de financement définies par la CPNEFP s'appliquent :

- aux fonds mutualisés du plan,
- aux fonds dédiés à la professionnalisation,
- aux fonds relatifs au compte personnel de formation,
- aux fonds du congé individuel de formation.

Conformément à la note de cadrage jointe.



01\_180126\_NOTE\_C  
PNEFP\_PRIORITES\_FI



Les caisses nationales et l'Ucanss présentent chaque année à la CPNEFP les orientations de la formation au niveau de leur branche de législation et de l'interbranche

#### **a- La branche famille**

Les orientations de la branche famille répondent à un enjeu d'efficacité globale dans une logique de maîtrise budgétaire, en acquérant, maintenant et développant les compétences au regard de l'évolution des métiers et des organisations. La formation est également un levier de satisfaction et de motivation au travail.

Ces orientations, définies dans la perspective de la future COG, nourrissent également une ambition prospective et d'anticipation. Un observatoire des métiers a aussi été mis en place pour conduire des études et adapter l'offre de formation en fonction de leurs conclusions. Les orientations ont enfin été construites à partir des attentes exprimées par les salariés.

Les principes directeurs de l'offre nationale de formation sont les suivants :

- une offre de formation régulièrement mise à jour ;
- une offre de formation complète et professionnalisante à chaque étape de carrière ;
- des modalités pédagogiques renouvelées intégrant la formation à distance ;
- une politique de financement cohérente avec les orientations nationales.

#### **b- La branche retraite**

Les réflexions en matière de formation s'inscrivent dans le cadre du SDRH 2015-2018 et de la transition entre la COG passée et celle à venir.

Le SDRH 2015-2018 a pour ambition d'accompagner les transformations de la branche, d'accompagner le salarié dans son activité professionnelle

actuelle et future et d'accompagner la fonction RH pour répondre aux engagements pris.

Les trois enjeux que ces orientations relèvent consistent à adapter l'offre aux métiers et aux parcours de formation pour accompagner la mobilité, poursuivre l'innovation pédagogique et faire face aux évolutions législatives et techniques à venir.

L'offre de formation est élaborée en concertation avec les directions métiers de la CNAV et les CARSAT, et est déclinée de façon plus opérationnelle. Elle traduit une veille continue des évolutions des métiers et des organisations et intègre les besoins liés aux grands axes de la branche.

### **c- La branche maladie**

Le plan de formation 2018 repose sur les orientations pluriannuelles définies dans le cadre du SDRH 2015-2018, en lien avec la stratégie d'entreprise définie par la COG et le projet d'Entreprise 2014-2017.

Le SDRH 2015-2018 a pour ambition :

- d'adapter les métiers et les parcours professionnels à l'évolution des missions de l'Assurance Maladie, en se focalisant sur les métiers de production, de service, de gestion du risque et de management ;
- de rechercher et développer la performance sociale, en promouvant une gestion sociale et responsable des RH, en valorisant le sens de l'action collective et en entretenant la motivation des collaborateurs ;
- d'identifier et mettre en œuvre les facteurs clés de réussite, en faisant de la formation professionnelle le levier de la mobilité, en favorisant le travail en commun et en renforçant le pilotage partagé des RH avec des représentants des réseaux de l'Assurance Maladie.

Les priorités d'actions en matière de formation du SDRH 2015-2018 ciblent les métiers précédemment évoqués, le développement de la formation continue comme levier d'adaptation aux transformations, le développement d'une politique de certification en adéquation avec les enjeux de la branche et l'optimisation des moyens de formation disponibles.

Les axes stratégiques de la politique de formation de l'Assurance Maladie visent une harmonisation des pratiques et des compétences à l'échelle du réseau, afin de permettre à chaque salarié de bénéficier d'une adaptation optimale à son emploi et à des changements de plus en plus rapides.

#### **d- La branche recouvrement**

Les orientations de formation 2018 s'inscrivent dans le cadre de la COG 2018-2021, dans la continuité de la précédente COG 2014-2017, et du SDRH 2014-2017.

Les trois axes esquissés pour la future COG consistent à offrir aux entreprises un service de qualité et adapté à leur situation, à garantir un financement performant, efficace et équitable de la protection sociale et à optimiser le fonctionnement du réseau pour mener à bien les ambitions de la branche.

Le plan national de formation 2018 repose sur trois grandes ambitions RH,

- l'anticipation des impacts RH des évolutions organisationnelles et fonctionnelles
- la préparation des managers aux transformations et à l'accompagnement du changement
- La troisième ambition vise enfin à promouvoir la qualité de vie au travail comme vecteur de performance sociale et collective

et s'inscrira dans le cadre de la mise en place d'une démarche de GPEC de branche.

#### **e- L'interbranche**

4 axes de travail ont été dégagés pour l'année 2018 concernant la formation interbranche :

- Le maintien d'un haut niveau de compétence des collaborateurs.
- Le renforcement de l'accès aux qualifications.
- L'accompagnement des projets professionnels et des mobilités des salariés.
- L'explicitation et la valorisation des actions de la CPNEFP.

### **3. Présentation des modalités de communication du cadre financier et du cadre juridique applicable au cours de l'année 2017**

Les priorités de financement du Régime général de Sécurité sociale ont été présentées entre le mois de janvier 2017 et la fin du mois de mars 2017 à l'ensemble des représentants de la fonction formation des organismes locaux, à l'occasion de journées régionales organisées en concertation avec l'Institut 4.10.

Ces 15 réunions régionales, animées par l'Ucanss et l'Institut 4.10, ont permis d'aborder les thèmes suivants :

- Le cadre juridique en vigueur en 2017 en matière de formation professionnelle, compte-tenu des évolutions législatives récentes ;
- Les grandes orientations de la formation professionnelle portées par la CPNEFP du Régime général, notamment en matière de financement.

Et de répondre aux questions concrètes des organismes.



Les travaux, rapports et recommandations de la CPNEFP sont diffusés aux organismes.

En 2017, l'Ucanss a réalisé des réunions régionales d'informations et d'échanges sur la formation professionnelle. Du 20 janvier au 16 mars, les équipes de l'Ucanss sont ainsi parties à la rencontre des responsables RH et responsable formation des organismes du Régime général, pour échanger avec eux sur le cadre juridique et financier applicable, sur les évolutions de l'offre institutionnelle de formation et sur leurs relations avec Uniformation, l'OPCA désigné par la branche professionnelle.

15 réunions dans 13 villes différentes représentant les 12 régions métropolitaines (Strasbourg, Rouen, Nantes, Rennes, Dijon, Lille, Poitiers, Bordeaux, Lyon, Paris, Toulouse, Marseille) et les DOM (Les Abymes, Guadeloupe)

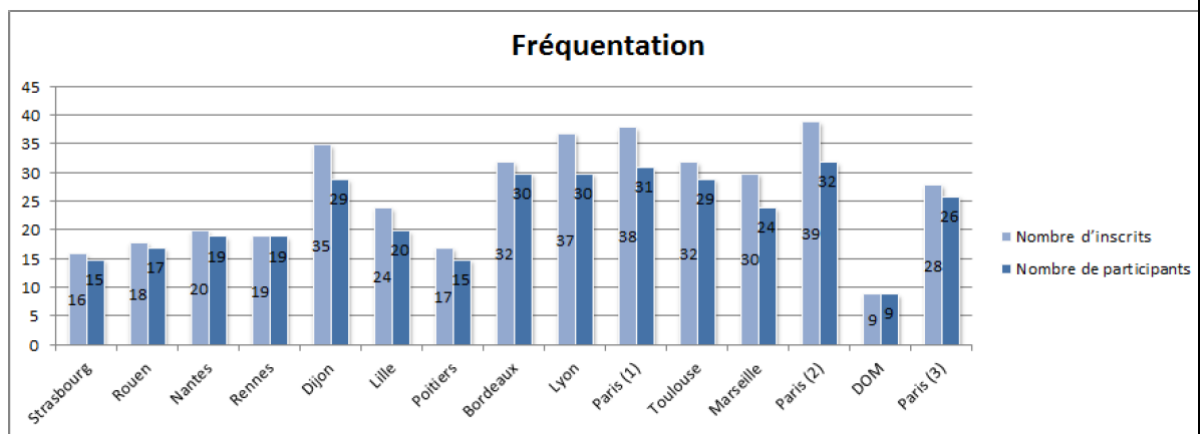
Cette proximité a été renforcée par la participation aux réunions d'information de la plupart des conseillers relation clientèle de l'Institut 4.10.

Fréquentation :

- 384 inscrits
- 346 participants appartenant à 230 organismes différents.

La fréquentation enregistrée sur cette tournée témoigne de l'intérêt suscité par les problématiques de formation professionnelle, dans un contexte de réforme constante du droit (lois du 5 mars 2014, 17 août 2015, 8 août 2016 et 27 janvier 2017) et du financement (priorités de financement revues annuellement et à l'occasion de chaque CPNEFP).

Plus de 200 organismes représentant les quatre branches de législation ont ainsi participé aux réunions d'information organisées.



Pour l'année 2018, la note de cadrage et les priorités de financement ont été communiquées à la fin de l'année 2017. Les règles et critères applicables sur les financements Uniformation ont également été diffusés.

L'ensemble de ces écrits a été mis en ligne sur le [site internet de l'Ucanss](#), à destination des organismes du Régime général de Sécurité sociale.



## **E. Valorisation des travaux de la cpnefp**

Cette valorisation permet de promouvoir la branche du Régime général de Sécurité sociale auprès des autres branches professionnelles (articles publiés par Liaisons sociales, Miroir social, Protections sociales informations...).

Il convient de relever également que les rapports sur l'emploi et sur la formation professionnelle réalisés par la CPNEFP du Régime général au titre de sa mission d'observation sont adressés chaque année à l'ensemble des organismes de Sécurité sociale.

En compléments de chacun des rapports, une plaquette reprend les chiffres clés et constitue ainsi un support synthétique de communication. L'ensemble des documents sont disponibles en version interactive sur le site internet de l'Ucanss, [www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr), dans la rubrique Actualités et dans l'espace RH.

Un exemplaire des rapports est remis au comité d'entreprise, conformément à l'article 20.1 de l'accord de branche du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de la Sécurité sociale.

## Annexe

# LASER Management

## EMPLOI ET FORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les rapports Ucanss 2017 viennent de paraître, l'occasion pour ESE de rappeler les grandes données. Les mutations organisationnelles de la Sécurité sociale seront très présentes dans le quinquennat d'Emmanuel Macron. Raison de plus pour pointer les analyses et projections des grands acteurs. L'Ucanss en premier lieu.

### LE RÉGIME GÉNÉRAL, UN EMPLOYEUR MAJEUR

Le bilan 2017 de l'Ucanss et la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est axé sur une hausse des embauches (6 708 personnes en CDI et 6 445 personnes en CDD recrutées au cours de l'année 2016) faisant du régime général un employeur majeur face aux besoins des organismes. En effet, les récents chiffres montrent que « sept salariés sur dix exercent dans des organismes de plus de 500 salariés et plus. 63,8 % des collaborateurs relèvent de la catégorie des employés, contre 67,2 % en 2011 ».

Le rapport établit une stabilité du nombre d'organismes, après la restructuration des réseaux initiée par les COG de 2008 amenant un élargissement de la taille moyenne des organismes, malgré la réduction du nombre (environ 23 % de moins qu'en 2011). De fait, il est facile de constater que les effectifs se concentrent dans les entreprises de plus de 500 salariés « seulement 1,3 % des effectifs en 2016 travaillent dans des organismes de moins de 100 salariés, contre 4 % en 2011 ».

Ces entreprises à fort effectif représentent 93,8 % dans la branche retraite, 40 % dans la branche maladie, 33,3 % dans la branche recouvrement et 21,4 % dans celle de la famille. Cette répartition s'équilibre entre 2011 et 2016 (voir le graphique). Le rapport emploi énonce également la répartition selon l'âge des salariés, avec « dans le régime général, 48,6 % des salariés qui sont âgés de moins de 45 ans et 51,4 % des salariés qui ont 45 ans et plus ».

L'Ucanss observe une nette augmentation de la tranche d'âge des 40-44 ans depuis 2011, tandis que celle des 25-39 ans a plutôt stagné, contrairement à la tranche des 55-59 ans qui est la plus « représentée ». On peut dire que l'évolution démographique précédemment exposée encourage un certain nombre d'actions en termes de recrutement, de mobilité avec, en appui, « les évolutions législatives et réglementaires, le développement du numérique et du travail en réseau ». De manière globale la répartition par tranche d'âge de la branche maladie reste homogène, néanmoins elle affiche une tendance pour un léger recul de la branche maladie face à la famille.



### EN 2016, 68,3 % DES SALARIÉS ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION

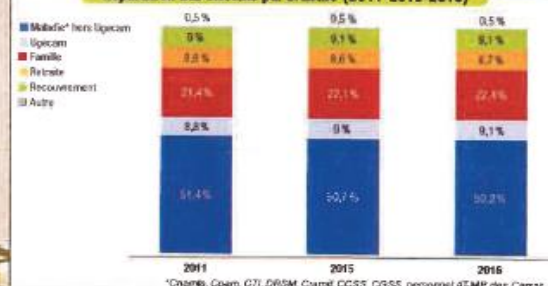
Le rapport souligne un effort consenti en matière d'accompagnement des salariés en termes d'intégration, d'évolution professionnelle et de développement de la qualification. Dans ce document, l'Ucanss met en exergue les dispositifs déployés pour l'accompagnement des « publics éloignés de l'emploi et/ou peu qualifiés » et, d'autre part, le développement des actions de tutorat à travers les plans de formation : perçus comme « le moyen d'organiser,

de construire et d'accompagner » les salariés dans l'évolution de leur parcours professionnel.

Le rapport dresse le tableau de l'accès à la formation selon le profil ou la situation du salarié et montre que « le pourcentage des salariés du régime général ayant bénéficié d'une action



Répartition des effectifs par branche (2011-2015-2016)



\*Champs: Cpm, CFI, DRSM, Camé, CGSS, CGSS, personnel AT-MP des Cnss.

de formation (tous dispositifs d'accès à la formation confondus) s'établit à 68,3 % en 2016 (contre 61,4 % en 2015) ». Ce chiffre élevé traduit une vitalité de la branche, notamment soutenue par le niveau d'investissement, soit 5 % de la masse salariale en 2016 (près de 259 millions d'euros consacrés aux dépenses de formation, contre 247,1 millions d'euros en 2015) et le recours par l'ensemble des organismes du régime général à la formation à l'endroit de leurs salariés. Ces fonds que les organismes du régime général de Sécurité sociale mobilisent sont principalement issus « de ressources intégrées dans les budgets de gestion administrative (GA) des caisses conformément à leur CPG et à la COG passée entre leur caisse nationale et l'Etat ».

→ Carine Koépé  
c.koepé@espace-social.com





UCANSS



### #RapportEmploiFormation

Les rapports sur l'emploi et la formation dans le Régime général de Sécurité sociale sont en ligne sur le portail de l'Ucanss.

Outils d'analyse et d'évaluation des politiques mises en œuvre dans le Régime général de Sécurité sociale en matière de ressources humaines, ils témoignent des efforts consentis par la branche, qui demeure l'un des employeurs les plus recruteurs de France et aussi l'un des plus impliqués dans la formation de ses salariés.

Vous pouvez les consulter sur notre site à l'adresse suivante: <http://bit.ly/2BJRb5S>





UCANSS



## #RapportEmploi

Le rapport sur l'emploi dans le Régime général de Sécurité sociale est en ligne sur le portail de l'Ucanss. Cette dernière édition illustre les enjeux au cœur des préoccupations des organismes de Sécurité sociale et des partenaires sociaux, tout en confirmant un certain nombre de tendances observées les années précédentes. L'occasion de découvrir notamment l'évolution de nos métiers à travers celle d'une de nos familles professionnelles qui est celle de l'optimisation des processus. Et parce que ce sont nos salariés qui en parlent le mieux, Atika, Charline, Matthieu et Valérie vous y donnent rendez-vous pour vous permettre de découvrir leurs métiers autrement <http://bit.ly/2FDLU1x>



*« Chaque conseiller en organisation au sein du CDR est spécialisé sur son domaine mais nous partageons nos expériences et nos compétences. »*

Charline Guiret est conseillère en organisation au centre de ressources (CDR) Bretagne Normandie. Elle conseille les organismes Caf des deux régions sur les questions immobilières.

*« L'activité d'audit est un excellent moyen de comprendre l'organisation de la branche Maladie et d'en appréhender toutes ses activités. »*

Atika Guettouche est auditeur junior au siège de la Cnam du Val d'Oise. Elle bénéficie du programme national de formation de la branche Maladie. Dans ce cadre, elle réalise des missions d'audit sur les processus de l'Assurance maladie.

*« La maîtrise des risques va au-delà du suivi des indicateurs : il s'agit surtout d'une recherche de qualité. »*