

BILAN D'ACTIVITE DE LA CPNEFP DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE POUR L'ANNEE 2018

Edition 2019

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 leur déclinaison au niveau local.

Le bilan d'activité, édition 2019, de la commission vise à retracer les échanges et les décisions prises par l'instance au titre de l'année 2018 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.

Edito

Ce rapport d'activité témoigne d'une année féconde pour la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), au cours de laquelle l'instance s'est saisie de deux sujets au cœur de l'actualité : l'accompagnement des personnels des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants dans le cadre de leur future intégration au Régime général de Sécurité sociale et l'impact de la réforme de la formation professionnelle pour la branche professionnelle.

Dans ce contexte, la branche professionnelle a confirmé ses résultats en mobilisant 4,9 % de la masse salariale brute pour développer les compétences des collaborateurs et a permis la réalisation de 44 h de formation suivies par salarié formé.

Le bilan d'activité met en exergue la politique de certification, notamment, par la définition d'une passerelle entre le CQP gestionnaire carrière et le CQP gestionnaire conseil – option retraite.

Le recours aux fonds mutualisés a été optimisé afin de solvabiliser les actions entreprises par les employeurs au bénéfice de leurs salariés. La mobilisation des contrats de professionnalisation a quasiment doublé en 3 ans. Le contrat de professionnalisation s'inscrit comme l'un des dispositifs de recrutement privilégié de la branche, favorisant l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Ces résultats portés par la CPNEFP du Régime général répondent à l'une des principales missions que lui a confié 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 : « mieux accompagner l'intégration des nouveaux salariés dans le cadre d'une démarche socialement responsable ».

L'année 2019 marque un tournant dans notre politique de formation : nouveau système de financement, passage du CPF en euros, fin du dispositif « historique » du CIF (dispositif issu de la loi du 16 juillet 1971 sur l'organisation de la formation professionnelle pour adultes), création du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A), mise en place de nouvelles structures ou opérateurs (OPCO, CPIR), évolution de l'alternance...

Notre engagement et notre gouvernance paritaire de la formation professionnelle sont les meilleurs atouts pour aborder avec détermination les nouveaux changements induits par la réforme de la formation professionnelle et répondre efficacement aux enjeux d'investissement des organismes dans les compétences des salariés de la branche professionnelle, de prise en compte du renforcement de l'individualisation des parcours professionnels et de protection des plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences.

Après 2018, année de mutations fortes pour le champ de la formation, voici l'année 2019, année de transition !

Gaudérique Barrière
Président de la CPNEFP

Fabien Braud
Vice-président de la CPNEFP

SOMMAIRE

<u>A. LA CPNEFP VEILLE A L'APPLICATION DU PROTOCOLE DU 3 SEPTEMBRE 2010 RELATIF A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS DES ORGANISMES DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE EN ORGANISANT LE SUIVI ET L'EVALUATION DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	7
1. RAPPORT SUR L'EMPLOI – ANNEE 2018 (DONNEES AU 31 DECEMBRE 2017)	7
2. RAPPORT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE – ANNEE 2018 (DONNEES AU 31 DECEMBRE 2017)	7
A) SITUATION DE LA FORMATION ET SON EVOLUTION	7
B) L'ELABORATION DE PARCOURS DE FORMATION ADAPTES ET LISIBLES	8
<u>B. MISSION D'OBSERVATION PROSPECTIVE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS AU PLAN NATIONAL : POINT D'AVANCEMENT SUR UNE ETUDE SUR L'EVOLUTION DES METIERS D'AIDE AU PILOTAGE AU SEIN DES ORGANISMES DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE</u>	9
<u>C. CREATION DE CQP ET DEVELOPPEMENT DE LA CERTIFICATION</u>	13
1. DETERMINATION DES CONDITIONS GENERALES ET SPECIFIQUES NOTAMMENT POUR LA MISE EN ŒUVRE, D'UNE PART, DES PROCEDURES D'ACCES, D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT APPLICABLES AUX FORMATIONS INSTITUTIONNELLES NATIONALES ET, D'AUTRE PART, DES CQP PAR LA VOIE DE LA FORMATION ET PAR LA VOIE DE LA VAE AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	13
2. BILAN ANNUEL DES MODALITES D'ORGANISATION DES JURYS PARITAIRES NATIONAUX CQP	14
3. CREATION DE CQP AU COURS DE L'ANNEE 2018 ET PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA SOUS-COMMISSION CQP POUR L'ANNEE 2019	15
4. DEVELOPPEMENT DE LA CERTIFICATION : MODALITES RELATIVES A LA MISE EN PLACE D'UNE PASSERELLE ENTRE LE CQP CARRIERE ET LE CQP GESTIONNAIRE CONSEIL – OPTION RETRAITE	15
<u>D. MISSION DE PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	17
1. SUIVI ANNUEL DE CONSOMMATION DES FONDS DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE - FONDS MUTUALISES DU PLAN – CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE DE 0,15 % DE LA MASSE SALARIALE BRUTE	17
2. DETERMINATION DES PRIORITES DE FINANCEMENT POUR L'ANNEE 2019	19
3. PRESENTATION DES MODALITES DE COMMUNICATION DU CADRE FINANCIER ET DU CADRE JURIDIQUE APPLICABLE AU COURS DE L'ANNEE 2019	22
4. VALORISATION DES TRAVAUX DE LA CPNEFP	23
<u>E. LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST AU CŒUR DES PREOCCUPATIONS DE LA CPNEFP</u>	23

TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES	25
--	-----------

ANNEXE	27
---------------	-----------

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.

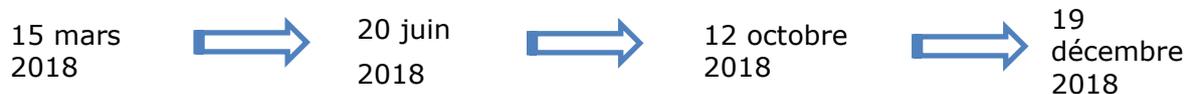
Elle a pour finalités de :

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 2018, 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.

Conformément au règlement intérieur, il a été opéré le 5 mars 2018 à l'élection d'un nouveau président et d'un nouveau vice-président de l'instance.

En lien avec le principe d'alternance régulière des collèges, la présidence devait être assurée par un représentant du collège employeur, la vice-présidence par un représentant du collège salarié.

À l'issue des votes, Gaudérique BARRIERE a été élu à l'unanimité des votants président de la CPNEFP pour la mandature 2018-2021.

Bernard DELANNOY (CFDT) a été élu vice-président de la CPNEFP pour la mandature, précisant à cette occasion qu'il ferait valoir ses droits à la retraite avant l'échéance des trois ans, ce qui a été réalisé au 2^{ème} semestre de l'année 2018.

Une élection d'un nouveau vice-président a donc été organisée le 19 décembre 2018.

Fabien BRAUD (CFDT) a été élu vice-président de la CPNEFP, à la majorité des votants pour la durée restante du mandat.

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 2018, 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 :

**1. Rapport sur l'emploi – année 2018
(données au 31 décembre 2017)**

[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 a été publié.

**2. Rapport sur la formation professionnelle – année 2018
(données au 31 décembre 2017)**

a) Situation de la formation et son évolution

[Un rapport annuel sur la formation professionnelle](#) dispensée dans l'Institution, permet de dresser un bilan des actions dans le domaine de la formation et évolutions menées en 2017 au sein de la branche

professionnelle 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.

b) L'élaboration de parcours de formation adaptés et lisibles

	<p>La CPNEFP doit concourir à une « bonne insertion professionnelle » et privilégier la construction de parcours de formation adaptés et lisibles ».</p>
<p>Une réunion des CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale et de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants s'est déroulée le 12 octobre 2018, s'inscrivant dans une démarche de coopération engagée dès l'année 2016 visant à la création d'un CQP interbranche (CQPI) commun aux deux branches de législation.</p> <p>Ce type de séance de travail vise à initier une démarche inédite de réunion commune des deux CPNEFP, logique intéressant les salariés du réseau SSTI en procédure de repositionnement, comme ceux du Régime général, soit en qualité d'apprenants, soit en tant que formateurs pour des actions au bénéfice du personnels de l'une ou l'autre des branches professionnelles.</p> <p>Ce processus s'inscrit :</p> <ul style="list-style-type: none">• dans un contexte visant à ce que chaque salarié du RSI puisse trouver sa place au sein du Régime général et donc une bonne intégration dans son poste, dans son organisme et dans sa nouvelle branche professionnelle• dans le cadre d'une anticipation des effets de la réforme de la formation professionnelle.	

A l'issue de cette CPNEFP, il a été proposé que les deux instances CPNEFP se réunissent de manière régulière, la prochaine échéance étant fixée à la date du 7 mars 2019.

Ces temps d'échanges et de décision doivent permettre de faire le point sur l'approfondissement des dispositifs d'accompagnement formation pour les salariés de la SSTI, dans un contexte de visibilité avancée sur les repositionnements individuels, et donc sur les besoins en formation et en accompagnement.

B. Mission d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national : point d'avancement sur une étude sur l'évolution des métiers d'aide au pilotage au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale



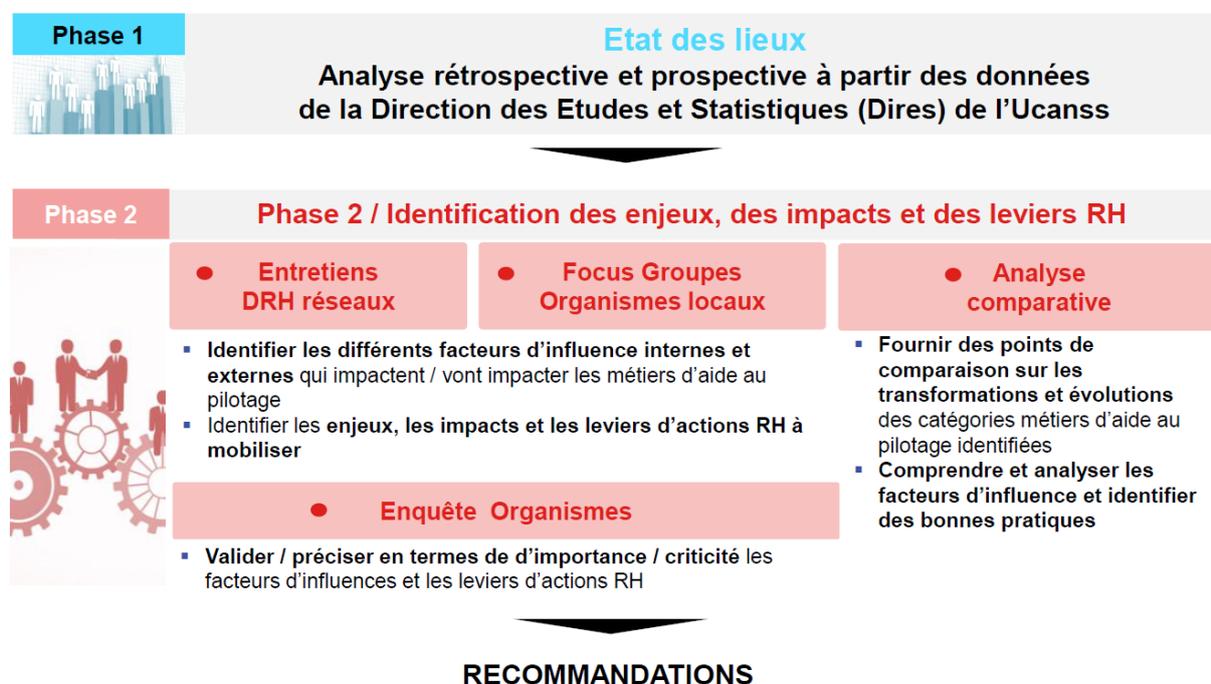
FINALITE : une bonne lisibilité des évolutions en cours des emplois, des métiers et des compétences est indispensable afin que les orientations définies par la CPNEFP en matière de formation professionnelle au sein du Régime général de Sécurité sociale soient pertinentes.

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.

Le Régime général de Sécurité sociale est confronté à plusieurs enjeux :

- Un pic de départs d'1/3 des effectifs d'ici 10 ans : renouvellement de certains métiers d'aide au pilotage et transmission des savoirs.
- L'émergence de nouveaux métiers et l'intégration des nouvelles générations : transformation des façons de travailler.
- L'impact des nouvelles technologies sur les métiers : évolution des activités en lien avec la révolution digitale.

Compte tenu de ces enjeux, la CPNEFP a entamé une réflexion sur l'évolution des métiers d'aide au pilotage et a confié dans ce cadre à l'UCANSS le pilotage d'une étude.



La finalité de l'étude visait à apporter une vision analytique rétrospective et prospective des populations associées aux métiers dits d'aide au pilotage. Il s'agissait d'apprécier les enjeux et leviers d'actions, ainsi que les leviers RH susceptibles d'être mis en place pour accompagner ces évolutions.

Deux phases ont été suivies. Une première phase a permis de réaliser un état des lieux pour analyser les éléments quantitatifs liés aux effectifs, et pour cartographier ces métiers associés à l'aide au pilotage. Une deuxième phase qualitative a ensuite consisté à apprécier les enjeux, les impacts et les leviers RH qui se dessinaient.

Cette étude a été complétée par une enquête auprès de l'ensemble des organismes, dont le taux de réponse a été supérieur à 50%. Quelques résultats provisoires ont été présentés aux partenaires sociaux de la CPNEFP au mois de décembre 2018. Au total, 28 organismes ont participé à cette enquête, et 50 agents ont été sollicités. A date, 153 organismes ont répondu à l'enquête complémentaire.

Le périmètre initial identifié portait sur 8 métiers : 4 métiers relatifs à l'optimisation des processus – avec une focalisation sur l'emploi de conseiller en matière des risques – ; le métier de contrôleur de gestion dans

la famille « Gestion comptable et financière », le métier de chargé de statistiques et d'études dans la famille « Observation socio-économique », le métier de chargé de développement RH, et le métier de chargé de communication dans la famille « Information et communication ».

Cette population représente 3,2% des effectifs du Régime général de Sécurité sociale en 2017, et a significativement cru au cours des dernières années, puisqu'elle a connu un taux de croissance de 27% depuis l'année 2007. A noter que, parallèlement, les effectifs du Régime général de Sécurité sociale ont plutôt décliné. Ces fonctions se sont donc renforcées et développées.

Ces populations comptent 4.700 individus, parmi lesquels 1.159 chargés de statistiques et d'études et 993 chargés du développement RH. Rapportées au nombre d'organismes, ces populations sont donc significatives au global, même si certains emplois ou métiers ne sont pas présents – ou peu présents – dans certains organismes.

Les évolutions survenues au cours des 10 dernières années sont également contrastées. Les consultants RH ont ainsi fortement augmenté, avec un triplement des effectifs associés, pour atteindre une centaine d'agents. Les métiers de gestionnaire RH, conseiller en maîtrise des risques et contrôleurs de gestion ont augmenté de plus de 50%. A contrario, les métiers de chargé d'études, chargé de communication, conseiller qualité et statisticien ont très légèrement décliné. Le métier d'auditeur est aussi en retrait. Enfin, le métier de conseiller en organisation a significativement décliné (-29%).

Trois grands facteurs impactent directement ces métiers : la COG et les politiques de branches, le développement des nouvelles technologies, et les nouveaux modes de travail et de management.

Les modes de gestion pour chacun de ces métiers demeurent néanmoins extrêmement variés entre les organismes. Certains métiers n'étant pas présents dans des organismes, il arrive que des acteurs aient des missions hybrides. Les ressources dans chaque organisme sont relativement isolées, et évoluent souvent dans des microcosmes. Ces agents ressentent en outre une forme de manque de reconnaissance et d'attractivité de leur métier, que ce soit à l'externe ou en interne.

De nombreuses compétences communes sont donc attendues dans ces métiers : conseil et aide à la décision – et non uniquement la production de

données –, connaissance des métiers, big data, conduite du changement. Des sujets sont ensuite plus spécifiques à chaque métier. L'offre de service a également tendance à s'élargir.

Le [rapport final](#), incluant les préconisations, a été validé à l'occasion de la CPNEFP du mois de mars 2019.

C. Création de CQP et développement de la certification



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

1. Détermination des conditions générales et spécifiques notamment pour la mise en œuvre, d'une part, des procédures d'accès, d'organisation et de fonctionnement applicables aux formations institutionnelles nationales et, d'autre part, des CQP par la voie de la formation et par la voie de la VAE au sein de la branche professionnelle

Le Régime général compte aujourd'hui [sept Certificats de Qualification Professionnelle](#) (CQP), créés depuis 2006 par la CPNEFP. Les actions de formations du Régime général de Sécurité sociale étaient mises en œuvre jusqu'au début de l'année 2018 par les acteurs (Institut 4.10, organismes locaux...) dans le respect du cadre conventionnel en vigueur et des dispositions qui figuraient dans :

- Un règlement général des formations nationales de formation : il fixait les conditions générales et spécifiques notamment pour la mise en œuvre de procédures d'accès, d'organisation et de fonctionnement applicables aux formations institutionnelles nationales.

Et/ou

- Le règlement des CQP : il définissait les conditions de mise en œuvre des CQP au sein du Régime général par la voie de la formation et par la voie de la VAE.

Ces règlements avaient été adoptés par la CPNEFP dans leur forme actuelle le 12 septembre 2013 ; Compte tenu de la création de l'Institut 4.10 et des évolutions de l'environnement de la formation, il est apparu nécessaire

d'actualiser ces règlements. En outre, l'existence de deux supports distincts à savoir un règlement général des formations nationales de formation et un règlement des CQP avaient perdu désormais de son sens et de son utilité. Compte tenu de ces constats, **un règlement « unique » de formation** a été travaillé et adopté à l'occasion de la 1^{ère} séance de travail de l'année 2018 de la CPNEFP.

2. Bilan annuel des modalités d'organisation des jurys paritaires nationaux CQP

4 jurys paritaires nationaux se sont réunis en 2018. 1572 salariés du Régime général de Sécurité sociale se sont présentés à une certification visant un CQP et, au final, 1534 candidats ont obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale soit :

- 1075 gestionnaires conseils de la Sécurité sociale certifiés en 2018 (- 45,93 % par rapport à l'année 2017).
- 286 conseillers Offres de Services de la Sécurité sociale certifiés en 2018 (- 58,73 % par rapport à l'année 2017).
- 19 managers opérationnels certifiés en 2018 (- 88,48 % par rapport à l'année 2017)¹.
- 46 contrôleurs allocataires certifiés en 2018 (- 41,03 % par rapport à l'année 2017).
- 46 délégués assurance maladie certifiés en 2018 (+ 48,39 % par rapport à l'année 2017).
- 16 démarches VAE ayant abouti à une certification en 2018 (-50 % par rapport à l'année 2017).
- 17 contrôleurs du recouvrement certifiés en 2018 (- 37,04 % par rapport à l'année 2017).
- 29 Gestionnaire carrière (adoption du CQP gestionnaire carrière à l'occasion de la CPNEFP du 12 octobre 2017).

Il est à noter toutefois que la progression relevée au cours de l'année 2017 (3074 candidats ayant obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale), qui concernait essentiellement les CQP de la branche famille (CQP Conseiller Service à l'Usager et CQP Gestionnaire Conseil Allocataire), s'est expliquée par l'organisation en décembre 2017, à

¹ 2018 correspond à l'année de déploiement de la nouvelle formation relative au CQP MO (juillet 2018, date du 1^{er} jury paritaire national) ce qui peut expliquer un décalage dans le temps de la certification.

la demande de la CNAF, des jurys nationaux prévus initialement au mois de janvier 2018.

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.

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.

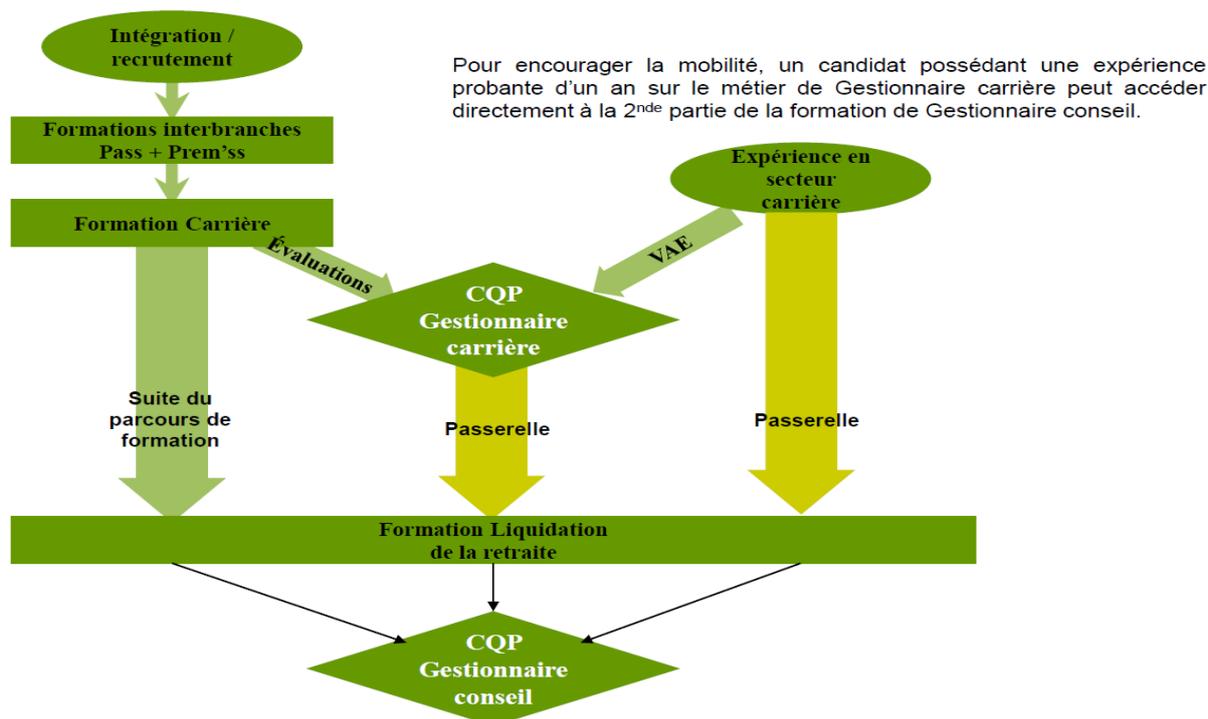
3. Création de CQP au cours de l'année 2018 et programme de travail de la sous-commission CQP pour l'année 2019

La CPNEFP s'est fixée un programme de travail pour l'année 2019 visant à la création ou à la rénovation des certifications suivantes :

- CQP Manager opérationnel ;
- Référentiels de compétences et de certification en blocs de compétences ;
- Bilan de l'expérimentation relative à des solutions digitales ;
- Nouvelles modalités pédagogiques (AFEST, FOAD...).

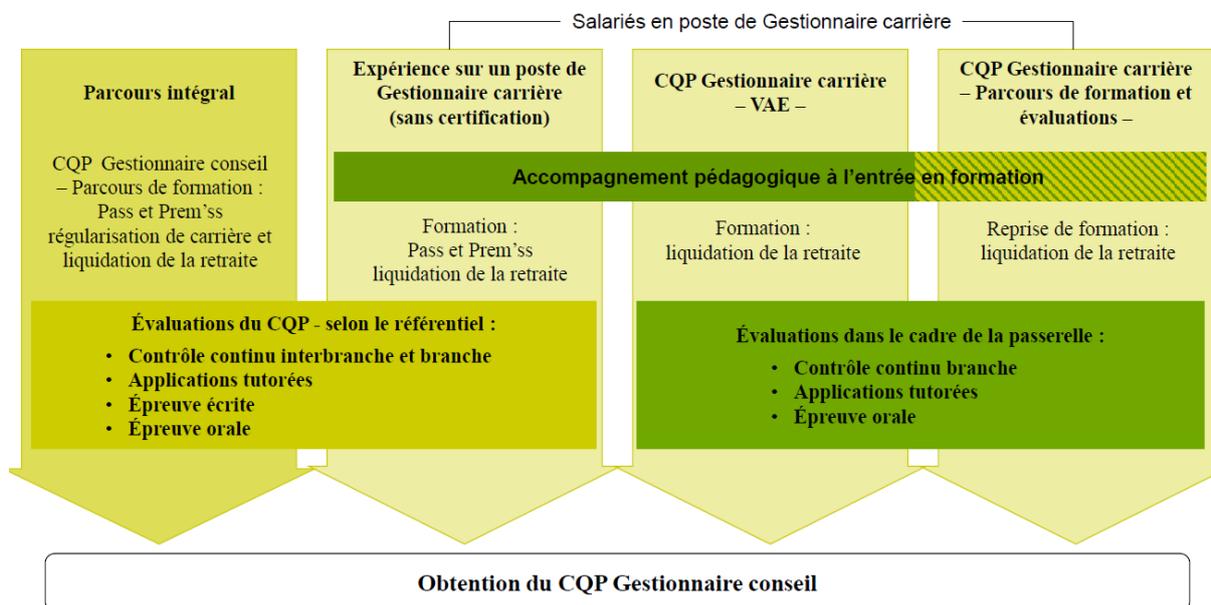
4. Développement de la certification : modalités relatives à la mise en place d'une passerelle entre le CQP Carrière et le CQP Gestionnaire Conseil – option retraite

La création du CQP gestionnaire carrière a été validée en octobre 2017 par la CPNEFP. Dans l'objectif d'encourager la mobilité au sein de la branche Retraite, il a été décidé de faciliter le passage du métier de gestionnaire carrière à celui de gestionnaire conseil de la Sécurité sociale.



4 Parcours identifiés selon le profil initial du candidat

Prérequis : être retenu pour un poste de Gestionnaire conseil



Les techniciens disposant déjà d'une certification par la voie de la VAE sont dispensés de la formation « carrière », et suivent uniquement la formation sur la liquidation de la retraite. Ils sont seulement soumis à l'épreuve orale de certification et aux applications tutorées.

L'accompagnement pédagogique est obligatoire pour les techniciens bénéficiant d'une expérience professionnelle mais ne détenant pas de certification ainsi que pour les techniciens ayant validé leur CQP par la VAE. L'objectif est de les remettre dans une dynamique d'apprentissage et de leur faciliter le suivi du parcours de formation.

Ce dispositif d'accompagnement pédagogique doit permettre de consolider et de structurer les acquis issus de la pratique professionnelle. Il comprend une phase individuelle et une phase collective. Un tuteur se charge d'animer ce dispositif, qui entend avant tout préparer les stagiaires à aborder la formation dans les meilleures conditions possibles.

L'accompagnement pédagogique est organisé sur deux jours, en collaboration avec l'Institut 4.10.

653 salariés occupent aujourd'hui un des emplois constitutifs du métier de gestionnaire carrière.

D. Mission de promotion de la formation professionnelle



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 2018.

De nouveaux dispositifs ont été inscrits dans les priorités de financement au cours de l'année 2018 à l'occasion des différentes CPNEFP. Il s'agissait de dispositifs nouvellement conçus et mis en œuvre dès le mois de mars

2018. Il importe de relever notamment la décision de la CPNEFP de financer une expérimentation des branches Famille et Retraite relative à des actions de formation au digital sur les fonds conventionnels.

De même, il est à noter la refonte de PASS (Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale). La refonte a permis de réaffirmer les finalités du dispositif : apporter aux nouveaux embauchés les bases nécessaires à la compréhension de l'environnement institutionnel et favoriser leur sentiment d'appartenance à la communauté des acteurs de Sécurité sociale.

Le nouveau dispositif s'est centré sur 3 des objectifs de formation existants : donner une vision globale des systèmes de protection sociale et du fonctionnement du régime général de la Sécurité sociale, identifier les enjeux actuels de la Sécurité sociale, connaître et partager les valeurs de l'Institution. Cette refonte a principalement porté sur les modalités pédagogiques avec la mise en place d'un module en blended learning (e-learning et formation en présentiel), interactif et participatif avec le recours à un forum d'échanges.

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

- Concernant le CPF, suppression du plafonnement de la mobilisation des heures inscrites au compteur des demandeurs actuellement applicable aux dossiers CPF relatifs à l'accompagnement VAE, au bilan de compétences et au permis de conduire à la demande de la DGEFP.
- Concernant le CIF, maintien de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes en cas de démission au cours de la formation et en cas de rupture conventionnelle au cours de la formation.
- La validation du montant du report de 1,9 millions (fonds 2017) sur la contribution conventionnelle du Régime général de Sécurité sociale des fonds 2018.

2. Détermination des priorités de financement pour l'année 2019

La CPNEFP a défini lors de sa séance du 19 décembre 2018 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 2019.

Dans un contexte de réforme de la formation, les fonds mutualisés du plan visent à assurer une continuité du financement concernant la politique de certification du Régime général de Sécurité sociale (notamment en raison de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1^{er} janvier 2019).

La note de cadrage pour l'année 2019 s'inscrit dans le contexte de la loi relative à la « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

	<p>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</p>
<p>a- La branche Famille</p> <p>Les priorités formation de la CNAF pour l'année 2019 s'inscrivent dans la continuité de l'année 2018.</p> <p>Un premier axe porte sur l'accompagnement du cœur de métier. Un deuxième axe concerne l'expertise et le soutien à la fonction support, au service de la performance et du pilotage de la branche. Un troisième axe consiste à accompagner la fonction managériale. Un quatrième axe a pour mission de préparer au changement et à la transformation numérique. Enfin, un cinquième et dernier axe porte sur la qualité de vie au travail, en écho au nouveau plan QVT de la branche.</p>	

b- La branche Retraite

Les priorités formation de la branche Retraite pour l'année 2019 s'inscrivent dans le cadre de la COG et du schéma directeur en cours d'élaboration. La branche a trois grandes ambitions : des engagements renouvelés sur les cœurs de métier, une ouverture vers des nouveaux publics via la proposition de nouveaux services, et la mobilisation de leviers de transformation pour atteindre ces objectifs.

Il s'agit de renforcer la qualité de la production, de déployer la stratégie carrière, de consolider la relation client autour du passage à la retraite, de renforcer la maîtrise des risques et des actions de lutte contre la fraude, de déployer l'offre de service dans le domaine de l'action sociale, d'accompagner l'intégration des salariés SSTI, de s'approprier la culture numérique et d'engager un travail de réingénierie des dispositifs de formation dans un objectif de souplesse.

L'objectif est en effet de réinterroger les dispositifs de formation et méthode d'apprentissage à l'aune de la réforme sur la formation professionnelle, tout en armant les professionnels de la formation interne pour leur permettre de travailler autrement.

c- La branche Maladie

La branche Maladie a défini 10 priorités d'action pour la période 2019-2022.

- Développer la prévention
- Lutter contre le renoncement financier aux soins à tous les âges de la vie
- Favoriser l'accès aux soins dans les territoires
- Renforcer la qualité et la pertinence des soins
- Accompagner les innovations organisationnelles et l'évolution des modes de rémunération
- Accélérer la transition numérique du système de santé
- Garantir la qualité du service
- Réussir les intégrations de régimes
- Améliorer la qualité et la performance des établissements UGECAM
- Inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels.

Ces priorités de développement de compétences ont été adossées aux propriétés stratégiques définies dans un contexte stratégique à savoir « Agir Ensemble 2022 ».

Il s'agit de viser une optimisation de tous les leviers de développement des compétences. L'objectif est de prioriser les investissements compétences là où il existe des enjeux d'accompagnement des métiers et de projets stratégiques de la COG actuelle ou de la COG précédente.

d- La branche Recouvrement

Les priorités formation 2019 pour la branche Recouvrement s'inscrivent dans un contexte en profonde mutation. Ces priorités sont adossées aux objectifs de la COG 2019-2022, et aux quatre grands axes inscrits dans la feuille de route RH. Elles s'inscrivent également dans une démarche de GPEC de branche.

Des dispositifs de formation initiale adaptés doivent ainsi être proposés, dans une visée d'obtention des CQP. Il s'agit également de favoriser le collectif de travail par la construction de troncs communs inter-emplois, mais également d'être prêt aux impacts de la réforme de la formation professionnelle sur les formations initiales aux métiers du recouvrement.

Un axe important concerne l'intégration des nouveaux collaborateurs, en particulier les salariés issus du réseau SSTI. A ce titre, un dispositif spécifique, DIADEM, vise notamment à donner une vision globale et organisationnelle de la branche aux nouveaux arrivants.

De même, le dispositif DIAMAN-R sera mobilisé pour les managers du recouvrement. Un module a été adapté pour les métiers de gestionnaires du recouvrement.

Des formations d'accompagnement sont également engagées pour les opérations de redistribution d'activité, dans le cadre des mutualisations de PAM, de la paye, et de la téléphonie.

Un enjeu important porte sur l'accompagnement de la transformation de l'organisation de la branche et de la rénovation du système d'information. Il s'agit par ailleurs d'accompagner la transformation digitale de la branche.

L'objectif est enfin de professionnaliser encore les métiers de la relation aux cotisants et de la production. La branche confirme à ce titre son engagement en tant qu'employeur socialement responsable.

e- L'interbranche

Les orientations interbranches pour 2019 doivent privilégier une évolution du modèle de formation, tant sur l'ingénierie pédagogique que financière, afin de maintenir l'accès à la formation et prendre en compte le nouvel environnement induit par la réforme.

Plusieurs orientations ont été définies :

- La politique de certification et la mise en adéquation avec la réforme de la formation professionnelle, qui contraint à réorganiser l'ensemble des CQP en blocs de compétences ;
- L'accompagnement des organismes dans la mise en œuvre des protocoles d'accord et de leurs obligations conventionnelles ;
- Poursuivre le déploiement de notre politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le cadre de la convention conclue avec l'Agefiph ;
- Consolider la fonction RH ;
- Faciliter l'intégration des salariés du réseau SSTI dans le Régime général de Sécurité sociale.

3. Présentation des modalités de communication du cadre financier et du cadre juridique applicable au cours de l'année 2019

La note de cadrage et les priorités de financement ont été communiquées au début de l'année 2019. 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.

4. Valorisation des travaux de la CPNEFP

Cette valorisation permet de promouvoir la branche du Régime général de Sécurité sociale auprès des autres branches professionnelles. A cet effet, il le nouveau portail de recrutement « [la sécu recrute](#) » a été présenté, incluant une démonstration de l’outil, en avant-première aux partenaires sociaux. Ce projet s’inscrit dans une ambition de refonte de la communication numérique destinée à installer la marque sur le web et à valoriser les métiers de l’UCANSS. Cet outil gratuit permet de gérer le recrutement

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. De même, les organisations syndicales nationales sont destinataires des rapports emploi et formation ainsi que des plaquettes précitées.

En complément 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, dans la rubrique Actualités et dans l’espace RH.

E. La réforme de la formation professionnelle est au cœur des préoccupations de la CPNEFP

Les partenaires sociaux à partir du mois de juin 2018 ont échangé à l’occasion de chaque réunion de la CPNEFP sur différents points liés à la réforme de la formation professionnelle :

- Les enjeux ;
- Le calendrier ;
- Les axes de la loi (architecture financière, la gouvernance, les nouvelles obligations en matière de formation pour l’employeur,

- l'individualisation et la sécurisation des parcours des actifs, le CPF, le CEP, l'alternance, la certification professionnelle, ...) ;
- Les impacts pour le Régime général de Sécurité sociale ;
 - Les négociations à venir pour la branche professionnelle.

Table des sigles et abréviations utilisés

ACOSS	Agence centrale des organismes de Sécurité sociale
AFEST	Action de formation en situation de travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CPF	Compte personnel de formation
CPIR	Commission paritaire interprofessionnelle régionale
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIADEM	Dispositif d'Accompagnement Des Experts et des Managers
DIAMAN-R	Dispositif d'accompagnement des managers des services recouvrement
DRSM	Direction régionale du service médical
FOAD	Formation ouverte et à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
PAM	Praticiens et auxiliaires médicaux
PASS	Parcours d'accueil à la Sécurité sociale
PREM'SS	Préparation aux essentiels des métiers de la sécurité sociale
PRO-A	Reconversion ou promotion par l'alternance
QVT	Qualité de vie au travail
RH	Ressources humaines
RSI	Régime social des indépendants
SSTI	Sécurité sociale des travailleurs indépendants
UCANSS	Union des caisses nationales de Sécurité sociale

URSSAF

Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et
les Allocations Familiales

VAE

Validation des acquis de l'expérience

Annexe

Site internet de l'Ucanss

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/les_rapports/rapports_emploi.html

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/les_rapports/rapports_formation.html

The image displays two screenshots of the UCANSS website interface. Both pages are titled 'RAPPORTS ET ÉTUDES' and feature a sidebar with navigation options such as 'Rapport d'activité de l'Ucanss', 'Rapport sur l'offre de services', 'Rapport emploi', 'Rapport formation', 'Rapport CPNEFP', 'Rapport Développement durable', 'Rapport CCMOSS', 'Rapport d'activité sur l'achat', 'Rapport comité des carrières Directeurs et agents comptables', and 'Bilan d'activité santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)'.
 The left screenshot is for the 'Rapport emploi' (ANNÉE 2018). It features a central image of a woman and includes links to 'Consulter le rapport - Édition 2018', 'Télécharger le rapport 2018', and 'Télécharger les chiffres clés 2017 sur l'emploi au sein de la Sécurité sociale'. Below this, a 'PRÉCÉDENTES ÉDITIONS' section lists 'Rapport emploi - Année 2017' and 'Rapport emploi - Année 2016'.
 The right screenshot is for the 'Rapport formation' (ANNÉE 2018). It features a central image of a man and includes links to 'Consulter le rapport - Édition 2018', 'Télécharger le rapport 2018', and 'Télécharger les chiffres clés 2017 sur la formation à la Sécurité sociale'. Below this, a 'PRÉCÉDENTES ÉDITIONS' section lists 'Rapport formation - Année 2017' and 'Rapport formation - Année 2016'.
 The footer of both pages contains logos for 'Sécurité sociale La Vie en Plus', 'Assurance Maladie', 'Assurance Retraite', 'URSSAF', and 'la Sécurité RECRUTE'.

Site : la Sécu recrute (24 décembre 2018)

<http://www.lasecurecrute.fr/actualites/tous-savoir-sur-l-emploi-et-la-formation-a-la-secu>

Actualités > Tout savoir sur l'emploi et la formation à la Sécu

Tout savoir sur l'emploi et la formation à la Sécu

24 décembre 2018

L'EMPLOI LA FORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les rapports sur l'emploi et la formation à la Sécurité sociale viennent de paraître

Chaque année, l'Ucanss (Union des Caisses Nationales de Sécurité sociale), la Fédération d'employeurs de la Sécu, publie les rapports dédiés à l'emploi et à la formation au sein de l'Institution. Ce nouveau millésime vous présente toutes les données agrégées au titre de l'année 2017, mais pourquoi ce décalage ?

On le sait peu, mais la Sécu, à travers sa fédération d'employeurs, dispose d'un service statistiques qui a la charge d'agrèger toutes les données de l'Institution, notamment en ce qui concerne l'emploi, les

salaires, les effectifs et tant d'autres choses encore !

Chacun des 307 organismes dispose d'une certaine indépendance, si bien que les logiciels utilisés, les méthodes de comptage peuvent varier de l'un à l'autre. C'est pourquoi le recueil et la compilation de ces données prend un certain temps, d'autant que les sujets sont nombreux, riches et sont agrémentés des analyses et explications de nos experts.

Découvrez sans plus attendre les rapports en cliquant sur leurs couvertures respectives :

