



## **BILAN D'ACTIVITE DE LA CPNEFP DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE POUR L'ANNEE 2019**

---

**Edition 2020**

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 de la branche du Régime général de Sécurité sociale en matière de formation et d'emploi et d'appuyer les organismes dans leur déclinaison au niveau local.

Le bilan d'activité, édition 2020, de la commission vise à retracer les échanges et les décisions prises par l'instance au titre de l'année 2019 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 et complété par le nouveau protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.



## Edito

2019 a marqué la première année d'entrée en vigueur des principales dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : nouveau périmètre, nouveaux acteurs... C'est dans ce cadre que la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale s'est saisie de nouveaux sujets : apprentissage, PRO-A, rénovation du système de certification... tout en assurant ses missions traditionnelles.

2019 témoigne également de la confiance des organismes dans leur « appareil de formation et de certification », dont de nombreuses actions résultent de décisions de la CPNEFP : 2572 candidats se sont présentés à un jury professionnel de certification par la voie de la formation ou d'une VAE dans la perspective d'obtention d'un CQP de la branche du Régime général de Sécurité sociale ; mobilisation de 4,9 % de la masse salariale brute (4,9 % en 2018) pour développer les compétences des collaborateurs.

Au-delà de ces quelques chiffres, la CPNEFP de la branche professionnelle a confirmé sa volonté d'un accompagnement des personnels des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants à leur intégration dans le Régime Général de Sécurité sociale en 2020. A cet effet, un point de situation des actions engagées sera effectué en séance plénière à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2020.

Plus globalement, la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale a accompagné la dynamique de formation au profit des salariés de notre branche professionnelle. Résultat d'une politique volontariste des partenaires sociaux soutenue par les fonds mutualisés de l'OPCO, ces données remarquables témoignent de sa volonté d'être un acteur majeur de la transformation des compétences.

Le bilan d'activité de la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale met en exergue l'attention qu'elle porte à la politique de certification, notamment, avec l'évolution du CQP manager opérationnel en blocs de compétences. La création de blocs de compétences favorise le développement de l'employabilité du salarié en construisant son parcours professionnel par étapes et répond à une exigence de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans ce prolongement, les caisses nationales et l'Ucanss axeront leur

activité au cours de l'année 2020 dans la perspective d'une réingénierie en blocs de compétences de tous les CQP des branches de législation (délégué d'Assurance maladie (DAM), contrôleur du recouvrement, contrôleur allocataire) et de l'interbranche (gestionnaire conseil et conseiller offre de services).

Dans un contexte de réforme de la formation, ces indicateurs sont autant de signaux d'encouragements pour maintenir le cap. Toutefois, de nouveaux défis sont devant nous. La CPNEFP doit notamment construire des outils (information et orientation permettant au salarié de bâtir son parcours professionnel) et renforcer la politique institutionnelle (abondement CPF de la branche professionnelle, promotion de la VAE) au regard des accords relatifs aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale. La mise en œuvre de la PRO-A, le développement de l'alternance anticipent de nouveaux enjeux.

La confiance des organismes de la branche professionnelle, l'engagement de tous les acteurs de la formation, la stratégie de certification en blocs de compétences soutenue par les partenaires sociaux et la réactivité de notre appareil de formation, dans un contexte de pandémie, sont autant d'atouts qui nous font aborder avec optimisme la poursuite de la transformation de la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale.

**Françoise Picaud**  
Présidente de la CPNEFP

**Fabien Braud**  
Vice-président de la CPNEFP

## SOMMAIRE

I. 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	5
A. Rapport sur l'emploi – année 2019 (données au 31 décembre 2018)	6
B. Rapport sur la formation professionnelle – année 2019 (données au 31 décembre 2018)	6
1) Situation de la formation et son évolution	6
2) L'élaboration de parcours de formation adaptés et lisibles	6
II. Création de CQP et développement de la certification	8
A. Bilan annuel des modalités d'organisation des jurys paritaires nationaux CQP	8
B. Création de CQP au cours de l'année 2019 et programme de travail de la sous-commission CQP pour l'année 2020	9
C. Développement de la certification	11
1) Evolution du CQP manager opérationnel en blocs de compétences	11
2) Attribution de niveaux de qualification aux CQP du Régime général de Sécurité sociale	13
III. Mission de promotion de la formation professionnelle	14
A. 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	14
B. Détermination des priorités de financement pour l'année 2020	15
C. Présentation des modalités de communication du cadre financier et du cadre juridique applicable au cours de l'année 2019	19

D.Valorisation des travaux de la CPNEFP .....	20
IV. La réforme de la formation professionnelle est au cœur des préoccupations de la CPNEFP	20
Table des sigles et abréviations utilisés.....	21
Annexes .....	22

**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.

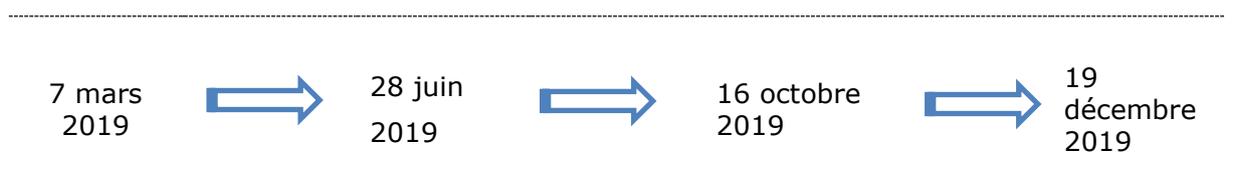
Elle a pour finalités de :

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.
- 5.

Au cours de l’année 2019, 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.

La présidence paritaire de la CPNEFP est assurée depuis l'année 2018 comme suit :

- Président : Gaudérique BARRIERE (UCANSS)<sup>1</sup>
- Vice-président : Fabien BRAUD (CFDT).

## **I. 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**



**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 2019, 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 de Sécurité sociale en établissant :

---

<sup>1</sup> Jusqu'à la fin de l'année 2019.

## **A. Rapport sur l'emploi – année 2019 (données au 31 décembre 2018)**

**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, sur le plan national, a été publié. **Raynal Le May**, directeur de l'Ucanss, a accordé au mois d'octobre 2019 une interview visant à apporter un éclairage sur les tendances du rapport emploi.

## **B. Rapport sur la formation professionnelle – année 2019 (données au 31 décembre 2018)**

### 1) 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 2018 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.

### 2) L'élaboration de parcours de formation adaptés et lisibles



La CPNEFP doit concourir à une « bonne insertion professionnelle » et privilégier la construction de parcours de formation adaptés et lisibles ».

Au cours de l'année 2018, les CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale et de la SSTI sont convenues de se réunir de manière régulière afin 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. La première réunion s'est tenue le 12 octobre 2018. A cette occasion, les domaines de compétence et d'intérêt communs des salariés du réseau de la SSTI ont été passés en revue au regard de leur formation préalable à leur intégration au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Une deuxième réunion des CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale et de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants (SSTI) a été organisée le 7 mars 2019. La deuxième séance commune aux CPNEFP des deux branches de législation a été consacrée aux travaux conduits depuis, concernant l'élaboration des formations interbranches ou spécialisées par branche de législation à destination des salariés du Régime général de Sécurité sociale et de la SSTI.

La mobilisation de fonds mutualisés de la formation professionnelle sur une action de formation destinée aux managers a également été actée.

En trame de fond se pose la question de la bonne intégration de chaque salarié de la SSTI au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Une dernière réunion des CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale et de la SSTI a été organisée le 16 octobre 2019 compte tenu de l'intégration prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il a été convenu qu'un point spécifique lié au bilan de l'activité formation par Uniformation au sein du SSTI soit effectué à l'occasion d'une réunion CPNEFP Régime général de Sécurité sociale au cours de l'année 2020.

## II. 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).

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

5 jurys paritaires nationaux se sont réunis en 2019. 2 661 salariés du Régime général de Sécurité sociale se sont présentés à une certification visant un CQP et, au final, 2 559 candidats ont obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale soit :

- **1 534 Gestionnaires Conseils** de la Sécurité sociale certifiés en 2019 (+ 42,70 % par rapport à l'année 2018) ;
- **607 Conseillers Offres de Services** de la Sécurité sociale certifiés en 2019 (+ 112,24 % par rapport à l'année 2018) ;
- **169 Managers Opérationnels** certifiés en 2019 (+ 889,47 % par rapport à l'année 2018) ;
- **54 contrôleurs allocataires** certifiés en 2019 (+ 17,39 % par rapport à l'année 2018) ;
- **57 Délégués assurance maladie** certifiés en 2019 (+ 23,91 % par rapport à l'année 2018) ;
- **13 Contrôleurs du recouvrement** certifiés en 2019 (- 23,53 % par rapport à l'année 2018) ;
- **68 Gestionnaires carrière** certifiés en 2019 (+ 134,48 % par rapport à l'année 2018) ;

- **45 Gestionnaires carrière** certifiés en 2019 par l'intermédiaire du parcours complet (passerelle 3)<sup>2</sup> (1ère certification relative à ce CQP).
- **12 démarches VAE** ayant abouti à une certification en 2019 (-25 % par rapport à l'année 2018) ;

Il convient de relever que cette progression en termes de nombre de certifiés relevée au cours de l'année 2019 (2 559 candidats ont obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale contre 1 534 au cours de l'année 2018) est à relativiser dans la mesure où un jury supplémentaire, initialement prévu au mois de janvier 2020, a été organisé au cours du mois de décembre 2019 à la demande de la CNAF. Le chiffre, néanmoins remarquable, de 2 559 candidats certifiés doit être davantage rapproché de celui évalué au cours de l'année 2017 qui s'élevait à 3 014 ; en effet, au cours de l'année 2017, un jury supplémentaire avait également été organisé.

Le taux de réussite (96,17 % 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. En parallèle, une communication est publiée sur le site internet de l'Ucanss.

### **B. Création de CQP au cours de l'année 2019 et programme de travail de la sous-commission CQP pour l'année 2020**

L'article L6314-2 du code du travail dispose notamment que « les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs

---

<sup>2</sup> Il s'agit de candidats de la branche retraite et disposant d'une expérience visant à la régularisation des carrières et sans certification. Ils souhaitent se présenter au CQP gestionnaire conseil. Au regard de leur parcours, ils doivent passer toutes les épreuves du CQP gestionnaire conseil et bénéficient d'une dispense de la formation à la régularisation de la carrière.

commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle ». C'est dans cet esprit que la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale s'est engagée dans des travaux, au cours de l'année 2019, visant à la rénovation des référentiels métiers de « manager opérationnel » (cf. point B.3. de ce rapport d'activité), « gestionnaire conseil de la Sécurité sociale » et « conseiller offres de services » afin de les mettre à jour et de les faire évoluer en blocs de compétences, conformément aux nouvelles obligations juridiques induites par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La durée de cette réingénierie se déroulera sur environ 1,5 an.

Pour l'année 2020, la CPNEFP s'est fixée un programme de travail visant à la création ou à la rénovation des certifications dans un contexte de réforme de la formation professionnelle :

- ✓ Pilotage paritaire de la politique de formation (rénovation du règlement intérieur de la CPNEFP, du règlement de la formation et du rapport de la formation professionnelle ; accompagnement à la mise en œuvre du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité Sociale).
- ✓ Politique de certification :
  - Les caisses nationales et l'Ucanss ont axé leur activité dans la perspective, d'une part, d'une réingénierie en blocs de compétences de différents CQP de branches de législation (délégué de l'assurance maladie, contrôleur du recouvrement...) et, d'autre part, dans la poursuite de la rénovation de CQP interbranche (gestionnaire conseil de la Sécurité sociale et conseiller offres de services).
  - Apprentissage et fixation des coûts contrats : Il s'agit d'une nouvelle mission permettant aux branches professionnelles de se déterminer sur des diplômes ou titres à visée professionnelle dont le niveau de prise en charge n'a pas encore été fixé.

## C. Développement de la certification

### 1) Evolution du CQP manager opérationnel en blocs de compétences

La CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale s'est fortement investie dans le développement de sa politique de certification avec la création de 7 CQP. Le système des certifications professionnelles a été profondément remanié par la loi du 5 septembre 2018. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité [...] et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. ». Cette exigence nécessite une nouvelle ingénierie et ouvre de nouvelles opportunités.

Au regard de ces enjeux, la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale a validé les principes suivants :

- Une évolution de la politique de certification par blocs de compétences ;
- De capitaliser l'ingénierie par blocs de compétences du CQP MO.

Le référentiel activités et compétences du Manager opérationnel est organisé en 4 blocs de compétences, avec 1 activité par bloc, et 17 compétences associées aux activités.

<b>Intitulé du bloc de compétences</b>	<b>Activité du référentiel métier</b>
<p><b>BLOC 1</b></p> <p>Pilotage, organisation, supervision des activités</p>	<p>Détermine les objectifs opérationnels de son secteur d'activités, en adapte l'organisation et en évalue la qualité de service et la performance</p>
<p><b>BLOC 2</b></p> <p>Management d'une équipe de collaborateurs</p>	<p>Assure la cohésion de son équipe en dialoguant, soutenant et veillant au respect des dispositions RH en vigueur</p>
<p><b>BLOC 3</b></p> <p>Accompagnement des personnes dans le développement des compétences</p>	<p>Développe et suit les performances et les compétences des collaborateurs en mobilisant les outils RH</p>
<p><b>BLOC 4</b></p> <p>Contribution aux démarches d'amélioration continue et aux changements nécessaires</p>	<p>Accompagne les évolutions de son unité en mettant en œuvre des démarches de résolutions de problèmes, d'optimisation du fonctionnement et d'accompagnement du changement</p>

L'évolution du CQP manager opérationnel en blocs de compétences a été validée par la CPNEFP du 28 juin 2019.

## 2) Attribution de niveaux de qualification aux CQP du Régime général de Sécurité sociale

France compétences a mis en place une procédure permettant aux branches professionnelles, délivrant un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au RNCP avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, de demander l'octroi d'un niveau de qualification.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, lorsqu'ils sont enregistrés au RNCP, les CQP sont classés par niveau de qualification et domaine d'activité. La classification par niveau de qualification est établie selon un nouveau cadre national des certifications qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des Etats appartenant à l'Union européenne.

Le nouveau cadre juridique impliquait pour la CPNEFP d'engager des travaux sur l'attribution de niveau éducation nationale des CQP de la branche du Régime général de Sécurité sociale selon la nouvelle grille nationale.

L'octroi aux CQP de ce niveau de qualification n'était pas neutre pour la branche professionnelle : c'est une condition d'éligibilité au CPF ([article L6323-6 du Code du travail](#)) ainsi qu'à la Pro-A ([article L6324-2 du Code du travail](#)), ayant donc des implications réglementaires, pour l'Ucanss en tant qu'autorité certificatrice, et financières pour le Régime général de Sécurité sociale.

Au regard des dispositions légales et réglementaires et en tenant compte des niveaux d'exercice des métiers, il a été proposé et validé par la CPNEFP du 28 juin 2019 d'attribuer les niveaux de qualification suivants aux différents CQP du Régime général de Sécurité sociale :

CQP	Niveaux de qualification
Conseiller offres de services	Niveau 5 (Bac+2)
Gestionnaire Conseil	Niveau 5 (Bac+2)
Gestionnaire carrière	Niveau 5 (Bac+2)
Manager opérationnel	Niveau 6 (Licence)
Contrôleur allocataire	Niveau 6 (Licence)
Contrôleur recouvrement	Niveau 6 (Licence)
Délégué assurance maladie	Niveau 6 (Licence)

### III. 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.

#### A. 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 2019.

De nouveaux dispositifs ont été inscrits dans les priorités de financement au cours de l'année 2019 à l'occasion des différentes CPNEFP. Il s'agissait de dispositifs nouvellement conçus et mis en œuvre dès le mois de mars 2019. Il importe de relever notamment la décision de la CPNEFP de financer un accompagnement à la VAE collectif sur les fonds conventionnels. A l'origine, la demande émanait de la branche retraite qui souhaitait s'appuyer dès l'année 2019 sur cette modalité d'accompagnement dans le but de certifier des Gestionnaires carrière et des Gestionnaires conseil. En réponse à ces constats, l'Ucanss a souhaité développer une offre interbranche destinée à l'ensemble des organismes ayant un projet d'accompagnement de groupes de salariés dans leur évolution professionnelle, et dont l'objectif est la reconnaissance de leurs capacités et de leurs compétences professionnelles par l'obtention d'un titre certifiant par la voie de la VAE. Cette offre a donc été mise en place en 2019 pour la branche Retraite.

Les priorités de financement de la branche professionnelle ont dû évoluer notamment au regard de la validation d'un report d'un montant 1,375 millions (fonds 2018) sur la contribution conventionnelle du Régime général de Sécurité sociale des fonds 2019.

## **B. Détermination des priorités de financement pour l'année 2020**

La CPNEFP a défini lors de sa séance du 19 décembre 2019 les priorités de financement des actions de formation au titre de la partie mutualisée du plan de formation, des fonds dédiés à l'alternance et du compte personnel de formation pour l'année 2020.

La note de cadrage et d'orientation – priorités de financement pour l'année 2020, s'inscrit dans le contexte d'une première année d'application de la loi relative à la « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, compte tenu d'impacts majeurs liés à :

- La suppression de la période de professionnalisation et du congé individuel de formation ;
- La création du dispositif de « Promotion ou reconversion par alternance » (Pro-A) ;

- La rénovation du système de certification des diplômes et titres professionnels ;
- La refonte de la gouvernance de la formation et de l'apprentissage entraînant la disparition des OPCA au 31 décembre 2018 au profit des OPCO et par la création de France Compétences ;
- Le fléchage des fonds légaux essentiellement vers les publics fragiles, les demandeurs d'emploi et les contrats en alternance.

Cette réforme a conduit le Régime général à revoir son système de formation institutionnelle dès 2019 avec l'adoption de priorités de financement permettant de « soutenir la continuité de l'investissement formation de la branche, notamment pour l'accès aux qualifications institutionnelles ».



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 priorités formation de la CNAF pour l'année 2019 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes.

- 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 au service des enjeux humains et stratégiques de la branche.
- Un quatrième axe a pour mission de préparer au changement et à la transformation numérique.
- Enfin, un cinquième et dernier axe porte sur l'amélioration de la vie au travail pour les collaborateurs.

## **b- La branche Retraite**

Les orientations de formations 2020 de la branche retraite poursuivent les ambitions dessinées en 2019. 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.

L'offre de formation est structurée autour de perspectives comme suit :

- Renforcement de la qualité de production, déploiement de la stratégie carrière et amélioration de l'offre de service ;
- Renforcement de la maîtrise des risques et de lutte contre la fraude ;
- Poursuite de l'accompagnement des salariés issus de la SSTI et du RGSS dans le cadre de l'intégration de l'activité des travailleurs indépendants ;
- Renforcement des compétences numériques et accompagnement de l'évolution des missions SI.

## **c- La branche Maladie**

Les orientations de la branche maladie s'inscrivent dans le même contexte stratégique que celui de l'année 2019. 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 ».

#### **d- La branche Recouvrement**

Les orientations de la branche recouvrement s'inscrivent dans la continuité de celles définies pour l'année 2019.

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.

La politique de formation est en lien avec les ambitions et les enjeux métiers précités ; la branche recouvrement s'engage en 2020 dans d'importants travaux de rénovation de dispositifs :

- La formation initiale (dispositif de formation initiale à destination des gestionnaires du recouvrement et conseillers offres de services, DAMC) ;
- La formation continue (accompagner les évolutions du réseau, renforcer les compétences des métiers du recouvrement afin de garantir l'employabilité des collaborateurs, confirmer le rôle de la branche dans son engagement d'employeur socialement responsable).

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

Les orientations portées pour interbranche au titre de l'année 2020 et présentées à la CPNEFP de décembre 2019, sont en adéquation avec celles développées au cours de l'année précédente.

Plusieurs orientations ont été définies :

- Poursuivre la politique de certification afin de reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice du métier (individualisation des parcours, certificats de qualification professionnelle en blocs de compétences, VAE individuelle et collective, développement de partenariats externes) ;
- Accompagner les organismes dans le respect de leurs obligations conventionnelles et dans une meilleure gestion des risques ;
- Poursuivre les actions favorisant l'intégration des personnels de la SSTI ;
- Développer le socle des connaissances des salariés ;
- Favoriser l'évolution professionnelles des salariés ;
- Communiquer, expliquer et accompagner.

### **C. 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 2020. 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.

## **D. Valorisation des travaux de la CPNEFP**

Cette valorisation permet de promouvoir la branche du Régime général de Sécurité sociale auprès des autres branches professionnelles.

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](http://www.ucanss.fr), dans la rubrique Actualités et dans l'espace RH.

## **IV. La réforme de la formation professionnelle est au cœur des préoccupations de la CPNEFP**

Les partenaires sociaux ont échangé régulièrement sur différents points liés à la réforme de la formation professionnelle :

- Sécurisation de la continuité entre les droits acquis au titre du DIF et le CPF ;
- Périmètre de la PRO-A ;
- Entretien professionnel : état des lieux ;
- Mise en œuvre de la collecte sur l'exercice 2019 et l'enjeu des territoires ultramarins.
- Négociations à venir pour la branche professionnelle
- Gouvernance de l'OPCO (conseil d'administration, SPP protection sociale...) ;
- Financement.

## Table des sigles et abréviations utilisés

CFDT	Confédération française démocratique du travail
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DAMC	Dispositif d'accès aux métiers du contrôle
FOAD	Formation ouverte et à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
MO	Manager opérationnel
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
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
RH	Ressources humaines
RSI	Régime social des indépendants
SI	Système d'information
SPP	Section paritaire professionnelle
SSTI	Sécurité sociale des travailleurs indépendants
UCANSS	Union des caisses nationales de Sécurité sociale
UGECAM	Union pour la gestion des établissements de caisses d'assurance maladie
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Annexes

### 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_emploi.html)

[http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/les\\_rapports/rapports\\_formation.html](http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/les_rapports/rapports_formation.html)

#### RAPPORTS ET ÉTUDES

**Rapport emploi**

**ANNÉE 2019**



Consultez le rapport - Édition 2019

Télécharger le rapport 2019

Télécharger les chiffres clés 2018 sur l'emploi au sein de la Sécurité sociale

**PRÉCÉDENTES ÉDITIONS**

- Rapport emploi - Année 2018
- Rapport emploi - Année 2017
- Rapport emploi - Année 2016

#### RAPPORTS ET ÉTUDES

**Rapport formation**

**ANNÉE 2019**



Consultez le rapport - Édition 2019

Télécharger le rapport 2019

Télécharger les chiffres clés 2018 sur la formation à la Sécurité sociale

**PRÉCÉDENTES ÉDITIONS**

- Rapport formation - Année 2018
- Rapport formation - Année 2017
- Rapport formation - Année 2016

## 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'agrégier 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 :

