



la sécurité
sociale

Agir avec vous



Rapport 2020 de la CPNEFP

Édition 2021

Rapport d'activité de la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale pour l'année 2020

Edition 2021

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 2021, de la commission vise à retracer les échanges et les décisions prises par l'instance au titre de l'année 2020 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

2020, une année de crise sanitaire marquée par la mobilisation et l'adaptation de tous les acteurs, et par des avancées conséquentes dans le domaine de la formation pour notre branche professionnelle

Face à une crise sanitaire, économique et sociale, totalement inédite, la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale s'est mobilisée pour répondre, avec détermination et le plus rapidement possible aux besoins et aux attentes de l'Institution.

Nous remercions les organismes de Sécurité sociale et de formation, et globalement tous les acteurs engagés pour leur mobilisation sur le terrain, ainsi que les collaborateurs des organismes nationaux. Ils ont travaillé de concert pour assurer une continuité de service, permettant ainsi de garantir le développement des compétences tout au long de l'année 2020.

Ainsi, les partenaires sociaux de la CPNEFP ont pu mettre en place une organisation adaptée au contexte et prendre, dès le premier semestre 2020, des décisions à la hauteur des enjeux. Grâce à cela et également à nos outils financiers, alimentés par les contributions conventionnelles des organismes, nous avons :

- Procédé à une appropriation et un partage en commun, au sein de la CPNEFP, des dispositions légales et réglementaires fixées par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour mieux agir, répondre aux besoins et attentes dans le domaine de la formation professionnelle et éviter toute rupture d'activité ;
- Adapté les modalités de déploiement de la formation pour tenir compte des effets conjugués de la réforme de 2018 et du contexte sanitaire ;
- Affecté le report des fonds 2019 à hauteur de 1 million sur la contribution conventionnelle du Régime général de Sécurité sociale permettant l'augmentation des plafonds forfaitaires relatifs au « financement de la politique de certification » ;
- Adopté des mesures exceptionnelles lors de la séance du 24 juin 2020 pour encourager la poursuite de l'investissement en formation professionnelle des salariés du Régime général de Sécurité sociale pendant la pandémie, notamment la certification professionnelle et les formations intéressant les nouvelles modalités de travail ;
- Intégré le transfert du report des fonds conventionnels non consommés en 2019 par la Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants (SSTI) en l'orientant sur l'offre des branches accueillantes ;
- Modifié les dates des jurys paritaire CQP pour répondre à la nécessité d'une organisation de ces derniers, en format principalement distanciel, en cohérence avec les dispositions gouvernementales.

D'autres actions d'envergure ont jalonné l'exercice 2020 :

- Les actions venant renforcer la politique de certification par la réingénierie des 7 certificats de qualification (CQP) en blocs de compétence et leur présentation pour inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi que la création d'un nouveau CQP inspecteur du recouvrement ;
- Les actions favorisant le développement d'un passeport numérique auprès des salariés (PIX) ou un service en ligne de formation pour la maîtrise de la langue française, orthographe et expression, dans un contexte où les métiers aujourd'hui exigent des compétences affirmées en la matière ;
- L'action relative à une expérimentation d'accompagnement collectif à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Les actions de communication et d'information avec, en exemple, le document de présentation des dispositifs de formation et d'accompagnement des salariés, outil d'appui aux entretiens professionnels.

La dernière illustration de l'engagement de la CPNEFP en 2020 est celle de l'abondement CPF de branche, en application du protocole d'accord de 2019. La CPNEFP s'est penchée sur les conditions de mise en place d'un abondement de branche, pour favoriser une co construction des parcours employeurs et salariés et l'équilibre entre l'autonomie du salarié dans le choix de sa formation et le rôle de la branche professionnelle dans la montée en compétence de ses collaborateurs. Le Régime Général est une des premières branches professionnelles à travailler avec la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) sur ce thème.

Ce rapide tour d'horizon mérite enfin l'évocation des protocoles 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, agréés en avril 2020, venus renforcer dans un cadre conventionnel, les missions de la CPNEFP.

La commission peut aborder avec confiance l'année 2021. Les efforts engagés seront poursuivis avec un programme de travail d'ores et déjà chargé sur la certification, les priorités de financement, l'alternance et les modalités pédagogiques de déploiement de la formation professionnelle.

Fabien Braud
Président de la CPNEFP

Françoise Picaud
Vice-présidente de la CPNEFP



Sommaire

I. LE PILOTAGE PARITAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	6
II. LE SUIVI ET L’EVALUATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION	8
A. RAPPORT SUR L’EMPLOI – ANNEE 2020 (DONNEES AU 31 DECEMBRE 2019).....	8
B. RAPPORT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE – ANNEE 2020 (DONNEES AU 31 DECEMBRE 2019).....	8
C. ADAPTATION DES MODALITES DE DEPLOIEMENT POUR TENIR COMPTE DES EFFETS CONJUGUES DE LA REFORME ET DU CONTEXTE SANITAIRE	9
D. L’ELABORATION DE PARCOURS DE FORMATION ADAPTES ET LISIBLES	9
III. LA CREATION DE CQP ET LE DEVELOPPEMENT DE LA CERTIFICATION	12
A. EVOLUTION DE CQP EN BLOCS DE COMPETENCES AU COURS DE L’ANNEE 2020 ET PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA SOUS-COMMISSION CQP POUR L’ANNEE 2020.....	12
B. DEVELOPPEMENT DE LA CERTIFICATION AU COURS DE L’ANNEE 2020 AVEC LA CREATION DU CQP INSPECTEUR DU RECOUVREMENT EN BLOCS DE COMPETENCES.....	12
C. PROGRAMME D’INSCRIPTION DES CQP AU RNCP	13
D. BILAN ANNUEL DES MODALITES D’ORGANISATION DES JURYS PARITAIRES NATIONAUX CQP	13
E. SUIVI DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES CERTIFIES AYANT SUIVI LES CQP DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	14
F. DETERMINATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D’APPRENTISSAGE CONCLUS POUR DE NOUVELLES CERTIFICATIONS.....	14
IV. LA MISSION DE PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	16
A. 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.....	16
B. DETERMINATION DES PRIORITES DE FINANCEMENT POUR L’ANNEE 2021.....	16
C. DOCUMENT DE PRESENTATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE MIS A DISPOSITION DES SALARIES ET PRESENTE LORS DE L’ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN APPLICATION DU PROTOCOLE D’ACCORD DU 19 DECEMBRE 2019	20
D. PRESENTATION DES MODALITES DE COMMUNICATION DU CADRE FINANCIER ET DU CADRE JURIDIQUE APPLICABLE AU TITRE DES ANNEES 2020 ET 2021.....	20
E. VALORISATION DES TRAVAUX DE LA CPNEFP	20
V. LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L’IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SONT AU CŒUR DES PREOCCUPATIONS DE LA CPNEFP	22
TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES.....	24
ANNEXES	25

I. Le pilotage paritaire de la formation professionnelle

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 2020, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) s'est réunie à cinq reprises.



LA PRESIDENCE DE LA COMMISSION

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 au cours de l'année 2020 par :

- Président : Françoise PICAUD (UCANSS)¹ ;
- Vice-président : Fabien BRAUD (CFDT)².

Une élection d'un nouveau président, issu du collège employeur a été organisée le 20 mars 2020 pour remplacer M. BARRIERE (UCANSS), Président représentant le collège employeur, en raison de son départ de l'UCANSS à la fin de l'année 2019.

Françoise PICAUD (UCANSS) a été élue présidente de la CPNEFP, à l'unanimité des votants pour la durée restante du mandat.

L'EVOLUTION DES COLLEGES AU COURS DE L'ANNEE 2020

La composition des collèges salarié et employeur a évolué au cours de l'année 2020 :

- Collège salarié : /
- Collège employeur :
 - Ana BALDECCHI, responsable RH réseau de la branche recouvrement, ACOSS ;
 - M. Richard VIEAU, directeur CPAM Eure-et-Loir ;
 - M. Francis LEBELLE, directeur de la CARSAT Bourgogne Franche-Comté ;

¹ Depuis le 20 mars 2020.

² Depuis le 19 décembre 2018.

- M. Thierry LEFEVRE, directeur CPAM Indre-et-Loire.

La composition de la CPNEFP au 31.12.2020 est jointe en annexe du rapport d'activité 2020 de la CPNEFP.

L'EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR EN 2020

Le règlement intérieur de la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale définit les modalités de fonctionnement de l'instance. Ce règlement avait été adopté par la CPNEFP dans sa forme actuelle le 13 juin 2013 ; Au regard de la signature le 19 décembre 2019 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 et des évolutions récentes de l'environnement de la formation, il est apparu nécessaire d'actualiser ce règlement dont la proposition d'évolution a été adoptée à la majorité des votants à l'occasion de la CPNEFP du 24 juin 2020.

II. Le suivi et l'évaluation de la politique de formation



Finalité :

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 2020, 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 :

A. Rapport sur l'emploi – année 2020 (données au 31 décembre 2019)

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. Le rapport emploi (année 2020) est caractérisé par deux tendances :

- Un retour à la normale en matière de recrutements à durée indéterminée en 2019, après des années 2017 et 2018 plutôt atypiques, avec environ 6.700 recrutements en CDI pour 2019 ;
- L'année 2019 est également caractérisée par une forte baisse des départs à la retraite, puisque le nombre de personnes parties à la retraite est inférieur de 1.600 personnes à ce qu'il était en 2018.

B. Rapport sur la formation professionnelle – année 2020 (données au 31 décembre 2019)

Un rapport annuel sur la formation professionnelle dispensée dans l'Institution, permet de dresser un bilan des actions et évolutions conduites dans le domaine de la formation au cours de l'année 2020 au sein de la branche professionnelle notamment au regard des orientations et des priorités définies par les protocoles 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 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 ». 2019 était la première année d'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, loi qui réforme en profondeur l'ensemble du système de la formation professionnelle : la gouvernance, le financement et les dispositifs de formation. Dans ce contexte de forte mutation et d'incertitudes, la formation professionnelle institutionnelle affiche des résultats satisfaisants. Le taux d'accès à la formation professionnelle progresse de près de 7 points et passe de 69% de salariés formés en 2018 à 75,9% de salariés formés en 2019. Le niveau d'investissement est maintenu. Les dépenses de formation représentent en 2019, 4,9% de la masse salariale brute, comme en 2018.

Le plan de développement des compétences des organismes est un levier fort de progression. Le CPF, dispositif à la main des salariés et porté par la réforme est également fortement mobilisé.

Les éléments clés repris dans un « 4 pages » et le rapport détaillent ces résultats et tendances examinés par la CPNEFP le 7 Octobre 2020.

C. Adaptation des modalités de déploiement pour tenir compte des effets conjugués de la réforme et du contexte sanitaire



« Plusieurs modalités de mise en œuvre de la formation sont encouragées par le Régime général pour atteindre cet objectif :

- L'individualisation et la modularisation des dispositifs de formation car elles permettent la construction de parcours de formation adaptés ;
- Le développement d'une offre de formation ouverte et à distance (FOAD) »³.

Les organismes de formation ont été visés par le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, suspendant l'accueil de stagiaires dès le 15 mars 2020. Ils ont été invités par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion à adapter leurs actions à travers des modalités de formation à distance lorsque l'action s'y prêtait afin de garantir la continuité d'activité. Cela a nécessité de la part de nos opérateurs de formation, et notamment de l'Institut 4.10, des travaux importants : adaptation de la programmation, information client... Une recherche active de nouvelles modalités de formation à distance a été engagée.

Afin de pouvoir remettre en place au plus vite les parcours de formation interrompus ou ajournés à compter du 16 mars 2020, des travaux ont été engagés visant à privilégier la FOAD « substitutive », pour limiter les contraintes de l'organisation en présentiel dans le contexte COVID, tout en :

- Garantissant le respect des objectifs de formation, le contenu des parcours et des référentiels de certification ;
- Accompagnant les formateurs sur les modalités d'animation à distance ;
- Proposant une hot line pour les stagiaires.

Dans cet esprit, suite aux décisions gouvernementales impliquant un confinement à partir du mois de mars 2020, des travaux ont été engagés pour adapter les modalités de déploiement de PASS et permettre la réalisation de la formation en distanciel. La commission a approuvé à l'unanimité cette évolution.

La commission a examiné également les demandes d'activation de formation favorisant le distanciel dans le contexte de crise.

L'effort de modularisation des formations s'est traduit dans les parcours de formation certifiants (voir infra) et dans les formations telles que PREM'SS, dispositif rénové et offre de formation pour tout salarié nouvellement recruté, engagé ou non dans un parcours certifiant (CPNEFP du 27 novembre)

D. 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 ».

³ Extrait du 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.

Au cours des années 2018 et en 2019, les CPNEFP respectives de la SSTI et du Régime général de Sécurité sociale avaient mené un travail pour garantir une bonne intégration des personnels et un accompagnement dans le cadre de leur entrée dans le Régime général de Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020. Un engagement avait été pris visant à présenter un bilan de ces travaux au cours de l'année 2020.

La CPNEFP a eu à connaître du bilan de ces actions au sein des branches et en interbranche.

Le bilan précis concernant l'intégration et l'accompagnement des personnels issus de l'ex SSTI au sein de chaque branche de législation et pour l'interbranche est inclus dans le [PV de la CPNEFP du 27 novembre 2020](#) accessible sur le site internet de l'Ucanss.

1) Interbranche

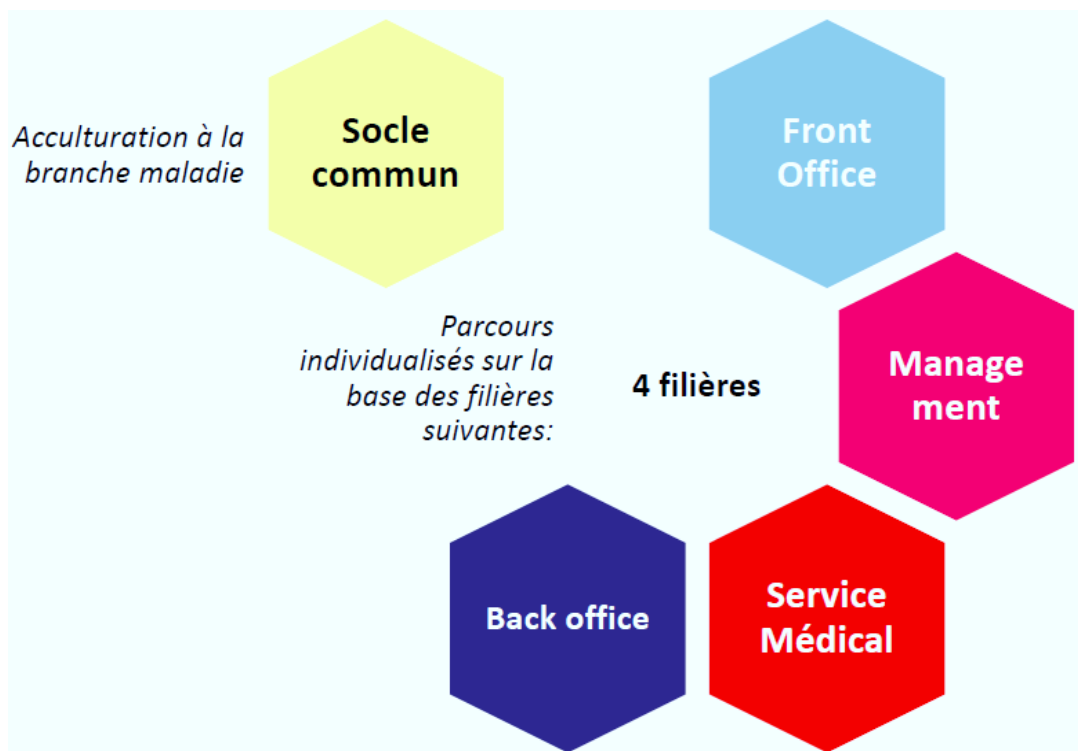
Les deux CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale et du RSI avaient souhaité qu'il y ait des accompagnements formatifs pour les salariés. Pour la partie Interbranche, deux thématiques avaient été identifiées, à savoir « Mieux connaître le Régime général » et « Manager l'intégration de collaborateurs de différents régimes ».

Concernant la première thématique, 4.879 stagiaires ont été formés sur une cible de 4.880. Puisque les objectifs pédagogiques de cette formation étaient similaires à ceux de la formation PASS, il a été acté l'équivalence de ces deux formations pour les agents issus de la SSTI qui souhaitent se présenter à un certificat de qualification professionnelle conseiller offre de services (COS) ou gestionnaire conseil (GC).

La formation « manager l'intégration de collaborateurs de différents régimes » a été complétée par des modules en e-learning, disponibles pendant 6 mois après la formation. Au total, 85 sessions ont été organisées pour un total de 882 apprenants. Toutes les régions ont été concernées. En outre, des salariés de la SSTI qui arrivaient au Régime général de Sécurité sociale en étant managers ont pu bénéficier de cet accompagnement.

2) Branche maladie

Le parcours de formation de la branche maladie s'articulait pleinement avec le parcours Interbranche. Deux aspects ont été développés, à savoir un socle commun d'acculturation à la branche maladie, ainsi que 4 filières d'accompagnement que sont le front-office, le management, le service médical et le back-office.



3) Branche recouvrement

Le plan d'accompagnement de la branche recouvrement a été décliné autour de trois dispositifs principaux, à savoir OPALE, EMERAUDE et OMEGA 3.

Concernant OPALE, l'objectif était de pouvoir appréhender les missions de la branche et de l'URSSAF, de décrire leur organisation et les enjeux, d'identifier la politique de contractualisation, puis d'identifier les valeurs et règles de déontologie de la branche.

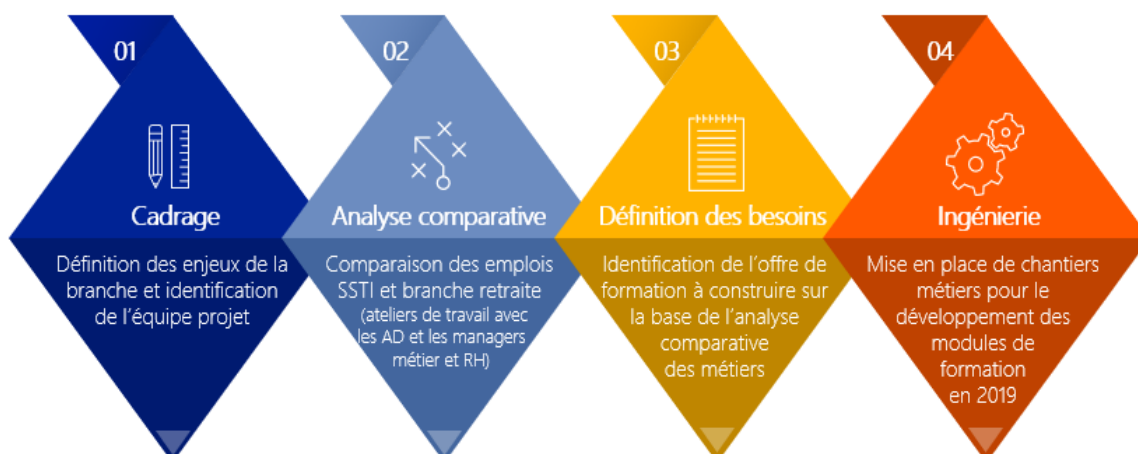
Le dispositif EMERAUDE s'est décliné autour de deux phases, une première phase d'immersion et d'observation organisée directement par les URSSAF, puis un séminaire d'intégration dont le but était de partager les représentations que les managers avaient de leur futur poste, et de pouvoir construire des représentations communes.

Dans un dernier temps, la branche recouvrement a proposé un dispositif d'accompagnement destiné aux futurs gestionnaires et conseillers offres de service, en s'appuyant sur le dispositif de formation initiale OMEGA 3. Néanmoins, un module spécifique a été créé sur la gestion des travailleurs indépendants en tenant compte de l'expertise des collaborateurs SSTI sur le sujet.

4) Branche retraite

Concernant la branche retraite, le bilan porte pratiquement sur les 6 premiers mois de 2020.

Ce bilan a été bâti sur la base d'une analyse construite sur plusieurs étapes :



III. La création de CQP et le développement de la certification



Finalité :

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

A. Evolution de CQP en blocs de compétences au cours de l'année 2020 et programme de travail de la sous-commission CQP pour l'année 2020

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit les blocs de compétences comme « parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire.

Le régime juridique actuel des blocs de compétences, nourri de différents travaux menés antérieurement par différents commissions (CNCP, COPANEF), s'applique dans le cadre de l'enregistrement de certifications professionnelles, dont les CQP, au RNCP, selon les dispositions fixées à l'article 31 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et celles du décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux.

L'article L.6314-2 du code du travail dispose notamment que « les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle ». C'est dans cet esprit, compte tenu du cadre légal et réglementaire, que la CPNEFP du Régime général de Sécurité sociale s'est engagée dans des travaux visant à la rénovation des référentiels métiers de « gestionnaire conseil de la Sécurité sociale », « conseiller offres de services », « délégué de l'assurance maladie », « contrôleur allocataire » et « contrôleur du recouvrement » 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 s'est déroulée sur environ 1,5 an et a abouti à la validation par la CPNEFP des 5 référentiels métiers des CQP précités en blocs de compétences à l'occasion de la commission plénière du 24 juin 2020.

Pour l'année 2020, la CPNEFP s'est fixée un programme de travail menée en commission plénière et en sous-commission paritaire visant à la création ou à la rénovation des certifications dans un contexte de réforme de la formation professionnelle comme suit :

- CQP des branches de législation et de l'interbranche (réingénierie en blocs de compétences de différents CQP de la branche professionnelle) ;
- Rénovation du dispositif PREM'SS.

B. Développement de la certification au cours de l'année 2020 avec la création du CQP inspecteur du recouvrement en blocs de compétences

La création du CQP inspecteur du recouvrement s'inscrit dans le cadre de la politique de certification de la branche de législation, mais aussi dans la continuité des travaux menés sur les métiers de conseiller offre de services et de contrôleur du recouvrement. Elle s'inscrit aussi dans le cadre de la réforme de la formation, puisque la formation d'inspecteur du recouvrement est éligible à la Pro-A et doit faire l'objet d'une inscription au RNCP.

La création de ce CQP constitue une véritable opportunité pour la branche recouvrement de valoriser l'un de ses métiers, en offrant une qualification reconnue aux collaborateurs, mais aussi de rendre accessible cette certification aux salariés en poste par le biais de la VAE.

Au regard des objectifs relativement ambitieux assignés par la COG 2018-2022 en matière de contrôle, il existe un véritable enjeu en matière d'effectif.

Le CQP Inspecteur du recouvrement s'appuie sur les activités et les compétences de l'inspecteur du recouvrement identifiées dans le répertoire des métiers de la Sécurité sociale.

S'agissant d'un métier réglementé, l'architecture du référentiel emploi, activités et compétences de l'Inspecteur du recouvrement se compose de **1 bloc, de 4 activités et de 14 compétences associées.**

Les 4 activités principales de l'Inspecteur du recouvrement

- **Contrôle l'application de la législation du recouvrement en examinant (en entreprise, chez un tiers ou en URSSAF) la conformité des déclarations effectuées par les cotisants ou les contribuables ;**
- **Recherche les infractions de travail dissimulé en prenant en compte l'environnement de l'entreprise ;**
- **Informe et conseille les cotisants sur la compréhension et l'application de la législation ;**
- **Formalise et argumente les conclusions du contrôle au terme des investigations menées.**

La création du CQP inspecteur du recouvrement en blocs de compétences a été validée à l'unanimité par la CPNEFP du 7 octobre 2020.

C. Programme d'inscription des CQP au RNCP

Le programme d'inscription des CQP au RNCP a été présenté le 20 mars 2020 à la CPNEFP. Ce programme a été réalisé en relation avec les caisses nationales et l'Institut 4.10.

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

Le jury paritaire de proclamation, chargé de la délivrance des CQP agit par délégation de la CPNEFP.

5 jurys paritaires nationaux se sont réunis en 2020. 990 salariés du Régime général de Sécurité sociale se sont présentés à une certification visant un CQP et, au final, 960 candidats ont obtenu un CQP reconnu par la branche du Régime général de Sécurité sociale soit, certifiés en 2020 :

- **339 gestionnaires conseils** de la Sécurité sociale ;
- **193 conseillers offres de services** de la Sécurité sociale ;
- **170 managers opérationnels** ;
- **42 contrôleurs allocataires** ;
- **51 délégués de l'assurance maladie** ;
- **17 contrôleurs du recouvrement** ;
- **61 gestionnaires carrière** ;



- **69 Gestionnaires carrière** par l'intermédiaire du parcours complet (passerelle 3)⁴.
- **6 gestionnaires carrière** par l'intermédiaire du parcours complet (passerelle 1 et 2) (1^{ère} certification relative à ce CQP)⁵.
- **12 démarches VAE.**

Il convient de souligner que l'année 2020 en termes de nombre de candidats certifiés se caractérise par une diminution forte portant logiquement et principalement sur les CQP « cœur de métier » à savoir « gestionnaire conseil » et « conseiller offre de services ». Plusieurs facteurs expliquent cette évolution :

- L'impact de la crise sanitaire ;
- Le report en année 2021 de décision visant à certifier dans une période « normale » (hors pandémie) des candidats au cours de l'année 2020. A titre d'exemple, environ 480 candidats ont été présentés pour certification dans le cadre de jurys paritaires positionnés au cours des mois de février et mars 2021.

Le taux de réussite (96,97 % environ) s'inscrit dans la continuité des années précédentes ; il confirme l'engagement de la branche professionnelle à accompagner ses salariés pour que soient développées et reconnues leurs compétences.

Le jury paritaire national CQP fonctionne parfaitement, et les candidats et les employeurs peuvent avoir accès aux résultats du jury paritaire national CQP dans des délais courts. En parallèle, une communication est publiée sur le site internet de l'Ucanss.

E. Suivi de l'insertion professionnelle des salariés certifiés ayant suivi les CQP de la branche professionnelle

France Compétences demande à connaître les effets de la certification sur l'emploi des salariés et plus précisément ce que sont devenues les personnes formées six mois après leur formation.

Un travail de recueil des données sur les deux dernières années a été mené auprès des différents organismes concernés. Les dossiers ont ainsi pu, après validation des partenaires sociaux de la CPNEFP, être déposés auprès de France compétences pour un enregistrement au RNCP dès le 1^{er} semestre 2021.

La CPNEFP a examiné le suivi des cohortes des candidats ayant obtenu en 2017 et 2018, le CQP de manager opérationnel (76) ; en 2017 et 2018, le CQP de conseiller offres de services (794) ; en 2018 et 2019, le CQP de contrôleur allocataire (100) ; en 2018 et 2019, le CQP de contrôleur du recouvrement (30) ; en 2018 et 2019, le CQP de délégué Assurance Maladie (100).

F. Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus pour de nouvelles certifications

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur le système de l'apprentissage, dans un objectif de simplification pour les entreprises et les apprentis. Les entreprises sont placées au cœur du dispositif, de même que les branches professionnelles, auxquelles sont confiés le pilotage et le financement de la politique de l'alternance.

Le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les montants de prise en charge par diplôme ou titre à finalité professionnelle applicables aux contrats d'apprentissage a précisé la procédure de remontée des niveaux de prise en charge (NPEC) pour les contrats d'apprentissage portant sur des diplômes ou titres qui ne seraient pas déjà couverts à ce jour.

⁴ 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.

⁵ Il s'agit de candidats de la branche retraite et titulaires du CQP Gestionnaire carrière suite à un parcours de formation ou à une VAE. Ils souhaitent se présenter au CQP gestionnaire conseil. Au regard de leur parcours, ils bénéficient d'une dispense de la formation à la régularisation de la carrière, de certaines épreuves et doivent suivre un dispositif d'accompagnement pédagogique facultatif ou obligatoire (selon la nature du parcours pédagogique suivi).

En application de cette réglementation, France compétences a recensé plus de 1000 nouvelles certifications professionnelles éligibles à l'apprentissage qui n'ont pas été couvertes par le premier exercice réalisé en mars 2019 par chaque CPNEF. Elle propose à toutes les branches professionnelles, à travers leurs CPNEFP, de repérer dans cette liste les diplômes et titres professionnels considérés comme prioritaires au regard d'éventuels recours à ces certifications par la voie de l'apprentissage et de déterminer les niveaux de prise en charge souhaités. Ainsi, pour la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale, il s'agissait d'identifier les certifications prioritaires et nouvelles dans le cadre d'un futur recrutement en contrat d'apprentissage. Compte tenu de la pratique de la branche professionnelle, la CPNEFP lors de sa réunion du 20 mars 2020 n'a pas retenu de nouvelles certifications à transmettre à France compétences.

IV. La mission de promotion de la formation professionnelle



Finalité :

La CPNEFP 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 2020.

De nouveaux dispositifs ont été inscrits dans les priorités de financement au cours de l'année 2020 à l'occasion des différentes CPNEFP. Il s'agissait de dispositifs nouvellement conçus et mis en œuvre dès le mois de mars 2020 ; au total, 26 nouveaux dispositifs de formation ont été activés au cours de l'année 2020.

La commission a décidé d'une évolution des priorités de financement de la branche professionnelle :

- Au mois de mars 2020, au regard de la validation d'un report d'un montant d'1 million d'€ (fonds 2019) sur la contribution conventionnelle du Régime général de Sécurité sociale des fonds 2020. Elle axe l'effort sur la certification en renforçant les forfaits de prise en charge ;
- Au mois de juin 2020, un constat est partagé en commission plénière à savoir que le montant des fonds conventionnels mutualisés par la SSTI auprès d'Uniformation non consommés en 2019, à hauteur de 3 millions, revient désormais au Régime général de Sécurité sociale. Ce montant, vient faire évoluer le montant de l'enveloppe réservée à l'offre nationale de formation initialement à 2,95 millions d'euros qui passe donc à 5,95 millions d'euros. Les salariés ex SSTI désormais salariés du Régime général de Sécurité sociale au sein des branches maladie, recouvrement et retraite sont concernés par les plans de développement des compétences des organismes de Sécurité sociale.
- Au mois de juin également, la commission se saisit de la question de l'impact de la pandémie sur la formation professionnelle et oriente les financements avec comme objectifs de favoriser le maintien des parcours certifiants et de répondre aux besoins ciblés des organismes dans cette période de confinement et de nouveau mode d'organisation de travail à distance.

B. Détermination des priorités de financement pour l'année 2021

La CPNEFP a défini lors de sa séance du 7 décembre 2020 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 2021.

La note de cadrage des priorités de financement 2021 s'inscrit dans le contexte d'une première année pleine d'application de l'accord formation professionnelle conclu le 19 décembre 2019, en déclinaison de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018, et entré en vigueur le 30 avril 2020.

Ce nouveau 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 signé le 19 décembre 2019 » vise à faciliter l'accès aux formations professionnelles et aux fonds mutualisés de l'OPCO, notamment aux prises en charge au titre de la reconversion par l'alternance (Pro-A), sous réserve de son arrêté d'extension et de l'inscription des CQP par blocs de compétence au RNCP.

La commission a décidé les orientations suivantes :

- Assurer le financement de l'ingénierie de formation via les fonds mutualisés du plan afin de couvrir les besoins de développement de dispositifs de formation, y compris en e-learning ;

- Assurer le financement de la certification via les fonds mutualisés du plan afin de couvrir les besoins du Régime général :
 - Via des prises en charge forfaitaires permettant par ailleurs de simplifier la gestion pour les organismes ;
 - Par une différenciation des niveaux de prise en charge forfaitaire en fonction des niveaux de qualification des CQP et du coût des formations ;
- Permettre le financement de l'offre nationale de formation interbranche et de branche pour les formations prioritaires décidées par les branches, l'UCANSS et la CPNEFP au regard des orientations stratégiques de formation décidées par la CPNEFP ;
- Mettre en place l'abondement CPF prévu dans l'accord formation.

Conformément aux engagements de l'accord du 19 décembre 2019, la CPNEFP a décidé les conditions de mise en place d'un abondement CPF de branche.

Elle a fixé le public concerné par l'abondement, en lien avec les orientations et préconisations proposées, d'une part, par l'article 10.1 du 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 » et, d'autre part, par le protocole d'accord instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du Code du travail dans certains secteurs d'activité du Régime Général de Sécurité Sociale.

Elle a arrêté une enveloppe financière, au regard de la proposition formulée, qui s'inscrit dans le cadre des priorités de financement pour l'année 2021 et a retenu une liste de certifications, répondant aux critères définis par le législateur, éligibles à l'abondement CPF de la branche professionnelle.

Dans ce cadre, l'UCANSS développe un partenariat avec la CDC, gestionnaire de « Mon compte formation » pour la mise en œuvre de cet abondement.

Comme le prévoit le protocole d'accord du 19 décembre 2019, les priorités de financement arrêtées par la commission s'appuient sur les orientations générales en matière de formation présentées par les caisses nationales et l'Ucanss



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

Les partenaires sociaux sont convenus à l'occasion de la dernière séance de l'année 2020 de la commission de procéder pour chaque branche de législation et pour l'interbranche à un bilan des réalisations pour l'année 2020 (branches de législation et interbranche) avant présentation des orientations formation des branches et de l'interbranche pour l'année 2021.

L'ensemble des données chiffrées relatif à chaque axe stratégique de chaque branche de législation et pour l'interbranche, pour le bilan des réalisations 2020 et orientations formation 2021, est inclus dans le [PV de la CPNEFP du 27 novembre 2020](#) accessible sur le site internet de l'Ucanss.

Les orientations sont présentées :

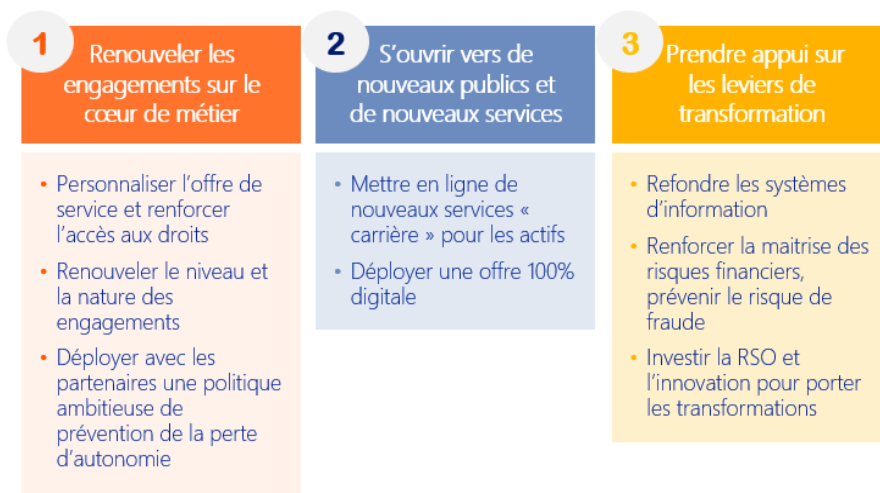
a- La branche Famille

Les priorités formation de la CNAF pour l'année 2021 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes.

- Un premier axe porte sur l'accompagnement du cœur de métier de la branche à l'exercice des missions de demain ;
- Un deuxième axe concerne le développement de l'expertise des fonctions 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 aux changements et à la transformation numérique ;
- Enfin, un cinquième et dernier axe porte sur l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs de la branche en faveur d'une efficacité collective.

b- La branche Retraite

Les orientations de formations 2021 de la branche retraite poursuivent les ambitions dessinées depuis plusieurs années. La politique de formation de la branche retraite a pour ambition de permettre aux CARSAT de disposer des compétences nécessaires à la tenue des emplois d'aujourd'hui et de demain. Elle doit s'adapter aux enjeux de transformation (technologique, législatif, organisationnel) tout en garantissant l'employabilité future de nos collaborateurs.



Les 5 axes stratégiques de la politique de formation de la branche retraite.



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 des années précédentes. 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 nationales de formation de la branche recouvrement, élaborées avec les directions nationales métier et en lien avec les besoins exprimés par le réseau, tendent à accompagner les ambitions de la branche :

- Dans le cadre de la COG 2018 – 2022 et dans un contexte en pleine mutation :
 - Offrir aux entreprises un service performant et adapté à leur situation ;
 - Garantir le financement performant, efficace et équitable de la protection sociale ;
 - Adapter le fonctionnement du réseau pour mener à bien les ambitions de la branche ;
 => Une priorité : améliorer la qualité du service rendu et l'impact de son action pour les cotisants
- Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et la mise en œuvre du 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 » et dans un contexte exigeant, avec des enjeux :
 - D'optimisation du financement de la formation professionnelle ;
 - D'évolution de la politique de certification professionnelle ;
 - Liés à la responsabilité de l'employeur ;
 - De digitalisation de la formation professionnelle.

Les orientations nationales de formation de la branche, élaborées avec les directions nationales métier et en lien avec les besoins exprimés par le réseau, tendent également à :

- Accompagner les grandes orientations RH, inscrites dans la feuille de route 2018 - 2022 :
 - Accompagner nos métiers à l'évolution de nos missions de recouvreur social de référence dans un contexte de transformation numérique ;
 - Concilier responsabilité sociale de l'employeur et performance globale de l'organisation ;
 - Préparer les managers aux transformations et à l'accompagnement du changement ;
 - Développer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines.
- S'inscrire dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche et la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

e- L'interbranche

Plusieurs orientations portées pour l'interbranche au titre de l'année 2021 ont été définies :



- Favoriser l'insertion professionnelle en développant une politique de formation en matière d'alternance qui répondent aux enjeux d'attractivité et de recrutement des salariés (optimisation du recours au contrat de professionnalisation, atouts/contraintes du contrat d'apprentissage, création d'un nouveau CQP : Conseiller Informatique Service) ;
- Favoriser la mobilité et dynamiser les parcours professionnels en mettant en place les accompagnements nécessaires pour soutenir les salariés engagés dans la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (pré-positionnements en amont des CQP en blocs de compétences pour les Managers Opérationnels, les gestionnaires conseils et les conseillers offres de service, afin de mieux individualiser les parcours de formation, bilan professionnel interne, VAE individuelle et collective) ;
- Accompagner les différents acteurs de la certification afin d'optimiser la mise en œuvre des nouvelles modalités de certification dans le cadre des CQP organisés en blocs de compétences ;
- Former autrement en déployant des formations de qualité plus efficaces et innovantes grâce à l'introduction de la digitalisation dans les formations interbranche et à la mise en œuvre de la formation en situation de travail (AFEST) ;
- Permettre l'acquisition d'une culture professionnelle partagée sur la base d'une histoire et d'une évolution communes, celles de la Sécurité sociale, ainsi que sur des enjeux transversaux (PASS & PREM'SS, PIX & Voltaire, développement durable & économie d'énergie) ;
- Répondre aux mutations qui redessinent le monde du travail et font émerger de nouvelles attentes à l'égard du management en rénovant l'offre de formation continue dédiée aux managers notamment pour mieux accompagner les transformations des organisations et des modalités de travail ainsi que la dynamique collaborative.

C. Document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel en application du protocole d'accord du 19 décembre 2019

Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés, présenté lors de l'entretien professionnel a été créé pour répondre à une disposition évoquée dans le cadre de l'accord de formation professionnelle du 19 décembre 2019. Ce support est mis à disposition des managers pour les salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

La CPNEFP a validé ce document à la dernière séance de l'année.

En termes de communication, une [actualité](#) est parue sur le site de l'UCANSS en mode public ainsi qu'une vidéo en lien ; de même, sur LinkedIn, un [post](#) a été publié sur le profil de l'Ucanss. Les caisses nationales, organismes et Responsables RH sont destinataires du document.

D. Présentation des modalités de communication du cadre financier et du cadre juridique applicable au titre des années 2020 et 2021

Les notes de cadrage et les priorités de financement au titre des années 2020 et 2021 ont été communiquées à l'attention des organismes de Sécurité sociale. Les règles et critères applicables aux 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.

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.

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.

V. La réforme de la formation professionnelle et l'impact de la crise sanitaire sont au cœur des préoccupations de la CPNEFP

Les partenaires sociaux ont échangé régulièrement sur différents points liés à la réforme de la formation professionnelle et à l'impact de la crise sanitaire dans le domaine de la formation :

- Protocoles d'accords « 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 » (agrément, structure de l'accord...);
- Mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et dispositions sociales pour faire face à l'épidémie (ordonnances du 1^{er} et du 15 avril 2021) ;
- Dispositions gouvernementales et continuité d'activité au regard de la période sanitaire : plan de continuité de l'activité (PCA), FAQ du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ;
- Plan de communication menée par la branche professionnelle au regard de dispositifs d'accès à la formation ;
- Priorités pour le plan de relance Emploi – Formation Professionnelle, plan pauvreté de formation des travailleurs sociaux ;
- Evolutions réglementaires ;
- Actualités de l'OPCO (conseil d'administration, SPP protection sociale...);
- Financement.



Table des sigles et abréviations utilisés

ACOSS	Agence centrale des organismes de Sécurité sociale
AFEST	Action de formation en situation de travail
ASPA	Allocation de solidarité aux personnes âgées
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGSS	Caisse générale de Sécurité sociale
CIS	Conseiller informatique service
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COG	Convention d'objectifs et de gestion
COPANEF	Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation
COS	Conseiller offre de services
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
C2S	Complémentaire santé solidaire
DAMC	Dispositif d'accès aux métiers du contrôle
EN3S	Ecole nationale supérieure de Sécurité sociale
FAQ	Frequently Asked Questions ⁶
FOAD	Formation ouverte et à distance
GC	Gestionnaire conseil
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
NPEC	Niveau de prise en charge
OMEGA	Formation des gestionnaires de comptes (branche recouvrement)
OPCO	Opérateur de compétences
PASS	Parcours d'accueil à la Sécurité sociale
PCA	Plan de continuité d'activité
PREM'SS	Préparation aux essentiels des métiers de la sécurité sociale
PRO-A	Reconversion ou promotion par l'alternance
RGSS	Régime général de Sécurité sociale
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Risques psychosociaux
RSI	Régime social des indépendants
RSO	Responsabilité sociétale des organisations
SDRH	Schéma directeur des ressources humaines
SI	Système d'information
SSTI	Sécurité sociale des travailleurs indépendants
TDCF	Technicien de direction comptable et financière
TI	Travailleurs indépendants
TS	Travailleurs salariés
UCANSS	Union des caisses nationales de Sécurité sociale
UGECAM	Union pour la gestion des établissements de caisses d'assurance maladie
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

⁶ Questions les plus souvent posées (en français).

Annexes

Site Internet de l'Ucanss

- Rapport « l'emploi à la Sécurité sociale » - année [2020](#) et [chiffres-clés](#).
- Rapport « la formation à la Sécurité sociale » - année [2020](#) et [chiffres-clés](#).



Composition de la CPNEFP au 31 décembre 2020

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est constituée de deux collèges ;

- Le collège salarié composé :
 - De deux titulaires au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national, et d'autant de suppléants.

- Le collège employeur composé :
 - Du directeur de chacune des caisses nationales ou de son représentant ;

 - Du directeur de l'Ucanss ou de son représentant ;

 - De cinq directeurs locaux issus des quatre branches de législation, dont deux représentants de l'assurance maladie et d'autant de suppléants.

Collège employeur

ORGANISMES NATIONAUX	CAISSES	NOMS
UCANSS	UCANSS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raynal LE MAY ou ▪ Françoise PICAUD⁷ (Vice-présidente CPNEFP)
CNAM	CNAM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thomas FATOME ou ▪ Laurence SMIESZKOL (titulaire) ou ▪ Karine MOUYSET (suppléante)
	CPAM Eure-et-Loir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Richard VIEAU (titulaire)
	CPAM Indre-et-Loire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Thierry LEFEVRE (suppléant)
	UGECCAM Centre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edwige RIVOIRE (titulaire)
	UGECCAM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ / (suppléant)
CNAF	CNAF	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vincent MAZAURIC ou ▪ Pia MOULIN-SEURRE (titulaire) ou Emmanuelle MAURY (suppléante)
	CAF Yvelines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eloïse LORE (titulaire)
	CAF /	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suppléant
CNAV	CNAV	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renaud VILLARD ou ▪ Dounia EL GUASMI (suppléante) ou ▪ Nadia ECHAOUI (titulaire)
	CARSAT Bourgogne-Franche-Comté	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Francis LEBELLE (titulaire)
	CARSAT /	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (suppléant)
ACOSS	ACOSS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Yann-Gaël AMGHAR ou ▪ Valentine MAISONNAVE (titulaire) ou ▪ Ana BALDECCHI (suppléante)
	URSSAF /	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (titulaire)
	URSSAF Languedoc-Roussillon	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aurore NEFFAH-DESTOUCHES (suppléante)

⁷ Présidente de la CPNEFP à partir du 20 mars 2020.



Collège salarié

FEDERATIONS	MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
CFE CGC	<ul style="list-style-type: none">▪ Sihem ANNE▪ Jacqueline JANVIER	<ul style="list-style-type: none">▪ Audrey RAGUIN▪ Lydie SARDAIS
CGT	<ul style="list-style-type: none">▪ Catherine MAZUEL▪ Laurent DABJAT	<ul style="list-style-type: none">▪ Fabienne CLAMENS▪ Laurent PIOT
CFDT	<ul style="list-style-type: none">▪ Fabien BRAUD⁸▪ Cyril PELTRIAUX	<ul style="list-style-type: none">▪ Natalya BRECHARD▪ Vincent DUFOUR
CFTC	<ul style="list-style-type: none">▪ Marc BOURGEOIS▪ Ana DANTEC- CIMAS	<ul style="list-style-type: none">▪ Frédéric BELOUZE▪ Florence FOURCADE
FO	<ul style="list-style-type: none">▪ Virginie ROCHE (SNFOCOS)▪ Michel ROCHETTE	<ul style="list-style-type: none">▪ Chafik EL AOUGRI (SNFOCOS)▪ Maria PEREZ

⁸ Vice-président de la CPNEFP depuis le 19 décembre 2018.