

Ucanss

**Protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie
professionnelle des personnels des organismes du Régime général
de Sécurité sociale**

PLAN DE L'ACCORD

Préambule

TITRE I - INTÉGRER LES NOUVEAUX SALAIRES DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE SOCIALEMENT RESPONSABLE

1. Principes généraux
2. Recours à la préparation opérationnelle à l'emploi
 - 2.1. Objet de la préparation opérationnelle à l'emploi
 - 2.2. Modalités de mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi
3. Recours au contrat de professionnalisation
 - 3.1. Objet du contrat de professionnalisation
 - 3.2. Définition des qualifications accessibles
 - 3.3. Bénéficiaires concernés
 - 3.4. Durée et nature du contrat
 - 3.5. Durée de la formation
 - 3.6. Rémunération des bénéficiaires
 - 3.7. Financement et modalités de prise en charge
4. Renforcement du tutorat
 - 4.1. Objet du tutorat et missions du tuteur
 - 4.2. Organisation de la fonction tutorale et développement des compétences du tuteur
 - 4.3. Reconnaissance de l'activité de tuteur

TITRE II - RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS-MÉTIERS-COMPÉTENCES DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE GPEC

CHAPITRE 1 - LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

5. Principes généraux

- 6. Droit individuel à la formation
 - 6.1. Objet du droit individuel à la formation
 - 6.2. Articulation avec les autres dispositifs
 - 6.3. Financement
- 7. Période de professionnalisation
 - 7.1. Objet des périodes de professionnalisation
 - 7.2. Bénéficiaires
 - 7.3. Modalités de mise en œuvre
 - 7.4. Tutorat
 - 7.5. Financement et modalités de prise en charge
- 8. Congé individuel de formation

CHAPITRE 2 – LE PLAN DE FORMATION AU SERVICE DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES ÉVOLUTIONS STRATÉGIQUES DES DIFFÉRENTES BRANCHES DE LÉGISLATION

- 9. Objet du plan de formation
- 10. Financement du plan de formation

CHAPITRE 3 - LA FORMATION AU SERVICE DE TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET DE MOBILITÉS FONCTIONNELLES INTERBRANCHES ET INTERPROFESSIONNELLES SÉCURISÉES ET LISIBLES

- 11. Principes généraux
- 12. Politique de certification
- 13. Développement de la validation des acquis de l'expérience
- 14. Développement de passerelles et de certifications interbranches, interrégimes, ou reconnues à l'extérieur

CHAPITRE 4 - LES OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION PERMETTANT AU SALARIÉ DE BATIR SON PROJET PROFESSIONNEL

- 15. Principes généraux
- 16. Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement
- 17. Entretien de milieu de carrière

18. Bilan d'étape professionnel

19. Mise en place de référents emploi-formation

TITRE III - RENFORCER L'ORGANISATION ET LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE FORMATION DANS LE REGIME GENERAL

CHAPITRE 1 – LA GOUVERNANCE

20. Rôle et missions de la CPNEFP

20.1. Fonction d'observation prospective au sein du Régime général

20.2. Attribution en matière de formation professionnelle en lien avec le rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi

20.3. Attribution en matière de certification

21. Rôle des caisses nationales, de l'Ucanss et des directions d'organismes

21.1. Caisses nationales

21.2. Ucanss

21.3. Directions d'organismes

CHAPITRE 2 - L'OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DU REGIME GENERAL

22. Réseau institutionnel de formation (Rif)

22.1. Rôle et missions du réseau institutionnel de formation

22.2. Place des formateurs occasionnels

23. Les partenariats

23.1. Partenariat avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur

23.2. Partenariat avec l'EN3S

CHAPITRE 3 - ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

24. Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

25. Durée et caractère impératif de l'accord

Annexes

Annexe 1 - Droit individuel à la formation

- Modalités d'acquisition
- Mise en œuvre
- Droit individuel à la formation en cas de départ de l'organisme

Annexe 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

- Composition
- Périodicité des réunions
- Modalités de fonctionnement
- Moyens

Annexe 3 - Financement de la formation professionnelle

Entre d'une part :

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Philippe Renard, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs, le 9 septembre 2009,

et, d'autre part :

- les organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires considèrent que les dispositions contenues dans le présent accord constituent un socle indispensable pour accompagner les mutations en cours du régime général de Sécurité sociale, en sécurisant les parcours des salariés et en permettant à chacun de voir sa qualification progresser tout au long de sa vie professionnelle.

Ce protocole prend appui sur l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et vient renforcer une approche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Il contribue au développement d'une démarche socialement responsable et vient compléter l'accord du 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrières et celui portant sur les garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.

Au regard des projets professionnels des salariés, il participe à renforcer la visibilité des parcours professionnels et des dispositifs d'accès à la formation, afin de faciliter les transitions professionnelles et encourager les mobilités au sein d'un organisme, d'une branche de législation, d'une branche à une autre ou vers un autre régime de protection sociale.

Dans le cadre de ces orientations, les parties signataires conviennent d'une part, de faciliter et mieux accompagner l'intégration des publics éloignés de l'emploi et/ou peu qualifiés par le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi et aux contrats de professionnalisation, d'autre part, de développer et reconnaître les actions de tutorat mis en œuvre dans les actions de formation.

Ainsi, considérant que la formation doit être un outil au service de l'évolution professionnelle du salarié, le droit individuel à la formation et la possibilité de l'articuler avec d'autres dispositifs sont largement encouragés.

Dans cette même perspective, les parties signataires entendent favoriser l'accès des périodes de professionnalisation aux salariés en seconde partie de carrière ainsi qu'aux personnels concernés par la réorganisation des réseaux.

Les parties signataires réaffirment le rôle central de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), garante de la mise en œuvre des orientations du présent accord, et le renforcement de la mission d'observation.

Le suivi et l'évaluation de l'accord se feront dans le cadre des missions élargies des observatoires régionaux et de la réunion de l'Instance nationale de concertation consacrée à cet effet.

Tel est l'objet du présent accord, qui traite respectivement de :

- l'intégration des nouveaux salariés dans le cadre d'une démarche socialement responsable
- la réponse aux enjeux emplois-métiers-compétences dans le cadre d'une démarche GPEC
- l'organisation et du pilotage renforcés de la politique de formation dans le Régime général.

Au regard de l'évolution législative et réglementaire, le choix de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) fera l'objet d'un accord collectif spécifique négocié en fin d'année 2010.

TITRE I

INTEGRER LES NOUVEAUX SALARIES DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE SOCIALEMENT RESPONSABLE

1. Principes généraux

La formation professionnelle doit permettre de favoriser l'accès aux emplois existants au sein du Régime général.

L'atteinte de cet objectif passe par l'utilisation des moyens offerts par la législation du travail, notamment le recours aux contrats de professionnalisation.

Les méthodes et techniques de recrutement, propres à favoriser la diversité dans le régime général, sont à rechercher.

Une attention particulière doit, par ailleurs, être apportée à la situation des personnes rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi (jeunes de moins de 26 ans sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du revenu de solidarité active, travailleurs handicapés...).

Pour ces personnels, qui peuvent être particulièrement éloignés de l'emploi, le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi est spécifiquement adapté.

Les formations offertes doivent également faire, si nécessaire, l'objet d'une adaptation à leur situation.

Enfin, pour favoriser les recrutements, le salarié recruté pour une durée déterminée par un contrat institué dans le cadre de la politique de l'emploi, ou du développement de la formation professionnelle (article L 1242-3 du code du travail), ou pour remplacer un salarié temporairement absent, bénéficie, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire, de tous les avantages conventionnels.

2. Recours à la préparation opérationnelle à l'emploi

2.1. Objet de la préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi, définie par l'article L 6326-1 du Code du travail, permet à un demandeur d'emploi de bénéficier de la formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Elle doit faciliter ainsi l'accès à la formation aux métiers institutionnels, notamment de techniciens des différentes branches de législation.

2.2. Modalités de mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les modalités de mise en œuvre du recours à la préparation opérationnelle à l'emploi sont confiées à la CPNEFP.

Une convention entre OPCA et Pôle emploi est conclue à cet effet.

Les modalités encadrant le co-financement possible de la préparation opérationnelle à l'emploi par l'OPCA et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en complément du financement par Pôle emploi, seront précisées dans l'accord désignant le nouvel OPCA.

3. Recours au contrat de professionnalisation

3.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un salarié d'acquérir une qualification, et de favoriser ainsi son insertion professionnelle au sein du Régime général.

Dans ce cadre, il a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du Régime général de la Sécurité sociale.

Il doit, notamment, être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.

3.2. Définition des qualifications accessibles

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation permet l'accès aux qualifications spécifiques reconnues dans le Régime général notamment les métiers de techniciens ou de contrôle des différentes branches de législation.

Il peut également permettre au salarié d'acquérir une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

3.3. Bénéficiaires concernés

Conformément aux dispositions du Code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, souhaitant compléter leur formation initiale et acquérir une qualification professionnelle ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

3.4. Durée et nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu, en principe, pour une durée indéterminée ; en cas de non certification, il sera procédé à un examen approfondi de la situation ainsi créée.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée sachant qu'en tout état de cause, son utilisation a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la certification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

3.5. Durée de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux technologiques et professionnels, est fixée au regard des dispositions légales.

Compte tenu de la complexité des métiers institutionnels, la durée des enseignements peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder 70 % de la durée totale du contrat.

3.6. Rémunération des bénéficiaires

Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visant une qualification relevant du niveau 3 de la classification des emplois, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2.

Ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

A compter du premier jour du mois qui suit l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au cadre conventionnel.

3.7. Financement et modalités de prise en charge.

Le financement des contrats de professionnalisation est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCA.

Le taux horaire de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation est fixé au taux légal. Ce taux peut être révisé chaque année par la CPNEFP.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider d'un taux particulier de prise en charge par l'OPCA, notamment, pour faciliter l'accès de certains publics au contrat de professionnalisation.

4. Renforcement du tutorat

4.1. *Objet du tutorat et missions du tuteur*

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences, est un levier majeur de l'accompagnement des projets professionnels.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et participe à l'évaluation de ses compétences.

Il remplit une mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier.

Il contribue ainsi à ce que les bénéficiaires acquièrent, dans les organismes, les connaissances et compétences nécessaires à la tenue de leur emploi, ou la qualification visée.

Dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, le tutorat a pour objet d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation. Il accompagne, également, le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel.

4.2. *Organisation de la fonction tutorale et développement des compétences du tuteur*

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, par la direction de l'organisme, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation, et de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture de l'institution.

Il dispose à cet effet d'une préparation spécifique à sa mission, ainsi que de la disponibilité en temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

Des formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs lui sont proposées.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, au maximum, trois salariés.

4.3. *Reconnaissance de l'activité de tuteur*

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétences, à prendre prioritairement en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

De plus, chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif national de formation qui prévoit des phases tutorées, perçoit, à ce titre, une prime.

Cette prime est versée en une seule fois à l'issue de la mission de tutorat lorsque celle-ci s'est réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés avec l'intéressé, au regard des activités de tutorat prévues par les dispositifs nationaux de formation.

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement tutoré effectuée dans l'organisme ; il correspond à 5 points par mois, complet ou non.

Dans ce cadre, la prime peut atteindre un montant correspondant au maximum à 180 points par année civile et par tuteur.

La prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle et n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

TITRE II

RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS-MÉTIERS-COMPÉTENCES DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE GPEC

Parce qu'il est en constante évolution, le Régime général se doit de mieux organiser les mobilités professionnelles. Une approche GPEC approfondie permet que ces transitions soient perçues par les salariés comme de nouvelles opportunités professionnelles qui leur sont ouvertes.

A cette fin, des dispositions sont prises pour mieux anticiper les qualifications et postes à pourvoir à moyen terme, pour mettre en place des dispositifs de détection des potentiels, et pour assurer une meilleure appropriation des outils de formation par les salariés.

Afin d'aider le salarié à s'orienter dans des parcours qualifiants, la CPNEFP travaille à l'élaboration de parcours de formation adaptés et lisibles.

CHAPITRE 1 - LA FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

5. Principes généraux

La formation doit être le moyen de construire, d'organiser et d'accompagner les évolutions en termes d'emplois, de métiers et de compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle et de favoriser leur promotion. Une attention particulière est accordée aux salariés en seconde partie de carrière, conformément aux engagements pris dans le Protocole d'accord du 26 janvier 2010 sur l'emploi des seniors, visant à leur ouvrir de plus grandes opportunités de parcours professionnels.

Il en est de même pour les salariés faiblement qualifiés n'ayant pas bénéficié d'une formation qualifiante institutionnelle à l'occasion de leur recrutement.

6. Droit individuel à la formation

(Les modalités d'application du dispositif sont décrites à l'annexe 1).

6.1. Objet du droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation est une modalité d'accès à la formation, à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Il a pour objet d'être un véritable outil d'accompagnement des évolutions professionnelles du salarié et peut être un levier pour accéder à d'autres formations.

Sont considérées comme actions éligibles prioritairement au titre du droit individuel à la formation :

- les actions de formation accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et de la connaissance de la protection sociale et de son environnement.

La CPNEFP peut décider annuellement de nouvelles actions éligibles prioritairement au titre du droit individuel à la formation.

6.2. Articulation avec les autres dispositifs

Pour renforcer l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'action de formation envisagée dans le cadre du droit individuel à la formation peut s'articuler en complément d'actions de développement de compétences réalisées au sein du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation dont la durée excède ses droits acquis, l'employeur peut prendre en charge le complément au titre du plan de formation.

Afin d'aider le salarié à choisir une action de formation dans le cadre de son droit individuel à la formation, la CPNEFP met à la disposition des organismes une liste, non exhaustive, d'actions éligibles à ce titre.

6.3. Financement

Les actions éligibles prioritairement au titre du droit individuel à la formation sont financées par la contribution mutualisée à l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Les actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié, peuvent également être financées sur le plan de formation.

7. Période de professionnalisation

7.1. Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation les évolutions professionnelles et les mobilités, tout en donnant à chaque salarié des perspectives de carrière et de valorisation des compétences, en leur permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

Les périodes de professionnalisation permettent l'acquisition d'une qualification ou la participation à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Sont prioritairement éligibles au financement par l'OPCA sur les fonds de la professionnalisation :

- les périodes de professionnalisation visant l'acquisition d'une qualification reconnue au sein de du Régime général (métiers spécifiques) ;
- les périodes de professionnalisation visant l'acquisition d'un titre professionnel ou d'un diplôme reconnu ;
- les périodes de professionnalisation visant l'acquisition de modules relevant des qualifications spécifiques institutionnelles ;
- les périodes de professionnalisation visant l'acquisition de certaines qualifications spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'institution.

7.2. Bénéficiaires

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation et donc au financement par l'OPCA, au titre de la professionnalisation :

- les salariés, d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui visent une évolution professionnelle ;
- les salariés qui, du fait de fusions d'organismes ou de mutualisations de services, visent une évolution professionnelle ;
- les salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation professionnalisante nationale du Régime général dans les cinq années suivant leur recrutement ;
- les personnes reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (maladie, maternité, adoption, congé parental, détachement y compris syndical), ou reprenant une activité professionnelle à temps plein ;
- certains publics spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'institution ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

7.3. Modalités de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation.

Afin de favoriser l'accès des salariés en seconde partie de carrière aux périodes de professionnalisation, les dispositifs de formation doivent être adaptés et prendre en compte les compétences déjà acquises.

A cette fin, les modalités d'ingénierie et d'accès à la formation à privilégier sont notamment la modularisation des dispositifs, la formation à distance (FOAD), la validation des acquis de l'expérience, la validation des acquis professionnels.

7.4. Tutorat

Les modalités décrites pour l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation, notamment la reconnaissance de l'activité de tuteur, s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

7.5. Financement et modalités de prise en charge

Le financement des périodes de professionnalisation est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCA.

Le taux horaire de prise en charge dans le cadre de la période de professionnalisation est fixé au taux légal. Ce taux peut être révisé chaque année par la CPNEFP.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider d'un taux particulier de prise en charge par l'OPCA, notamment, pour faciliter l'accès de certains publics aux périodes de professionnalisation.

8. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Les organismes informent les salariés sur les modalités d'accès au congé individuel de formation et sur les possibilités de s'engager à cette occasion dans une demande de validation des acquis de l'expérience.

Si le salarié le souhaite, il est reçu par l'employeur avant le départ en congé pour évoquer les conditions du retour dans l'organisme à l'issue de la formation.

Afin d'élargir et de permettre l'accès au congé individuel de formation à un plus grand nombre de salariés, le principe d'une offre de formation au titre du congé individuel de formation en dehors du temps de travail peut être étudié par la CPNEFP en collaboration avec l'OPCA.

Lorsque la formation au titre du congé individuel de formation se déroule en-dehors du temps de travail et que celle-ci implique des épreuves de validation, le salarié bénéficie d'une journée de congé exceptionnel rémunéré, à prendre à sa convenance à l'occasion des épreuves.

En cas de refus de prise en charge dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation par l'OPCA, l'organisme peut étudier la possibilité d'un co-financement avec l'OPCA, au titre des fonds mutualisés du plan formation, du coût de la formation dans la mesure où le projet professionnel du salarié est en adéquation avec les besoins de l'organisme.

Le financement dans le cadre des congés individuels de formation est assuré par le versement à l'OPCA du Régime général de la contribution légale due au titre des fonds mutualisés spécialement affectés au financement du congé individuel de formation.

CHAPITRE 2 – LE PLAN DE FORMATION AU SERVICE DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES ÉVOLUTIONS STRATÉGIQUES DES DIFFÉRENTES BRANCHES DE LÉGISLATION

9. Objet du plan de formation

Le plan de formation permet d'accompagner les salariés en considération des évolutions légales et organisationnelles que connaissent les organismes. Il permet d'adapter les compétences des salariés par la réalisation de formations individuelles et/ou collectives.

Dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des organismes, transcrites dans le plan de formation, tiennent compte des orientations et des priorités définies par chaque caisse nationale en matière de formation professionnelle, ainsi que de leurs propres besoins.

Les organismes peuvent inscrire une partie de leurs actions de formation dans des plans de formations pluriannuels permettant d'accompagner la réalisation de parcours de formation.

Les actions de formation inscrites au plan de formation annuel ou pluriannuel sont regroupées selon les deux catégories prévues par la législation :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : elles répondent aux besoins de formation des salariés nouvellement recrutés, à l'évolution des postes de travail et peuvent également accompagner une évolution significative de l'emploi ou des fonctions des intéressés ;
- les actions de développement des compétences du salarié : elles contribuent à une évolution de la qualification professionnelle permettant ainsi de préparer des mobilités fonctionnelles.

Ces actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Le rattachement d'une action de formation à une des deux catégories du plan est lié à l'objectif de l'action : il dépend alors de la nature de l'action et de la situation du salarié concerné.

Afin de favoriser le développement des parcours de formation, les organismes informent les salariés des possibilités d'articulation entre les actions de formation conduites au titre du plan de formation, du droit individuel à la formation et d'une période de professionnalisation.

10. Financement du plan de formation

Le financement du plan de formation est assuré par :

- une contribution propre à chaque organisme, au moins égale à la moitié de la contribution légale destinée au financement du plan, soit au moins 0,45 % de la masse salariale,
- une contribution mutualisée des organismes du Régime général, égale à la moitié de la contribution légale destinée au financement du plan, soit 0,45 % de la masse salariale.

La CPNEFP définit annuellement la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation, conformément aux orientations du présent accord.

Chaque année, la CPNEFP peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEFP peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

CHAPITRE 3 - LA FORMATION AU SERVICE DE TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET DE MOBILITÉS FONCTIONNELLES INTERBRANCHES ET INTERPROFESSIONNELLES SÉCURISÉES ET LISIBLES

11. Principes généraux

Les mobilités professionnelles sont un enjeu majeur pour le Régime général, qui doit pouvoir conduire des évolutions organisationnelles, tout en apportant des opportunités aux salariés. Dans un contexte de forte mutation des réseaux, la formation constitue un outil privilégié pour favoriser les transitions professionnelles et les mobilités fonctionnelles, qu'elles soient interbranches ou interprofessionnelles.

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) ;
- le développement de certifications interbranches et un recours accru à la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, au regard de l'évolution des réseaux et tout en s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, des parcours de formation sont développés pour favoriser les mobilités interbranches dans le cadre d'un même bassin d'emploi.

A cet effet, des contacts sont établis entre organismes géographiquement proches afin de mener en commun des analyses et des travaux d'anticipation sur les besoins en matière d'emplois et d'évolution des compétences. Cette démarche permet de définir des orientations de formation et des modalités de financement propres à favoriser une mobilité interbranche.

12. Politique de certification

Afin de faciliter la reconnaissance des qualifications des salariés et leur mobilité professionnelle, le recours à une formation aboutissant à une certification est privilégié.

La certification est également accessible par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Les engagements initiés dans le cadre du partenariat avec l'Éducation nationale afin, notamment, de proposer des formations en adéquation avec les métiers de l'institution et débouchant sur des diplômes délivrés par cette dernière (BTS SP3S, DUT, licences professionnelles, masters...) doivent être poursuivis.

13. Développement de la validation des acquis de l'expérience

Le développement de la validation des acquis de l'expérience, s'inscrit, notamment, dans une démarche de gestion des mobilités transverses et interbranches.

Comme le prévoient les dispositions légales, les salariés peuvent demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience.

Ils bénéficient d'un accompagnement de leur employeur dans cette démarche.

Pour ce faire, la CPNEFP :

- précise le contenu et les outils de cet accompagnement ;
- définit les modalités de financement ;
- détermine les acteurs en charge de cet accompagnement, et les conditions de leur professionnalisation.

Les actions de formation complémentaires et consécutives à une démarche de validation des acquis de l'expérience ont une priorité d'éligibilité au titre du droit individuel à la formation.

14. Développement de passerelles et de certifications interbranches, interrégimes, ou reconnues à l'étranger

Pour répondre au besoin de développement de compétences et accompagner les mobilités sécurisées, au sein du Régime général et à l'étranger, des études et travaux d'observation sont organisés par la CPNEFP afin d'identifier à la fois les compétences transverses et spécifiques aux branches de législation, pour un métier donné, en vue de créer des certifications interbranches.

Une réflexion est également menée par la CPNEFP :

- sur les possibilités de créer des passerelles entre les attestations du Régime général et les titres et diplômes externes ;
- sur l'opportunité d'envisager des certifications communes avec d'autres partenaires.

CHAPITRE 4 - LES OUTILS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION PERMETTANT AU SALARIE DE BATIR SON PROJET PROFESSIONNEL

15. Principes généraux

Afin de permettre au salarié d'être à même de bâtir son projet professionnel, une information particulière sur les dispositifs d'accès à la formation ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement lui est proposée au travers de plusieurs outils d'information et d'orientation.

Un espace dédié à la CPNEFP est créé dans le site internet de l'Ucanss. Il contient des informations claires et précises à l'attention des salariés sur les dispositifs, l'offre et les possibilités de formation.

Les outils, accessibles à différentes étapes de la vie professionnelle du salarié, sont principalement :

- l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement,
- l'entretien de milieu de carrière,
- le bilan d'étape professionnel.

Ils facilitent les évolutions et les transitions professionnelles des salariés. Ils répondent à un intérêt partagé tant par l'employeur que par le salarié.

A l'issue de ces différents entretiens, la direction et le salarié peuvent convenir de s'engager dans un processus de formation, et de formaliser par écrit les objectifs poursuivis, les moyens mis en œuvre ainsi que les échéances prévisibles.

Dans ce cadre, les dispositifs du droit individuel à la formation, des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation peuvent être mis au service des projets professionnels, établis en étroite relation entre le salarié, son encadrement et le service ressources humaines.

16. Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

Dans le cadre de l'entretien d'évaluation et d'accompagnement prévu par les dispositions conventionnelles, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique, se déroulant sur la base d'un support dédié à cet effet. Ils sont formalisés conjointement par le salarié et son manager.

Cet examen peut notamment porter sur :

- les objectifs de professionnalisation et de développement des compétences du salarié
- l'identification des dispositifs de bilan, de formation, et/ou de validation des acquis
- la mise en œuvre du droit individuel à la formation
- la conduite d'actions tutorales.

Pour les salariés exerçant, lors de l'entrée en vigueur du présent accord, le même emploi, dans le même organisme, depuis plus de 10 ans, le volet formation de l'entretien d'évaluation et d'accompagnement fait l'objet d'un examen particulièrement approfondi avec le concours de la fonction ressources humaines de l'organisme. Cet examen doit être réalisé dans les trois premières années d'application de l'accord. Il donne lieu à l'établissement d'un écrit spécifique dont un exemplaire est remis au salarié.

17. Entretien de milieu de carrière

Chaque salarié bénéficie dans l'année qui suit son quarante-cinquième anniversaire, d'un entretien professionnel au cours duquel il est informé, notamment, sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien est organisé par la fonction ressources humaines.

Cet entretien de milieu de carrière, peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien de seconde partie de carrière tel que défini par les plans d'actions ou accords relatifs à l'emploi des seniors élaborés ou négociés dans le cadre de la loi n°2008-1330 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

Au cours de cet entretien, les souhaits de mobilités professionnelles du salarié (au sein de l'organisme, de la branche et de l'interbranche) ainsi que les modalités d'accès aux parcours de formation sont évoqués avec le salarié.

18. Bilan d'étape professionnel

Un bilan d'étape professionnel est réalisé, à la demande du salarié, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans le Régime général.

Le salarié est informé de cette possibilité dès son embauche. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Il est réalisé par la fonction ressources humaines ou par le réseau institutionnel de formation. Il fait l'objet d'un rapport dont un exemplaire est remis au salarié.

Ce bilan peut avoir lieu, d'un commun accord, à l'occasion de l'entretien de milieu de carrière ou de l'entretien de seconde partie de carrière.

19. Mise en place de référents emploi-formation

Un référent emploi-formation est désigné au sein du secteur ressources humaines de chaque organisme.

Il est chargé d'assister et de conseiller les salariés en matière de formation professionnelle et plus particulièrement sur les différents dispositifs d'accès à la formation.

Il accompagne, également, les salariés dans le cadre de l'application du présent accord.

TITRE III

RENFORCER L'ORGANISATION ET LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE FORMATION DANS LE REGIME GENERAL

CHAPITRE 1 - LA GOUVERNANCE

20. Rôle et missions de la CPNEFP

(La composition et le fonctionnement de la CPNEFP font l'objet de l'annexe 2).

20.1. Fonction d'observation prospective au sein du Régime général

Pour que les orientations définies par la CPNEFP en matière de formation professionnelle au sein du Régime général (notamment les priorités de financement et les possibilités d'articulation entre dispositifs) soient pertinentes, une bonne lisibilité des évolutions en cours des emplois, des métiers et des compétences est indispensable.

A cette fin, la fonction d'observation prospective des métiers et des qualifications, confiée à la CPNEFP, joue un rôle important.

Au titre de cette fonction, la CPNEFP engage des études permettant :

- d'identifier les transformations spécifiques à chacune des branches du Régime général et celles qui leur sont communes ;
- d'anticiper les évolutions organisationnelles des réseaux et leurs impacts sur les métiers ;
- de repérer les besoins en formation et en qualification afin de mener à bien ses différentes missions ;
- d'identifier les blocs de compétences communs et spécifiques des différents emplois, permettant de déboucher sur des parcours de formation combinant contenus transverses et contenus spécifiques.

En outre, chaque année, elle établit 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.

Les travaux, rapports et recommandations de la CPNEFP sont diffusés aux organismes et aux instances représentatives du personnel. Ils peuvent, également, faire l'objet d'une diffusion auprès des partenaires, notamment Pôle emploi et l'Éducation nationale.

20.2. Attribution en matière de formation professionnelle en lien avec le rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi

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.

Insertion professionnelle des jeunes

Elle concourt à l'insertion professionnelle des jeunes, et notamment à la détermination d'un processus d'intégration spécifique pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion (par exemple, les modalités d'accès à la préparation opérationnelle à l'emploi). Elle examine chaque année les moyens mis en oeuvre pour favoriser l'embauche, dans les organismes, des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Modalités de mise en oeuvre des dispositifs d'accès à la formation

Elle définit les modalités de mise en oeuvre des dispositifs d'accès à la formation (préparation opérationnelle à l'emploi, validation des acquis de l'expérience, droit individuel à la formation, congé individuel de formation).

Priorités de financement

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 ; notamment, elle établit la liste des qualifications éligibles aux périodes de professionnalisation ainsi que les actions de formation dont elle définit les objectifs de professionnalisation ; elle peut fixer un taux de prise en charge particulier pour favoriser l'accès de certains publics aux contrats et périodes de professionnalisation.

Parcours de formation

Elle travaille à l'élaboration de parcours de formation adaptés et lisibles.

Parcours de professionnalisation

Elle propose, en lien avec l'OPCA de la branche, des parcours de professionnalisation qui pourront être promus dans le cadre de projets déposés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (accompagnement de l'évolution professionnelle et des transitions professionnelles : sécurisation des parcours professionnels).

Suivi et évaluation de la politique de formation

Elle réalise les travaux de suivi et d'évaluation de la politique de formation du Régime général :

- elle établit un rapport annuel sur la formation professionnelle dispensée dans l'institution, notamment au regard des orientations et des priorités définies par le présent accord ;

- elle fait le bilan de l'application des actions de formation et de professionnalisation et formule le cas échéant des recommandations visant à améliorer cette application ;
- elle formule toutes observations et propositions utiles, notamment en ce qui concerne les critères de qualité et d'efficacité.

20.3. Attribution en matière de certification

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

Elle étudie l'opportunité et la faisabilité de la création de certificats de qualification professionnelle interbranches du Régime général et interprofessionnels.

Elle définit les modalités de certification des qualifications spécifiques institutionnelles et s'assure de leur conformité.

Elle définit les modalités de développement du recours à la validation des acquis de l'expérience.

Elle pilote, avec l'appui de l'OPCA, la création de passerelles entre les qualifications spécifiques institutionnelles du Régime général et les titres et diplômes externes (en particulier ceux des ministères chargés de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, ou des affaires sociales ...) et ce, en premier lieu, pour les filières management, comptabilité finance, gestionnaire conseil.

21. Rôle des caisses nationales, de l'Ucanss et des directions d'organismes.

21.1. Caisses nationales

Les caisses nationales ont pour mission d'anticiper les évolutions générales au sein de leur réseau, notamment en matière organisationnelle et d'emplois.

Afin de préparer au mieux les salariés aux changements qui en découlent, elles définissent une politique de formation en concertation avec l'Ucanss.

Elles assurent avec l'Ucanss la mise en œuvre de cette politique en veillant à l'efficacité du système de formation.

Les caisses nationales sont parties prenantes de toutes les instances au niveau de la définition des orientations de la politique de formation définie dans le présent accord.

Elles présentent chaque année à la CPNEFP les orientations de la formation au niveau de leur branche.

21.2. Ucanss

L'Ucanss suscite et coordonne les démarches partenariales entre les caisses nationales et le réseau institutionnel de formation. Elle est responsable de l'évaluation des politiques de formation et des dispositifs, et diligente toutes mesures pour la mettre en œuvre, en conformité avec les priorités définies dans le présent accord.

En cohérence avec les politiques impulsées par les différentes branches de législation :

- elle est garante de la qualité des dispositifs de formation, qu'ils soient spécifiques à une branche de législation ou commun à plusieurs branches, conçus et mis en œuvre par les centres régionaux de formation, à partir des cahiers des charges élaborés en commun par les caisses nationales et l'Ucanss ;

- pour ces mêmes dispositifs, lorsqu'ils sont certifiants et/ou diplômants, elle est garante du respect des modalités de certification inscrites dans le cahier des charges de la formation, afin de faciliter la création de certificats de qualification professionnelle.

L'Ucanss assure le secrétariat de la CPNEFP.

21.3. Directions d'organismes

Les directions d'organismes sont représentées dans les instances de pilotage de la formation professionnelle et participent donc à la définition des orientations de la politique de formation du Régime général.

Il appartient aux directions locales de prendre en compte, pour l'élaboration de la politique de formation et plus particulièrement du plan de formation, les orientations prioritaires définies aux Titres I et II du présent accord, concernant notamment les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que le droit individuel à la formation, au même titre que les besoins propres à leur organisme.

Elles veillent à assurer aux salariés l'information et la formation nécessaires à une mise en œuvre optimale du présent accord en s'appuyant sur les acteurs suivants :

- les responsables ressources humaines et les responsables de formation

Les responsables ressources humaines et les responsables de formation exercent leur mission d'expertise en matière de formation professionnelle, tant auprès des directions d'organisme que des managers et des salariés. À ce titre, ils accompagnent, au niveau local, la mise en œuvre du présent accord et des dispositions légales en vigueur ;

- le management

Le management joue un rôle essentiel en matière d'accompagnement de l'évolution et du développement des compétences des salariés. A l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement, il identifie les besoins de formation individuels et collectifs de ses collaborateurs, diffuse l'information (modalités d'accès et dispositifs de formation) et encourage la participation à des actions de formation.

CHAPITRE 2 – L'OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

Eu égard à la multiplicité des outils de formation mis à la disposition des salariés et des organismes, il est indispensable de clarifier les rôles des différents intervenants dans le fonctionnement du système de formation institutionnel, en vue d'en améliorer son efficacité.

22. Le réseau institutionnel de formation (Rif)

22.1. Rôle et missions du réseau institutionnel de formation

L'Ucanss et les centres régionaux de formation (CRFP) constituent le réseau institutionnel de formation.

Afin d'améliorer l'utilisation des compétences dont il dispose, de faciliter les investissements dans les nouvelles technologies éducatives et de permettre une meilleure maîtrise des coûts de formation, le réseau institutionnel de formation poursuit son objectif de :

- faciliter la mise en œuvre de ses différentes missions de relais (accompagnement local des politiques de ressources humaines et de formation, en conformité avec les orientations des caisses nationales, relais régional de diffusion et d'échanges des pratiques et expériences);
- optimiser son fonctionnement par la capitalisation et la mutualisation des expérimentations et en intervenant en appui à la professionnalisation des salariés des centres régionaux de formation.

Dans ce cadre, chaque centre régional de formation fournit à l'Ucanss un rapport annuel, qualitatif et quantitatif, sur l'ensemble des activités réalisées, tant au titre de la formation professionnelle que de l'accompagnement des politiques ressources humaines.

Les dispositifs nationaux institutionnels préparant aux métiers spécifiques au Régime général sont prioritairement mis en œuvre avec le concours des centres régionaux de formation.

Les processus de certification conduisant à un diplôme et à une qualification spécifique reconnue dans l'institution, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, sont mis en œuvre par le réseau institutionnel de formation (Ucanss et centres régionaux de formation) et l'Ecole nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S), afin de garantir la validité des diplômes et des qualifications acquis.

Le réseau institutionnel de formation développe des offres permettant d'accompagner les salariés dans la construction de leurs projets professionnels au travers de choix de formation, du bilan professionnel interne (BPI) et du bilan d'étape professionnel.

22.2. Place des formateurs occasionnels

Les salariés des organismes du régime général amenés à dispenser, de façon occasionnelle, des formations au sein des CRFP disposent du temps nécessaire pour la préparation et la tenue de ces formations.

A ce titre, les directions d'organismes veillent à ce que l'organisation du travail des formateurs occasionnels leur permette de mener à bien cette mission.

La participation de ces derniers à des formations institutionnelle au sein des CRFP est encouragée dans le cadre de la négociation des contrats pluriannuels de gestion des organismes.

Les formateurs occasionnels perçoivent une rémunération versée par le CRFP, notamment pour compenser le travail préparatoire.

23. Partenariats

23.1. Partenariat avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur

Afin de répondre aux enjeux emploi, métiers et compétences du Régime général, un partenariat avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur (universités et grandes écoles) est développé.

Il porte :

- sur la réalisation de travaux d'études prospectives sur les métiers de la protection sociale ;
- sur les actions d'information et d'orientation destinées aux jeunes et aux enseignants ;
- sur les métiers de la branche, visant à attirer les jeunes et à favoriser leur accueil en stage de découverte professionnelle ou en stage professionnel au sein des organismes du Régime général.

23.2. Partenariat avec l'EN3S

L'Ucanss a pour mission d'évaluer, de coordonner et de participer à la mise en œuvre des politiques de formation, en collaboration avec les caisses nationales et l'École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S).

L'Ucanss développe un partenariat avec l'EN3S en vue de coordonner les actions de formation et produire, en tant que de besoin, des formations en commun.

Ce partenariat porte notamment sur :

- l'organisation de parcours professionnels en lien avec les formations mises en place par l'EN3S ;
- l'articulation entre le dispositif « système d'accompagnement au management » (SAM) et les actions de formation de l'EN3S visant à former les dirigeants de la Sécurité sociale ;
- la gestion des hauts potentiels.

CHAPITRE 3 - ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur les orientations de l'organisme en matière de formation, sur le plan annuel ou pluriannuel de formation.

Les documents d'information remis aux instances représentatives du personnel incluent tous les éléments susceptibles d'éclairer les objectifs poursuivis par l'organisme en matière de formation professionnelle.

Ils précisent, en outre, la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au

maintien dans l'emploi, et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Dans ce cadre, les instances représentatives du personnel sont informées, de manière non nominative, des processus de formation engagés au service des projets professionnels des salariés.

Elles sont également consultées sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

24. Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

Une mission régionale d'observation et de suivi de l'accord est mise en place. Cette mission se déroule à l'occasion des réunions des observatoires inter-régionaux tels que prévus par le Protocole d'accord du 31 mars 2010 relatif au dialogue social.

L'observation portera, entre autre, sur un examen :

- du volume préparation opérationnelle à l'emploi conclu avec Pôle emploi ;
- des recours au contrats de professionnalisation, notamment sur les publics et qualifications visés ;
- des recours aux périodes de professionnalisation notamment sur les publics et qualifications visés ;
- de l'exercice de la fonction tutorale ;
- des modalités d'utilisation des dispositifs d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience, ...).

25. Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur à l'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Annexe 1 - Droit individuel à la formation

Modalités d'acquisition

A l'exception des bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, chaque salarié qui, après un an d'ancienneté, exerce son activité à temps plein, peut bénéficier d'une action de formation, à son initiative et après accord de sa direction, de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur une période de six ans.

Cette règle s'applique également au salarié qui exerce son activité à temps partiel, à raison d'au moins 75 % d'un temps plein.

La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 75% d'un temps plein, cumulable dans la limite de 120 heures.

La durée du travail considérée est celle en vigueur à la date de notification du droit.

Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours disposent de la possibilité de bénéficier d'un droit individuel à la formation égal à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur une période de six ans.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit individuel à la formation est ouvert prorata temporis, après avoir travaillé quatre mois sous contrat à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

La période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation est l'année civile.

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Dès lors que le salarié consacre une journée de formation au titre de son droit individuel à la formation, le décompte de son absence équivaut à une journée complète de travail effectif.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation, selon les modalités légales en vigueur.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation, correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Un délai de prévenance d'au moins deux mois avant le début de l'action envisagée par le salarié doit être observé.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse à compter de la demande du salarié.

En l'absence de réponse à l'issue de ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

En cas de réponse négative le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'OPCA assure par priorité l'examen de la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA.

Chaque salarié se voit notifier au 1^{er} janvier le droit individuel à la formation auquel il peut prétendre.

Droit individuel à la formation en cas de départ de l'organisme

- Sort du droit individuel à la formation en cas de mutation inter-organismes

En cas de mutation dans un autre organisme du Régime général, le salarié conserve l'ensemble des heures acquises au titre du droit individuel à la formation. Ainsi, le cumul de ces heures est transféré dans le nouvel organisme.

Sous réserve de réciprocité, il peut également être transféré en cas de mutation vers un autre régime de Sécurité sociale.

- Transférabilité du droit individuel à la formation en cas de licenciement ou de démission

Conformément aux dispositions légales, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

- Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

- Portabilité du droit individuel à la formation :

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou d'échéance à terme du contrat de travail, qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du Code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au titre du droit individuel à la formation prioritaire.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis des droits.

Annexe 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Composition

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

L'un composé :

- de deux représentants au total pour les organisations syndicales nationales signataires des conventions collectives du 8 février 1957 et 25 juin 1968, affiliées à chacune des confédérations représentatives au plan national, et d'autant de suppléants ;

L'autre 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 pour l'assurance maladie, et d'autant de suppléants.

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.

Un délégué de branche de l'OPCA du Régime général de Sécurité sociale participe à titre consultatif aux réunions de la Commission.

Périodicité des réunions

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins deux fois par an et autant que nécessaire à l'initiative de sa présidence.

Modalités de fonctionnement

Une réunion spécifique est consacrée à l'examen des problématiques d'emploi et de formation professionnelle de chacune des branches de législation.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président en fonction des missions et des échéances de la Commission.

La convocation, accompagnée de l'ordre du jour, est adressée un mois avant chaque réunion.

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

Les documents nécessaires à la tenue des réunions sont transmis 15 jours avant la réunion.

Dans les conditions définies par le règlement intérieur, les membres de la commission peuvent se faire assister lors des réunions par des spécialistes des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle.

Les décisions sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés.

Le règlement intérieur de la Commission précise ses règles de fonctionnement.

Moyens

Pour mener à bien ses missions, la Commission bénéficie de tous les éléments nécessaires à la réalisation de ses missions, et, notamment, une fois par an :

- d'informations de la part de chaque organisme national qui lui présente la politique générale de la branche de législation et ses conséquences en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- des informations transmises par l'Ucanss sur la mise en oeuvre des orientations du présent accord, les statistiques sur l'emploi et sur la formation professionnelle, les résultats des actions menées par le réseau institutionnel de formation ;
- des travaux de l'observation prospective des métiers et des qualifications, au plan national, menés en son sein.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur.

Annexe 3 - Financement de la formation professionnelle

3.1 Plan de formation

Financement du plan de formation de l'organisme Au moins 0,45 % de la masse salariale

Plan de formation de l'organisme
DIF
Tutorat jeunes embauchés ou stagiaires

Fonds mutualisés au titre du plan de formation Contribution conventionnelle de 0,45 % de la masse salariale



Niveaux de priorités définis chaque année par la CPNEFP avec un
taux de prise en charge spécifique :

Pourcentage de la collecte
réparti en enveloppes

Enveloppe
Priorité 1

Priorité 1. Taux de prise en charge (en
pourcentage) défini chaque année par la
CPNEFP

Enveloppe
Priorité 2

Priorité 2. Taux de prise en charge (en
pourcentage) défini chaque année par la
CPNEFP

Enveloppe
priorité 3

Priorité 3. Taux de prise en charge (en
pourcentage) défini chaque année par la
CPNEFP

3.2. Fonds de la professionnalisation

Contribution légale de 0,5 % de la masse salariale



Contrat de professionnalisation

- Accès aux qualifications spécifiques reconnues dans le Régime général, notamment métiers de techniciens ou de contrôle des différentes branches
- Accès aux qualifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

Période de professionnalisation

- Qualification reconnue au sein de l'institution (métiers spécifiques)
- Titre professionnel ou diplôme reconnu
- Acquisition de modules relevant des qualifications spécifiques institutionnelles
- Qualifications spécifiques aux établissements de soin/œuvres du Régime général

Développement de la fonction tutorale

- Dépenses liées à la formation de tuteur
- Dépenses liées à la prime telle que prévue par l'article 4.3 du présent accord

DIF prioritaire. Taux prise en charge des frais pédagogiques (en pourcentage)

- Actions de validation des acquis de l'expérience
- Bilans de compétences
- Actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et de la connaissance de la protection sociale et de son environnement
- Actions de formation accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier.

3.3. Fonds du CIF

Contribution légale de 0.2% de la masse salariale versée au titre du CIF CDI

Orientations et priorités définies par le conseil de gestion de l'OPCA
CIF pendant le temps de travail
CIF hors temps de travail quand la formation suivie a une durée d'au moins 120 heures.

Contribution légale de 1% de la masse salariale versée au titre du CIF CDD

3.4. Contribution au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le taux de la contribution due, chaque année, au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les organismes est déterminé par les partenaires sociaux, au niveau national interprofessionnel, et fixé par arrêté (Article L. 6332-19 du Code du travail et décret n°2009-1498 du 7 décembre 2009).

Cette contribution est comprise chaque année entre 5 et 13% de leur contribution au titre de la formation professionnelle. Elle est versée par l'intermédiaire de l'OPCA auprès duquel les organismes versent leur contribution.

Au titre du CIF, les contributions au FPSPP sont calculées en appliquant le pourcentage défini par arrêté ministériel.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA.

A défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, ces contributions sont calculées en appliquant le pourcentage, défini par arrêté ministériel, de manière identique à chacune de ces participations.

Fait à Paris, le
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

Philippe Renard
Directeur