

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

Préambule

Le présent accord vise à transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et tenu compte de la suppression du droit individuel à la formation. Il a notamment vocation à réaffirmer la politique de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de maintenir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux organismes de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15% versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le rattachement de la branche professionnelle à un **opérateur de compétences** (OPCO).

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs institutionnels que sont l'Institut 4.10 et l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable atout pour le Régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les partenaires sociaux a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

TITRE I – LE PILOTAGE PARITAIRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1 – Élargissement du rôle de la CPNEFP

En complément de ses missions, la CPNEFP définit les priorités de financement au titre des fonds mutualisés (légaux et conventionnels) en s'appuyant sur les orientations générales en matière de formation présentées par les caisses nationales et l'Ucanss.

Elle détermine les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance, notamment des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A). A cet égard, elle fixe les coûts des formations relevant de l'alternance ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de la rémunération des stagiaires.

TITRE II – DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux formations en alternance qui constituent un outil privilégié de la politique de certification de la Branche. Les dispositions du présent titre visent à favoriser à la mise en œuvre des différents dispositifs existants.

Article 2 – Recours à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

2.1. Objet de la Pro-A

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par **l'obtention d'une certification des actions de formation en alternance**.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

2.2. Définition des qualifications accessibles

En application des dispositions légales, la Pro-A permet l'accès aux qualifications :

- enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnues dans les classifications du Régime général de la Sécurité sociale ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ou interbranche

Elle permet de suivre des actions de validation des acquis et de l'expérience et peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Une liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A figure en annexe. Elle prend en compte les critères légaux, les anticipations de mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

2.3. Bénéficiaires concernés

La Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ainsi que les salariés en activité partielle.

Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

2.4. Durée et nature de l'avenant

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à trente-six mois pour :

- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du Code du travail ;

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de Sécurité sociale.

2.5. Durée de la formation

Conformément à l'article L6325-14 du Code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre **au moins égale à 15 % de la durée de la certification**, sans être inférieure à cent cinquante heures. **Cette durée peut être portée** et peuvent être portés jusqu'à 70% du total de la durée de l'action pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

Les actions de formation dans le cadre du dispositif Pro-A se déroulent pendant le temps de travail.

2.6. Certifications éligibles et modalités de prise en charge

Le financement de la Pro-A est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO.

L'opérateur de compétence prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches et les frais annexes. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

Article 3 – Recours aux contrats 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 :

- enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnues dans les classifications du Régime général de Sécurité sociale ;
- 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 pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée sachant qu'en tout état de cause, son utilisation a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à trente-six mois pour :

- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du Code du travail,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de Sécurité sociale.

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 totale de l'action de formation peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder 70 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

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'OPCO.

La CPNEFP définit les taux de prise en charge dans le cadre de l'adoption des priorités de financement.

TITRE III – ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ

Article 4 – Conseil en évolution professionnelle

Le Conseil en évolution professionnelle est accessible gratuitement pour le salarié dans le respect des critères légaux. Il est dispensé par l'un des organismes habilités : Pôle emploi, Association pour l'emploi des cadres (Apec), Mission locale, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les organisations désignées dans chaque région.

Les parties signataires confirment l'intérêt de ce dispositif pour permettre à chaque collaborateur d'élaborer son projet professionnel.

Afin d'en faciliter l'accès aux salariés, les services en charge de la gestion des ressources humaines en assurent la promotion.

Dans le même objectif, tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme, ou tout salarié en CDD justifiant d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce conseil au cours des 5 dernières années.

L'absence peut être portée à une journée lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié.

Les frais de transport et de repas engagés par le salarié ayant bénéficié de l'absence autorisée au titre du conseil en évolution professionnelle, lui sont remboursés sur la base des dispositions du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Enfin, les employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences.

Article 5 – Entretien professionnel

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'envisager les perspectives de son évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'employeur ou son représentant, lors de l'entretien professionnel :

– informera les salariés des modalités d'utilisation et d'accès au conseil en évolution professionnelle, au compte personnel de formation, à la validation des acquis de l'expérience et aux bilans de compétences ou les orientera vers les interlocuteurs compétents ;

– apportera une attention particulière sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

Les organismes assurent, tous les 6 ans, au moins deux entretiens professionnels et un entretien de bilan.

Article 6 5 – Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience permet d'accéder à tout ou partie d'une certification professionnelle dès lors que la personne justifie d'une activité, continue ou non, d'au moins une année, en lien avec la certification recherchée. Cette certification peut être un diplôme, un titre, un CQP et doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Tout salarié peut bénéficier de la validation des acquis de son expérience dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

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

Afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, la CPNEFP :

- développe systématiquement la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès aux CQP de la branche professionnelle ;**
- suit le développement, contribue à la promotion du dispositif et encourage la démarche collective de validation des acquis de l'expérience.**

Article 7 - Garantie individuelle d'accès à la formation

Le salarié bénéficie d'un droit d'accès à la formation, dans des conditions plus favorables que celles prévues par la loi, qui lui permet de maintenir son employabilité et de développer ses compétences.

Le bénéfice d'une formation est ainsi garanti à tous les salariés présents qui n'en auraient pas suivi depuis 4 ans. Celle-ci intervient dans l'année suivant cette période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord.

À l'issue de cet entretien, la formation est choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les actions de formation visées par ce droit s'entendent comme celles entrant dans le champ d'application des dispositions définies par le Code du travail. Ces actions sont celles qui permettent au salarié d'acquérir de nouvelles connaissances ou compétences. Elles sont inscrites au plan de développement des compétences de l'organisme.

TITRE IV – FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 8 6 – Contribution conventionnelle supplémentaire

Le financement des fonds mutualisés pour la branche est assuré par une contribution conventionnelle supplémentaire des organismes du Régime général correspondant à 0,15% de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle appartient au Régime général et est pilotée par la CPNEFP de la branche professionnelle. Elle est gérée par l'OPCO désigné par la branche.

La CPNEFP définit la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés. 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.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation tous les 3 ans, portant sur **les conditions d'une amélioration du** le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire.

Article 9 7 – Abondement du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite du solde inscrit sur le compte du bénéficiaire. Lorsque celui-ci est insuffisant pour la réalisation de la formation souhaitée, le salarié peut bénéficier d'abondements permettant de couvrir tout ou partie des coûts liés à la formation (coûts pédagogiques et frais annexes).

7.1 9.1 Abondement de branche

La CPNEFP du Régime général veille à la prise en compte des besoins spécifiques des agents dans la définition des priorités annuelles de financement de la formation. Dans ce cadre, elle précise chaque année les critères d'éligibilité à des abondements au CPF financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées par la politique d'abondement CPF au niveau de la branche professionnelle. **Elle précise notamment les conditions dans lesquelles les salariés occupant des emplois relevant du niveau 1 et du niveau 2 bénéficient d'un abondement destiné à faciliter leur accès à des certifications spécifiques à la branche.**

7.2 9.2 Abondement par les organismes

Un abondement de l'employeur peut également intervenir en complément de la mobilisation du compte personnel de formation du salarié sur la base des orientations du plan de

développement des compétences de l'organisme et dans le cadre d'un projet de formation partagé.

TITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8 10 – Durée et date d'effet du présent 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 sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, 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 est d'application impérative à l'ensemble des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

ANNEXE PROJET DE LISTE DE CERTIFICATIONS ELIGIBLES A LA PRO A

Les activités des organismes de la branche du Régime général sont soumises à de fortes évolutions liées au contexte législatif et réglementaire, économique, sociétal et aux opportunités offertes par les progrès technologiques et l'intelligence artificielle. Ces changements majeurs s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint avec pour constante la recherche de l'efficacité et de l'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les organisations, le contenu des métiers et les besoins en compétences évoluent. Dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la branche du régime général doit assurer le développement et l'adaptation des compétences des salariés dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels afin de permettre aux organismes de répondre aux enjeux de demain.

Cette liste s'appuie sur les résultats des études produites dans le cadre de l'observatoire des métiers interbranche du Régime général (étude sur l'impact de l'automatisation des tâches et l'intégration des nouvelles technologies sur les métiers de la production et de la relation de service réalisée en 2019, les rapports emploi et formation, et les conventions d'objectifs et de gestion établies entre l'Etat et les différentes Caisses nationales du Régime général).

INTITULÉ	FAMILLE PROFESSIONNELLE	ORGANISME DE FORMATION	SANCTION DE L'ACTION DE FORMATION
CQP Conseiller offres de services	01- Métiers de la gestion des situations clients	Institut 4.10	TITRE OU DIPLOME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP
CQP Gestionnaire Conseil de la Sécurité sociale	01 - Métiers de la gestion des situations clients	Institut 4.10	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)
CQP Contrôleur allocataire	02 - Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)
CQP Contrôleur du Recouvrement	02 - Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)
DAMC : Dispositif d'Accès aux métiers de contrôle - Formation initiale des Inspecteurs	02 - Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	QUALIFICATION RECONNUE DANS LES CLASSIFICATIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE (CCN)