

Loi du 5 septembre 2018. Nous avons appris que les conseils en évolution professionnels (CEP) feront l'objet d'un appel d'offre en direction du privé pour mise en place en 2020.

Période de transition : en 2019 suppression du CIF et des périodes de professionnalisation, 1^{er} avril entrée en vigueur des agréments des OPCO choisis par les branches, 31 décembre fin de la gestion du CPF par les OPCA et du CEP par les Fongecif. En 2020 financement du CPF par la CDC et développement de l'application internet, transfert de la gestion du CPF vers les futures commissions paritaires interprofessionnelles.

Sihem Anne rappelle que les formations au poste de travail doivent demeurer financées et se dérouler sur le temps de travail. Opportunité de créer un CFA. Réponse sur le point 2, cela fera l'objet d'un examen approfondi par l'UCANSS et l'I4.10. A noter que la contribution additionnelle de la SSTI au financement de la formation est de 1% contre 0,15% au RG.

Dispositifs d'intégration de la SSTI. Création d'une instance commune dans chaque branche. Formation en préparation en Maladie, entièrement en e-learning pour publics SSTI et publics CPAM. Financement UNIFORMATION. J'ai demandé quels dispositifs d'accompagnement et d'évaluation, s'il y avait des journées en présentiel, quelle garantie d'uniformisation des pratiques. Réponse, « c'est l'intérêt de l'employeur que ça soit opérationnel ». ACOSS, adaptation des dispositifs existants DIADEM, DIAMAN-R et du module CQP, OMEGA 3 de plusieurs jours chacun. CNAV réalise un travail sur l'accompagnement avec un prestataire. UCANSS adaptation de PASS qui a été complètement remis à jour en 2018.

Toutes formations livrables en 2019.

Rapports sur l'emploi et la formation.

L'essentiel des formations s'impute sur le plan de formation (100 940 personnes). Développement des contrats de professionnalisation en 2017 (734 personnes, +35,4%), et des périodes de professionnalisation (2394, +7,5%, cf. 2954 CQP délivrés). 797 dossiers CPF, soit + 69%.

Focus sur les besoins d'accompagnement à l'accueil des travailleurs handicapés. Réponse 4 modules de formation montés avec l'AGEFIPH, objectif 500 personnes formées en 2018 + présence de 22 référents interbranches et incitation des caisses à la désignation de référents locaux.

Les organismes de plus de 300 salariés représentent 51% du total et emploient 85% des salariés. La répartition entre les branches est pratiquement stable de 2012 à 2017, Maladie 50,2%, UGECAM 9%, Famille 22, 5 %, Retraite 8,7 %, Recouvrement 9,1%.

Le nombre de départs en retraite était de 3 683 en 2012 et depuis tourne autour de 5500 par an.

Répartition du nombre total de départs en 2017 soit 8 152 : 67,9 % (5 537) de départs en retraite, 12,4% (1 008) de démissions, 7,3% (595) de licenciements, 6,5% (528) de ruptures conventionnelles, 5,9% (484) d'autres motifs.

Le salaire brut médian est de 33 271 euros, en augmentation de 0,5% en euros constants, notion qu'il est demandé de clarifier.