

RAPPORT D'ACTIVITE 2024 DE LA CPNEF ALISFA

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION : LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI, FORMATION	2
II. BILAN DES REUNIONS PARITAIRES EN 2024	5
III. TRAVAUX EN COURS SUR LES METIERS ET COMPETENCES	5
IV. LE PILOTAGE DES FONDS CONVENTIONNELS	7
V. LES FINANCEMENTS DU DISPOSITIF EMPLOI-FORMATION (0,2%)	8
VI. LA COMMUNICATION DES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT DE LA FORMATION	9
VII. LA REPRESENTATION EN REGION DE LA CPNEF	10
VIII. FOCUS SUR L'OBSERVATOIRE DE BRANCHE	10
IX. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2025-2027	11

I. INTRODUCTION : LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI, FORMATION

La Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation (CPNEF) de la branche a été créée en 1990. Elle est chargée de définir et piloter la politique d'emploi et de formation en réponse aux besoins en compétences des centres sociaux et socioculturels, des espaces de vie sociale, des associations de développement social local et des établissements d'accueil de jeunes enfants.

Ses principales missions sont :

- **Analyser les besoins de formation :** La CPNEF étudie les besoins de formation de la Branche professionnelle et anticipe leurs évolutions.
- **Définir la politique de formation :** Elle élabore la politique de formation professionnelle au niveau national et régional, en fixant les priorités et les règles d'utilisation des fonds conventionnels.
- **Promouvoir l'Alternance :** La CPNEF encourage l'alternance et définit les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- **Participer à la création des certifications :** Elle participe au processus de création et de révision des certifications professionnelles et met en œuvre la politique de la Branche en la matière.
- **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :** Elle met en place une démarche de GPEC au niveau de la Branche pour anticiper les besoins en termes d'emplois et de compétences.

La CPNEF est composée paritairement :

- D'un collège « employeurs » représenté par Elisfa (Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial),
- D'un collège « salariés » regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (CFDT Santé-Sociaux, USPAOC-CGT, et FNAS FO).

La Présidence paritaire est assurée par :

- Un(e) Président(e),
- Un(e) Vice-président(e).

Pour mener à bien ses missions, la CPNEF dispose des moyens suivants :

- Des ressources financières issues de la contribution conventionnelle formation supérieure à la contribution légale et du dispositif emploi-formation (0,2%),
- D'un service technique, composée de six salarié·e·s, dédié au fonctionnement technique de la CPNEF,
- D'un Observatoire, outil d'analyse et d'aide à la décision, collectant des données sur la branche, réalisant des études et des enquêtes sur les emplois, les métiers et les qualifications de la branche,
- D'un réseau de référents en régions chargés de décliner les orientations prises par la CPNEF dans les territoires et au plus près des structures,
- De l'appui des services techniques de l'Opérateur de compétences (Opco) de la cohésion sociale : Uniformation.

Pour piloter l'ensemble de ses travaux, la CPNEF a mis en place des groupes de travail.

Ces instances paritaires agissent dans le cadre d'un périmètre défini par des « fiches mandats ». Ils se réunissent plusieurs fois par an et rendent compte de leurs travaux à la CPNEF. En 2024, les groupes de travail de la CPNEF sont :

- **Le Comité Technique Paritaire (CTP)** dont la mission est de réfléchir aux dispositifs de financement de la formation à mettre en place en adéquation avec les besoins des salariés et des employeurs de la branche, et en assurer le pilotage. Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Révise annuellement et propose à la CPNEF les règles et les procédures de prises en charge sur chaque dispositif financés par les fonds issues de la contribution conventionnelle formation et du dispositif emploi-formation (0,2%),
 - o Suit l'adaptation de ces règles en fonction des budgets disponibles, de l'évolution des besoins des salariés et des employeurs des structures et des orientations des politiques publiques,
 - o Veille à l'adéquation des règles de notre branche avec celles de l'OPCO et le cadre légal,
 - o Instruit les dossiers de financements sur les fonds du 0.2% et tout autre dispositif conventionnel qui nécessite une décision du CTP (dans la limite des enveloppes votées en CPNEF) et en autorise le règlement financier.

- **Le Comité de pilotage des référents en régions (COPIL RR)** dont la mission est d'assurer le pilotage politique du réseau de personnes ressources en régions (référents en région), chargées de mettre en œuvre les orientations stratégiques de la branche, définies par la CPNEF, sur les questions de gestion des compétences, de qualification, d'emploi et de formation. Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Définit le périmètre des partenariats en région et les missions des référents en région,
 - o Est garant de la bonne application des conventions partenariales,
 - o Facilite la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la mission confiée aux partenaires,
 - o Recueille et statue sur les nouvelles demandes de développement de l'emploi et la formation en région.

- **Le Groupe Paritaire Communication (GPC)** chargé de mettre en œuvre la stratégie/le plan de communication externe de la CPNEF en mobilisant tous les outils disponibles (site internet, brochure, plaquettes, lettres d'informations, newsletters, affiches...). Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Propose des axes stratégiques de communication et des actions à mener en fonction des orientations politiques de la CPNEF,
 - o Réfléchit aux actions à développer pour renforcer la communication auprès des cibles identifiées et propose le développement de nouveaux outils,
 - o Pilote la conception et/ou la réalisation des supports de communication externes,
 - o Assure un suivi du site internet de branche et des évolutions à y apporter,
 - o Planifie et met en œuvre des événements
 - o Établit des partenariats cohérents permettant d'élargir la visibilité de la CPNEF.

- **Le Comité de pilotage de l'Observatoire (COPIL Observatoire)** qui pilote l'Observatoire de branche, en charge de produire des éléments quantitatifs et qualitatifs sur l'emploi, les métiers, la formation et les compétences au sein de la branche Alisfa. Ainsi, ce groupe de travail :
 - o Répond aux interrogations et nourri les réflexions de la CPPNI, CPNEF ou CPSP par l'exploitation des données existantes ou par la mise en place d'études ad-hoc,
 - o Suit la réalisation des études demandées, alimente, anime la réflexion politique et assure un premier niveau de validation,

- Nourri la réflexion sur le calendrier de travail de l'Observatoire et propose des thématiques à investiguer aux commissions de la branche,
 - Organise en lien avec le Groupe Paritaire Communication la diffusion et l'appropriation des études réalisées.
 - Assure une veille sur le dialogue social en entreprise à travers la mission d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.
- **Le Comité de pilotage de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (COPILOGPEC)** dont la mission est d'effectuer le travail préparatoire à la négociation d'un accord de branche en identifiant les évolutions et besoins en compétences dans les structures. Il supervise la production d'outils facilitants à destination des employeurs et salariés de la branche. Ainsi, ce groupe de travail :
- Assure une veille prospective sur l'évolution des métiers et des compétences dans la branche.
 - Alimente les réflexions de cartographie des compétences attachées aux métiers de la branche.
 - Travaille à la mise en place d'outils à mettre à disposition des employeurs et salariés pour permettre de clarifier et faciliter les évolutions professionnelles au sein de la branche.

II. BILAN DES REUNIONS PARITAIRES EN 2024

Au total, la CPNEF et ses groupes de travail se sont réunies 42 fois au cours de l'année 2024 :

CPNEF : 7 réunions	Comité Technique Paritaire : 8 réunions	Groupe Paritaire Communication : 6 réunions	Copil Référents en Régions : 5 réunions	Copil GPEC : 11 réunions	Copil Observatoire : 5 réunions
2 février 2024	16 janvier 2024	24 janvier 2024	30 janvier 2024	16 février 2024	15 février 2024
27 mars 2024	22 janvier 2024 (exceptionnelle)	25 mars 2024	5 mars 2024	4 mars 2024	26 mars 2024
30 mai 2024	12 mars 2024	24 mai 2024	22 mai 2024	4 avril 2024	17 mai 2024
11 juillet 2024 à Tours	13 mai 2024	1 ^{er} juillet 2024	25 septembre 2024	16 mai 2024	18 septembre 2024
11 octobre 2024	28 juin 2024	26 septembre 2024	5 novembre 2024	14 juin 2024	26 novembre 2024
12 décembre 2024	19 septembre 2024	27 novembre 2024		27 juin 2024	
16 décembre 2024 (exceptionnelle)	21 novembre 2024			26 et 27 août 2024	
	13 décembre 2024			09 septembre 2024	
				4 octobre 2024	
				4 novembre 2024	
				6 décembre 2024	

Il est à signaler que se sont également tenus en 2024, trois temps de regroupement du réseau des référents en région (les Journées RR) :

- Les 19 et 20 mars 2024
- Les 19 et 20 juin 2024
- Les 19 et 20 novembre 2024

III. TRAVAUX EN COURS SUR LES METIERS ET COMPETENCES

Au cours de l'année 2024, la CPNEF a travaillé la question des compétences à travers différents prismes.

Le travail sur une cartographie des compétences

Tout d'abord, le COPIL GPEC, suite à des travaux préparatoires en 2023, a souhaité faire appel à un prestataire extérieur pour l'accompagner dans la formalisation d'une cartographie des compétences et dans l'élaboration d'outils à mettre à disposition des employeurs et des salariés

de la branche pour permettre de clarifier et faciliter les évolutions et les mobilités professionnelles au sein de la branche.

Ainsi, à la suite d'un appel d'offre, a été sélectionné en début d'année un cabinet (Cognito) qui a accompagné le COPIL tout au long de l'année 2024. La méthodologie adoptée repose sur quatre grands temps :

- Définition des métiers sur lesquels établir cette cartographie des compétences.
- Analyse automatisée des compétences contenues dans des fiches métiers préexistantes, de fiches de postes et offres d'emplois et rapprochement avec la nomenclature des compétences issues du code Rome 4.0.
- Travail en COPIL pour affiner la liste des compétences et leurs libellés afin qu'elles correspondent à la réalité du secteur et pour attribuer ces compétences aux métiers définis.
- Elaboration des outils à diffuser.

Des temps de travail se sont tenus tout au long de l'année, la finalisation du projet étant prévu pour le 1^{er} semestre 2025. Au terme de celui-ci, il est prévu la diffusion d'un outil de cartographie dynamique des compétences qui sera mis en ligne sur le site de branche et la publication de fiches métiers qui reprendront la description des métiers, des missions et activités, des éléments sur les conditions de travail et la formation ainsi que les compétences attendues.

Le travail sur le renforcement des compétences dans la filière éducative petite enfance et pour les responsables de structures

En 2024, la CPNEF a finalisé les travaux lancés en 2023 avec le concours des services de l'Opérateur de compétences, Uniformation. Au terme d'une méthodologie d'enquête qualitative menée par son Pôle Ingénierie de Formation et de Certification, ce dernier a formulé ses conclusions quant aux compétences qu'il pourrait être opportun de développer dans la filière éducative petite enfance et pour les responsables de structures et a établi ses recommandations sur les actions à mener.

La CPNEF a validé certaines des pistes d'actions, notamment le travail sur une ingénierie de formation pour répondre aux besoins identifiés et souhaite pouvoir engager ses travaux une fois que le travail sur la GPEC sera finalisé.

Les outils mis en place et publiés : le kit de l'entretien professionnel

Dans le cadre de l'Accord Formation signé en 2020 et en réponse aux résultats de l'enquête menée par l'Observatoire de la Branche, la CPNEF avait conçu en 2022 un kit destiné à accompagner les structures dans la compréhension et la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Ce kit se compose de plusieurs outils :

- **Un guide de l'entretien professionnel**
- **Cinq fiches d'information** portant sur :
 - Le CPF (Compte Personnel de Formation),
 - Le CEP (Conseil en Évolution Professionnelle),
 - La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience),
 - Le bilan de compétences,
 - Les acteurs de la formation professionnelle
- **Deux trames (modèles) à compléter :**
 - Une trame dédiée à l'entretien professionnel,
 - Une trame spécifique à l'entretien de bilan à six ans.

En 2024, ce kit a été mis à jour afin d'intégrer les évolutions réglementaires et d'améliorer son accessibilité. Cette actualisation comprend notamment :

- L'actualisation des dispositifs
- L'intégration de nouveaux liens vers le site internet de la Branche mis en place fin 2023

- L'optimisation des trames d'entretien, désormais disponibles en format Word afin d'en simplifier la saisie.

À noter que la fiche sur la VAE n'a pas été actualisée en 2024, le dispositif étant en cours d'évolution. Conformément aux engagements pris dans l'Accord Formation, une nouvelle enquête sera menée début 2025 afin d'évaluer l'efficacité de ces outils auprès des structures et d'identifier d'éventuels besoins complémentaires.

IV. LE PILOTAGE DES FONDS CONVENTIONNELS

Dans le cadre de ses missions, la CPNEF pilote la gestion des ressources financières issues :

- de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle (1,55% de la masse salariale brute des structures de moins 11 salariés / 1,10% de la masse salariale brute des structures de plus de 11 salariés)
- et du dispositif emploi-formation (0,2% de la masse salariale brute)

Ces deux contributions sont collectées par Uniformation, l'opérateur de compétences (OPCO) auprès de toutes les structures couvertes par le champs d'application de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial (Alisfa).

La révision des dispositifs de financement

Suite à une période, post crise sanitaire, au cours de laquelle la CPNEF a souhaité mettre en place les dispositifs les plus incitatifs possibles pour favoriser les départs en formation, ceux-ci ont progressivement trouvé leur public jusqu'à atteindre une situation où les engagements financiers sur les fonds conventionnels étaient à peu près deux fois supérieurs aux ressources dont nous disposons.

Cela s'explique aussi en raison de la diminution constante des fonds alloués par l'Etat au financement du plan de développement des compétences des structures qui oblige la CPNEF à prendre le relai sur ses fonds.

Ainsi, en 2024, la CPNEF a dû revoir ses critères de prises en charge en plafonnant le nombre de demandes d'aides financières (DAF) finançables sur une année, en revoyant à la baisse les modalités de prise en charge de la rémunération pour les départ en formation certifiante et en favorisant les dispositifs finançant les formations en collectif (qu'elles soient destinées à des salariés d'une même structure ou de structures différentes).

Si ces formations en collectif permettent à la fois de mutualiser les coûts, elles sont aussi un moyen de favoriser l'échange sur les pratiques professionnelles entre stagiaires issus de la même structure ou de structures différentes. Ainsi, elles contribuent à « faire réseau ».

Ces mesures ont pu susciter de l'incompréhension chez certaines structures. Ainsi, la CPNEF a communiqué tout au long de l'année avec la plus grande transparence pour en expliquer les raisons et a également souhaité répondre individuellement à toutes les structures qui l'interpellaient sur le sujet.

Par ailleurs, un suivi précis des engagements a été réalisé tout au long de l'année, ce qui a conduit à la révision en juillet du plafond du nombre de DAF finançables pour les plus grosses structures.

Des mesures qui ont permis de former plus de salariés en maîtrisant les coûts

La mise en place de ces mesures a eu pour conséquences directes :

- La baisse des engagements financiers sur l'année 2024 d'environ 2 millions d'euros par rapport à 2023.
- Une multiplication par deux des engagements pour des formations collectives réunissant des salariés de structures différentes.

- Le départ en formation de 37 000 salariés sur l'année 2024 financé par les fonds conventionnels contre 35 000 en 2023.

Enfin, les fonds du 0,2 % ont continué de jouer un rôle important par le financement d'actions complémentaires telles que le remboursement des frais d'inscription ou la participation à l'organisation de colloques, conférences et séminaires, mais aussi la prise en charge des séances d'analyse de la pratique professionnelle. Ces initiatives ont renforcé la dynamique collective de la Branche tout en offrant des leviers supplémentaires aux employeurs pour accompagner la professionnalisation de leurs équipes.

V. LES FINANCEMENTS DU DISPOSITIF EMPLOI-FORMATION (0,2%)

Bilan des financements sur le dispositif Emploi-Formation

Les fonds du 0.2% ont permis de financer 4 types de financements exceptionnels en 2024. Au total 940 structures et 13 730 participants (salariés et bénévoles) ont bénéficié de ces dispositifs.

	Enveloppe budgétaire globale tous dispositifs confondus	Nombre de dossiers accordés	Nombre de structures concernés	Nombre de salariés
Analyse des Pratiques Professionnelles	1 013 553€	1 082 APP classique : 931 APP direction : 151	754	7 631
Frais d'inscription Colloques conférences séminaire	70 404€	106	91	442 salariés 108 bénévoles
Soutien colloques conférences séminaire	118 584€	23	23 organisateurs	5 009
Recours	104 646€	91	72	539 salariés 1 bénévole
Total	1 307 187€	1 273	940	13 730

Données au 30 janvier 2025

Nouveauté 2024 :

- Pour les actions d'analyses des pratiques, les modalités de calcul du budget des structures ayant plusieurs numéros SIRET ont été revues (1500€ par numéro SIRET)
- Par ailleurs, la CPNEF a ouvert un financement supplémentaire pour le soutien au départ des fonctions de directions sur des séances d'analyses des pratiques
- Enfin, le financement des colloques et conférences a été élargi aux séminaires

La mise en place de l'espace privé du site internet de Branche

L'année 2024 a marqué la première année de mise en œuvre effective de l'espace privé des structures, disponible sur le site internet de la Branche. Bien que cet espace ait été lancé fin 2023, c'est en 2024 que les structures l'ont pleinement pris en main.

Plus de 1 300 comptes ont ainsi été ouverts, permettant aux structures de la Branche de soumettre leurs demandes de prise en charge pour les dispositifs issus des financements du dispositif Emploi-Formation, à solliciter directement auprès de la CPNEF.

L'espace privé mis à disposition des structures centralise l'ensemble des demandes de financement, en regroupant toutes les démarches dans un même espace. Il permet aux structures de déposer leurs demandes préalables, d'accéder facilement à l'historique de leurs demandes et de compléter le formulaire de demande de remboursement une fois les séances réalisées.

Lors de l'instruction d'un dossier, le service technique met à jour son statut (incomplet, validé, refusé), ce qui déclenche automatiquement l'envoi d'un email de réponse à la structure. Cela permet à la structure de recevoir rapidement une réponse et de mieux gérer ses demandes.

En 2024, plusieurs ajustements ont été apportés à l'espace privé pour en améliorer l'utilisation. De nouvelles fonctionnalités ont également été développées :

- Pour les structures, un outil de recherche a été mis en place afin de vérifier que l'organisme de formation est bien certifié Qualiopi.
- Du côté des services internes, une fonctionnalité de génération de fichier de virements a été déployée en fin d'année 2024. Ce fichier est destiné à être transmis à la comptabilité afin de faciliter le traitement des paiements des dossiers.

D'autres fonctionnalités sont prévues prochainement, notamment la mise à disposition du questionnaire annuel de l'Observatoire, qui sera pré-rempli avec des données déjà récoltées les années précédentes, afin de faciliter son remplissage.

VI. LA COMMUNICATION DES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Le dispositif de communication mis en place en 2024

Afin de communiquer efficacement sur les dispositifs mis en place pour l'année 2024, la CPNEF a déployé plusieurs actions de communication, notamment :

- La mise à jour du tableau général des règles de financement de la formation professionnelle,
- La refonte du design et la mise à jour de la brochure à destination des employeurs,
- La création d'une brochure spécifique pour les salariés, adaptée aux besoins de ces derniers,
- La création d'une affiche envoyée à toutes les structures pour faire connaître la nouvelle brochure destinée aux salariés.

En complément de ces actions, la CPNEF a organisé un webinaire de présentation des règles 2024. Suivi par 161 participants et recueillant plus de 40 questions, ce webinaire a permis une communication de proximité avec les structures. L'expérience a été jugée positive, bien que des axes d'amélioration aient été identifiés pour optimiser l'organisation des prochaines sessions en 2025.

L'ensemble des supports créés par la CPNEF en 2024, ainsi que le replay du webinaire ont été mis à disposition sur le site internet de la Branche.

A la rencontre des structures : les « infoscolls » des Référents en Régions

Dans le cadre de leur mission, en 2024, les Référents en Région ont animé 53 réunions d'informations collectives sur une très grande partie du territoire métropolitain à la rencontre des structures de la Branche afin d'informer sur les dispositifs de formation et les règles applicables chaque année. Ceci en collaboration étroite avec les délégations régionales d'Uniformalion. Ces 53 réunions d'informations sont réparties en réunions en présentiel pour 34 d'entre elles et en visioconférence pour 19 autres.

VII. LA REPRESENTATION EN REGION DE LA CPNEF

A la rencontre des instances locales : la représentation en région

En 2024, la CPNEF Alisfa a participé à 16 réunions par le biais de ses Référents en région, en tant que relais techniques, et/ou de ses binômes paritaires territoriaux, en tant que relais politiques locaux.

Ainsi, les partenaires sociaux de la CPNEF se sont répartis sur le territoire en binôme territoire. Pour chaque région, un représentant d'une des 3 organisations syndicales de salarié de la Branche et un représentant Alisfa pour les employeurs sont présents pour porter la voix politique de la CPNEF aux côtés des RR qui, eux, apportent leur expertise technique.

Les régions les plus actives dans notre secteur en 2024 et où la branche Alisfa est la plus présente sont les Hauts-de-France, le Grand Est et la Nouvelle Aquitaine.

Cette participation de fait dans des instances telles que le SRFSS (Schéma Régional des Formations du Sanitaire et Social), les Consultations sectorielles, le CRF (Comité Régional Formation) Santé, le CRF Animation et Loisirs ou encore le CRF des métiers du social et du médico-social, ou le COS-EFO (Contrat d'Objectif Sectoriel Emploi Formation de la Cohésion Sociale).

En 2024, la CPNEF a signé deux CRF en Nouvelle Aquitaine pour la période 2024-2028

- Le Contrat régional de filière Orientation / Formation / Emploi Métiers du Sport, de l'Animation, des Loisirs et du Lien social
- Le Contrat régional de filière Santé

Ces participations et signatures de CRF par la CPNEF Alisfa permettent à la Branche d'être partie prenante des stratégies régionales en matière de formation et d'emploi dans ces secteurs.

VIII. FOCUS SUR L'OBSERVATOIRE DE BRANCHE

L'Observatoire de la branche a été créé en 2003 afin de fournir des données permettant aux partenaires sociaux de définir la politique de formation.

Il est, à l'origine, issu de la CPNEF, dont certains des membres composent le comité de pilotage. Progressivement, l'Observatoire de branche a été missionné par l'ensemble des commissions paritaires de la branche (CPPNI, CPSP en plus de la CPNEF) pour travailler sur toutes les questions liées à la négociation paritaire de branche. D'Observatoire Emploi-Formation, il est devenu l'Observatoire de la branche Alisfa.

Charge de travail des directions

En réponse aux retours du terrain et pour nourrir la réflexion sur ce sujet, les partenaires sociaux de la Branche réunis en CPPNI ont confié à l'Observatoire de Branche en début d'année 2024 la réalisation d'une étude sur la charge de travail des directions.

Cette étude a atteint un taux de participation record pour une enquête en ligne de l'Observatoire (883 réponses), confirmant ainsi l'importance du sujet pour les directions qui y ont répondu. L'ambition de cette étude était de s'intéresser de plus près à la charge de travail, telle qu'elle est perçue par les directions des structures de la branche.

Cette étude révèle que :

- 93% des directions interrogées jugent que leur charge de travail est importante,
- 85% des directions évoquent une augmentation de la charge de travail sur les 5 dernières années.

Cette augmentation est expliquée par plusieurs facteurs abordés dans l'étude, notamment la place croissante du travail administratif.

Impacts de la mise en place du nouveau système de classification et rémunération

L'étude sur les impacts de la mise en place du nouveau système de classification et rémunération a permis d'établir un comparatif entre l'ancien système de classification et rémunération et le nouveau entré en vigueur au 1er janvier 2024.

Grâce aux données issues du questionnaire annuel de l'Observatoire, des comparatifs ont pu être établis entre l'ancienne grille et la nouvelle grille. Ces données ont été établies sur la base des réponses de 412 structures ayant transmis des données sur 6295 salariés en poste au 01/01/2024.

Ces comparatifs portent ainsi sur :

- La répartition des salariés sur la nouvelle grille d'emplois repère et le comparatif entre l'ancienne grille et la nouvelle
- L'évolution de la pesée et de la rémunération correspondante entre l'ancien système de cotation des postes et le nouveau.

Enfin, comme chaque année, dans le cadre de sa mission d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, l'Observatoire de branche a produit un bilan des accords d'entreprise signés par les structures de la branche.

Les études et travaux réalisés par l'Observatoire de Branche qui donnent lieu à une communication sont à retrouver sur le site internet de branche.

IX. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2025-2027

Pour assurer le pilotage de ses actions à venir, la CPNEF a travaillé en 2024 sur ses **orientations stratégiques sur la période 2025-2027** :

Orientation 1 : Faciliter l'accès à la branche

- Rendre nos métiers visibles auprès de tous les publics
- Accompagner l'intégration des salariés dans la branche
- Nouer des partenariats

Orientation 2 : Favoriser la qualification et valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi en tenant compte des évolutions du contexte (sociétal, réglementaire) et des ressources disponibles au sein de la branche

- Favoriser les parcours qualifiant au sein de la branche
- Renforcer les compétences des salariés en complément des parcours certifiants

Orientation 3 : Développer une vision de la formation complémentaire à celle des obligations légales

Un travail sur les actions à mettre en place dans le cadre de ces orientations a été effectué et un premier bilan pourra en être fait dans le cadre du rapport d'activité 2025 de la CPNEF.