



Communiqué de presse
Montreuil, le 12 janvier 2023

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION (COG) 2022-2026 : 5 AMBITIONS POUR GUIDER 5 ANNÉES AU SERVICE DES ACTEURS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Signée en septembre 2023 par ses différentes parties prenantes¹, la COG 2022-2026 de l'Ucanss dessine sa feuille de route pour les 5 années à venir. Ses objectifs stratégiques s'inscrivent sur le long terme et tiennent compte des ambitions de l'ensemble des acteurs de la Sécurité sociale, notamment dans un contexte de prochaines signatures des COG des branches du Régime général. Dialogue social, développement RH, efficacité économique, transition écologique et énergétique : cette COG entend accompagner durablement les transformations de la Sécurité sociale.

RH, transition écologique : des premières innovations en 2022 pour accompagner les transformations de la Sécurité sociale

La COG 2022-2026 consolide les champs d'activité traditionnels de l'Ucanss, et l'engage sur de nouveaux domaines d'appui. Moderniser et adapter le cadre conventionnel, recruter et fidéliser les collaborateurs, favoriser l'alternance et digitaliser les formations, accompagner les managers dans les nouveaux modes de travail, réussir la transition énergétique et environnementale ou développer une politique de RSE répondant aux nouvelles aspirations des salariés sont les principaux domaines sur lesquels l'Ucanss amplifiera son action, tout en complétant son offre de service experte.

Dès 2022, de premières actions phares ont été engagées et de nouvelles offres de services ont vu le jour :

- **Pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés**, la fin d'année s'est traduite par la conclusion de la négociation annuelle sur les salaires, qui a permis une augmentation de 3,5% de la valeur du point de la

¹ La COG de l'Ucanss est signée par la Direction générale de l'Ucanss, le Président de son Comité exécutif, le Président de son Conseil d'orientation et ses deux Ministères de tutelle : le Ministère des Solidarités et de la Santé, et le Ministère délégué auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargé des Comptes publics.

Sécurité sociale, une mesure qui est venue s'ajouter aux premières mises en œuvre en début d'année (soutien aux salariés les plus proches du SMIC, prime d'intéressement exceptionnelle de 200 euros, relèvement des plafonds des plages salariales, etc.). Sur ce volet du dialogue social, de nouvelles offres de services se sont également déployées, comme le lancement de l'offre nationale puis locale de reconnaissance des compétences acquises par les mandatés syndicaux, appuyée par une campagne de communication dédiée.

- Pour engager la Sécurité sociale dans la démarche « service public écoresponsable » et accompagner la transition énergétique et environnementale. L'Ucanss a accompagné les organismes dans la mise en œuvre du décret éco-énergie tertiaire et, au dernier trimestre 2022, a mobilisé les salariés de la Sécurité sociale pour intégrer la transition énergétique dans la vie quotidienne au bureau par le biais d'une campagne de communication « *Petits Gestes, grands effets* », lancée au dernier trimestre 2022, qui se prolongera dès début 2023 par le déploiement d'actions de formation des collaborateurs de la Sécurité sociale.
- Pour positionner l'Ucanss au service de la transformation des organismes. Dans le domaine de l'innovation par exemple, le « Lab Sécurité sociale » a été créé afin de favoriser les synergies avec les laboratoires des branches de l'institution afin de partager rapidement dans les organismes des démarches innovantes qui ont fait leurs preuves, au sein de la Sécurité sociale, mais également dans d'autres secteurs d'activité. En ce sens, et pour faire connaître et valoriser l'image de la Sécurité sociale, l'Ucanss, avec la Direction de la Sécurité sociale, a organisé une édition spéciale du Grand Prix de l'Innovation (GPI) : ce concours national a permis de mettre au jour plus de 200 projets et de valoriser les idées et réalisations des organismes de Sécurité sociale, tous régimes confondus.

D'autres actions ont également été initiées, permettant à l'Ucanss de jouer pleinement, dès le début d'exercice de la COG, son rôle de maintien d'une identité et d'une culture commune au Régime général de Sécurité sociale marquée par la recherche de la qualité de service, de l'efficacité économique et du développement professionnel des collaborateurs.

« Convention collective, fonction managériale, marque employeur, transition écologique, innovation : dès 2023, l'Ucanss au service des transformations de la Sécurité sociale » - 6 questions à Isabelle Bertin, Directrice de l'Ucanss

Isabelle Bertin, quelles sont les orientations stratégiques prioritaires pour l'Ucanss en 2023 ?

Pour l'année 2023, je vois cinq sujets d'importance pour l'Ucanss : le lancement de la réflexion sur la modernisation de nos classifications d'emplois, qui doit nous permettre de mieux recruter et fidéliser nos collaborateurs, un appui soutenu et renouvelé à la fonction managériale, le développement de la marque employeur Sécurité sociale en interne comme en externe, un engagement fort sur les questions de transition écologique et énergétique, et, enfin, de manière transverse, le déploiement d'une politique d'innovation ambitieuse pour accompagner les organismes de Sécurité sociale.



Quel constat faites-vous sur l'évolution des pratiques managériales à la Sécurité sociale ?

Nous sommes justement en train de faire un état des lieux, par le biais d'une enquête qui, pour la première fois, a été réalisée auprès de l'ensemble des 20 000 managers de la Sécurité sociale, afin de mesurer avec eux l'évolution de leur métier, de leurs attentes et du cadre d'exercice de leur mission. Ce qui est certain, c'est que, comme dans beaucoup d'organisations, nous faisons face à un contexte managérial changeant, où nos managers doivent à la fois continuer à garantir l'efficacité de l'activité de notre système de protection sociale, et répondre aux exigences de service rendu, tout en faisant face à de nouvelles manières de travailler, avec notamment le déploiement à grande échelle du télétravail. Nous constatons une aspiration à plus d'autonomie, de management participatif, à une plus grande liberté de chacun dans la gestion de son temps de travail. Et, en parallèle, nous mesurons un réel besoin de maintenir du collectif de travail. Résoudre cette équation entre enjeux collectifs et aspirations individuelles : tel est l'un des objectifs de la mission d'appui à la fonction managériale que nous déployons. Celle-ci devrait notamment se traduire, dès 2023, par une clarification des attendus du rôle des managers, et par la création d'un « *Campus managers* » unifié pour informer, former et accompagner nos équipes encadrantes.

La marque employeur, une priorité ?

Oui absolument, en interne comme en externe ! Comme beaucoup d'organisations, nous faisons face à des enjeux d'attractivité et de fidélisation. Si je crois que nous avons beaucoup d'atouts à faire valoir – notre mission de solidarité, nos conditions de travail, nos engagements sociétaux, nos politiques d'évolution professionnelle – il va nous falloir encore les amplifier et surtout mieux les faire connaître. Nous recrutons plus de 10 000 personnes par an : à nous de nous rendre attractifs. C'est notamment le sens de la refonte de notre site commun www.lasecurecrute.fr que nous allons sortir au printemps prochain, et de nombreux dispositifs de communication associés.

Le cadre conventionnel est aussi une clé de cette fidélisation ?

Oui bien sûr, c'est la mission originelle de l'Ucanss que d'adapter en permanence ce cadre conventionnel aux carrières de nos collaborateurs, aux besoins des organismes et aux évolutions législatives. Ainsi, dans le cadre de notre fonctionnement paritaire, des négociations sont prévues concernant notre régime de santé, d'épargne salariale et d'intéressement : des compléments essentiels à la rémunération des personnels. Par ailleurs, nous aurons à relancer la réflexion sur l'évolution de nos classifications, les « grilles » d'emplois de la Sécurité sociale, que nous avons besoin d'adapter et de moderniser, pour favoriser l'attractivité de nos métiers et l'évolution de la carrière des salariés.

La transition énergétique est également une priorité pour l'Ucanss ?

Oui, l'actualité nous le rappelle tous les jours. Dès les annonces de la Première ministre, le 6 octobre, l'Ucanss s'est mobilisée pour l'accompagnement des organismes à la sobriété énergétique. Nous avons dès le mois de novembre lancé une campagne de mobilisation et de sensibilisation de nos collaborateurs, afin de les aider à agir concrètement pour réduire leur consommation d'énergie, en complément des dispositifs organisationnels ou RH qui ont pu être décidés dans chaque branche et dans chaque organisme. Nous avons mis à disposition des organismes des outils leur permettant de suivre très précisément leurs consommations de gaz et d'électricité, dans le cadre des marchés mutualisés que nous pilotons. Et, dès cette rentrée 2023, nous allons encore plus loin avec le déploiement généralisé d'un dispositif de formation des collaborateurs, via des modules de e-learning accessibles à tous.

Dans le contexte économique et social actuel, y'a-t-il encore une place pour l'innovation ?

Tout à fait, à la condition qu'elle s'inscrive dans une optique d'opérationnalité pour les organismes qui, sur ces sujets RH ou de transition écologique, doivent pouvoir agir vite et bien. C'est le sens du positionnement de notre Lab, récemment créé : faciliter le partage de solutions innovantes testées. Quand un organisme a un projet, on se rend compte que souvent il a déjà été testé, déployé ou éprouvé dans un autre organisme. C'est le cœur de notre démarche d'innovation : construire des banques de ressources et échanger pour répondre rapidement et efficacement à une question.

Rappel : les ambitions de l'Ucanss pour les 4 années à venir

Alors que la COG de l'Ucanss a été signée en septembre 2022, l'année 2023 marque la première année pleine de déploiement de la COG de l'Ucanss. Cinq ambitions ont été définies pour structurer l'activité et l'offre de service de l'Ucanss pour les 5 années de sa COG.

La première ambition vise à positionner l'Ucanss au service de la transformation RH des organismes de Sécurité sociale. Il s'agit de :

- Moderniser le cadre conventionnel à travers un dialogue social soutenu au niveau de la branche professionnelle,
- Mobiliser la politique RH et l'appareil de formation institutionnel au service de l'évolution des compétences, favoriser l'innovation pédagogique (digital learning, Action de formation en situation de travail),
- Développer une politique visant à favoriser le développement professionnel et la mobilité.

La deuxième ambition réside dans le développement d'une politique de soutien à la fonction dirigeante et managériale. Cette ambition doit permettre de :

- Consolider la dynamique interbranche autour de l'attractivité et du développement de la fonction dirigeante,
- Favoriser le déploiement d'une culture et de pratiques managériales communes, face aux nouvelles formes d'organisation et nouvelles aspirations des collaborateurs,
- Mettre en œuvre les réformes visant à rénover le cadre de gestion des Agents de Direction, avec une attention plus particulière portée sur les sujets de mobilité et de diversité,
- Accompagner la future réforme de la responsabilité personnelle et pécuniaire des directeurs comptables et financiers et des directeurs.

La troisième ambition a pour objet de contribuer à la performance de gestion de la Sécurité sociale et déployer une politique interbranche de Responsabilité Sociétale des Organisations. Pour y répondre l'Ucanss se fixe de :

- Consolider la politique d'achats interbranche, notamment par un recours accru aux marchés mutualisés à l'échelon territorial,
- Optimiser la performance des achats, appréciée selon des critères économiques ainsi que par la présence de clauses sociales et environnementales, et donner accès aux marchés publiés aux TPE – PME,
- Accompagner la gestion et l'optimisation du parc immobilier de la Sécurité sociale, notamment dans un contexte de développement massif du télétravail,
- Contribuer à la réussite de la transition énergétique et environnementale de la Sécurité sociale, dans un contexte inflationniste en matière de prix de l'énergie.

La quatrième ambition consiste à dynamiser l'innovation à la Sécurité sociale et à accompagner la transformation de son image. Cette ambition repose sur 3 axes :

- Communiquer afin de mieux faire connaître l'organisation et les réussites de la Sécurité sociale,
- Accompagner le déploiement massif de démarches d'innovation partagées, et valoriser en interne comme en externe la modernité sociale de l'institution,
- Porter une marque employeur commune et valoriser, tant en externe qu'en interne, l'intérêt de ses missions et la diversité de ses emplois, les possibilités de formation et de carrière qu'elle propose, afin d'attirer des candidats et de fidéliser ses collaborateurs.

La cinquième et dernière ambition porte sur l'efficacité de l'Ucanss, un levier fort d'accompagnement de cette COG. L'Ucanss se fixe de :

- Faire connaître et rendre accessible une offre de service de qualité,
- Définir une politique de gestion des Ressources Humaines et du Système d'Information à travers son schéma directeur des ressources humaines (SDRH) et un schéma directeur des systèmes d'information (SDSI),
- Mettre en cohérence la stratégie globale de l'Union et de ses directions métier.

Retrouvez l'intégralité de la COG et des interviews vidéo d'Isabelle Bertin, Directrice de l'Ucanss, et Sébastien, Directeur délégué, [sur Ucanss.fr](https://ucanss.fr).

À propos de l'Ucanss

Fédération des branches du Régime général de Sécurité sociale, l'Ucanss pilote et anime des démarches communes, au service des branches et des organismes locaux. Elle a notamment pour missions de négocier et conclure les conventions collectives, d'appuyer le développement RH de l'Institution ou de mutualiser des prestations (politiques d'achats, immobilier, statistiques, communication, etc.).

À propos de la Sécurité sociale

Créée en 1945, la Sécurité sociale regroupe notamment plus de 300 organismes de droit privé répartis sur l'ensemble du territoire. Système de protection collective auquel chacun contribue à la hauteur de ses moyens, elle se compose du Régime général (travailleurs salariés et indépendants) et de régimes spécifiques (agriculteurs, notaires, ministres des cultes etc.). Le Régime général couvre près de 90 % de la population. Il est composé des branches Famille (Caf), Maladie (Cpam, Ugecam), Retraite (Carsat), Recouvrement (Urssaf) et Autonomie (CNSA).

Contacts presse

UCANSS

Catherine Techer – 01 45 38 83 29 - ctecher@ucanss.fr

Agence CorioLink

Léa Cauchi – 06 24 96 84 31 - lea.cauchi@coriolink.com

Céline Surget – 07 48 72 82 37 - celine.surget@coriolink.com