

.....6

Attirer, recruter et fidéliser les collaborateurs de l'Ucanss

ORIENTATION 1

• Optimiser le sourcing et les modalités de recrutement des futurs salariés de l'Ucanss

ORIENTATION 2 _____10

• Fidéliser les collaborateurs en s'attachant notamment à développer leurs compétences et leurs perspectives de carrière dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois AXE 2

Décliner les politiques RH institutionnelles portées par l'Ucanss pour faire de la RH interne un « laboratoire opérationnel », en accompagnant notamment les évolutions des pratiques managériales

ORIENTATION 3......14

• Faire de l'Ucanss organisme « un laboratoire opérationnel » des politiques portées par l'Ucanss fédération d'employeurs

ORIENTATION 4.....1

• Développer une politique de soutien participative et collaborative de la fonction managériale



AXE 3

....18

Animer le dialogue social en associant les salariés et représentants du personnel aux évolutions des organisations du travail

ORIENTATION 5

• Privilégier l'association des salariés et des élus en avance de phase pour enrichir le cadrage des projets participant aux évolutions des modalités de travail interne

ORIENTATION 62

 Ajuster les modalités d'accompagnement du changement en mesurant la satisfaction des salariés après chaque déploiement de projet

ORIENTATION 7

• Sensibiliser les salariés de l'Ucanss au rôle de négociateur national de l'Ucanss et à sa déclinaison concrète sur le plan local AXE 4

Innover pour optimiser l'offre de service RH

ORIENTATION 82

Mettre la politique

de formation au service du développement des compétences des collaborateurs et de leur parcours de carrière, en favorisant les modes de formation innovants et gamifiés

ORIENTATION 9 28

• Poursuivre la dynamique d'optimisation du process de recrutement et d'intégration

ORIENTATION 10 30

 Accélérer la digitalisation des process

ORIENTATION 11 32

• En lien avec les travaux de refonte de la communication interne, repenser les modalités de communication du service RH pour garantir l'atteinte des cibles de communication AXE 5

.....3

Répondre aux aspirations sociétales dans les domaines de la RJO, de la transition environnementale et de la qualité de vie au travail

ORIENTATION 12 36

 Faire vivre une organisation hybride permettant la conciliation vie professionnelle et personnelle tout en maintenant et développant la cohésion d'équipe

ORIENTATION 13 37

• Porter des exigences internes en matière de RSO

• Constitution des groupes de travail pour les chantiers collaboratifs 3



INTRODUCTION

La COG 2022-2026 conforte le rôle de l'Ucanss dans de nombreux domaines : négociation nationale, ressources humaines, formation, achat, immobilier, transition environnementale, communication de marque employeur et d'image de la Sécurité sociale et innovation.

La politique RH de l'Ucanss a vocation à permettre à chaque salarié d'exprimer pleinement sa contribution à cette feuille de route ambitieuse au service des réseaux de Sécurité sociale.

Ainsi le Schéma Directeur des Ressources Humaines vise à :

- assurer l'adéquation des compétences à un niveau toujours plus exigeant d'expertise et d'ingénierie de projet pour accompagner l'extension des missions interbranche de l'Ucanss, notamment en attirant et fidélisant les collaborateurs d'aujourd'hui et de demain,
- accompagner les transformations internes en adaptant les environnements, les outils et modes de travail et renforcer le soutien à la fonction managériale.

Ces objectifs ambitieux doivent se décliner dans un contexte marqué par de profondes mutations: accélération du numérique, hybridation des modes de travail, tensions sur le marché du travail accentuant les enjeux liés au recrutement et à la fidélisation des collaborateurs, évolution des attentes des salariés ou encore pression accrue sur la politique de rémunération du fait de l'inflation.

Enfin, en matière de Ressources Humaines, l'Ucanss est une organisation particulière puisqu'elle définit, dans le cadre de sa gouvernance et en association de ses différentes parties prenantes, les lignes directrices de la politique RH de la branche professionnelle. La politique RH propre à l'Ucanss en tant qu'organisme se doit ainsi d'être exemplaire et en cohérence forte avec la politique de branche.

MÉTHODOLOGIE

Dans ce contexte à forts enjeux, le SDRH 2023-2026 est articulé au projet d'entreprise « With U » pour piloter l'avancée des politiques RH impulsées par la Direction et déployer une organisation interne conciliant performance sociale et efficience.

Des entretiens menés auprès de chaque Direction ont également nourri le contenu du SDRH. Ils ont permis de poser un état des lieux, de recueillir les besoins métiers et de questionner les attentes vis-à-vis de l'offre de service RH.

Ces travaux liminaires ont abouti à l'articulation d'un SDRH autour de 5 axes déclinant les chantiers constitutifs de la politique RH de l'Ucanss 2023-2026.

Le **déploiement des chantiers s'inscrit dans la durée** grâce à un programme de travail à la fois global et séquencé annuellement tout au long de la période 2023-2026. Ce séquençage permet d'optimiser le suivi des actions mises en œuvre, de rendre visible le lancement de celles prévues sur une période donnée et de prendre en considération des besoins conjoncturels plus spécifiques.

Le SDRH s'inscrit également dans une démarche participative avec plusieurs « chantiers collaboratifs » qui nécessiteront la contribution des collaborateurs sur la base du volontariat. Ils représentent un quart des chantiers et sont répartis au sein des différents axes et orientations.

Chaque lancement de chantier collaboratif s'effectuera sur le réseau social interne U, appelant la participation des salariés sur la base du volontariat.

LA MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU SDRH RÉSULTE DE L'ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE À :

- · Un ancrage opérationnel pour répondre concrètement aux enjeux des directions métiers
- Une dynamique de co-construction dès que nécessaire avec la constitution de groupes de travail
- Un pilotage RH garantissant le suivi des travaux et la régularité de la communication





Attirer, recruter et fidéliser les collaborateurs de l'Ucanss



des effectifs
ont moins de 6 ans d'ancienneté*

Dans un marché de l'emploi dynamique où l'évolution des attentes des salariés est palpable et où la pression s'accentue sur la politique de rémunération du fait de l'inflation, la concurrence sur le marché du travail est une réalité qui ne cesse de s'intensifier.

La première ambition de ce SDRH est ainsi de travailler sur le triptyque : **attirer**, **recruter** de nouveaux collaborateurs et **fidéliser** les salariés.

* Source : Rapport Unique

OPTIMISER LE SOURCING ET LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES FUTURS SALARIÉS DE L'UCANSS

Dans ce cadre, des travaux seront engagés pour optimiser le sourcing des candidats et les modalités de recrutement des futurs salariés de l'Ucanss. L'ambition de ces travaux est de contribuer au développement de la marque employeur en augmentant la visibilité de l'Ucanss et ainsi son attractivité dans une démarche proactive.

Des événements organisés via les réseaux sociaux seront lancés, et des partenariats établis avec des écoles ou des associations spécialisées, pour élargir et faciliter l'accès à une plus grande diversité de candidats aux offres d'emploi de l'Ucanss.

Pour appuyer cette dynamique, des supports de communication à destination des candidats seront conçus, et les modalités de rédaction des offres d'emploi seront modernisées afin de mieux valoriser les atouts de l'Ucanss (formation, télétravail, avantages sociaux, QVT, ...), ses métiers et leur diversité.



CHANTIERS

	Thème	Démarrage	Livraison
1	Organiser une opération « Portes ouvertes recrutement » à l'Ucanss, accessible à tous, mettant en avant les offres de recrutement en cours d'une part et le descriptif des métiers de l'Ucanss d'autre part, pour enrichir le vivier des candidatures	2023	2023 et 2024 Etudier l'opportunité de réitérer en 2025
2	Etablir des partenariats avec des organismes de Sécurité sociale, des écoles et/ou associations spécialisées pour renforcer les modalités de sourcing des candidats (vivier de candidatures) et faciliter ainsi l'accès aux offres d'emplois de l'Ucanss notamment pour les candidats en situation de handicap	1 ^{er} trim. 2024	2º trim. 2024
3	Moderniser la rédaction des offres d'emploi, intégrant notamment des vidéos de présentation de l'Ucanss plutôt qu'un descriptif et inscrire une fourchette de salaire lisible pour les candidats hors Institution	1 ^{er} trim. 2024	2 ^{ème} trim. 2024
4	Renforcer l'attention portée aux candidats en proposant un débriefing individuel et oral suite à la passation de tests et/ou entretiens des candidats short-listés	4 ^{ème} trim. 2023	Action continue
5	Veiller par la formation et le benchmark à moderniser régulièrement les méthodes de recrutement	En cours	Action continue

	Thème	Démarrage	Livraison
6	Sur la base de la plaquette de communication produite par la DDARH à diffuser aux candidats, étoffer les contenus pour mettre en avant les points forts d'une embauche à l'Ucanss	2 ^{ème} trim. 2024	3 ^{ème} trim. 2024





FIDÉLISER LES COLLABORATEURS EN S'ATTACHANT NOTAMMENT À DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES ET LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DANS UNE DYNAMIQUE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS

Si l'organisation et l'environnement de travail sont des paramètres importants, la fidélisation des collaborateurs repose également sur la lisibilité de perspectives d'évolution dans la durée à l'Ucanss.

Dans la continuité de l'impulsion donnée par le projet d'entreprise « With U », le parcours d'intégration des nouveaux embauchés sera renforcé, en proposant un séminaire d'intégration rénové et ludique.

Des immersions au sein d'organismes locaux seront organisées pour que les nouveaux embauchés s'approprient les modes de fonctionnement et les problématiques de terrain rencontrées par les organismes.

Outre la mise en place d'actions pour favoriser le développement des compétences, il sera également engagé des réflexions visant à dynamiser la gestion des emplois et des parcours professionnels.



CHANTIERS

	Th.)	Démanuana	Limeiron
	Thème	Démarrage	Livraison
7	Déployer les nouvelles classifications (employés/cadres et ADD) si des accords nationaux sont signés et accompagner la ligne managériale dans sa déclinaison	Selon signature	Selon signature
8	Refondre le référentiel des emplois et compétences pour l'ajuster aux évolutions des emplois de l'Ucanss et l'aligner avec les orientations de la nouvelle classification	En cours	2024
9	Personnaliser le parcours d'intégration de chaque nouvel embauché avec le N+1 en partageant l'agenda des premiers jours et questionner le besoin d'une immersion personnalisée au sein d'un organisme local (besoin, objectifs, durée, activités,). Ces éléments seront transmis aux nouveaux embauchés en amont de leur arrivée, favorisant ainsi le développement du sentiment d'appartenance aux équipes de l'Ucanss	2024	2024
10	Donner de la visibilité aux collaborateurs sur le dispositif de rémunération et la politique salariale	En cours	Chaque année
11	Mettre en place une revue des effectifs régulière pilotée par le service RH afin d'anticiper les actions à mener dans une démarche proactive de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)	2 ^{ème} trim. 2024	4 ^{ème} trim. 2024
12	Enrichir les modalités de l'offre de formation (mixte distanciel/présentiel, FOAD, MOOC,) et poursuivre l'expérimentation menée en 2022 sur un AFEST	En cours	Chaque année
13	Systématiser les entretiens RH lorsque : - un souhait de mobilité est formulé, et ainsi enrichir un vivier de mobilité interne - un salarié quitte l'Ucanss pour en comprendre les motivations	4 ^{eme} trim. 2023	Chaque année
14	Proposer des « Vis ma vie » dans les services dès lors qu'un souhait de mobilité interne est exprimé	2024	Chaque année

	Thème	Démarrage	Livraison
15	Concevoir un séminaire d'intégration pour renforcer le sentiment d'appartenance et la transversalité inter-directions des nouveaux embauchés	3 ^{ème} trim. 2023	4 ^{ème} trim. 2023
16	Garantir le maintien et le développement des expertises métier en renforçant l'offre de formation collective par communauté de métiers : révisions du process de construction du plan de développement des compétences	4 ^{ème} trim. 2023	Chaque année
17	Accompagner les impacts RH des projets d'1A (intelligence artificielle) internes (cf. expérimentation en cours dans le département juridique de la DDARH)	2024	Chaque année, selon les besoins



100% des managers de l'Ucanss expérimentent la WEBOX

L'Ucanss a pour principale mission d'assurer les tâches mutualisées de la gestion des Ressources Humaines du Régime général dans le cadre des orientations pluriannuelles définies par le Conseil d'Orientation (Cor). Elle négocie les accords de branche et propose aux organismes locaux une offre de service étendue sur l'ensemble des fonctions supports, notamment RH.

Coconstruisant avec les têtes de réseaux des branches du Régime général, l'Ucanss impulse des politiques institutionnelles RH transverses et les outille. Dans ce cadre l'Ucanss promeut un accompagnement renforcé des managers de l'Institution.

Dans un souci de cohérence et d'exemplarité, l'Ucanss organisme s'évertuera à déployer en son sein les projets et offres de services déployés par l'Ucanss fédération d'employeurs vers les réseaux, notamment en lien avec l'accompagnement de l'évolution des pratiques managériales.

Cet axe consacre ainsi l'engagement pris dans le projet d'entreprise visant à systématiser la déclinaison en interne des politiques RH institutionnelles, pour faire de l'Ucanss, organisation agile, un « laboratoire opérationnel ».

13

FAIRE DE L'UCANSS ORGANISME « UN LABORATOIRE OPÉRATIONNEL » DES POLITIQUES PORTÉES PAR L'UCANSS FÉDÉRATION D'EMPLOYEURS

La RH interne s'attachera à accompagner les politiques institutionnelles menées par la fédération employeur de l'Ucanss en renforçant l'efficience de sa politique RH interne notamment en se portant volontaire pour expérimenter le déploiement de dispositifs interbranches tels que l'expérimentation de la WEBOX, dans le cadre du projet Cap'M.

Par ailleurs, des modalités de communication accentuées et régulières seront à l'étude, pour faire connaître et promouvoir les dispositifs institutionnels comme Allo Alex, la cellule d'écoute en ligne Pros-Consulte, l'aide aux aidants et garantir ainsi l'accès aux droits des salariés de l'Ucanss.

	Thème	Démarrage	Livraison
18	Développer la communication interne autour des dispositifs institutionnels pour garantir l'accès aux droits des salariés de l'Ucanss (Aide aux aidants, accompagnement professionnel des mandatés, Cellule d'écoute en ligne, Allo Alex,)	En cours	Action continue
19	Décliner le projet d'outil d'onboarding parmi les 1ers organismes, lors de sa mise en production	2024 (selon déploiement DDARH)	2024 (selon déploiement DDARH)



DÉVELOPPER UNE POLITIQUE DE SOUTIEN PARTICIPATIVE ET COLLABORATIVE DE LA FONCTION MANAGÉRIALE

La fonction RH ambitionne de développer une politique de soutien forte de la fonction managériale, en insufflant notamment une dynamique participative et collaborative au sein de la communauté managériale.

Pour ce faire, et en déclinaison du projet CAP'M (appui à la fonction managériale) piloté par la DDARH, des travaux seront entrepris pour permettre l'appropriation en interne du référentiel institutionnel des managers. La boîte à outils associée au projet CAP'M sera également déployée, pour favoriser le questionnement et le perfectionnement des pratiques managériales (outil de diagnostic, plateforme ressources, offre de coaching à la carte, co-développement, évaluation à 360°...).

A ce titre, dès septembre 2023, l'ensemble des managers de l'Ucanss fera partie des 1000 managers qui testeront la plateforme WEBOX pendant l'année d'expérimentation.

L'Ucanss poursuivra également son effort de formation pour la communauté managériale, déclinant un programme pluriannuel de formations articulées autour des grands axes du référentiel institutionnel des managers.

Enfin, la dynamique d'animation soutenue de la communauté managériale sera poursuivie, via l'organisation de RDV réguliers, réunissant l'ensemble de la communauté managériale autour de sujets de culture et de pratiques managériales.

CHANTIERS

	Thème	Démarrage	Livraison
20	Mettre à disposition de la communauté managériale une « boîte à outils » permettant le questionnement et perfectionnement des pratiques managériales (par exemple : codéveloppement, coaching à la carte, évaluation à 360°)	1 ^{er} sem. 2024	Chaque année
21	Poursuivre la dynamique d'animation soutenue de la communauté managériale, en ayant soin d'insuffler du participatif, de proposer des contenus visant à renforcer la culture managériale, et de créer les occasions de partage/d'informel pour favoriser la consolidation de la communauté managériale	En cours	Chaque année
22	Favoriser l'appropriation du référentiel institutionnel des managers produit dans le cadre du projet CAP'M en l'intégrant notamment dans le process d'évaluation des managers	En cours	Chaque année
23	Sensibiliser et informer les managers sur le sujet du handicap pour lui permettre de développer un management de proximité et d'être en mesure de détecter une situation professionnelle à risque au sein de son équipe	En cours	Chaque année
24	Déployer auprès de l'ensemble des managers la plateforme WEBOX sur le temps de l'expérimentation puis le CAMPUS MANAGERS lors de sa mise en production dans le cadre du projet CAP'M	En cours	Sept. 2023
25	Ritualiser l'organisation d'un séminaire des managers annuel pour favoriser le développement d'une culture participative et collaborative	En cours	Chaque année

	Thème	Démarrage	Livraison
26	Fluidifier l'articulation entre le top et le middle management pour garantir le bon partage et mise en œuvre des orientations stratégiques de l'Ucanss (ex: réactiver les « restitution CODIR » hebdomadaires)	1 ^{er} trim. 2024	2 ^{ème} trim. 2024





Animer le dialoque social en associant les salariés et représentants du personnel aux évolutions des organisations du travail

La troisième ambition du SDRH s'inscrit en déclinaison du projet d'entreprise, dans un contexte important de négociations locales : télétravail, égalité professionnelle et qualité de vie au travail. Elle consacre une volonté d'animer le dialogue social en associant le plus en amont possible les salariés et les représentants du personnel aux travaux en lien avec les évolutions des modes et des organisations de travail, contribuant ainsi à donner du sens et à développer le sentiment d'appartenance à l'organisme.

Cette dynamique a été amorcée en 2023 auprès de la communauté managériale, sensibilisée à l'importance du dialogue social et aux mécanismes de la négociation nationale et locale.



27

PRIVILÉGIER L'ASSOCIATION DES SALARIÉS ET DES ÉLUS EN AVANCE DE PHASE POUR ENRICHIR LE CADRAGE DES PROJETS PARTICIPANT AUX ÉVOLUTIONS DES MODALITÉS DE TRAVAIL INTERNE

Outre des appels à volontariat réalisés auprès des collaborateurs pour participer aux réflexions visant le cadrage de projets (exemple : déploiements d'outils), les élus seront également ponctuellement sollicités en phase amont de projet, ainsi que cela a été initié en 2023 pour la refonte du document unique portant sur les risques psychosociaux, ou encore pour la définition du plan d'actions à mettre en œuvre face aux fortes chaleurs attendues à l'été 2023.

CHANTIERS

	Thème	Démarrage	Livraison
,	Lors de déploiement d'outils ou de nouveaux modes de fonctionnement notamment dans les domaines tels que les actions de prévention, l'organisation des espaces et locaux, privilégier l'association des salariés en avance de phase pour enrichir le cadrage des projets (ex: Outil de gestion/suivi des formations). De la même façon, notamment dans les domaines de la sécurité/prévention, de l'organisation des espaces et locaux, intégrer en amont les élus dans les réflexions (ex. groupe de travail) menées en vue de déploiements (ex: DUE RPS, Outil de gestion/suivi des heures de délégation,)	En cours	Selon besoins



ORIENTATION 6

AJUSTER LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT EN MESURANT LA SATISFACTION DES SALARIÉS APRÈS CHAQUE DÉPLOIEMENT DE PROJET

Un soin particulier sera apporté à l'accompagnement des changements générés par le déploiement de nouveaux projets. Il s'agira d'inscrire les pratiques dans une boucle vertueuse d'amélioration.

Pour ce faire, la satisfaction des salariés sera mesurée à l'issue de chaque déploiement de projet, ce qui permettra d'identifier et de mettre en œuvre d'éventuels ajustements pour répondre aux besoins identifiés.

	Thème	Démarrage	Livraison
28	Mesurer la satisfaction des salariés à chaque déploiement de projet RH	En cours	A systématiser



SENSIBILISER LES SALARIÉS DE L'UCANSS AU RÔLE DE NÉGOCIATEUR NATIONAL DE L'UCANSS ET À SA DÉCLINAISON CONCRÈTE SUR LE PLAN LOCAL

Pour sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux du dialogue social et de la négociation, il sera cultivé une dynamique d'ouverture de ces sujets qui pourra, par exemple, prendre la forme d'un webinaire d'information annuel présentant les programmes de négociation (national et local) de l'année à venir ainsi que le planning associé, ou encore intégrer au parcours d'intégration des nouveaux embauchés la possibilité d'assister à une Instance Nationale de Concertation.

	Thème	Démarrage	Livraison
29	Proposer dans le process d'intégration des nouveaux embauchés ou à tout collaborateur participant directement ou indirectement à faire vivre le dialogue social la possibilité de participer en tant qu'auditeur à une Instance Nationale de Concertation (INC)	3 ^{ème} trim. 2024	Chaque année
30	Organiser une réunion d'information annuelle, à l'intention des collaborateurs de l'Ucanss, pour présenter le programme de négociation et mettre en lumière les enjeux	1 ^{er} trim. 2024	Chaque année
31	Sensibiliser la ligne managériale à l'importance du dialogue social et nourrir la réflexion sur les modalités de pilotage d'équipes composées de mandatés	Réalisé en avril 2023	Chaque année







Innover

pour optimiser
l'offre de service RH



2022 >

2582 demandes salariés (SLI_GIRH) soit 215 demandes par mois

Délai moyen de traitement d'une demande : 5,38 jours

273 formulaires transmis au SNGP

Dans un environnement où l'innovation accélère la transformation des modes, pratiques et outils de travail, l'offre de service RH devra poursuivre et intensifier sa mutation vers des modalités de communication, d'information et de formation innovantes.

METTRE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS ET DE LEUR PARCOURS DE CARRIÈRE, EN FAVORISANT LES MODES DE FORMATION INNOVANTS ET GAMIFIÉS

Outil de développement professionnel majeur, participant à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'Ucanss, la formation professionnelle est un axe RH stratégique, concentrant un budget important.

L'accent sera mis sur le développement des expertises clés de l'Ucanss, le renforcement des compétences socle managériales et l'accompagnement individuel, en prenant appui sur le dispositif Cap'M (co-développement, coaching, ...).

Une attention particulière sera portée au déploiement de modes de formation innovants dans les formats (présentiel, distanciel, réalité virtuelle, incluant des séquences ludiques, ...)

Une réflexion s'ouvrira également sur la question de l'individualisation de la formation, avec un premier fil qui pourra être tiré autour des compétences numériques, en s'appuyant sur les résultats individuels des parcours PIX partagés par les collaborateurs.

Pour accompagner le développement des compétences des collaborateurs au plus près des besoins et des enjeux de l'Ucanss, des travaux seront menés pour optimiser le suivi administratif interne RH, associés à une révision des modalités d'alimentation du plan de développement des compétences, vers une plus grande agilité.

CHANTIERS

	Thème	Démarrage	Livraison
32	Poursuivre la dynamique de montée en compétences collective sur le numérique (en déployant notamment le nouveau parcours « Pix office 365 » et en participant au challenge PIX interbranche)	En cours	2024
33	Entamer une réflexion sur l'individualisation de la formation, l'apprenant ne se formant que sur ce qui lui est utile en s'appuyant sur les différents entretiens RH tels que l'entretien professionnel ou l'entretien de mobilité, et en adaptant et déployant notamment Mon coach by SDAC, axé sur l'évaluation des compétences numériques via les analyses PIX)	2024	2024
34	Proposer des dispositifs de formation mobilisant de la VR (réalité virtuelle), notamment autour des enjeux en lien avec le handicap, le sexisme, la prise de parole en public,	En cours	Chaque année

	Thème	Démarrage	Livraison
35	Sécuriser et optimiser le suivi des formations en interfaçant un outil de gestion des formations professionnelles au SIRH de l'Ucanss	2024	2025
36	Réviser les modalités d'élaboration du plan de développement des compétences pour garantir une plus grande agilité et actualité des besoins de formation identifiés et un maintien/développement des expertises	En cours	Chaque année
37	Réactiver un dispositif d'accompagnement de la chefferie de projet	3 ^{ème} trim. 2024	4 ^{ème} trim. 2024





POURSUIVRE LA DYNAMIQUE D'OPTIMISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION

Outre les chantiers recensés pour la performance du triptyque « attirer, recruter, et fidéliser » décrits au sein de la première orientation de ce SDRH, il importe en parallèle de consolider les avancées travaillées ces dernières années sur le process recrutement/intégration.

L'enjeu de cette orientation est ainsi de pérenniser les process révisés et de mettre en œuvre les conditions visant leur renforcement, leur systématisation, et leur amélioration au besoin, par exemple le recours à de nouveaux modes de recrutement tels que l'utilisation des réseaux sociaux.

Une des clés d'optimisation du process de recrutement et d'intégration réside dans le partenariat managers/RH; une dynamique de partage des pratiques sera ainsi initiée, couplée à une présentation des offres de services RH.



CHANTIERS

	Thème	Démarrage	Livraison
38	Renforcer les contenus proposés sur la page web d'intégration dédiée aux nouveaux embauchés (intégration d'une visite virtuelle à 360° des plateaux de l'Ucanss, vidéos de présentation de chacune des directions par les directeurs,)	En cours	2024
39	Automatiser le suivi des périodes d'essai et des stages probatoires pour sécuriser le process et garantir une plus grande réactivité du partenariat manager/RH	En cours	4 ^{ème} trim. 2024

	Thème		Livraison
40	Produire une plaquette d'information à destination des managers pour clarifier le process de recrutement et les offres de service participant à ce process	1 ^{er} trim. 2024	2 ^{ème} trim. 2024
41	Gamifier le process d'acculturation des nouveaux embauchés en incluant au programme d'intégration une solution digitalisée (serious game, application,)	2 ^{ème} trim. 2024	4 ^{ème} trim. 2024
42	Identifier des axes d'optimisation pour un meilleur service rendu aux nouveaux embauchés	3 ^{ème} trim. 2024	4 ^{ème} trim. 2024



ACCÉLÉRER LA DIGITALISATION DES PROCESS

L'Ucanss poursuit sa bascule vers la dématérialisation de ses process, particulièrement en lien avec l'administration du personnel : campagne de choix intéressement, carte titre restaurant, ...

Il s'agit désormais de poursuivre et intensifier cette dynamique, suivant l'impulsion donnée par la démarche « Service Public Eco-responsable » au sein de laquelle l'Ucanss s'est engagée. Cela se traduira par l'accélération de la digitalisation des process, notamment la dématérialisation complète des formulaires RH.

A l'engagement de digitalisation s'associera celui du maintien d'une exigence de réactivité accrue dans le traitement attentionné des sollicitations des salariés.



CHANTIERS

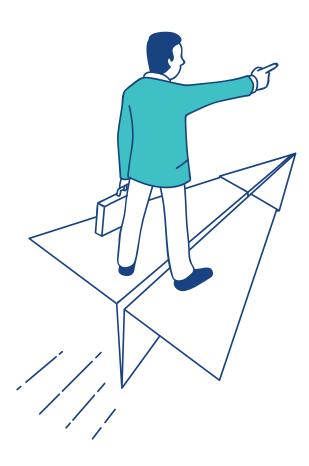
	Thème	Démarrage	Livraison
43	Mettre en place un système d'accueil sur RDV pour tout sujet nécessitant une préparation et un temps d'échange, sur le même modèle que la prise de RDV « Doctolib »	2024	2025
44 de déployer un tchatbo	En s'appuyant sur le retour d'expérience de la branche retraite, instruire l'opportunité de déployer un tchatbot RH pour permettre une prise en charge automatisée des questions en lien avec l'administration du personnel de niveau 1	2025	2026
45	Déployer le coffre-fort électronique auprès des salariés de l'Ucanss pour la dématérialisation et stockage des bulletins de salaire	En cours	2024 (Calendrier conjoint CNAF)

	Thème		Livraison
46	Poursuivre les travaux de dématérialisation de l'ensemble des formulaires RH	En cours	2024/ 2025
47	En concertation avec les organisations syndicales, entamer une réflexion sur des modalités optimisées de pose et de suivi des heures de délégation	2024	2025
48	Développer dans INCOVAR+ un tableau de bord « clé en main » pour les managers, proposant une synthèse pour chaque collaborateur des reliquats de congés, des compteurs d'horaires variables, des anomalies compteur,)	En cours	3 ^{ème} trim 2024

EN LIEN AVEC LES TRAVAUX DE REFONTE DE LA COMMUNICATION INTERNE, REPENSER LES MODALITÉS DE COMMUNICATION DU SERVICE RH POUR GARANTIR L'ATTEINTE DES CIBLES DE COMMUNICATION

L'optimisation de l'offre de service RH passe par une réflexion autour des modalités de communication du service RH afin de garantir la bonne atteinte des cibles de communication. La question des outils de communication pourra ainsi être interrogée dans ce cadre, menant par exemple à une étude d'opportunité quant à la possibilité de développer et expérimenter un outil tel que sharepoint.

	Thème	Démarrage	Livraison
49	Participer aux travaux pilotés par la DIRCOM de refonte des modalités de communication interne	En cours	Date à définir avec la DIRCOM
50	Communiquer systématiquement sur les départs des collaborateurs de l'Ucanss ainsi que sur les mouvements internes, tout comme pour les arrivées	1er trim. 2024	Action continue





Répondre aux aspirations sociétales dans les domaines de la RSO, de la transition environnementale et de la qualité de vie au travail



Devenir acteur de la transition énergétique et environnementale en renforçant les engagements RSO « Responsables au quotidien » et SPE « Service public écoresponsable »

L'Ucanss accompagne l'engagement de la Sécurité sociale dans la démarche de « service public écoresponsable ». Cette démarche s'appuie sur l'animation et la professionnalisation d'une « communauté professionnelle de la RSO ». Au-delà des questions d'achats responsables et d'économie d'énergie, l'Ucanss propose de contribuer à des démarches interbranches sur les questions de la mobilité durable, de l'économie circulaire (notamment dans le domaine du bâtiment, des achats de produits reconditionnés, de la valorisation des déchets, etc) et du numérique responsable.

Cet engagement et les actions mises en place sont en adéquation avec les nouvelles aspirations des salariés notamment l'adhésion croissante aux enjeux de protection de l'environnement.

L'Ucanss en tant qu'organisme s'inscrit pleinement dans ces engagements, en veillant à apporter une attention accrue au maintien des collectifs de travail.

FAIRE VIVRE UNE ORGANISATION HYBRIDE PERMETTANT LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE TOUT EN MAINTENANT ET DÉVELOPPANT LA COHÉSION D'ÉQUIPE

La crise COVID et les épisodes de confinement ont accéléré l'hybridation des modes de fonctionnement et ont fait émerger de nouveaux rapports au travail. Il est désormais essentiel de faire s'articuler la question centrale de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, avec la nécessité de maintenir et développer la cohésion d'équipe pour une plus grande efficacité collective.

Il conviendra pour cela d'ouvrir la réflexion pour identifier les pistes optimisant et donnant du sens au temps passés sur site.

Les équipes RH poursuivront également le déploiement d'actions qui participent à faire vivre le collectif, de façon responsable, ludique et conviviale, en proposant la déclinaison de challenges (Pix, ...), d'ateliers (bonnes pratiques du code de la route, atelier mécanique participatif, ...), ou d'événements (médaille du travail, ...).

CHANTIERS

	Thème	Démarrage	Livraison
51	Evaluer l'opportunité d'entrer dans une démarche de labellisation « Great place to work »	2024	2025
52	Engager des travaux avec la DSI pour basculer l'organigramme de l'Ucanss sur une version digitalisée et dynamique	2024	2025

CHANTIERS COLLABORATIFS

	Thème	Démarrage	Livraison
53	Engager une réflexion avec la communauté managériale visant à identifier les pistes permettant d'optimiser l'efficacité des moments sur site, leur donner du sens	2024	2024

ORIENTATION 13

PORTER DES EXIGENCES INTERNES EN MATIÈRE DE RSO

Cette ambition se concentre plus particulièrement sur les exigences internes à porter en matière de RSO.

Dans cette optique, les initiatives et/ou idées des salariés à mettre au bénéfice du collectif de façon à accélérer la transition écologique seront encouragées, favorisées, pour que le collectif de travail Ucanss devienne un acteur responsable et engagé.

Ī		Thème	Démarrage	Livraison
	54	Accélérer la transition écologique et solidaire de l'Ucanss en s'inscrivant dans le dispositif Services publics écoresponsables (SPE)	En cours	Chaque année
55 pla	Encourager l'emprunt des modes de transport dits « doux » en déployant une plateforme de covoiturage en interne et en inscrivant l'Ucanss dans un process de labellisation « Employeur pro-vélo »	En cours	2024 (Calendrier conjoint CNAM)	



MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE, DE PILOTAGE ET DE SUIVI

Le SDRH 2023-2026 accompagne les ambitions de l'Ucanss et contribue à leur réalisation grâce à un déploiement opérationnel au plus proche des attentes de l'ensemble des différentes parties prenantes:

- Les Directions métiers identifient les évolutions attendues, apportent les informations nécessaires à l'identification et à la projection de leurs ressources et contribuent au partage et à la valorisation du rôle et des attendus de la fonction managériale. Elles veillent aux principes d'exemplarité à tous les niveaux managériaux.
- La DRL définit la méthode, appuie les Directions métiers dans l'analyse prospective, accompagne la ligne managériale et les collaborateurs dans leur positionnement face aux évolutions.
- •Les managers jouent pleinement leur rôle de RH de proximité et s'inscrivent dans une démarche collective en participant et en encourageant la présence de leurs collaborateurs dans les groupes de travail
- Les partenaires sociaux sont associés dans le cadre des groupes de travail en phase de projets, ils sont informés de l'avancée des travaux et/ou consultés
- L'ensemble des collaborateurs contribue aux démarches participatives et est informé de l'avancée des travaux

Les modalités de mise en œuvre, de pilotage et de suivi ont été adaptées pour un SDRH « qui vit » sur l'ensemble de la période. L'ensemble des travaux à mener fera l'objet d'un retroplanning global, luimême séquencé en programmes de travail annuels. Chaque année un bilan sera réalisé et communiqué.

La DRL, en particulier son équipe RH, aura la responsabilité du pilotage, de l'animation et du suivi du SDRH. Elle garantira le déploiement et la tenue des chantiers annuels et la réalisation de la présentation des bilans annuels et du bilan final.

Pour cela, il est proposé, d'une part, de constituer un vivier de contributeurs pour les chantiers collaboratifs et, d'autre part, de mettre en place une comitologie dédiée.

CONSTITUTION DES GROUPES DE TRAVAIL POUR LES CHANTIERS COLLABORATIFS

Tout au long du déploiement du SDRH, le lancement de chaque chantier collaboratif fera l'objet d'une communication diffusée sur U intégrant un appel à volontariat et détaillant les items suivants:

- ses objectifs
- son timing : enrichir le cadrage du projet ou venir en appui à sa déclinaison
- · son calendrier
- sa composition « généraliste » ou « ciblé » c'est-àdire mixte (managers, non managers, représentant du personnel, nouveaux embauchés, ...) ou bien spécifique
- le temps de mobilisation estimé pour chacun des contributeurs

LES INSTANCES DE PILOTAGE ET DE SUIVI DU SDRH:

Direction du projet				
Participants				
- Directeur délégué et Directrice DRL - Responsable RH et cheffe de projet RH en charge du suivi SDRH	Prononcer, en tant que de nécessité, les arbitices conduite de la mission			
С	omité de pilotage du projet			
Participants	Missions	Fréquence de réunion		
 Directeur délégué et Directrice DRL Responsable RH et cheffe de projet RH en charge du suivi SDRH Pilote de projet en fonction du ou des projets inscrit(s) à l'ordre du jour du COPIL (état d'avancement,) 	 Assurer le suivi de la déclinaison des projets du SDRH via le suivi d'indicateurs dédiés Evaluer, ajuster, prioriser les actions du SDRH Rendre compte du/des projets à l'ODJ en partageant l'état d'avancement et les productions 	Réunion trimestrielle		
Groupe de	travail pour les chantiers collaboratifs			
Participants	Missions	Fréquence de réunion		
- Pilote du projet - Salariés volontaires	Contribuer aux travaux pour enrichir le cadrage d'un projet ou en appui à sa déclinaison Apporter un regard d'expert ou diversifié ou « candide » Tester si besoin la mise en place d'un outil	1 à 3 réunions selon la nature des chantiers		



