

Tous les jours, au service des acteurs de la Sécurité sociale

AVENANT 2021
À LA CONVENTION D'OBJECTIFS
ET DE GESTION (COG)
DE L'UCANSS





La COG de l'UCANSS EN 2 MINUTES !

SOMMAIRE

- 4 Interview - Raynal Le May
- 9 4 ambitions au service des acteurs de la Sécurité sociale
- 9 L'Ucanss au service de la transformation des organismes
- 11 L'Ucanss en soutien de la fonction managériale et dirigeante
- 12 L'Ucanss au service de la performance interbranche
- 13 L'Ucanss au plus près des territoires et des organismes
- 15 L'efficience de l'Ucanss : un objectif majeur pour l'avenir !



UNE COG, C'EST QUOI ?

La COG (Convention d'objectifs et de gestion) est un contrat qui fixe les objectifs de l'Ucanss pour une période donnée, et lui attribue en conséquence des moyens pour les atteindre. Chaque branche de la Sécurité sociale signe elle-même sa propre COG.



QUI SIGNE LA COG DE L'UCANSS ?

La COG est signée entre l'Ucanss 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.



UNE COG, ÇA DURE COMBIEN DE TEMPS ?

Les COG sont signées généralement pour des périodes de 5 ans, afin d'inscrire les actions dans des objectifs stratégiques de long cours.



À QUOI ÇA SERT AU QUOTIDIEN ?

La COG est pour l'Ucanss et ses tutelles un instrument de pilotage, c'est sa feuille de route pour l'essentiel de ses projets ; des points réguliers sont réalisés, permettant de mesurer précisément l'atteinte de chaque objectif.



COMMENT SONT ÉVALUÉS LES OBJECTIFS ?

Par-delà l'atteinte des objectifs eux-mêmes, est également évaluée l'efficacité des moyens mis en place pour les atteindre : la qualité de service, le pilotage et l'animation des politiques interbranches, la performance de gestion des fonctions support.

Pourquoi un avenant pour l'année 2021 ?

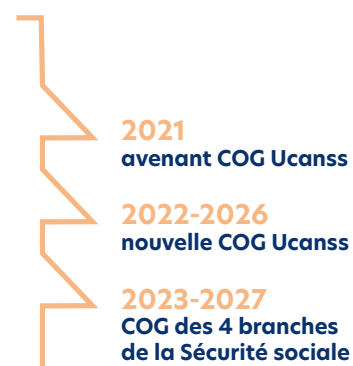
La précédente COG de l'Ucanss s'est écoulée sur la période 2017-2020. En parallèle, les 4 branches de la Sécurité sociale (Allocations familiales, Assurance retraite, Assurance maladie, Recouvrement) se sont de leur côté engagées sur des COG pour la période 2018-2022, et signeront leur nouvelle COG à partir de 2023. En re-signant notre nouvelle COG dès 2021, il y aurait eu un trop fort décalage avec les COG des branches, ce qui n'est pas idéal car nos COG sont liées. L'Ucanss porte en effet des sujets d'intérêt commun et il est important que ces ambitions partagées puissent être reprises dans chacune des COG. Il était donc logique que nous positionnions la nôtre juste avant celles des branches, pour la période 2022-2026, et que nous passions par un avenant spécifiquement dédié à cette année 2021.

2021 est donc une année de transition ?

Oui et non. Oui parce qu'effectivement après avoir lancé de très nombreux chantiers sur la COG écoulée, il faut prendre le temps de stabiliser ces nouvelles offres de services, d'en développer les usages dans les différents réseaux, et d'en mesurer l'efficacité afin de préparer la COG 2022-2026. Non, parce qu'en 2021, nous nous engageons également sur de nouveaux projets qui se déploieront dans la temporalité de la future COG. 2021 est donc beaucoup plus qu'une année de transition !

Quel bilan faites-vous de la COG 2017-2020 qui se termine ?

C'est difficile de résumer un tel bilan en quelques mots, mais globalement, nous avons atteint la très grande majorité des objectifs qui étaient les nôtres, même si le non aboutissement de la rénovation de la classification des employés et cadres restera un regret. En 4 ans, l'Ucanss a affirmé son expertise sur de nombreux sujets : le recours à notre appui juridique RH a connu un développement massif, notre centrale d'achat a dépassé le milliard d'euros de chiffre d'affaires, et notre site partagé www.lasecurecrite.fr va bientôt atteindre les 9 millions de visites. Ce ne sont que quelques exemples mais ils témoignent de l'affirmation de notre rôle dans chacun de nos domaines d'expertise.



Sur le plan interne également, l'Ucanss s'est considérablement transformée en quelques années. Nous avons déménagé dans un bâtiment moderne, irréprochable sur le plan environnemental, équipé selon les meilleurs standards informatiques. C'était un très gros projet, conduit dans des délais contraints et qui nous permet au passage de réduire notre facture locative. Plus généralement, nous avons également poursuivi une importante démarche interne de transformation, via un recours élargi au télétravail ou la conduite d'un politique RH dynamique et responsable.

Comment a été construit cet avenant 2021 ?

C'est le fruit d'une démarche collective et collaborative de long cours. Dès 2020, nous avons défini nos lignes stratégiques, non seulement pour 2021, mais également pour les années à venir. Ensuite, ce sont 12 groupes de travail, réunissant plus d'une cinquantaine de collaborateurs, issus de métiers et de Directions différents, qui ont travaillé à nourrir ses orientations, sous l'égide d'un Directeur sponsor et d'un manager pilote. Je tiens à remercier tous les collaborateurs qui se sont engagés dans ces travaux importants. Ils ont permis de bâtir une feuille de route stratégique et opérationnelle, qui a ensuite fait l'objet d'échanges et de travaux complémentaires avec l'Etat, les Caisses nationales et le COR, pour établir définitivement cet avenant.

Que retenir de cet avenant ?

Notre enjeu, c'est de contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des organismes de Sécurité sociale. Sur le plan social, plusieurs négociations en cours sont de nature à améliorer les conditions de vie et de travail de nos 150 000 salariés. Je pense notamment à l'aide aux aidants, à la recommandation des opérateurs pour la complémentaire santé ou à la future négociation sur le télétravail. Nous sommes également fortement engagés sur l'intégration des salariés handicapés et sur la promotion de la diversité en matière de recrutement.

Concernant la performance économique, le développement de notre centrale d'achat et l'élaboration de stratégies différenciées par type d'achat constituent de puissants leviers d'économies. La mutualisation des expertises juridiques en droit social, en droit de la commande publique ou de l'immobilier renforce notre efficacité collective.

Sur le plan environnemental, l'action que nous soutenons dans le cadre du programme *Impulsion2021* vise à accélérer la transition énergétique de la Sécurité sociale et réduire massivement nos consommations (-40% par rapport à 2010 d'ici 10 ans). L'atteinte de ce résultat passe par la qualité énergétique des bâtiments, la mise en œuvre de démarches innovantes telles que les Contrats de Performance Énergétique et la sensibilisation des acteurs. Nous accompagnons par ailleurs les organismes qui souhaitent intégrer des matériaux biosourcés dans leurs projets immobiliers. Nous développons également les clauses environnementales dans les marchés de la Centrale d'achat. La réduction de l'impact environnemental de notre service public sera pour l'Ucanss un marqueur important de sa future COG.

Et la performance sur les métiers de la Sécurité sociale ?

Elle est également au cœur de notre action. Je vise ici plus précisément le soutien apporté aux organismes en matière de recrutement (site [lasecurecrite](http://lasecurecrite.fr), campagne « Je suis ce que je fais », etc.) qui donnent de la visibilité à nos métiers, à leur diversité et au sens dont ils sont porteurs. Les organismes locaux doivent pouvoir recruter les compétences nécessaires au bon exercice de nos missions. La formation professionnelle est aussi un sujet central pour l'Ucanss. Chacun sait que la qualité du service rendu par nos salariés est étroitement liée à la pertinence de nos politiques de formation. La digitalisation ou la formation en situation de travail modifient profondément les modalités d'acquisition des compétences. L'Ucanss soutient l'Institut 4.10 et accompagne les réseaux dans cette transformation, afin de développer la qualification de nos salariés.

Pour ce faire, l'Ucanss doit conforter sa culture de service en renforçant sa proximité avec les organismes et insufflant encore plus d'innovation dans ses démarches. Avec cette crise sanitaire qui se poursuit, cet impératif appelle également à réinventer nos modes d'actions, à basculer dans la dématérialisation complète de notre offre de service, et à renouveler nos modes de travail. Nous avons déjà beaucoup avancé sur ces questions, je suis confiant pour l'avenir.

Et pour la suite ?

La suite, c'est évidemment la COG 2022-2026. Comme je le disais, nous y travaillons déjà et l'avons anticipée à travers cet avenant 2021. Les différents groupes de travail évoqués précédemment en ont déjà dessiné les lignes. Il nous faut maintenant enrichir ces premiers travaux, en vue de la signature de cette nouvelle COG d'ici à la fin de l'année 2021.

« Un avenant
au plus près
des besoins
des organismes »

Raynal Le May,
Directeur de l'Ucanss

QUELQUES PROJETS PHARES DE LA COG ÉCOULÉE

Création d'un réseau de **300 RÉFÉRENTS LOCAUX SUR LE HANDICAP**

Lancement du **PROGRAMME IMPULSION2021** pour la transition énergétique de la Sécurité sociale

Lancement du nouveau **RÉFÉRENTIEL RSO** de la Sécurité sociale

Lancement de **LEADDERS**, le programme de rénovation des attendus de la fonction d'ADD

Création du site mutualisé **WWW.LASECURECRUTE.FR**

Création du **LAB'RH** et du **LAB NUM**

Création de **L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS**

Lancement du **MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES**

Création d'une **PLATEFORME DE SUIVI DES OPÉRATIONS IMMOBILIÈRES**

Création de **L'ENTREPÔT DE DONNÉES RH**

Le chiffre d'affaires de **LA CENTRALE D'ACHAT DÉPASSE 1 MILLIARD D'EUROS**

Négociation sociale pour **L'INTÉGRATION DES SALARIÉS DU RSI** au sein du Régime général

Accompagnement de la **RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**



Avec le programme *Impulsion2021*, l'Ucanss et les Caisses nationales de Sécurité sociale s'engagent aux côtés du Ministère de la Transition énergétique pour améliorer l'empreinte environnementale de son parc immobilier



L'Ucanss investit de nouveaux formats pour valoriser son offre de services.



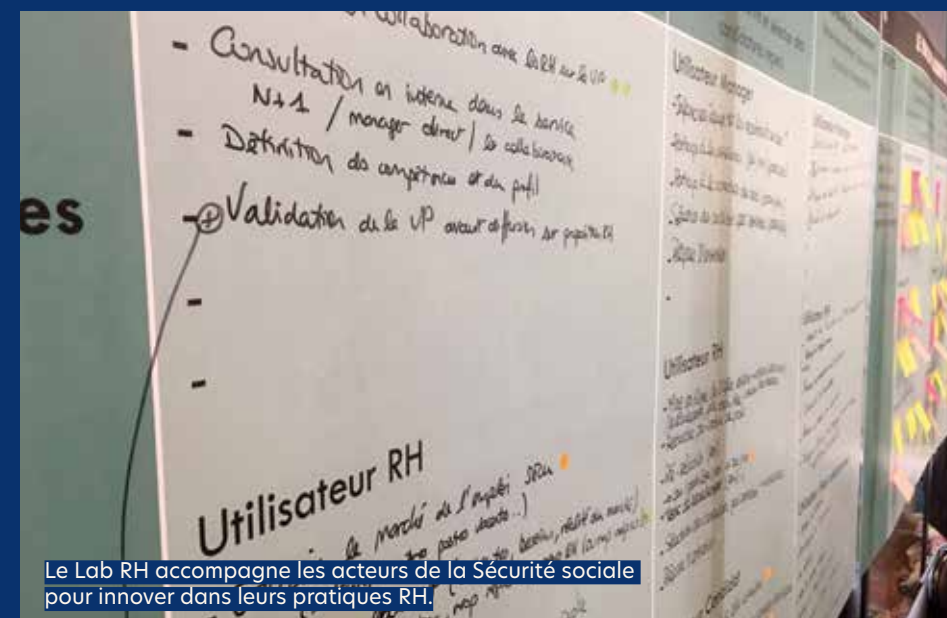
La photo gagnante du concours interbranche *Capture-moi une valeur*.



Le Lab Num de l'Ucanss favorise la rencontre et les échanges interbranches sur les sujets numériques.



À Station F, l'Ucanss organise le 1er Grand Prix de l'innovation de la Sécurité sociale.



Le Lab RH accompagne les acteurs de la Sécurité sociale pour innover dans leurs pratiques RH.

À RETENIR !

6 AXES POUR 30 OBJECTIFS

- Positionner la fédération employeurs **AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DES ORGANISMES** de Sécurité sociale
- Piloter la politique RH institutionnelle au service du **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS** et de la **RESPONSABILITÉ SOCIALE** des employeurs
- Soutenir la **FONCTION MANAGÉRIALE ET DIRIGEANTE**
- Asseoir un positionnement **INTERBRANCHE EN MATIÈRE D'ACHAT ET D'IMMOBILIER**
- Continuer à soutenir les politiques portées par l'Ucanss en lien avec les Caisses nationales par une **UNE POLITIQUE D'OFFRE DE SERVICE ET DE COMMUNICATION ACTIVE**
- Viser **L'EFFICIENCE**, un objectif poursuivi pendant la période contractuelle de 2021

AMBITION N°1

L'Ucanss au service de la transformation des organismes de **Sécurité sociale**

Cette ambition recouvre 4 axes de travail.

1er axe : des enjeux forts sur la poursuite du dialogue social dans un contexte contraint et en forte transformation

Le dialogue social constitue historiquement le cœur de métier de l'Ucanss et représente un levier majeur de transformation de la Sécurité sociale. En complémentarité avec le programme de négociation pluriannuel, trois enjeux stratégiques ont été identifiés pour la période contractuelle de l'avenant 2021.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Évaluer les impacts de l'évolution du paysage des branches professionnelles au regard du socle de la négociation institutionnelle	1. Analyser l'impact sur la branche professionnelle découlant de la création de la 5ème branche « autonomie » de la Sécurité sociale (vie conventionnelle, gouvernance de l'Ucanss, accès à l'offre de service)	Sécuriser la place de la Sécurité sociale en tant que branche professionnelle
Évaluer les conséquences de la crise sanitaire sur la négociation	2. Conduire une étude d'opportunité sur la négociation d'un nouvel accord sur le télétravail	Revisiter notre protocole national sur le télétravail en tenant compte de la crise sanitaire selon une approche homogène pour l'ensemble des réseaux
Consolider la pérennité des régimes complémentaires de protection sociale des salariés de l'Institution	3. Négocier sur le sujet de l'aide aux aidants et renégocier l'accord relatif à la complémentaire santé	Garantir aux salariés un système performant de protection sociale

2ème axe : une politique institutionnelle RH appuyée sur un socle commun interbranche

La COG 2017/2020 a été l'occasion de mettre en œuvre une politique RH dynamique fondée sur l'accompagnement des salariés, le soutien de leurs expertises et l'acquisition de nouvelles compétences. La transformation des organismes de Sécurité sociale doit continuer à être soutenue par une modernisation de la fonction RH.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Favoriser la coordination inter-branche	4. Définir un socle commun interbranche COG/SDRH Identifier les travaux à conduire en commun en matière de politique RH et GPEC	Converger vers une politique RH commune interbranche
Renforcer la GPEC	5. Etablir un programme pluriannuel d'études prospectives RH de l'observatoire des métiers à soumettre au Comex en procédant à une articulation avec les travaux des observatoires des réseaux notamment sur les métiers de la relation client	Anticiper les recrutements dans les organismes locaux en fonction des besoins métiers et selon les bassins d'emplois
Faire évoluer le SIRH	6. Sécuriser l'actualisation juridique des SIRH par le déploiement d'une offre de service à l'attention des réseaux : définition d'un programme de mise à jour selon les priorités définies par les Caisses nationales	Faciliter le fonctionnement des services RH des organismes en anticipant la gestion des évolutions juridiques pour le progiciel de paie

3ème axe : une politique de formation institutionnelle adaptée au nouveau cadre juridique et porteuse des priorités de chacune des branches

Dans un contexte législatif particulièrement exigeant résultant des lois du 4 mars 2015 et du 5 septembre 2018, l'Ucanss s'est mobilisée dans le domaine de la formation. L'Ucanss a identifié trois priorités à inscrire dans l'avenant 2021.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Piloter la définition des besoins de formation institutionnelle autour de la qualification, du développement des compétences et de l'accompagnement	7. Repenser l'offre de formation et la politique de certification : engager une réflexion sur l'apprentissage et étudier l'opportunité de la création d'un CFA institutionnel. Les orientations seront prises pour répondre aux enjeux métiers et au nouveau cadre réglementaire	Accompagner les évolutions métiers de la Sécurité sociale
Tirer les conséquences de la refonte du financement de la formation professionnelle	8. Maintenir et sécuriser l'accès aux fonds mutualisés et le déploiement d'une politique d'abondement du CPF	Permettre aux salariés de l'Institution de bénéficier d'un accès satisfaisant à la formation
Mettre en œuvre les recommandations issues de la mission sur l'évolution de l'Institut 4.10	9. Suivre et accompagner la mise en œuvre des actions visant à un retour à l'équilibre financier et à la pérennité de l'Institut, selon les recommandations de la mission et en cohérence avec les orientations gouvernementales annoncées lors du CIP du 15 novembre 2019	Soutenir sur le plan financier notre politique de formation

4ème axe : une politique de RSE pour amplifier les actions engagées et impulser des expérimentations préfiguratrices

Dans le prolongement d'une politique institutionnelle active au cours de la période conventionnelle, notre politique de RSE reste à consolider et à développer au regard d'enjeux structurants pour les organismes de Sécurité sociale : l'égalité et la non-discrimination, l'emploi des jeunes de - 30 ans, les politiques de QVT/santé au travail et de handicap.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Conduire la négociation et nourrir les orientations stratégiques de la future COG	10. Réaliser le bilan qualitatif et quantitatif de la politique institutionnelle RSE 11. Négocier l'accord RSE arrivant à échéance en octobre 2021 en intégrant l'ensemble des dimensions relevant de la responsabilité sociale (égalité femmes-hommes, QVT, conciliation vie privée et professionnelle, diversité / égalité des chances, solidarités familiales, prévention de la désinsertion...)	Disposer d'un nouvel accord national sur la RSE
Égalité non-discrimination Emploi des jeunes de moins de 30 ans Handicap/santé au travail/QVT	12. Engager une action innovante expérimentale sur l'un des trois thèmes de la RSE	Innover et capitaliser sur de bonnes pratiques dans notre politique de RSE
Handicap	13. Finaliser la négociation d'une 2ème convention avec l'AGEFIPH au 1er semestre 2021 à partir du bilan et de travaux préparatoires échancés en 2020	Poser le cadre national de notre politique handicap grâce à un partenariat fort

AMBITION N°2

L'Ucanss en soutien de la fonction managériale et dirigeante

Cette ambition recouvre 2 axes de travail.

1er axe : la politique de gestion des cadres de direction consolidera la dynamique interbranche

La performance de l'institution Sécurité sociale prendra notamment appui sur le soutien à la fonction dirigeante. Les propositions de travail prévues dans le cadre de l'avenant reposent sur trois objectifs.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Organiser l'administration d'un BSI dédié aux agents de direction	14. Le dernier BSI date de 2017. L'objectif vise à exploiter les résultats du BSI avec les Caisses nationales afin d'alimenter notre future COG et à nourrir la réflexion relative à la mission confiée à Jean-Louis Rey en 2020	Alimenter les politiques RH pour le public des agents de direction
Élargir la fonction d'appui aux agents de direction	15. Lancer des travaux pour définir une offre de conseil adaptée aux agents de direction hors Régime général et MSA (opportunité, modalités, coût...), et déployer un dispositif de mentorat pour les agents de direction du Régime général nouvellement nommés	Accompagner les agents de direction dans leur gestion de carrière
Décliner en propositions concrètes les travaux réalisés en 2018 sur la rénovation de la fonction d'agents de direction	16. Préparer la mise en œuvre des décisions de l'Etat à la suite des travaux sur la réforme de la Liste d'aptitude et du Comité des carrières pilotés par J.L. Rey en 2020 en poursuivant la politique de promotion de la mobilité, d'enrichissement des parcours et de constitution des viviers	Adapter et simplifier les dispositifs de sélection et de recrutement des agents de direction

2ème axe : le soutien à la fonction managériale sera centré sur l'accompagnement au passage à des modes de travail renouvelés

La crise sanitaire a exigé des organismes une capacité d'adaptation de leurs méthodes de travail (développement du télétravail, management à distance) afin de garantir une continuité de service auprès de nos publics. Deux objectifs phares guident notre feuille de route pour le soutien à la fonction managériale.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Accompagner le management au passage à des modes de travail renouvelés	17. Consolider le retour d'expérience sur les leviers managériaux et RH mobilisés lors de la crise sanitaire en intégrant l'impact sur la politique immobilière et le développement durable	Faire un retour d'expérience de la crise sanitaire
Poursuivre la dynamique d'innovation managériale	18. Inscrire au programme des Lab RH et Lab Numérique le recensement des bonnes pratiques mobilisées notamment dans le cadre du retour d'expérience sur la crise sanitaire	Capitaliser sur les bonnes pratiques développées pendant la crise sanitaire

AMBITION N°3

L'Ucanss au service de la **performance interbranche**

Cette ambition recouvre 2 axes de travail.

1er axe : la politique d'achats interbranche maintiendra un haut niveau de recours aux marchés mutualisés et l'engagement dans une démarche éco-responsable

La COG 2017-2020 a positionné la centrale d'achat de l'Ucanss comme un outil au service des branches, destiné à faciliter l'accès des organismes à des biens et prestations conformes à leurs besoins, aux tarifs les plus maîtrisés, tout en portant une attention particulière à la mise en œuvre de clauses sociales ou environnementales et en veillant à l'accès des PME à ses marchés.

S'agissant de l'avenant 2021, l'objectif vise à élaborer la future politique achat et des stratégies par famille d'achat en veillant au maintien d'un haut niveau d'investissement.

ORIENTATION	OBJECTIF	FINALITÉ
Élaborer et animer une politique achat de la Sécurité sociale	19. Élaborer la politique achat et des stratégies par famille d'achat en veillant au maintien d'un haut niveau d'investissement sur le recours aux achats mutualisés	Accroître la performance de notre politique achat

2ème axe : l'Ucanss développera son offre de service sur la gestion immobilière au bénéfice de l'interbranche

La dynamique impulsée, matérialisée par l'accroissement de notre offre de service dans le domaine immobilier, sera renforcée afin de positionner l'Ucanss sur des fonctions de stratégie et de pilotage. Une attention toute particulière sera portée aux enjeux de performance énergétique. Le programme de l'avenant servira de phase de préfiguration à la feuille de route de l'Ucanss dans le cadre de la future COG selon les deux objectifs ci-dessous.

ORIENTATION	OBJECTIFS	FINALITÉ
Renforcer la stratégie, piloter la performance immobilière institutionnelle et structurer l'accompagnement de la fonction immobilière	20. Co-construire la stratégie de mutualisation immobilière avec les Caisses nationales en veillant à la promotion de projets immobiliers innovants notamment dans le cadre du déploiement du projet <i>Impulsion2021</i> 21. Mise à disposition d'une offre de service pour les organismes envisageant une cession immobilière	Renforcer l'interbranche dans le domaine immobilier notamment par la promotion de projets innovants et par l'élargissement de notre gamme de services

AMBITION N°4

L'Ucanss au plus près des **territoires** et des **organismes**

Cette ambition recouvre 3 axes de travail.

1er axe : la politique d'offre de service sera soutenue par le nouveau site et par une palette élargie de services

Il est proposé au titre de l'avenant 2021 de prioriser le déploiement des actions d'accompagnement de la sortie du nouveau site de l'Ucanss. Par ailleurs, l'Ucanss inscrira son action dans une perspective élargie afin de répondre aux enjeux posés par la Direction de la Sécurité sociale sur les trois chantiers ci-dessous.

ORIENTATION	OBJECTIFS	FINALITÉ
Affirmer et élargir l'offre de service de l'Ucanss	22. Accompagner la sortie du nouveau site Internet de l'Ucanss par la production de formats renouvelés et réguliers : vidéos, webinaires, podcast, etc.	Accompagner les utilisateurs pour l'utilisation de notre nouveau site
	23. Gérer le Fonds de prospective et de performance de la Sécurité sociale	Élargir l'offre de service de l'Ucanss
	24. Mettre en place un observatoire des mutualisations	
	25. Engager les travaux préparatoires et la mise à jour du thésaurus à la mise en place d'un outil commun pour la gestion de l'indemnisation des administrateurs des organismes locaux	

2ème axe : une politique de communication unifiée, qui sera renforcée pour améliorer l'image de l'institution et accroître son attractivité d'employeur

Pour l'année 2021, l'Ucanss centrera essentiellement son action sur la marque employeur afin de poursuivre les actions engagées en matière d'attractivité et de recrutement des collaborateurs. Un programme de communication « marque employeur » sera engagé afin de renforcer l'attractivité des métiers de la Sécurité sociale par la mise en œuvre d'un plan d'actions ambitieux. Cette stratégie de communication intégrera la valorisation de notre ancrage territorial et la performance de notre modèle dans la continuité des actions développées lors de la crise sanitaire.

ORIENTATION	OBJECTIFS	FINALITÉ
Renforcer l'attractivité de la marque employeur	<p>26. Engager un programme de communication renouvelé de valorisation de la « marque employeur », notamment autour des sujets d'attractivité des métiers et de l'appui au recrutement des organismes : évolutions du site www.lasecurecrete.fr, construction de partenariats avec des acteurs de l'emploi selon des cibles à définir (exemple : Pôle Emploi, Acteurs de l'insertion, Métiers de l'IT...), réalisation d'une campagne nationale d'image et de recrutement, poursuite de l'outillage des caisses locales pour valoriser cette marque partagée et pour la valorisation des actions RH menées par l'Ucanss</p> <p>27. Engager des actions de promotion des métiers de la Sécurité sociale auprès des jeunes en complémentarité avec l'EN3S en mobilisant les partenariats nécessaires</p>	Relever notre challenge en matière de recrutement

3ème axe : l'Ucanss renforcera sa présence territoriale interbranche

L'Ucanss poursuivra sa présence au plus près des organismes selon des formats en présentiel ou à distance (tchats, webinaires...) afin de répondre aux besoins locaux sur les trois grands domaines d'expertise : RH, achat et immobilier.

ORIENTATION	OBJECTIF	FINALITÉ
Réaliser un diagnostic de l'existant institutionnel (pilotage, finalités, modalités de fonctionnement, domaines et périmètres des expertises et des réseaux)	28. Connaître l'existant institutionnel dans la perspective du développement d'une animation territoriale interbranche selon l'étude d'opportunité	Renforcer notre présence auprès des organismes locaux à partir de leurs besoins

L'efficacité de l'Ucanss : un objectif majeur pour l'avenir !

Afin d'atteindre les objectifs qui sont les siens, c'est aussi en interne que l'Ucanss doit poursuivre sa transformation. Pratiques RH, travail à distance et préparation de la feuille de route informatique : trois chantiers majeurs pour que l'Ucanss continue d'adapter son organisation aux besoins des organismes.

ORIENTATIONS	OBJECTIFS	FINALITÉ
Dresser le bilan du SDRH et du SDSI	29. Mesurer et évaluer le taux de réalisation du SDRH et du SDSI et identifier des premières orientations	Accompagner nos collaborateurs pour la future COG grâce à un SDRH et un SDSI ambitieux
Faciliter le travail à distance	30. Engager une démarche de dématérialisation des flux entrants et poursuivre l'investissement sur la mise à disposition d'outils collaboratifs interopérables avec les différentes branches de la Sécurité sociale	Fluidifier notre fonctionnement interne

L'Ucanss, au service des acteurs de la Sécurité sociale



6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil
01 45 38 81 20

www.ucanss.fr

