



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

Nos missions

P. 2

Repères 2019

P. 3

Le mot du directeur

P. 4

**Depuis 50 ans,
l'Ucanss est au service
de la Sécurité sociale**

P. 6

L'année 2019 en bref

P. 10

**L'Ucanss, au service
de l'innovation
et de la promotion
de la Sécurité sociale**

P. 12

**Dans les yeux
des organismes**

P. 19

PARTIE 1

**Des équipes
engagées auprès
des acteurs de
la Sécurité sociale**

P. 21

PARTIE 2

**Une organisation
en mouvement**

P. 43

Pour plus d'informations,
rendez-vous sur :

www.ucanss.fr

Suivez notre actualité sur :

 twitter.com/Ucanss

 linkedin.com/company/ucanss



**rganisme fédérateur, l'Ucanss assure
des activités mutualisées pour le compte
des acteurs de la Sécurité sociale.**

Elle fait vivre le dialogue social national et local, soutient le déploiement des politiques publiques et appuie les 300 organismes locaux dans la conduite de leurs politiques RH.

Elle les accompagne également dans la gestion de leurs opérations immobilières et contribue à l'efficacité de leurs politiques d'achat.

L'Ucanss appuie les organismes locaux dans leurs engagements sociétaux, via une démarche RSO partagée, que ce soit en matière de politique RH (handicap, parité, mixité...), de transition énergétique ou de pratiques d'achat vertueuses.

Enfin, les 220 collaborateurs de l'Ucanss agissent au quotidien au bénéfice des organismes de Sécurité sociale, pour les aider à innover dans leurs pratiques et préparer la Sécurité sociale de demain.

Unis, pour accompagner les acteurs de la Sécurité sociale



Dialogue social, expertise et mutualisation

Animation et pilotage du dialogue social national, en lien avec les Caisses nationales et les pouvoirs publics

Définition des orientations stratégiques RH et formation de la Sécurité sociale

Accompagnement de la carrière des agents de direction et soutien aux pratiques managériales

Observation statistique de la Sécurité sociale

Communication de promotion de la Sécurité sociale, auprès du grand public, des décideurs, des candidats au recrutement, des salariés, etc.

Définition des orientations stratégiques en matière de développement durable

Soutien à l'innovation



Soutien aux organismes locaux

Appui juridique au dialogue social et à la négociation locale

Accompagnement des politiques RH locales

Fonction de centrale d'achat mutualisée pour le compte des organismes (services, fournitures, etc.)

Conseil en droit des marchés publics

Appui aux opérations immobilières des organismes



Outils transverses au service d'une relation efficace avec les organismes

Rapports

Newsletters régulières

Opérations événementielles

Sites Internet

Outil de gestion de la relation client

Enquêtes de satisfaction

Pilotage d'indicateurs de qualité



L'Ucanss



1970

Création de l'Ucanss



220

personnes composent
les effectifs de l'Ucanss



8

femmes membres du Codir
sur un total de 14 membres

15,9 %
ont moins de 35 ans

60,9 %
sont des femmes



44,9 ans

l'âge moyen des collaborateurs
de l'Ucanss



56,8 %

des collaborateurs
bénéficient du télétravail

Les organismes de Sécurité sociale¹



4

Caisses nationales
du Régime général
(Cnaf, Cnam, Cnav,
Acoss)



300

organismes locaux
(Caf, Cnam, Carsat,
Urssaf, etc.)



Plus de 150 000

salariés en France
dont 141 011 en CDI

¹ Chiffres 2019 du rapport
« L'emploi à la Sécurité sociale ».

Une posture de service et de performance



 **Raynal Le May**
Directeur de l'Ucanss

En 2020, l'Ucanss fêtera ses 50 ans. Dans cette perspective, l'année 2019 a-t-elle eu une tonalité particulière ?

C'est vrai, l'Ucanss a 50 ans en 2020. En 50 ans beaucoup de choses ont changé, mais s'il y a une chose qui s'est avérée pérenne, c'est bien la capacité de l'Ucanss à se transformer pour accompagner les acteurs de la Sécurité sociale. Alors, je ne sais pas si 2019 a eu une tonalité particulière, mais il est certain qu'elle a démontré notre capacité à nous réinventer et à innover.

Quels projets innovants ont justement marqué cette année ?

Je pourrais retenir l'organisation du Grand Prix de l'Innovation, aux côtés de la Direction de la Sécurité sociale, qui symbolise cette culture de l'innovation dans notre Institution. 74 organismes ont participé, témoignant d'une formidable dynamique au sein de la Sécurité sociale. Mais l'innovation au sein de l'Ucanss est aussi portée par notre Lab'RH et notre Lab Numérique ou par de nouveaux services comme le site Internet **LaSecuRecrute.fr** et maintenant **Securite-sociale.fr**. Ces dispositifs, à mi-chemin entre services aux organismes et outils de promotion, sont au cœur de la mission de fédération de l'Ucanss.

Quand, en 2019, nous organisons la première Semaine de l'achat de la Sécurité sociale ou que nous développons une plateforme dématérialisée pour les accords locaux, nous sommes pleinement dans cette posture de service et de performance. Et puis cette culture s'incarne aussi dans notre nouveau bâtiment, *le Digital* : des locaux modernes qui favorisent l'innovation, le partage et la co-construction, en interne bien sûr, mais aussi avec nos partenaires de la Sécurité sociale.

Et en matière de dialogue social, mission historique de l'Ucanss, vous innovez aussi ?

Oui, nous adaptons notre cadre juridique RH à l'évolution de la société et de la Sécurité sociale : c'est une forme d'innovation sociale, au cœur de notre mission. C'est par exemple tout le sens de nos propositions d'adaptation de la classification des employés et des cadres : rendre notre Institution plus attractive, attirer de nouveaux talents et fidéliser nos collaborateurs. De la même manière, nous avons poursuivi le déploiement du programme *Leadders* d'accompagnement des cadres dirigeants de la Sécurité sociale, via la promotion d'un nouveau référentiel de compétences à développer, ou par la mise en place d'une démarche de mentorat entre jeunes diplômés et dirigeants expérimentés.

2019 est également une année d'engagements ?

Effectivement. Je pourrais retenir la signature du Programme *Impulsion2021*, qui vise notamment à sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à la question de la sobriété énergétique. Nous avons également signé avec les services de Bercy la charte « Relations fournisseurs responsables », aux côtés

des Caisses nationales, pour impulser des pratiques d'achat responsables et vertueuses pour notre tissu économique et social. Et bien sûr se poursuivent de nombreuses actions collectives en matière de RSE : nos politiques handicap, parité ou mixité, qui aujourd'hui font la preuve de leur efficacité.

Un accompagnement de la transformation nécessaire, d'autant plus que vous avez d'importants chantiers devant vous...

Cette transformation passe également par la poursuite du dialogue social. Notre agenda 2020 est particulièrement chargé. Les négociations en cours concernent l'intéressement au titre des années 2020-2022, l'aide aux aidants et bien sûr l'évolution de nos classifications. Nous préparons également dès 2020 notre future COG. Cela passera par un avenant pour l'année 2021, pour ensuite nous réengager sur une COG pour les années 2022-2026. Cela permettra à l'Ucanss de se positionner une année avant les COG des branches, pour favoriser une meilleure cohérence globale des plans d'action. Nous aurons aussi une mission importante de refonte de notre site Internet, avec l'ambition d'en faire le pivot de notre relation de service aux organismes.

L'avenir, c'est aussi faire face à des événements imprévus. Comment mesurez-vous les premiers impacts de la crise du COVID-19 ?

Nous sommes au cœur d'une crise dont le terme est incertain et dont nous ne mesurons pas encore tous les impacts socio-économiques. Dans ce contexte difficile, la Sécurité sociale joue pleinement son rôle d'amortisseur social en proximité de nos concitoyens et des entreprises. Concernant nos organisations et processus de travail, ils seront assurément impactés par cette crise. Je pense bien sûr au développement du télétravail et à ses conséquences sur les pratiques managériales. Ces changements pourraient aussi à terme impacter l'aménagement de nos espaces de travail et nos politiques immobilières. Il nous faudra en tout état de cause capitaliser sur les bonnes pratiques qui émergeront de cette crise.



Plus que jamais, nous témoignons de notre capacité d'adaptation et du rôle essentiel d'une Sécurité sociale en première ligne sur le champ de la protection des personnes et des entreprises.

Depuis 50 ans, l'Ucanss est au service de la Sécurité sociale

Dès la fin des années 60, la Sécurité sociale se restructure. Les ordonnances Jeanneney de 1967 modifient son organisation et créent quatre Caisses nationales du Régime général : la Cnam, la Cnaf, la Cnav et l'Acoss.

L'Ucanss (Union des Caisses nationales de Sécurité sociale) est créée en 1970 pour prendre en charge les questions relatives aux négociations nationales de l'ensemble des caisses. Progressivement, l'Ucanss mutualise des fonctions supports communes aux organismes : gestion du parc immobilier, achats, politique de formation, ressources humaines, etc.

Ainsi, depuis 50 ans, l'Ucanss est au service des organismes du Régime général et plus globalement de la Sécurité sociale.

▲ 1970
L'Ucanss est créée et intègre 64 % des effectifs de la FnoSS.
Paul Drillet prend ses fonctions de directeur.



▲ 1973
L'Ucanss met en place le Comité d'histoire de la Sécurité sociale.

1970
50,5 millions
d'habitants en France

▲ 1975
Jean Blais devient directeur de l'Ucanss. Pendant plus de 15 ans, il contribue à positionner fortement l'Ucanss dans l'univers de la Sécurité sociale et impulsera de nombreux projets : classification, immobilier, formation, publications...

→ 28 mai 1974.
Simone Veil est nommée ministre de la Santé.

1970





→ 4 juillet 1975.
L'assurance vieillesse devient obligatoire pour l'ensemble de la population active.

▲ 1975-1979
L'Ucanss recrute et renforce ses équipes et son expertise

sur certains métiers : informatique, immobilier, ingénieurs...



▲ 1976
L'Ucanss déménage au centre de Paris.

Direction la Tour Montparnasse pour 248 agents !

→ 1^{er} janvier 1978.
Tous les résidents français bénéficient des mêmes prestations familiales. La branche Famille du Régime général devient universelle.

▲ 1974
Premiers protocoles d'accords relatifs aux classifications des métiers de la Sécurité sociale.

1980

▲ 1982
L'Ucanss est chargée de la conservation des archives historiques de la Sécurité sociale.

→ 1982.
Retraite à 60 ans.

→ 1983. Pierre Bérégovoy crée le forfait journalier et le budget global hospitalier.

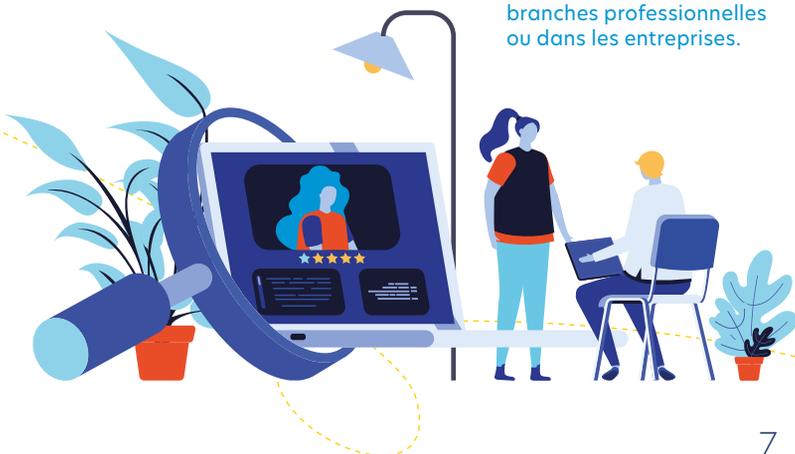
▲ 1983
Les représentants des salariés sont représentés dans les conseils d'administration.

L'Ucanss intervient en appui lors des premières élections.

▲ 1983/1985
L'Ucanss procède à la refonte du Code de la Sécurité sociale.

→ 1984. La loi Rigout du 24 février 1984 impose l'obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches professionnelles ou dans les entreprises.

▲ 1986-1989
Dans la lignée de la loi Rigout, l'Ucanss met en place une importante politique institutionnelle de gestion des ressources humaines et de réflexion sur la formation professionnelle.



19

→ 1990. Création de la Contribution Sociale Généralisée (CSG).

▲ 1994
Martine Fontaine devient directrice de l'Ucanss.

→ 15 novembre 1995. Annonce du plan Juppé qui instaure le principe d'une loi annuelle de financement de la Sécurité sociale, ainsi que la mise en place des Conventions d'objectifs et de gestion (COG) entre l'État et chacune des branches et Régimes de la Sécurité sociale.

90

▲ 1996
Dominique Georgeon, président du CA.

→ 1997. Mise en place de la carte Vitale.

▲ 1996
Création du Comité des carrières pour accompagner la carrière des cadres dirigeants de la Sécurité sociale.

→ 1998. Création de la CMU (Couverture Maladie Universelle).



▲ 1997
Création de l'Observatoire des métiers et de la DDRH (Direction du Développement des Ressources Humaines) chargés de développer des outils et des études relatives aux métiers de la Sécurité sociale.

→ 1^{er} juillet 2006. Mise en place du RSI (Régime Social des Indépendants) qui regroupe les régimes d'assurance maladie et les régimes d'assurance vieillesse des professions libérales, des industriels, des artisans et des commerçants.

▲ 1999
Bernard Boisson, président du CA.

▲ 2002
Organisation d'un nouveau mode de gouvernance pour l'Ucanss avec le Comex (Comité exécutif) d'une part et le Cor (Conseil d'orientation) d'autre part. Un modèle pérenne à la tête de l'Union.

→ 2003. Loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites.

▲ 2005
Philippe Renard, directeur de l'Ucanss.

▲ 2002
Pierre Burban, président du Cor de l'Ucanss.

20

→ 11 février 2005. Adoption de la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

00

▲ 2007
Le 1^{er} site de l'Ucanss est créé pour accompagner les organismes.

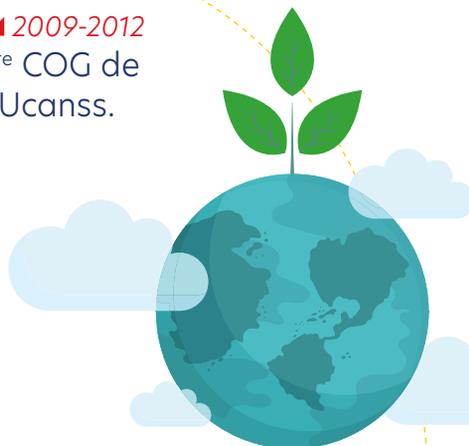
→ 2009. Création des Agences Régionales de Santé.

▲ 2012
Didier Malric, directeur de l'Ucanss.

→ 2015. La Sécurité sociale a 70 ans.

▲ 2015
Un protocole d'accord permet d'organiser de manière plus efficace les observatoires interrégionaux (créés en 2006).

▲ 2009-2012
1^{re} COG de l'Ucanss.



▲ 2012
Jean-Eudes Tesson, président du Cor de l'Ucanss.

▲ 2013
L'Ucanss organise la 1^{re} édition de la Journée nationale de la Sécurité sociale.

▲ 2011-2014
1^{er} plan cadre développement durable piloté par l'Ucanss.

▲ 2016
1^{re} convention signée entre l'Agefiph (Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le Régime général de Sécurité sociale, pilotée par l'Ucanss.

2018
66,9 millions
d'habitants en France



→ 8 août 2016. Vote de la « loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ». Cette loi, communément nommée « Loi Travail », renforce la prise en compte du handicap.

→ 2018. Le RSI est rattaché au Régime général de la Sécurité sociale.

▲ 2018
Raynal Le May, directeur de l'Ucanss.

2018

L'année 2019 en bref

▲ MARS, AVRIL, MAI

Tournée régionale : l'Ucanss à la rencontre des organismes

La tournée régionale « **L'Ucanss à vos côtés** » s'est déroulée de mars à mai 2019. À cette occasion, les équipes de direction de l'Ucanss ont rencontré les organismes de Sécurité sociale dans six villes : Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris et Rennes. Ces rencontres étaient très attendues et les sujets nombreux : réforme de la formation professionnelle, intégration des salariés du RSI, renégociation des classifications... Un programme chargé et un format de rencontre qui ont satisfait les organismes. Un rendez-vous essentiel pour l'Ucanss qui se doit d'accompagner et de conseiller les organismes au plus près de leurs enjeux.

85%
de taux de
participation
à la tournée



▲ AVRIL

C'est reparti pour la négociation sur les classifications

La négociation relative à la **classification des employés et des cadres** a repris le 2 avril. Cette négociation s'était ouverte fin 2018 et va se poursuivre jusqu'en 2020. L'enjeu est majeur pour l'Institution et le fonctionnement des organismes. Le système actuel date de 1992, alors que la Sécurité sociale a connu des changements profonds ces vingt dernières années.

▲ SEPTEMBRE

Une nouvelle plateforme pour les accords locaux

En septembre, l'Ucanss a lancé sa plateforme dédiée au dépôt des accords locaux. Cet outil permet aux organismes locaux de **sécuriser leurs accords avant agrément** et d'**avoir une visibilité globale sur leur suivi**. Un outil de gestion qui répond à une forte attente des organismes en région.





▲ SEPTEMBRE

Impulsion2021 : c'est signé !

Le 10 septembre 2019, le **Programme Impulsion2021 – Sensibiliser et Innover pour la transition énergétique de la Sécurité sociale**, co-porté par l'UcanSS et Green Soluce, a été officiellement lancé. C'est dans les locaux du ministère de la Transition écologique et solidaire qu'a eu lieu la signature du programme, en présence d'Emmanuelle Wargon, secrétaire d'État auprès de la ministre.



▲ JUIN

Le Cor et le Comex échangent sur le handicap

Réunis à Paris à l'Esat de Bastille, les membres du Cor et du Comex se sont réunis pour **échanger sur le thème du handicap, et notamment sur les manières d'innover en la matière**. Au programme de la journée : des interventions sur le sujet, ainsi qu'un *escape game* de sensibilisation.

▲ NOVEMBRE

Un séminaire 100 % gagnant pour le Lab Numérique

Le 27 novembre, le **Lab Numérique** conviait ses membres et les participants des groupes de travail à son séminaire. Un événement qui a conquis ses participants : 69 % se sont dits très satisfaits et 31 % satisfaits*.

* Enquête de satisfaction adressée suite au séminaire.



▲ NOVEMBRE

Convention FFH/UcanSS : tous mobilisés pour le handicap

À l'occasion de la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, du 18 au 23 novembre, **l'UcanSS a signé une convention avec la Fédération française Handisport**. Objectif : favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la reconversion des sportifs de haut niveau en situation de handicap.



L'Ucanss, au service de l'innovation et de la promotion de la Sécurité sociale

→ GRAND PRIX DE L'INNOVATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Échanger sur nos valeurs d'innovation communes

Si les Français restent très attachés à la Sécurité sociale, ils ne la perçoivent pas toujours comme une institution moderne et innovante. Pourtant, toute son histoire témoigne d'une forte capacité d'adaptation et d'innovation. C'est pour rendre compte de ces engagements que le Grand Prix de l'Innovation (GPI) de la Sécurité sociale a été créé. Orchestré par l'Ucanss et la Direction de la Sécurité sociale (DSS), il a été imaginé comme un dispositif global, à forte visibilité, sur l'ensemble de l'année.

Le GPI a pu bénéficier d'un large plan de promotion : une identité graphique propre, un book présentant 60 projets innovants et le soutien de partenaires de renommée. Un site internet dédié a également été créé, www.GPI2019-secu.fr, relayé par une animation constante des réseaux sociaux autour du **#LaSéculnove**. L'objectif de cette communication était de toucher un large public : organismes, partenaires, mais aussi médias et grand public. Objectif atteint pour ce nouveau moment phare de la Sécurité sociale.



L'Ucanss a, depuis 2015, pour mission de valoriser la Sécurité sociale afin de la rendre plus attractive. Or, celle-ci est souvent perçue comme peu innovante. Certes, la Sécurité sociale est une dame qui fête ses 75 ans, mais c'est aussi 75 années d'adaptations et d'innovations au service de la société française. Pour mettre en avant la capacité d'innovation de la Sécurité sociale, nous avons eu l'idée avec la Direction de la Sécurité sociale de créer un grand temps fort qui a permis de célébrer tous les projets innovants menés par les branches. Cette opération a permis d'alimenter un « bruit positif » autour de la Sécurité sociale et de l'innovation. Toute l'année, les équipes se sont mobilisées pour mettre en avant cet événement sur les réseaux sociaux et créer un temps fédérateur le 4 octobre à Station F.

Fabrice Moreau, Directeur de la communication de l'Ucanss



↓
371
publications sur
les réseaux sociaux

↓
99
projets déposés au
Grand Prix de l'Innovation
de la Sécurité sociale

↓
5,7
millions de personnes
touchées via la
campagne média

BRAVO AUX 8 LAURÉATS DU GPI !

- **Innovation en matière de relation aux usagers :**
L'Urssaf Midi-Pyrénées pour « Un service de webinaires 100 % personnalisé ».
- **Innovation sociale :**
La Carsat Aquitaine pour sa plateforme « Toit+Moi ».

- **Innovation managériale :**
Les Caf et Cnam de Haute-Garonne, Carsat et Urssaf Midi-Pyrénées, Pôle emploi Occitanie pour « La Cousinade de l'innovation ».
- **Innovation en matière de responsabilité sociétale :**
L'iMSA Tarn-et-Garonne pour la mise en place d'un « Mécénat de compétences au service de l'insertion ».
- **Innovation des réseaux :**
La Cnam pour son « Coding Dojo ».

- **Innovation et rupture technologique :**
La Carsat Hauts-de-France pour son service « MRAPmotion ».
- **Prix spécial du jury :**
La Cnav pour son chatbot « Aria ».
- **Coup de cœur du jury :**
La Caf de la Haute-Garonne pour son site Parents31.fr

Le GPI célèbre ses lauréats à Station F

Lancé le 7 janvier, le Grand Prix de l'Innovation de la Sécurité sociale est organisé comme **un concours, ouvert à tous les collaborateurs des organismes**. Six catégories ont été proposées aux salariés qui ont ainsi pu candidater et déposer leurs dossiers jusqu'au 3 mai. Le succès a été immédiatement au rendez-vous : 99 projets déposés, 74 organismes participants.

La cérémonie de remise des prix s'est déroulée le 4 octobre à Station F, à l'occasion de la Journée annuelle de la Sécurité sociale. Enfin, du 25 au 30 novembre, la Semaine de l'innovation publique est venue clôturer le dispositif via la diffusion d'une campagne de promotion sur le web des projets lauréats.



Nos projets Webinaires et Cousinade des OPS (organismes de protection sociale) ont été lauréats du Grand Prix de l'Innovation 2019 ! C'est une vraie fierté pour l'Urssaf Midi-Pyrénées et plus largement pour la Sécurité sociale. Avec ces prix, nous avons eu la chance de bénéficier de la venue d'une équipe de tournage pilotée par l'Ucanss pour mettre en image ces 2 projets. Ces vidéos ont participé à faire connaître nos projets très largement et aussi à valoriser les équipes. L'appui et le professionnalisme de l'Ucanss ont été très précieux pour nous tout au long du projet.

Rémi Grau, Urssaf Midi-Pyrénées

LES 6 PARTENAIRES DU GPI



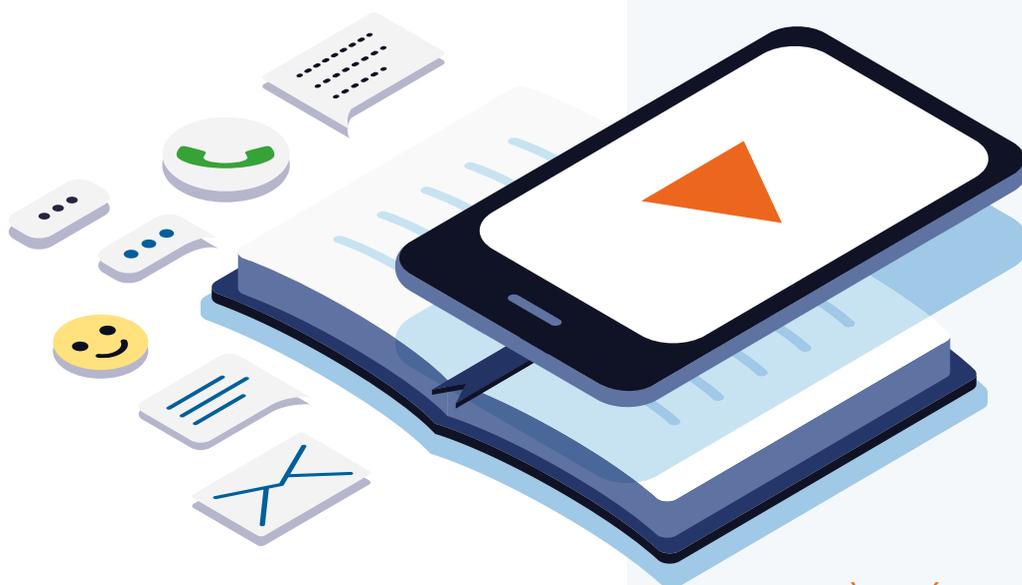
260

participants à la cérémonie

18

personnes mobilisées pour le jury





→ LAB NUMÉRIQUE

Ouvrir les organismes à de nouveaux outils innovants

Développer la culture du numérique : tel est le défi du Lab Numérique ! Un défi clairement relevé cette année avec un programme chargé : 6 réunions dans des lieux innovants, 18 thématiques et 3 groupes de travail pour expérimenter de nouvelles approches.

Cette année a aussi été marquée par l'ouverture du Lab à de nouveaux lieux. Les membres du Lab ont ainsi pu découvrir le Square de Renault, ou l'espace innovation de Microsoft France. Ces visites très appréciées permettent de découvrir de nouveaux process et de rencontrer des experts dont les travaux peuvent intéresser directement les organismes.

En parallèle des réunions, trois groupes de travail ont abouti à des réalisations communes. Le e-learning, les outils collaboratifs et la diffusion de la culture numérique étaient ainsi au programme.

↓
25

membres permanents
au Lab numérique

↓
94 %

Taux de satisfaction
des membres

À LA DÉCOUVERTE DE LIEUX INSPIRANTS

→ Mars 2019 :

Le Square de Renault

→ Mai 2019 :

Codesign-it !

→ Juillet 2019 :

L'espace innovation
de Microsoft

→ Septembre 2019 :

Le Petit Lab de l'Accoss

→ Novembre 2019 :

La Canteam de la Cnav

ON LEUR A DEMANDÉ...

En quoi le Lab encourage-t-il la diffusion de la culture numérique ?

Le Lab numérique fait un travail de veille et de partage. Cette année, cela s'est traduit par la découverte de lieux inspirants. Le programme a été très apprécié parce qu'il permet de s'ouvrir à de nouveaux horizons. Nous facilitons également des contacts entre les organismes et les experts. Nous sommes un aiguilleur et un facilitateur pour nos collègues des Caisses nationales.

Chrystelle Chalumeaux, attachée
de direction, direction de l'intelligence
numérique

La stratégie de communication digitale de promotion de la Sécurité sociale a abouti à la création d'un écosystème autour des nouveaux sites LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr, et des réseaux sociaux. Le nouveau site de l'Ucanss viendra compléter ce dispositif en 2020.

→ Securite-sociale.fr fait peau neuve

Lancé le 4 octobre, le nouveau site de la Sécurité sociale, Securite-sociale.fr, est co-administré par l'Ucanss et la Direction de la Sécurité sociale. Le site a été totalement repensé, doté d'un **design moderne et dynamique** et d'une navigation claire.

Securite-sociale.fr est la vitrine officielle de la Sécurité sociale en France. Dédié à la fois au grand public, aux experts et aux médias, ce site offre de nombreuses informations sur l'Institution, son histoire, son fonctionnement, son financement, son actualité, mais aussi l'accompagnement qu'elle assure à chacun tout au long de sa vie. Il répond naturellement aux plus hauts standards d'accessibilité.

Enfin, un onglet « Carrières » renvoie vers le site LaSecuRecrute.fr, formant ainsi un ensemble structuré.

Le site de l'Ucanss : en route pour 2020

Les travaux de refonte du site de l'Ucanss ont démarré cette année et se termineront en 2020. Ce chantier est particulièrement stratégique.

Le nouveau site facilitera la vie des organismes qui pourront y retrouver de nombreux outils utiles à leur quotidien et véhiculera une image plus claire et plus moderne vis-à-vis des publics externes. Rendez-vous dans quelques mois !



↓
4,5
millions de visites

↓
61
actualités publiées



→ Première bougie pour LaSecuRecrute.fr

Alors que LaSecuRecrute.fr fête sa première année, le site de recrutement enregistre déjà plus de 4,5 millions de visites depuis son lancement. En 2019, 600 offres d'emploi y ont été proposées chaque jour en moyenne.

En quelques mois, LaSecuRecrute.fr est donc devenu un **support essentiel de la stratégie de recrutement de la Sécurité sociale**. Le nouveau site est également un excellent vecteur d'image.

Nouveauté 2019, le site propose une nouvelle option de parcours de candidature : les entretiens vidéo. Plusieurs questions sont ainsi posées au candidat qui répond via une vidéo de 3 minutes maximum. Ce format lui permet de mieux incarner son CV et de préparer plus sereinement ses réponses.

 **1 324** abonnés

 **18 447** abonnés

 **2 003** abonnés

→ La voix de la Sécurité sociale sur les réseaux

L'activité a été également intense sur les réseaux sociaux. La Sécurité sociale est présente sur YouTube, LinkedIn et Facebook et gagne des abonnés sur les trois réseaux. La forte actualité de 2019, avec des événements marquants comme le GPI, les salons de recrutement, Impulsion2021, le Lab Numérique ou le Lab'RH, ont permis d'installer une communication « social media » très dynamique sur l'ensemble de l'année.

 **Vidéo la plus regardée (62 403 vues) :**
« 3 minutes pour comprendre la Sécurité sociale »

 **Nouvelle playlist : #LaSecuInnove**



→ Recrutement : quand l'Ucanss tient salon

Tout au long de l'année, **la Sécurité sociale est allée à la rencontre de nouveaux talents et d'étudiants** sur les salons de recrutement et d'information. Cette organisation, pilotée par l'Ucanss, a permis une présence sur 12 salons, dans 8 villes : Paris, Lyon, Lille, Rouen, Bobigny, Brest, Bordeaux et Saint-Étienne.

Les collaborateurs de l'Ucanss et des organismes ont pu récupérer plus de 3 000 curriculum vitae et proposer près de 300 offres d'emploi lors de ces *job dating*.

→ LAB'RH

Une seconde année sous le signe du recrutement et de l'intégration

ON LEUR A DEMANDÉ...

Que peut apporter le Lab'RH aux managers ?

Les attentes des collaborateurs ont évolué : plus de participation, plus d'autonomie, plus d'échanges. De nouvelles organisations se font jour et tendent à faire sortir les collaborateurs de leur poste de travail pour passer en mode collaboratif. Dans ce contexte, les postures managériales doivent évoluer. On attend des managers qu'ils stimulent l'intelligence collective et la participation active de chacun. Mais changer de modèle n'est pas simple. C'est là qu'intervient le Lab'RH. Nous apportons aux managers de nouvelles approches et nous leur faisons découvrir des méthodes qu'ils peuvent ensuite appliquer dans leurs organismes.

Virginie Cabourg, directrice Lab'RH, DDARH



Nouvelle année, nouvelle thématique au Lab'RH. Après l'évaluation des collaborateurs en 2018, **c'est le processus de recrutement et d'intégration qui a mobilisé cette année quatre organismes** : la Cpm du Doubs, la Carsat Rhône-Alpes, l'Urssaf Alsace et la Caf Hautes-Pyrénées.

Tous ont ainsi bénéficié d'un accompagnement personnalisé afin de tester de nouvelles approches managériales sur ce sujet. Trois problématiques ont plus particulièrement été expérimentées. L'intégration des *soft skills* dans les processus de recrutement, la réalisation d'offres d'emploi en vidéo et le développement d'application d'intégration ou de *gamification* pour mieux accueillir les nouveaux collaborateurs.

En parallèle, le Lab'RH a travaillé sur des projets complémentaires. Parmi ceux-ci, la création d'un nouveau site (www.labrh.ucanss.fr), intégrant une cartographie des innovations et des bonnes pratiques RH et managériales.

L'évaluation des collaborateurs à l'heure du bilan

Après plusieurs mois d'expérimentation, le Lab dresse le bilan des projets liés à l'évaluation. Le travail de l'an dernier a permis de dessiner des actions concrètes qui viendront compléter le dispositif existant.



Dans les yeux des organismes



POUR EN SAVOIR PLUS RENDEZ-VOUS PAGE 18



Lab'RH

Au quotidien, l'Ucanss joue à la fois un rôle d'expert, d'animateur de réseau et d'organisateur de la prospective. L'Ucanss nous accompagne pour notre quotidien et pour demain. Un exemple parmi tant d'autres : le Lab'RH. Cette année, j'ai particulièrement apprécié les échanges que j'ai pu avoir avec le Lab'RH. C'est finalement à la fois un moteur d'innovation et un appui sur toutes les questions liées à la transformation managériale.

→ **Julien Orlandini**
Directeur de la Caf du Var



POUR EN SAVOIR PLUS RENDEZ-VOUS PAGE 26



Mission Handicap & conseil juridique RH

J'utilise les services de l'Ucanss pratiquement tous les jours. L'Ucanss a mis à notre disposition des outils très pratiques pour nous informer et nous permettre d'échanger. Je pense notamment à la plateforme collaborative U-réseau. J'avais besoin d'un appui juridique mais aussi d'informations concrètes relatives à la mission handicap. L'Ucanss m'a accompagné concrètement sur ces sujets RH et continue de me conseiller régulièrement.

→ **Franck Fourny**
Chargé de mission RH, Cnam Rouen-Elbeuf-Dieppe



Journée nationale des acheteurs

Les services Achats de l'Ucanss nous appuient de manière très concrète. Par exemple, cette année, l'Ucanss a organisé la journée nationale des acheteurs. Cette journée est un vrai plus pour nous, car nous pouvons poser des questions très pointues et obtenir des réponses précises. C'était également la première fois que je pouvais rencontrer et échanger avec des fournisseurs.

Concrètement, j'ai pu feuilleter les panels d'offres des fournisseurs et j'ai rencontré la société Fiducial qui m'a proposé un service de dématérialisation des demandes. C'est intéressant car cela représente un vrai gain économique pour notre Caf.

→ **Véronique Hortal**
Responsable économique, Caf de Charente



POUR EN SAVOIR PLUS RENDEZ-VOUS PAGE 32



POUR EN
SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
PAGE 24



Accompagnement des accords locaux et mise en place du CSE

En 2019, les équipes de l'Ucanss nous ont conseillés et accompagnés lors de la mise en place du CSE. Comme toutes les institutions, nous devions être prêts au 1^{er} janvier 2020.

Le travail préparatoire réalisé dans les mois précédant la mise en place était donc conséquent. Plusieurs paramètres devaient être pris en compte : moyens, nombre d'élus, heures de délégation...

Le soutien et l'expertise de l'Ucanss ont donc été très précieux. Grâce à l'accompagnement de l'Ucanss, nous avons finalement pu porter avec succès le premier protocole d'accord local sur la mise en place du CSE au sein de notre Cnam.

→ **Lilian Vachon**

Directeur de la Cnam du Doubs



Projets immobiliers et réhabilitation de bâtiments

Nous avons besoin de réfléchir à la meilleure manière d'optimiser la réhabilitation d'un de nos bâtiments. Nous nous sommes alors tournés vers l'Ucanss pour bénéficier de son expertise immobilière et de son expérience. L'Ucanss nous a d'abord permis d'assister à une présentation complète avec des exemples très parlants. Les exemples qu'ils partagent avec nous nous permettent de concrétiser progressivement notre projet. De plus, l'équipe Immobilier nous a proposé d'aller visiter un site qui a fait de ce projet de réhabilitation une expérience très positive et réussie.

→ **Carole Billon**

Directrice du développement,
Caf des Yvelines



POUR EN
SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
PAGE 36

PARTIE 1

Des équipes engagées auprès des acteurs de la Sécurité sociale

Dialogue social

Piloter et accompagner les négociations nationales et locales

Quel est le rôle de l'Ucanss ?

L'Ucanss pilote les négociations nationales et conseille les organismes dans le cadre de leurs négociations locales. Les équipes de l'Ucanss apportent plus précisément leurs compétences et leur expertise sur les sujets suivants :

- tenue des négociations nationales ;
- aide à la négociation locale ;
- conseil en droit social ;
- accompagnement des contentieux ;
- réalisation du baromètre social institutionnel ;
- concertation et animation des observatoires interrégionaux.

12 experts au service des organismes :

- juristes ;
- chefs de projet.



5 000

salariés ex-RSI ont bénéficié des accords de transition lors de leur intégration au Régime général

Année après année, la richesse du dialogue social se vérifie avec un nombre significatif d'accords nationaux signés. En parallèle du pilotage des négociations nationales, l'Ucanss intervient en conseil amont et en accompagnement des négociations locales des organismes de Sécurité sociale. Du national au local, les équipes de l'Ucanss ont développé une double expertise.

→ Une forte dynamique pour le dialogue social national

En 2019, la progression du nombre d'accords nationaux s'est poursuivie. 58 accords ont ainsi été signés (dont 33 sur le même thème) soit une évolution de plus de 70 % par rapport à 2018 (34 accords), où la tendance était déjà à la hausse. Cette année a également été marquée par des négociations majeures qui visent à intégrer des personnels venant d'autres Régimes (RSI), à rénover le cadre d'exercice du personnel ou à améliorer des dispositions conventionnelles pour les salariés. Cela témoigne d'une vraie dynamique de dialogue social qui se concrétise d'année en année, liée à la fois à la reconduction d'accords et à une forte activité induite par des nouveautés réglementaires législatives.

Deux sujets ont particulièrement mobilisé les équipes de l'Ucanss cette année.

Tout d'abord l'intégration des salariés du RSI. En effet, l'Ucanss s'est attelée en 2019 à mettre en place des accords de transition en déclinaison de la LFSS 2018. L'objectif était d'accompagner le passage de la convention collective du RSI

à celle du Régime général. L'enjeu était de reprendre de façon temporaire des dispositions dont les salariés du RSI pouvaient garder le bénéfice sur une durée maximale de 3 ans. Cela assurait leur intégration dans les meilleures conditions. Le calendrier de travail était contraint puisqu'au 1^{er} janvier 2020 le contrat de travail des salariés du RSI devait être transféré au Régime général. L'Ucanss a donc œuvré avec les organisations syndicales pour trouver un point d'équilibre entre des dispositions parfois divergentes, afin d'aboutir, dans les délais, à un accord satisfaisant pour tous.

Autre sujet majeur : l'évolution des classifications.

Les négociations se sont ouvertes fin 2018 et visent à rénover le cadre d'exercice de la très grande majorité du personnel de la Sécurité sociale : les employés et cadres. Le système actuel date de 1992. Un des objectifs est donc de mettre à jour ce cadre pour l'adapter à la réalité opérationnelle actuelle, sur la base notamment d'éléments statistiques fournis par la DIRES (Direction des études et statistiques) et par l'association de groupes de travail menés entre l'Ucanss et les branches. De manière générale, il s'agit de redonner des perspectives claires aux collaborateurs et de favoriser l'attractivité des métiers de la Sécurité sociale.

En parallèle de ces deux sujets, des accords relatifs au renforcement des avantages conventionnels des salariés ont été négociés : élargissement du cadre de l'épargne salariale, revalorisation des prestations prévoyance et des titres restaurant. Ces accords sont importants car il s'agit de leviers complémentaires de rémunération.

La proposition d'évolution des classifications en 4 points

→ **Un système simplifié.** Le système actuel repose sur 4 grilles de classification. L'enjeu est de simplifier le système et de mettre en place une même classification pour tous. Objectif : plus de lisibilité.

→ **Un système harmonisé.** Grâce à l'introduction d'emplois-repères associant un emploi et un niveau, quels que soient la région, la branche ou l'organisme. Objectif : des mobilités facilitées.

→ **Un système plus attractif.** Revalorisation des niveaux d'embauche, notamment pour les managers et les cadres experts et augmentation des coefficients minimum d'entrée. Objectif : plus d'attractivité.

→ **Une politique de rémunération qui évolue.** Suppression du plafond pour tous les niveaux et construction d'un système de paliers. Objectif : plus de perspectives d'évolution salariale.

Notre système de classification doit prendre en compte les évolutions profondes de nos métiers

PAR MIKAËL GÉRARD

Adjoint au directeur des relations sociales institutionnelles à l'Ucanss



Pourquoi l'évolution des classifications est un enjeu central pour la Sécurité sociale ?

Tout d'abord parce que le système actuel a plus de 20 ans et qu'il ne prend en compte ni l'arrivée des COG, ni les transformations qui ont marqué notre pays et l'Institution ces dernières années. Or, sur le terrain, les organismes se sont adaptés et il s'agit maintenant de rééquilibrer ce système. Nous devons aussi fidéliser et attirer des experts. Pour cela, notre cadre de travail doit refléter la réalité de nos activités et favoriser la mobilité.

Comment accompagnez-vous les organismes locaux face à ce contexte de transformation ?

Quand un accord est signé au niveau national, il y a un temps nécessaire d'appropriation des organismes sur sa déclinaison au local. Nous faisons donc de la pédagogie en amont pour aider les organismes à s'approprier ces accords et, sur le sujet spécifique de la classification, nous travaillons depuis le démarrage de la négociation avec les branches au niveau des impacts RH, paie, communication ou RMPP. Le nouveau site de l'Ucanss sera très utile car il constituera un vecteur majeur de sa diffusion.





Les observatoires interrégionaux mettent les managers à l'honneur

La campagne 2019 s'est déroulée dans 7 villes : Amiens, Lyon, Paris, Toulouse, Tours, Nancy et Rennes.

Comme chaque année, elle a permis de faire un retour sur la politique de rémunération de l'année écoulée, mais a également ouvert deux sujets de réflexion. Le premier portait sur une évaluation de l'accord relatif au travail à distance et le second sur une étude sur le ressenti des managers dans leur environnement de travail.

Ces deux sujets ont donné la possibilité aux participants de confronter leurs perceptions. Un moment d'échange privilégié qui, sur le second thème, a notamment permis d'évoquer les attentes et les rôles que peuvent jouer les managers dans les transformations actuelles.

→ Prime à la proximité pour le dialogue social local

L'activité a également été très riche au niveau local. **832 accords ont ainsi été examinés par le Comité exécutif de l'Ucanss**, ce qui représente une hausse de 68 % par rapport à l'année 2018. Une très large partie des accords était liée aux questions de représentation du personnel. La mise en place des CSE a, à elle seule, généré 190 accords et a directement contribué à la hausse des négociations au niveau local.

Par ailleurs, cette année encore, **les équipes de l'Ucanss se sont mobilisées pour accompagner les organismes dans la déclinaison locale d'accords nationaux.**

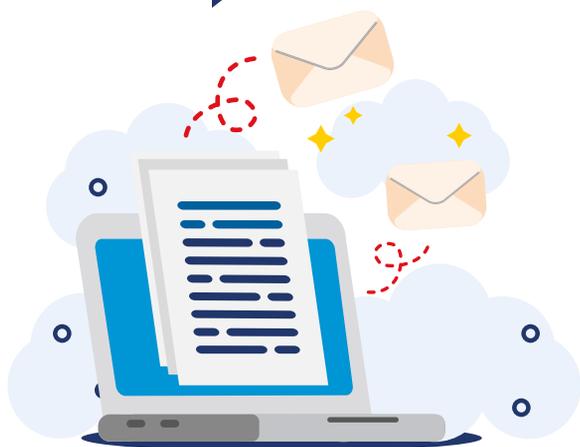
L'Ucanss fait ainsi preuve de pédagogie pour expliquer les grandes évolutions législatives ou conseiller les organismes sur des sujets locaux plus spécifiques. C'est également dans cet esprit d'échange et de proximité que s'est tenue la tournée régionale du Directeur de l'Ucanss qui a connu une forte affluence dans les 6 villes visitées (Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris et Rennes).

Enfin, **la campagne des observatoires interrégionaux s'est déroulée à partir du mois de novembre.** Elle portait cette année sur trois thématiques : un retour sur la politique de rémunération 2018, une évaluation de l'accord relatif au travail à distance et la présentation d'une étude sur le ressenti des managers dans leur environnement de travail. La campagne a clôturé une année à la fois particulièrement dense en termes d'accords, mais également riche d'échanges au niveau local.



Record battu !

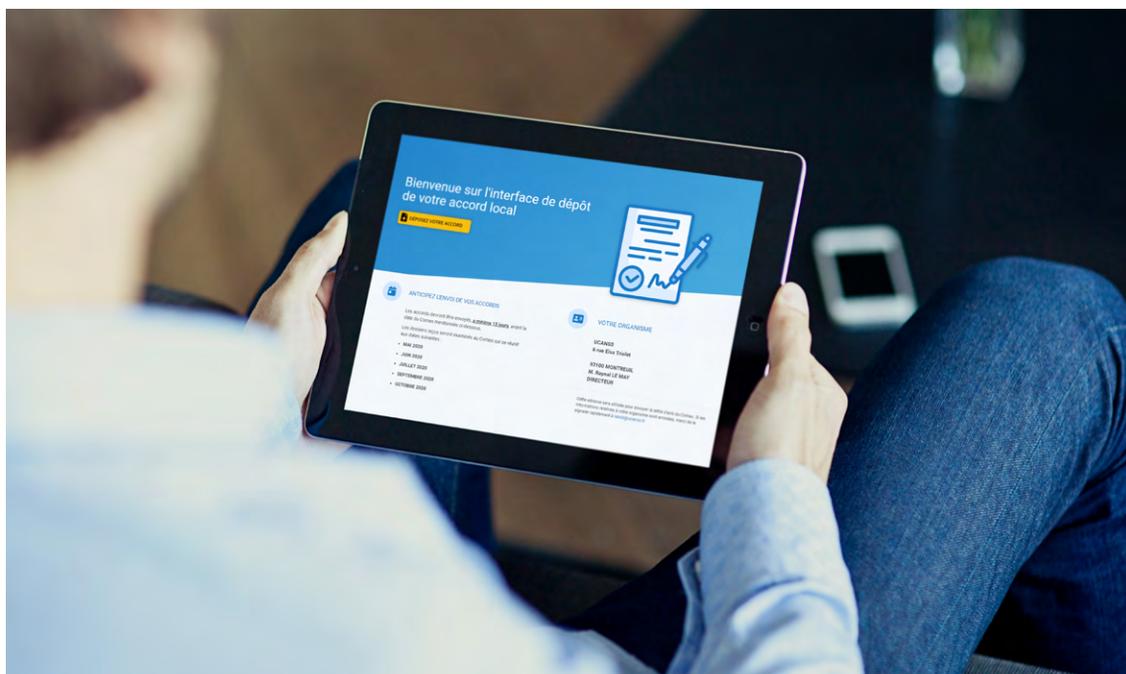
Le nombre d'accords locaux sur lesquels le Comité exécutif de l'Ucanss et la Direction de la Sécurité sociale ont eu à se prononcer a atteint un nombre record cette année : **832 textes**, soit une hausse de 68 % par rapport à 2018 !



Une nouveauté pour les organismes : le dépôt en ligne des accords locaux

Les organismes bénéficient depuis cette année d'un outil dédié au dépôt des accords locaux. Cette plateforme a un double avantage. Tout d'abord elle leur permet d'avoir un regard sur l'ensemble de leurs accords locaux et de suivre ainsi en direct l'état d'avancement des dossiers ; mais elle permet également de sécuriser les échanges entre organismes, Caisses nationales et Ucanss.

Les équipes de l'Ucanss se sont investies tout au long de l'année pour la mise en œuvre de cet outil. C'est au départ le volume important d'accords et de documents à traiter dans le cadre des procédures d'agrément qui a conduit l'Ucanss à imaginer cet outil. La plateforme regroupe toutes les données partagées avec les Caisses nationales et les autorités de tutelle.



Ressources humaines

Accompagner les transformations et développer les compétences

Quel est le rôle de l'Ucanss ?

L'Ucanss accompagne les organismes sur de nombreux enjeux relatifs aux ressources humaines, et pilote les politiques de formation et de certification. Les équipes de l'Ucanss sont plus précisément en charge :

- de l'accompagnement RH ;
- du pilotage des politiques de formation ;
- des formations et des certifications ;
- de l'innovation RH et managériale avec le Lab'RH ;
- du conseil juridique (RH et formations).

45 experts au service des organismes :

- chefs de projet RH / formation ;
- juristes RH / formation ;
- juristes études & contentieux ;
- contrôleur de gestion.



Les départements Accompagnement RH, Formation et Gestion des cadres dirigeants ont été mobilisés cette année pour accompagner les organismes face aux transformations majeures qui touchent les collaborateurs.

→ Accompagnement RH

Les équipes de l'Ucanss sont engagées aux côtés des organismes pour leur apporter un accompagnement personnalisé sur leurs politiques de ressources humaines.

La **santé et la qualité de vie au travail** font ainsi partie des enjeux essentiels pour l'Institution. Sur ces sujets, la Commission paritaire santé a souhaité cette année donner la parole aux organismes lors de deux de ses réunions.

Par ailleurs, l'Ucanss s'est engagée à nouveau cette année en faveur de l'**emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Sécurité sociale**. À cette occasion, l'Ucanss a signé une convention de partenariat avec la Fédération française Handisport en novembre 2019 avec un triple objectif. Permettre aux plus de 8 000 salariés de l'Institution en situation de handicap d'intégrer des clubs sportifs handicap locaux, favoriser la reconversion professionnelle des sportifs handicapés et sensibiliser les collaborateurs grâce à un Tour de France de 23 conférences.

Le Lab'RH a également poursuivi son action et a travaillé sur une cartographie de l'innovation RH et managériale, en ligne depuis la fin de l'année 2019. D'une façon plus générale, l'Ucanss a produit la première étude « longue » de l'Observatoire des métiers. L'exercice de prospection portait sur l'impact de la dématérialisation et du numérique sur les métiers de la Sécurité sociale.

Enfin, comme chaque année, **l'Ucanss a étudié la situation de l'emploi au sein de la Sécurité sociale** et procédé à des analyses des données recueillies. Le rapport Emploi, élaboré par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) souligne les changements survenus dans l'Institution et offre une vision globale des tendances en matière d'emploi.

Santé au travail : les organismes relèvent le défi !

Quand la Cpm Haute-Garonne et l'Urssaf Pays de la Loire s'engagent pour la santé au travail, cela se traduit par des actions ludiques et stimulantes pour tous !

→ La Cpm Haute-Garonne a ainsi invité ses salariés à relever des défis. Tout d'abord en les encourageant à favoriser l'activité physique (abandonner l'ascenseur au profit de l'escalier par exemple), puis en proposant différentes actions en faveur d'une alimentation saine : challenge comptabilisant la consommation d'eau et de pas effectués, mise à disposition de paniers de légumes frais...

→ L'Urssaf Pays de la Loire s'est engagée auprès d'associations valorisant la pratique sportive et a développé une politique de mobilité encourageant la marche à pied, la marche nordique et le vélo.



En 2019, la Sécurité sociale a souhaité mettre en lumière le handicap invisible

PAR JUSTINE FARCY

Directrice du développement et de l'accompagnement RH de l'Ucanss



Quel accompagnement apportez-vous aux organismes en matière de ressources humaines ?

Notre apport se veut de plus en plus direct et opérationnel. Ainsi, pour accompagner les négociations locales sur la mise en œuvre des CSE, nous avons organisé en 2019 une journée d'information avec la Direction de la Sécurité sociale.

Aux côtés de la Sécurité sociale, vous êtes également un acteur engagé sur le handicap ?

Effectivement, nous avons organisé une journée de conférence lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, avec l'appui des Échos. Nous y avons abordé un sujet délicat : les maladies invalidantes et le handicap psychique. Un handicap qui ne se voit pas forcément, mais sur lequel la Sécurité sociale souhaitait agir.

Vous travaillez également sur la désinsertion professionnelle ?

En tant qu'employeur, nous devons aider les salariés qui rentrent d'une longue maladie à « raccrocher » au travail. Notre démarche comprend plusieurs initiatives comme la préparation d'outils aidant à détecter les processus de désinsertion. Il ne faut jamais oublier que chacun peut se retrouver en situation de fragilité à un moment de sa vie.





L'Ucanss met en lumière le handicap invisible

À l'occasion de La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (18 au 24 novembre 2019), la Sécurité sociale organisait une journée de conférence sur le handicap invisible.



Réforme de la formation : l'Ucanss part à la rencontre des organismes

Trois réunions ont été organisées en février à l'attention des représentants ressources humaines et formation de la Sécurité sociale. L'objectif était d'aborder les enjeux de la réforme de la formation professionnelle, ses impacts pour le Régime général et les modalités de financement.

Au total, 248 collaborateurs, responsables RH et formation, en provenance de 177 organismes, ont participé à ces trois réunions qui ont été plébiscitées par 92 % des participants.

→ Formation professionnelle

L'année 2019 a été impactée par l'entrée en vigueur des principales mesures de la loi du 5 septembre 2018 (Loi n° 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »), communément appelée « loi Avenir ».

Ainsi, les équipes de la formation professionnelle se sont mobilisées pour **accompagner les organismes face aux importantes transformations induites par l'entrée en vigueur de la loi**. Cet accompagnement a pris différentes formes. Des temps d'information ont ainsi été organisés. Trois réunions spécifiques sur le sujet se sont déroulées au mois de février, complétées par des interventions lors de la tournée régionale de l'Ucanss et des tournées de l'Institut 4.10. Par ailleurs, les équipes ont publié plusieurs actualités à destination des publics concernés et répondu aux questions posées dans l'outil de gestion de la relation client (1 043 sollicitations, soit + 38 % par rapport à 2018).

Réinventer le modèle de l'Institut 4.10

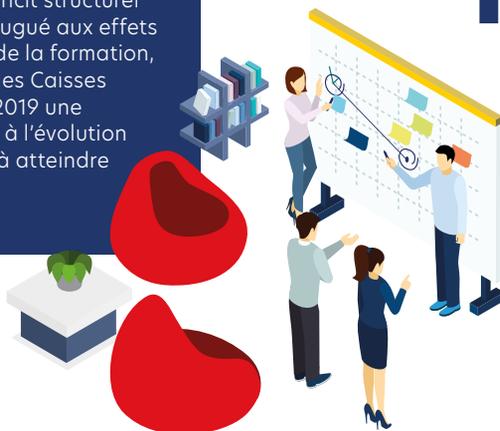
Le 25 juin 2019, le CA de l'Institut 4.10 a adopté le CPG 2019-2022, avec pour visée principale la résorption du déficit et le retour à l'équilibre dès la fin 2021. Pour y parvenir, quatre leviers d'action ont été identifiés : la transformation des offres (notamment en matière numérique), la construction d'un service aux clients efficient, la consolidation du modèle économique, et l'accroissement de la performance interne.

La constatation d'un déficit structurel depuis sa création, conjugué aux effets récessifs de la réforme de la formation, ont conduit l'Ucanss et les Caisses nationales à lancer fin 2019 une mission d'étude relative à l'évolution de l'Institut 4.10, visant à atteindre un équilibre pérenne.

Le système des certifications a également été impacté par la loi, puisque depuis le 1^{er} janvier 2019, celles-ci doivent être structurées en blocs de compétences. Le travail de l'Ucanss a donc consisté à faire évoluer la politique de certification afin d'adopter l'organisation par blocs. Les travaux d'ingénierie ont porté sur le CQP Manager Opérationnel (CQP MO) et sur le cœur de métier « Gestion des situations clients », CQP Gestionnaire Conseil (GC) et CQP Conseiller Offre de Services (COS).

Autre chantier structurant de l'année 2019 : **le passeport numérique**. Cette réflexion, liée à l'acculturation numérique des organismes de Sécurité sociale, avait pour objectif d'envisager des solutions certifiantes permettant de préparer les collaborateurs de l'Institution aux transformations numériques. Une étude de faisabilité a ainsi été initiée. Celle-ci s'est appuyée sur une étude comparative de sept solutions existantes de « Passeport numérique » sur le marché et une expérimentation de plusieurs produits certifiants.

Enfin, l'Ucanss a publié **le rapport sur la Formation à la Sécurité sociale** qui permet de suivre avec précision son évolution au sein de l'Institution : taux d'accès à la formation, profil des collaborateurs formés, etc.



→ Accompagnement des cadres dirigeants

Le déploiement du nouveau référentiel Leadders a marqué l'actualité sur l'activité de gestion des cadres dirigeants. Cette nouvelle grille remplace un dispositif qui existait depuis plusieurs années et qu'il était nécessaire d'adapter aux évolutions des fonctions de direction. *Leadders* a pour vocation de clarifier les attendus relatifs aux fonctions de direction, d'accompagner les transformations et d'encourager la mobilité des carrières.

Tout au long du premier semestre, l'Ucanss, qui est chargée du secrétariat de la commission liste d'aptitude et du comité des carrières, a travaillé avec les Caisses nationales pour préparer les nouvelles grilles d'évaluation en lien avec le référentiel. Celles-ci ont ensuite été intégrées dans les démarches d'évaluation pour les postes de sous-directeur, de directeur adjoint ou de directeur comptable et financier.

En parallèle, l'Ucanss a expérimenté un programme de mentorat pour les agents de direction.



LE « MENTOR »

Le mentorat nous conduit nécessairement à interroger nos postures. En travaillant avec le « mentoré », nous réinterrogeons à la fois nos pratiques et nos réflexes. Ainsi, les séances de travail sont de vrais moments d'échanges interactifs.

Pierre Ramon-Baldié, directeur adjoint de l'Urssaf Rhône-Alpes



Le mentorat fait ses premiers adeptes chez les agents de direction

Depuis septembre 2019, un dispositif de mentorat piloté est expérimenté au sein du Régime général. Il s'adresse aux directeurs adjoints et aux sous-directeurs nouvellement nommés.

Pendant 9 mois, les « mentorés » sont accompagnés par un pair, ou « mentor », dans leur prise de fonction. Pour cette première année, les Caisses nationales ont constitué 8 binômes.

Les premiers retours sur ce dispositif sont extrêmement positifs. Les « mentorés » apprécient les conseils de leurs « mentors » et la liberté de leurs échanges et les mentors profitent de cette expérience pour remettre en perspective leur posture et les attendus de la fonction. Une expérience intéressante pour les deux parties.

LA « MENTORÉE »

Les conseils de mon mentor me sont très précieux. Nous échangeons dans un climat de confiance et de respect mutuel et l'absence de lien hiérarchique entre nous a permis d'installer une liberté de ton et de parole. Ses conseils me guident au quotidien et je le remercie vivement pour son accompagnement.

Alizée Minker, sous-directrice de l'Urssaf Alsace

Leadders : le nouveau référentiel des cadres dirigeants

Le programme d'accompagnement de la transformation des pratiques managériales des cadres dirigeants, *Leadders*, a été lancé en 2019.

Ce programme a pour vocation d'accompagner les transformations structurelles de l'Institution en donnant des objectifs clairement définis aux dirigeants de la Sécurité sociale. Leur rôle est en effet essentiel dans le contexte actuel. Ils doivent porter la performance économique, sociale et opérationnelle des organismes tout en accompagnant les transformations du système de protection sociale.

Nouveau référentiel de compétences, *Leadders* est commun à l'ensemble des agents de direction (ADD). Il est composé de trois volets :

- l'ADD, porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale ;
- l'ADD, porteur des transformations ;
- l'ADD, porteur de l'ouverture sur l'environnement des organismes.

L'année a également été consacrée à la communication relative à cette démarche. Un site Internet dédié a ainsi été créé.

Leadders

Des Agents de direction porteurs de la transformation de la Sécurité sociale

Trois nouveautés pour le Comité des carrières

Cette année, le Comité des carrières a connu trois nouveautés majeures. Monsieur Jean-Louis Rey succède à Jean-Marie Palach en tant que président. Par ailleurs, l'appellation « directeur comptable et financier » a remplacé le titre d'agent comptable et il a été acté (arrêté de novembre 2019) que la transmission des candidatures se ferait dès 2020 par voie dématérialisée.



192
candidatures examinées en 2019 par l'Ucanss pour des postes de directeur, et 127 pour des postes de directeur comptable et financier



Achats

Optimiser les politiques d'achats

Quel est le rôle de l'Ucanss ?

Le département Achats de l'Ucanss accompagne et conseille les organismes dans leurs politiques d'achats. Il est en charge :

- de la réalisation du programme d'achat annuel de la centrale d'achat (passation et exécution des marchés mutualisés interbranches et inter-régimes) ;
- de l'animation du réseau et du partage d'informations sur les achats ;
- de la veille et du « sourcing » des fournisseurs ;
- du pilotage du recensement des marchés de la Sécurité sociale ;
- de la mise à jour annuelle de la cartographie des achats de la Sécurité sociale.

Le département Juridique conseille par ailleurs les organismes sur toutes les questions relatives au droit de la commande publique.

19 experts au service des organismes :

- acheteurs ;
- juristes ;
- statisticiens ;
- chefs de projet ;
- chargés de clientèle.



Cette année, le département Achats de l'Ucanss a connu une belle progression, avec un chiffre d'affaires pour ses marchés mutualisés en augmentation constante. En parallèle, il a renforcé ses liens avec ses fournisseurs en les conviant à la première Semaine des achats de la Sécurité sociale. Enfin, cette année, l'Ucanss et les Caisses nationales ont signé la charte « Relations fournisseurs responsables », portée par la Médiation des entreprises et le Conseil national des Achats.

Le département Achats de l'Ucanss a conjugué cette année performance et responsabilité. Dans le cadre de sa réorganisation, il a notamment mis en place un dispositif dédié au « service après-vente » de la centrale d'achat. Il a renforcé son offre d'achats mutualisés et a ainsi permis aux organismes de bénéficier de 10 nouveaux marchés mutualisés. Par ailleurs, les collaborateurs de l'Ucanss ont animé, tout au long de l'année, la communauté des acheteurs de la Sécurité sociale.

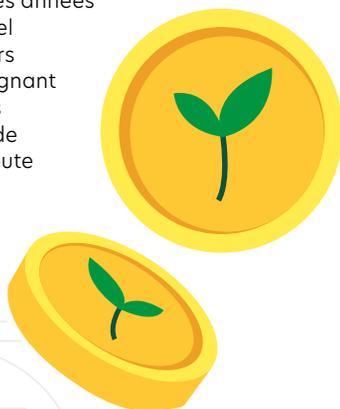
Cet accompagnement s'incarne dans l'animation quotidienne du réseau U-Achat qui permet de partager des actualités relatives aux achats, et s'est concrétisé par l'organisation de la 1^{re} Semaine de l'achat de la Sécurité sociale. Organisé du 12 au 15 novembre, cet événement a remporté un réel succès.

La présence d'un « village fournisseurs » et l'organisation de temps d'échange et de partage d'expertise ont été très appréciées. Ainsi, à l'occasion d'une table ronde, qui réunissait plusieurs experts des secteurs publics et privés, les acheteurs ont pu confronter leurs expériences sur le sourcing et l'étude des marchés fournisseurs.



→ Charte « Relations fournisseurs responsables » : l'Ucanss s'engage

Lors de cette semaine, l'Ucanss a également signé la **charte « Relations fournisseurs responsables »**, avec les Caisses nationales du Régime général et l'Institut 4.10 et en présence de **Pierre Pelouzet, Médiateur des entreprises**. Mobilisés depuis plusieurs années en faveur des démarches d'achat responsable, l'Ucanss et les acteurs de la Sécurité sociale démontrent ainsi leur engagement permanent en rejoignant les 2 062 signataires de la charte. L'objectif d'ici quelques années serait d'obtenir le label « relations fournisseurs responsables » témoignant ainsi de la qualité des relations de loyauté, de transparence et d'écoute entre les acteurs de la Sécurité sociale et leurs fournisseurs.



10
marchés mutualisés
passés en 2019 pour
la Sécurité sociale

Nous sommes un relais pour les acheteurs des organismes

PAR BENOIT PETIT

Responsable du département Achats de l'Ucanss



Comment l'Ucanss accompagne les acheteurs de la Sécurité sociale ?

C'est un accompagnement à plusieurs niveaux. Nous avons un service dédié qui répond à leurs questions sur la centrale d'achat. Mais nous les conseillons aussi sur des questions plus techniques liées aux difficultés qu'ils rencontrent dans leurs propres achats. Et puis nous avons un rôle de relais et d'animateur de réseau. Nous publions tous les mois la « météo des achats ». Il s'agit d'une veille d'actualités dans laquelle ils peuvent trouver des informations qui ont un intérêt pour eux au quotidien.

Quel est le rôle d'un événement comme la Semaine de l'achat ?

C'est d'abord un point de rencontre pour tous les acheteurs des organismes. Ils sont le plus souvent chacun dans leur organisme, là ils peuvent se retrouver et échanger entre eux. Ils mettent un visage derrière un nom. Et puis, nous pouvons réfléchir ensemble sur des sujets spécifiques. Ce sont des moments de partage et d'expertise ; c'est valorisant pour tout le monde.





Pour la première fois, nous avons eu la chance d'échanger avec les fournisseurs, de nous expliquer avec eux, d'obtenir des informations et de découvrir un panel de produits susceptibles de nous intéresser. C'est un gain de temps très appréciable.

Benoit Dupriez, responsable des moyens généraux, MSA Poitou



329 M€

toutes taxes comprises
de chiffre d'affaires pour
la centrale d'achat de l'Ucanss



Quand les fournisseurs s'invitent à la Journée des acheteurs

Organisée pour la première fois sur plusieurs jours, la Semaine de l'achat proposait différentes actions dont une journée nationale des acheteurs avec un format innovant puisque, à côté des classiques espaces d'échange, un « Village fournisseurs » réunissait une vingtaine de prestataires de la centrale d'achat.

Les 150 acheteurs des organismes présents sur l'événement ont ainsi pu rencontrer ces entreprises, leur poser des questions et échanger sur l'exécution de leurs marchés.

Ce format gagnant-gagnant a été particulièrement apprécié par tous les participants : les acheteurs qui ont pu adresser leurs questions en direct, les fournisseurs qui ont profité de cette mise en contact et les équipes de l'Ucanss qui ont été chaleureusement encouragées à renouveler ce type d'événement.

De beaux contrats pour la centrale d'achat

Avec un chiffre d'affaires de plus de 329 millions d'euros TTC, la centrale d'achat continue de monter en puissance. Les équipes de l'Ucanss peuvent également se réjouir de deux nouveaux contrats pour les acteurs de la Sécurité sociale.

Le premier porte sur la mise à disposition de « cartes carburants ». Ce marché constitue une véritable offre de service pour les organismes qui pourront, facilement et à des conditions très avantageuses, se fournir auprès de trois sociétés référencées qui garantissent un maillage complet sur l'ensemble du territoire.

Le second porte sur un marché appuyant le plan national d'assurances qui profitera à l'ensemble des régimes de la Sécurité sociale. Le périmètre des prestations est large : responsabilité civile, protection des dommages des bâtiments, dommages ouvrages, couverture des mandataires sociaux... Une année riche donc pour l'Ucanss, toujours au service d'une politique d'achat plus performante et responsable auprès des acteurs de la Sécurité sociale.

Nouveau code de la commande publique : c'est parti !

L'année 2019 a été marquée par l'entrée en vigueur du nouveau code de la commande publique. L'Ucanss a été mobilisée pour accompagner les organismes dans sa mise en œuvre au niveau local.

Véronique Symphorien est responsable du département Juridique et responsable du secrétariat de la Commission consultative des marchés des organismes de Sécurité sociale (CCMOSS) qui émet des avis pour les marchés supérieurs à 4 millions d'euros. Elle nous parle du nouveau code de la commande publique.

Que modifie ce nouveau code de la commande publique ?

Le code de la commande publique est entré en vigueur le 1^{er} avril 2019. Il regroupe au sein d'un ensemble juridique unique l'intégralité des règles régissant les contrats de la commande publique utilisées jusque-là par les commanditaires et les entreprises.

Comment avez-vous accompagné les organismes dans la mise en place de ce code ?

Nous avons étudié les textes pour faire ressortir les premiers éléments et les points d'attention. Nous avons ensuite informé les organismes avec des mémos techniques ou de notes sur des points particuliers. L'objectif était de les sensibiliser et d'attirer leur attention sur les principales modifications.



Convention UGAP : et de 3 !

Des relations fournisseurs responsables aux relations qui perdurent, il n'y a qu'un pas ! Dans une optique d'optimisation des achats mutualisés, l'Ucanss a signé mi-octobre une troisième convention de partenariat avec l'UGAP (Union des Groupements d'Achats Publics).

L'Ucanss a veillé à ce que cette nouvelle convention intègre des critères de suivi, de qualité de service et de gestion des réclamations des organismes. La convention offre aux acteurs de la Sécurité sociale des tarifs très compétitifs sur l'ensemble du catalogue de l'UGAP, à l'instar de ce qui se pratique avec l'État.

Conseiller les organismes dans leurs stratégies et leurs opérations immobilières

Quel est le rôle de l'Ucanss ?

L'Ucanss apporte un accompagnement à la maîtrise d'ouvrage et un appui à l'élaboration des projets immobiliers. Les équipes du département Immobilier proposent notamment :

- un accompagnement des organismes dans leurs projets de construction, d'acquisition et de réhabilitation ;
- des conseils relatifs aux montages d'opérations immobilières ;
- un suivi budgétaire et technique auprès des Caisses nationales ;
- un accompagnement des Caisses nationales lors de la préparation des Plans Nationaux Immobiliers ;
- des conseils relatifs à l'optimisation de la consommation énergétique ;
- un accompagnement juridique et technique lors de la mise en place d'une Vente en l'État Futur d'achèvement (VEFA).

L'Ucanss assure également un **appui juridique** sur les opérations immobilières (achat/vente/location). Elle a enfin un rôle d'observation et d'analyse de l'évolution du patrimoine via un recensement annuel.

20 experts au service des organismes :

- architectes ;
- économistes de la construction ;
- ingénieurs bâtiment ;
- ingénieurs thermiques ;
- ingénieurs électriciens ;
- énergéticiens ;
- juristes spécialisés en droit immobilier.

Le service Immobilier de l'Ucanss a été fortement mobilisé cette année. Tout d'abord avec un accompagnement opérationnel et quotidien des projets immobiliers des organismes. Mais aussi par la promotion de démarches responsables au service de l'environnement et des bâtiments du futur. Mobilisées chaque jour, les équipes de l'Ucanss impulsent les dynamiques de demain.

Tout au long de l'année, les experts de l'Ucanss ont été aux côtés des organismes pour les conseiller sur leurs projets immobiliers. Un accompagnement qui se concrétise sur le terrain, lors de la visite des sites (57 visites en 2019), mais également en amont lors des échanges préparatoires aux projets avec les organismes. En 2019, ce sont ainsi **77 dossiers immobiliers et 15 projets d'achat** que les équipes de l'Ucanss ont accompagnés.

L'année 2019 a également été marquée par des engagements forts liés à la transition énergétique. Réduire l'impact énergétique de ses bâtiments est en effet un enjeu majeur pour la Sécurité sociale. **C'est pourquoi l'Ucanss s'est associée avec le cabinet Green Soluce pour porter le programme « Impulsion2021 - Sensibiliser et innover pour la transition énergétique de la Sécurité sociale »,** sélectionné par le ministère de la Transition écologique et solidaire. Ce programme vise à réduire l'impact environnemental des bâtiments de la Sécurité sociale en s'appuyant à la fois sur l'innovation et la sensibilisation des collaborateurs.

Autre initiative lancée cette année : la mise en place d'un outil de gestion des fluides.

Cette plateforme permet d'améliorer le pilotage des marchés d'énergie de l'ensemble des organismes. L'Ucanss, qui souhaitait anticiper la question du suivi et de l'optimisation des consommations de gaz et d'électricité, est intervenue tout au long de l'année pour sensibiliser les Caisses nationales et réaliser un travail de veille et de benchmark qui a permis de sélectionner l'outil.

La plateforme de suivi des opérations immobilières : un outil qui facilite la gestion des projets

Pour faciliter le suivi des projets immobiliers, les Caisses nationales et les organismes ont pu compter cette année sur la plateforme de suivi des opérations immobilières. Ouverte en 2018, la plateforme compte une cinquantaine de dossiers déposés. Elle permet aux équipes des organismes, des Caisses nationales et de l'Ucanss de suivre en direct toute l'actualité d'un projet. La plateforme assure également un rôle d'archivage de l'ensemble des documents, avis ou validation, déposés pour un dossier. Accessible en permanence, d'un ordinateur ou d'un mobile, elle permet aux équipes de l'Ucanss de bénéficier d'un véritable suivi en temps réel des opérations.



La sensibilisation de nos salariés est essentielle si nous voulons atteindre nos objectifs

PAR DOMINIQUE CONTI

Adjoint au directeur de l'immobilier, de la RSO et des achats de l'Ucanss



Pourquoi Impulsion2021 est une opportunité pour la Sécurité sociale ?

C'est une vraie opportunité parce que ce programme agit à la fois sur l'innovation et sur la sensibilisation des collaborateurs. Et ce dernier volet est essentiel.

De nombreuses études démontrent que le comportement des salariés a un impact de 10 à 15 % sur la réduction énergétique et environnementale des organisations. Ce levier, d'un faible investissement économique, est donc considérable. Si nous voulons atteindre les objectifs fixés par le Gouvernement pour 2050, nous ne pouvons pas miser uniquement sur la transformation de nos bâtiments parce que notre patrimoine est vieillissant et qu'il nous faudra beaucoup de temps. Si nous misons sur la sensibilisation de nos salariés, nous accélérerons la transition de l'Institution.

Quels changements espérez-vous insuffler ?

En premier lieu, une prise de conscience. Communiquer sur ce programme permet de sensibiliser tous les collaborateurs de la Sécurité sociale aux enjeux de la transition énergétique. Tous n'avaient pas le même niveau d'information. Nous aurons gagné notre premier pari si tout le monde est conscient des objectifs que nous devons atteindre.





Impulsion2021 : demandez le programme !

Lancé en septembre 2019, en présence d'Emmanuelle Wargon, secrétaire d'État à la transition énergétique, le programme « Impulsion2021 » est un projet majeur pour la Sécurité sociale. Il vise à réduire l'impact environnemental des bâtiments de la Sécurité sociale en s'appuyant à la fois sur l'innovation et la sensibilisation des collaborateurs. **C'est une impulsion forte qui engage l'Institution dans une nouvelle dynamique.**

Ce programme permettra de créer des ponts entre les organismes et des entreprises innovantes comme des start-up, mais aussi entre des acteurs publics et des entreprises privées. Il engagera également les collaborateurs dans un mouvement collectif.

Deux axes de travail :

- Sensibiliser les collaborateurs de l'Institution aux bonnes pratiques permettant de réduire l'impact environnemental ;
- Innover et créer des synergies entre les organismes locaux et des acteurs de la « nouvelle économie », porteurs de solutions innovantes pour le parc immobilier de la Sécurité sociale.

Cartographie des acteurs :

- Le programme Impulsion2021 est co-porté par l'Ucanss et Green Soluce, avec le soutien de l'État et de l'Ademe ;
- Le programme repose sur un financement par des entreprises du domaine de l'énergie, dans le cadre des Certificats d'Économie d'Énergies : EDF, Total, Eni et Wattenfall.



Grâce au programme Impulsion2021, nous pourrions montrer l'engagement de la Sécurité sociale en matière de réduction de notre impact énergétique et environnemental.

Raynal Le May, Directeur de l'Ucanss

Des baux en version 2.0

Les juristes spécialisés en droit immobilier répondent aux questions des organismes sur tous les sujets spécifiques au secteur immobilier : ventes, montages VEFA et BEFA, baux, fiscalité...

Ceux-ci sont souvent très techniques et complexes et imposent des mises à niveau régulières. C'est dans cette optique qu'a été organisé cette année un **webinaire sur la négociation des baux**. Ce format interactif a été très apprécié par les organismes. Il a permis de répondre en direct à un grand nombre de questions.





4 800 m² · 170 collaborateurs

Nouveau bâtiment de la MSA de Boves

#CircuitCourt

#MatériauxBiosourcés

#BasseConsommationÉnergie

→ L'Ucanss a été force de proposition sur ce projet qui, après deux ans et demi, a permis aux 170 collaborateurs de l'agence MSA de Boves d'intégrer leurs nouveaux locaux en mars 2019.

→ Un projet innovant pour un bâtiment à basse consommation d'énergie, utilisant des matériaux biosourcés et des techniques innovantes et durables (labellisation Passivhaus, circuit court...).

→ Un accompagnement de qualité et de proximité : respect des délais et du budget, sélection du maître d'œuvre...

→ Une fierté pour la Sécurité sociale. **Un des meilleurs bâtiments tertiaires existant actuellement pour la qualité de l'air et la QVT.**



14 300 m² · 824 collaborateurs

Réhabilitation Carsat Rhône-Alpes

#ContratPerformanceÉnergétique

#Réhabilitation

#MontageInnovant

→ Un bâtiment imposant, totalement réhabilité.

→ Des délais contraints (location de bureaux externes durant les travaux), mais respectés, ainsi que l'enveloppe budgétaire.

→ Pour ce projet, l'Ucanss a préconisé un montage totalement innovant, conçu sur la base d'un assemblage unique intégrant la conception, la réalisation et l'entretien du bâtiment.

→ Un bâtiment basse consommation par sa conception et son exploitation (suivi annuel des consommations avec effet bonus/malus pour le maître d'œuvre).

Encourager les démarches de responsabilité sociétale au sein de la Sécurité sociale

Quel est le rôle de l'Ucanss ?

Aux côtés des Caisses nationales, l'Ucanss impulse et coordonne la mise en place des démarches de responsabilité sociétale des organisations.

La contribution de l'Ucanss repose sur :

- la capitalisation et la valorisation des engagements RSO de la Sécurité sociale ;
- la mise en place d'un cadre commun avec l'ensemble des acteurs internes et externes ;
- des démarches de sensibilisation aux enjeux RSO et développement durable auprès des Caisses nationales et des organismes.

Un expert au service des organismes :

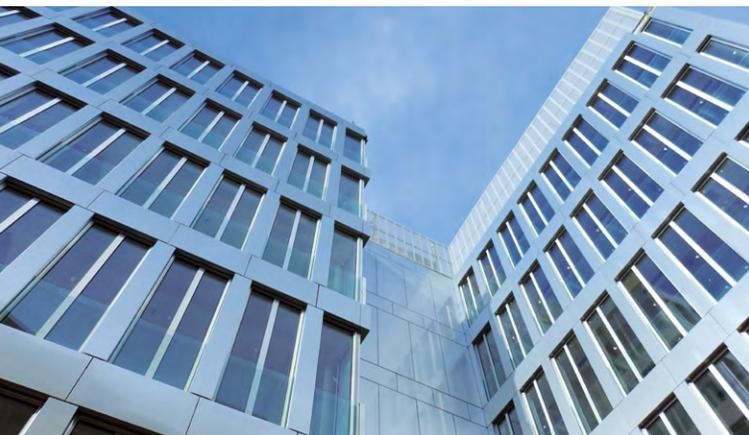
- Fabrice Bory : fbory@ucanss.fr

Cette année marque un tournant dans la conduite des politiques de développement durable et de responsabilité sociétale de la Sécurité sociale. Alors que le troisième plan-cadre développement durable s'est achevé (2015-2018), une nouvelle démarche a vu le jour, incarnée par l'élaboration du premier référentiel RSO de l'Institution. Cette dynamique, co-construite avec les Caisses nationales et les organismes, met à l'honneur les engagements nationaux et locaux en matière de RSO.

Élaboré en 2019 et définitivement validé en février 2020, le référentiel RSO marque le début d'une nouvelle dynamique qui se concrétise à la fois par une nouvelle démarche et par un changement de posture.

Depuis 2007, les trois plans-cadres successifs ont permis de sensibiliser les organismes aux enjeux du développement durable. Ceux-ci ont ainsi pris conscience de l'importance de ces questions et se sont emparés de cette démarche en mettant en place leurs propres initiatives. Cette approche arrivant à une certaine maturité, il était temps de construire une nouvelle dynamique.





→ Nouvelle dynamique et nouvelle posture pour le référentiel RSO

Le référentiel propose d'élargir le périmètre de la démarche RSO. Construit autour de cinq engagements, il reprend les quatre enjeux historiques de la démarche (gouvernance, social, environnemental, économique), mais propose également un 5^e volet relatif à l'implication dans les territoires. Cette approche de responsabilité sociétale des organisations (RSO) dessine un cadre plus global puisqu'elle questionne l'ensemble des engagements de l'Institution.

Mais la préparation du référentiel montre aussi le passage d'une dynamique descendante à une dynamique terrain, construite sur l'expérience et les initiatives locales de **plus de 350 organismes**. La démarche est totalement inversée : **il ne s'agit plus de définir un plan d'action unique, mais de partir des engagements pris par les organismes, et de les partager auprès de tous.**



Le référentiel RSO reflète la réalité du terrain

PAR FABRICE BORY

Chef de projet mission RSO de l'Ucanss



Peut-on dire que le référentiel RSO favorise une approche plus souple ?

Oui tout à fait. Tout d'abord parce qu'il reflète la réalité du terrain. Il ne s'agit plus de fixer des objectifs et de faire le bilan au bout de 5 ans, mais de laisser la main aux organismes. Le référentiel est une base flexible et adaptable branche par branche, région par région. Et nous prévoyons même de le compléter avec une cartographie de bonnes pratiques.

L'Ucanss se laisse également la possibilité de travailler sur certains sujets comme la sobriété numérique ?

Effectivement, la sobriété numérique est une démarche que l'Ucanss, en lien avec les Caisses nationales, a souhaité porter. Il s'agit de la prise en compte de l'impact environnemental des outils numériques. C'est un enjeu d'avenir et notre rôle consiste à embarquer nos parties prenantes, les Caisses nationales mais aussi les acteurs publics, sur cette question.

C'est un sujet que vous partagez avec les organismes sur le réseau U-DD ?

Sur le réseau, nous abordons beaucoup de thématiques. Il y a une vraie dynamique. La preuve : sur la seule année 2019, nous en sommes à 200 articles publiés. Cela nous permet de partager des bonnes pratiques, mais aussi de donner la parole aux organismes.



Responsables au quotidien

Le référentiel de la démarche RS

350 organismes
de Sécurité sociale
s'engagent dans la
démarche de
responsabilité
sociétale des
organisations

→ Donner de la visibilité aux engagements de la Sécurité sociale

Par ailleurs, le référentiel s'intègre dans le cadre de travail du ministère de la Transition écologique et solidaire, puisqu'il est compatible avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU et avec la norme ISO 26000.

Cette compatibilité permet à l'Ucanss de donner une visibilité externe à toute la démarche RSO de la Sécurité sociale. L'Ucanss est ainsi **membre du Club développement durable des établissements et entreprises publics** piloté par le ministère, lieu d'échange et de réflexions entre acteurs publics engagés.

Enfin, les différentes démarches engagées en 2019, comme la signature de la charte Relations Fournisseurs Responsables ou le lancement du Grand Prix de l'Innovation (portant un volet RSO) viennent également alimenter cette caisse de résonance institutionnelle. Une nouvelle dynamique est lancée !



5 engagements

Le référentiel est construit autour des 5 engagements suivants :

- 1. Renforcer la gouvernance responsable**
- 2. Porter notre responsabilité sociale interne**
- 3. Réduire notre impact environnemental**
- 4. Intégrer les enjeux RSO dans la stratégie et le processus achat**
- 5. Développer notre implication sociétale dans les territoires**

Chaque engagement comprend deux à quatre enjeux, présentés de manière très pédagogique sous forme de fiches.





PARTIE 2

Une organisation en mouvement

Un mode de gouvernance unique et paritaire

L'Ucanss est un organisme paritaire : les décisions sont prises par un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de salariés. Au sein de la Sécurité sociale, la gouvernance de l'Ucanss est unique. Elle est composée d'un Conseil d'orientation (le Cor) et d'un Comité exécutif (le Comex).

Le Conseil d'orientation* a pour mission :

- **de définir les orientations générales** de la gestion des ressources humaines du Régime général de la Sécurité sociale ;
- **d'arrêter le programme de négociation collective** sur proposition du Comex ;
- **d'approuver le budget de gestion administrative** sur proposition du Comex ;
- **de donner son avis** sur le rapport d'activité de l'Ucanss ;
- **d'adopter et de modifier les statuts** de l'Ucanss ;
- **de nommer le directeur, le directeur comptable et financier et le directeur adjoint** sur proposition du Comex ;
- **de constituer en son sein la Commission des marchés** de l'Ucanss.

* En application de l'article L. 224-5-1 du Code de la Sécurité sociale, les membres du Cor sont désignés pour une durée de cinq ans.

Jean-Eudes Tesson,
Président du Conseil d'orientation

Renaud Villard,
Président du Comité exécutif

Raynal Le May,
Directeur

Le Comité exécutif a pour mission :

- **l'élaboration du budget** de gestion administrative ;
- **l'élaboration du programme** de la négociation collective ;
- **la définition des mandats** au directeur de l'Ucanss pour négocier, conclure et signer les protocoles d'accords nationaux ;
- **la mise en place d'une instance nationale** de concertation ;
- **la proposition au Cor de la nomination** du directeur, du directeur adjoint et du directeur comptable et financier ;
- **l'examen des accords collectifs** locaux.



Composition du Cor au 31 décembre 2019

PRÉSIDENT : Jean-Eudes Tesson VICE-PRÉSIDENT : Serge Bayard

REPRÉSENTANTS DES ASSURÉS SOCIAUX

	TITULAIRE	SUPLÉANT
CGT	Jean-François Naton Marie Lemoine	Patrick Brechotteau Stéphanie Budor- Leveueur
CGT-FO	David Ollivier- Lannuzel Patrick Privat	Christiane Heintz Corinne Wacheux- Laurence
CFDT	Muriel Perrot Denis Schmidlin	Jean-Claude Barboul
CFTC	Jérémy Dernoncourt	Cécile Rouillac
CFE-CGC	Serge Bayard	Jean-Yves Delannoy

PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENTS DES CAISSES NATIONALES

	PRÉSIDENT	VICE-PRÉSIDENT
CNAF	Isabelle Sancerni (CFTC)	Jean-Marie Attard (CPME)
CNAM		Yves Laqueille (MEDEF)
CNAV	Gérard Rivière (CGT-FO)	Pierre Burban (U2P)
ACOSS	Jean-Eudes Tesson (MEDEF)	Pierre Yves Chanu (CGT)

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

	TITULAIRE	SUPLÉANT
MEDEF	Marion De Seze Jean-Baptiste Hibon Alain Lejeau Jean-Pierre Mazel	Marc Poisson Édith Galland Émilie Martinez Gilles Chieppa
CPME	Alain Moreau Axelle Minville	Ghislaine Garcia Jean-Paul Pagola
U2P	Philippe Debouzy Albert Quenet	Agnès Hautin Christian Pineau

ASSISTENT AU COR

Comex	Renaud Villard (Président)
Ministères de tutelle	Le représentant du ministère des Solidarités et de la Santé Le représentant du ministère de l'Action et des Comptes publics
Ucanss	Raynal Le May (Directeur) Michaël Nauleau (Directeur comptable et financier)

Composition du Comex au 31 décembre 2019

PRÉSIDENT : Renaud Villard VICE-PRÉSIDENT : Hervé Castre

DIRECTEURS DES CAISSES NATIONALES

CNAM	Nicolas Revel
CNAV	Renaud Villard
ACOSS	Yann-Gaël Amghar
CNAF	Vincent Mazauric

DIRECTEURS DES CAISSES LOCALES

CPAM de Moselle	Maxime Rouchon
CAF de Moselle	Laurent Ponté
CARSAT Rhône-Alpes	Yves Corvaisier
URSSAF de Basse-Normandie	Hervé Castre

ASSISTENT AU COMEX

Ministères de tutelle	Le représentant du ministère des Solidarités et de la Santé Le représentant du ministère de l'Action et des Comptes publics
Ucanss	Raynal Le May (Directeur) Michaël Nauleau (Directeur comptable et financier)

L'organigramme de l'Ucanss

AU 1^{ER} JUILLET 2020





L'Ucanss emménage au Digital

Cap sur le Digital en ce lundi 29 juillet ! Après 14 ans passés au Valmy, les collaborateurs de l'Ucanss ont en effet emménagé dans leurs nouveaux locaux au 6 rue Elsa Triolet à Montreuil. Ce bâtiment de cinq étages, entièrement dédié à l'Ucanss, conjugue lumière, transparence et ouverture des espaces.

Ce déménagement marque aussi un tournant pour l'Ucanss. L'espace a été totalement repensé pour encourager le travail d'équipe et les réflexions inter-services. De nouvelles organisations viennent ainsi s'ajouter aux lumineux espaces de bureaux, comme les espaces de créativité, les espaces bulles ou les lieux dédiés aux réunions des services. Le 5^e niveau, qui est aussi l'étage de la Direction, est un lieu de travail collectif et de restauration. Il permet de réunir les collaborateurs lors des événements clés.

« Par ailleurs, l'immeuble a reçu la certification BREEAM very good (« Building Research Establishment Environmental Assessment Method », standard britannique mondialement reconnu en matière environnementale) », s'est réjoui Raynal Le May lors de l'inauguration des locaux.

📍 Un nouveau siège conçu pour favoriser les échanges et impulser de nouvelles manières de travailler.

UN DÉMÉNAGEMENT ÇA SE PRÉPARE !



CLEANING DAY

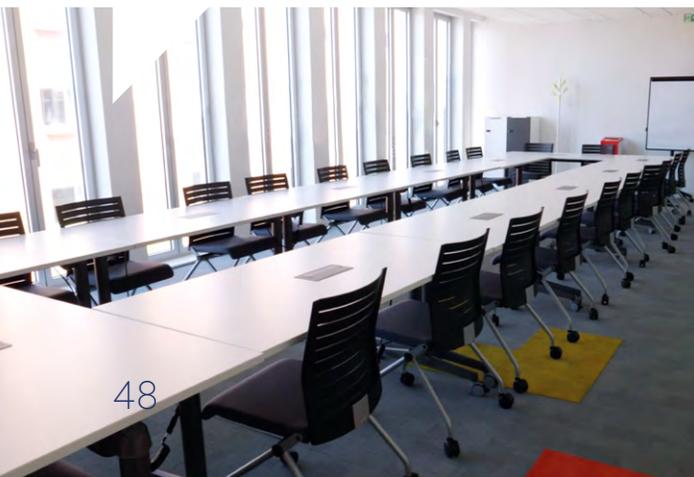
« Entre avril et juin, nous avons organisé des journées de "cleaning day" afin de faire le tri et de jeter avant le déménagement. Nous avons aussi réalisé un gros travail sur les archives. Certaines ont été conditionnées pour le déménagement et d'autres ont été externalisées afin d'optimiser la place dans nos armoires. »

Cathy Lechiffart, Attachée de direction

ÉQUIPEMENT

« Sept marchés spécifiques ont été passés par le service Achats pour préparer l'emménagement au Digital. Les meubles, les casiers de rangement, les écrans, les systèmes audiovisuels... L'achat de tous ces équipements a fait l'objet de négociations. »

Patrick Badard, Directeur de l'immobilier, de la RSO et des achats



Journée du personnel : cap sur l'innovation !

Le 12 septembre, les collaborateurs de l'Ucanss avaient rendez-vous au Digital pour une journée de rentrée placée sous le signe de l'innovation et du partage. Huit ateliers étaient proposés, la plupart organisés et animés par des collaborateurs. Durant cette journée, chaque salarié a pu participer à quatre ateliers. L'événement, qui était organisé par les salariés de l'Ucanss pour les salariés de l'Ucanss, a permis de s'immerger dans les nouveaux modes collaboratifs.



8 ATELIERS INNOVANTS

- Le dossier médical partagé • les chatbots
- les nouvelles technologies • l'achat d'énergie • le programme Impulsion2021
- le nouveau site Internet de l'Ucanss
- la formation professionnelle • la vidéo.



Mobilisés !

Il y a des combats pour lesquels nous avons envie de nous engager. Cette année encore, 38 collaborateurs de l'Ucanss ont pris le départ de la course **Odyssea**, aux côtés des 2 513 collaborateurs de la **Sécurité sociale**. Un taux de participation record ! L'événement, qui se déroulait le 6 octobre, était organisé au profit de la lutte contre le cancer du sein. Tous étaient fiers de porter les couleurs de l'Ucanss.

Un mois plus tard, les collaborateurs se sont engagés aux côtés des hommes dans le cadre de l'opération **November**. Cet événement, créé en 2003, les encourage à se laisser pousser la barbe pour « changer le visage de la santé au masculin » et sensibiliser l'opinion face au cancer de la prostate. À leurs côtés, plusieurs collaboratrices n'ont pas hésité à porter des moustaches postiches pour témoigner de leur solidarité.



UCANSS @Ucanss • 6 oct. 2019

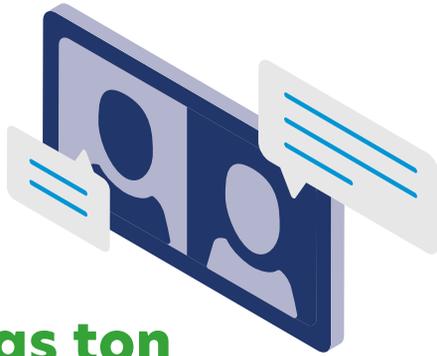
@ODYSSEA_fr nous voilà ❤️ !
38 collaborateurs de l'#Ucanss sont dans les starting-blocks pour participer à la course 🏃
3, 2, 1... c'est parti !





Handicap : un engagement qui s'affiche

Fin novembre, les collaborateurs de l'Ucanss ont profité de l'exposition organisée lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Les panneaux ont été affichés dans les locaux afin que chacun puisse partager cette grande cause. Rappelons que lors de cette semaine, l'Ucanss a signé une convention avec la Fédération française Handisport dans le cadre de la convention avec l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).



T'as ton « Teams » ?

En 2019, les collaborateurs de l'Ucanss ont adopté la plateforme de travail collaborative Teams.

Cet outil de travail partagé est idéal pour mener une réflexion prospective et travailler à plusieurs sur de nouveaux projets. Un outil qui cadre parfaitement avec les objectifs d'innovation et de transversalité.



📌 Ils étaient 6 ce 19 novembre 2019 à recevoir leurs médailles du travail. Félicitations à eux !

GPI : tous à vos pronostics !

Partager entre collègues l'émulation et la créativité du Grand Prix de l'Innovation de la Sécurité sociale : tel était l'objectif de la Journée de la Sécurité sociale, relayée en direct dans les locaux de l'Ucanss. Organisée début octobre, cette journée a permis à tous les collaborateurs de participer à un jeu de pronostics afin de trouver les gagnants des six catégories du GPI 2019.





UCANSS @Ucanss • 10 déc. 2019

L'#Ucanss reçoit aujourd'hui l'@armeedeterre pour parler #MarqueEmployeur et #Recrutement : 👉 Enjeux 👉 Stratégie 👉 Dispositifs Une approche inspirante partagée avec les différentes branches de la #SécuritéSociale

Marque employeur : l'Armée de Terre montre l'exemple

Le 10 décembre, l'Ucanss a accueilli le Colonel Destefanis, en charge de la marque employeur de l'Armée de Terre. À l'occasion de cette rencontre, le Colonel a présenté les actions entreprises pour promouvoir son image auprès des jeunes recrues. Assistaient à cette réunion : des collaborateurs ressources humaines et communication de l'Ucanss et de différentes caisses de Sécurité sociale.

Le design thinking n'a plus de secret pour les managers

En décembre, 20 managers ont eu l'occasion de tester trois méthodes innovantes relevant du « design thinking ». L'objectif de ces ateliers était de présenter des méthodes d'animation et de co-création que les managers pouvaient découvrir, tester et se réapproprier. Cette démarche permet d'acculturer les managers à de nouvelles méthodes, tout en faisant de l'Ucanss un lieu d'innovation permanente.



30 702 988 €

c'est le budget exécuté 2019 de l'Ucanss, conformément au cadrage pluriannuel de la COG.

17 604 362 €
Charges de personnel

10 114 735 €
Autres dépenses de fonctionnement



1 513 404 €
Dotations et provisions

1 470 487 €
Dépenses d'investissement

**Retrouvez l'intégralité
du rapport d'activité 2019
de l'Ucanss sur**

www.ucanss.fr

UCANSS, MAI 2020

Directeur de la publication :
Raynal Le May

Coordination :
Direction de la Communication

Conception éditoriale :
AndJOY / Sandrine Lorge

Conception graphique :
BA-BA (www.ba-ba.fr)

Accessibilité numérique :
Ideance / Sébastien Delorme

Photographies :
© Cecillie Arcurs (iStock), ateliers2/3/4,
Franck Beloncle, Sébastien Borda,
Jessica David, Jean-Francois Deroubaix,
Fabrice Gaboriau, Julien Jaulin/hanslucas,
Marcin, Jean-Philippe Somme, Ucanss.

Impression :
Document imprimé avec des encres végétales
sur du papier certifié PEFC 100 % élaboré
à base de pâte ECF par l'imprimerie Frazier.

Adresse postale :
Union des Caisses nationales
de Sécurité sociale
6, rue Elsa Triolet - 93100 Montreuil
Standard : 01 45 38 81 20

Merci à tous nos collaborateurs pour leur engagement



Abdelkrim · Agnès Laurence · Alain
Alexandra · Alexandre · Alexia
Alexis · Aline · Amal · Amel · Ana
Maria · Anaïs · Andrea · Angélique
Annaïg · Anne-Sophie · Annie-Pierre
Antoine · Antonietta · Armelle
Arnaud · Audrey · Aurélie · Aviva
Aymeric · Baboté · Benoit · Bernard
Bertille · Bertrand · Bouchra · Brian
Brice · Brigitte · Carine · Carole · Carolina · Caroline · Cassandre
Catherine · Cathy · Cédric · Céline · Charlotte · Christelle · Christian
Christina · Christine · Christophe · Chrystelle · Cindy · Claire
Clara · Corinne · Cyrille · Damien · Daniela · Danièle · David · Djita
Dominique · Domitille · Dorothee · Driss · Édouard · Éleonora · Élisabeth
Élise · Élodie · Émilie · Emmanuel · Emmanuelle · Étienne
Evariste · Fabrice · Fatiha · Fatima · Florence · Franck · François
Françoise · Frédéric · Frédérique · Gaudérique · Gauthier · Gérald
Géraldine · Gilles · Gina · Gloria · Guillaume · Hélène · Hubert
Hugo · Huguette · Ilford · Iris · Isabel · Isabelle · Ishane · Jacqueline
Jean-Baptiste · Jean-Christophe · Jean-Claude · Jean-Michel
Jean-Paul · Jean-Simon · Jocelyne · Johana · Joseph · Julie · Justine
Kaouthar · Karine · Keshia · Kuy-sorn · Laetitia · Laila · Lamia · Laura
Laure · Laurence · Lionel · Lisette · Lorène · Louise · Lucia · Maïwenn
Malika · Marc · Margaux · Maria de Fatima · Mariano-Julien · Marie
Marie-Aude · Marie-Gabrielle · Marie-Pierre · Marilyn · Maryline
Maryse · Massabir · Mathieu · Maurice · Mélanie · Michaël · Michel
Mikaël · Mireille · Mohamed Salim · Musset Louis · Mustapha
Nadège · Nadia · Nathalie · Nicolas · Olivier · Pascal · Patricia
Patrick · Paul · Pauline · Philippe · Priscilla · Radwan · Rakhsat
Raynal · Régis · Rémy · Richard · Roberte · Rodolphe · Roger · Romain
Sabine · Sabrina · Sacha · Sami Nizar · Samira · Sandra · Sandrine
Sarah · Simona · Sofyane · Solène · Sophie · Stéphane · Stéphanie
Susana · Sylvain · Sylvie · Thierry · Valéria · Valérie · Véronique
Victorien · Virginie · Xavier · Yannick.

