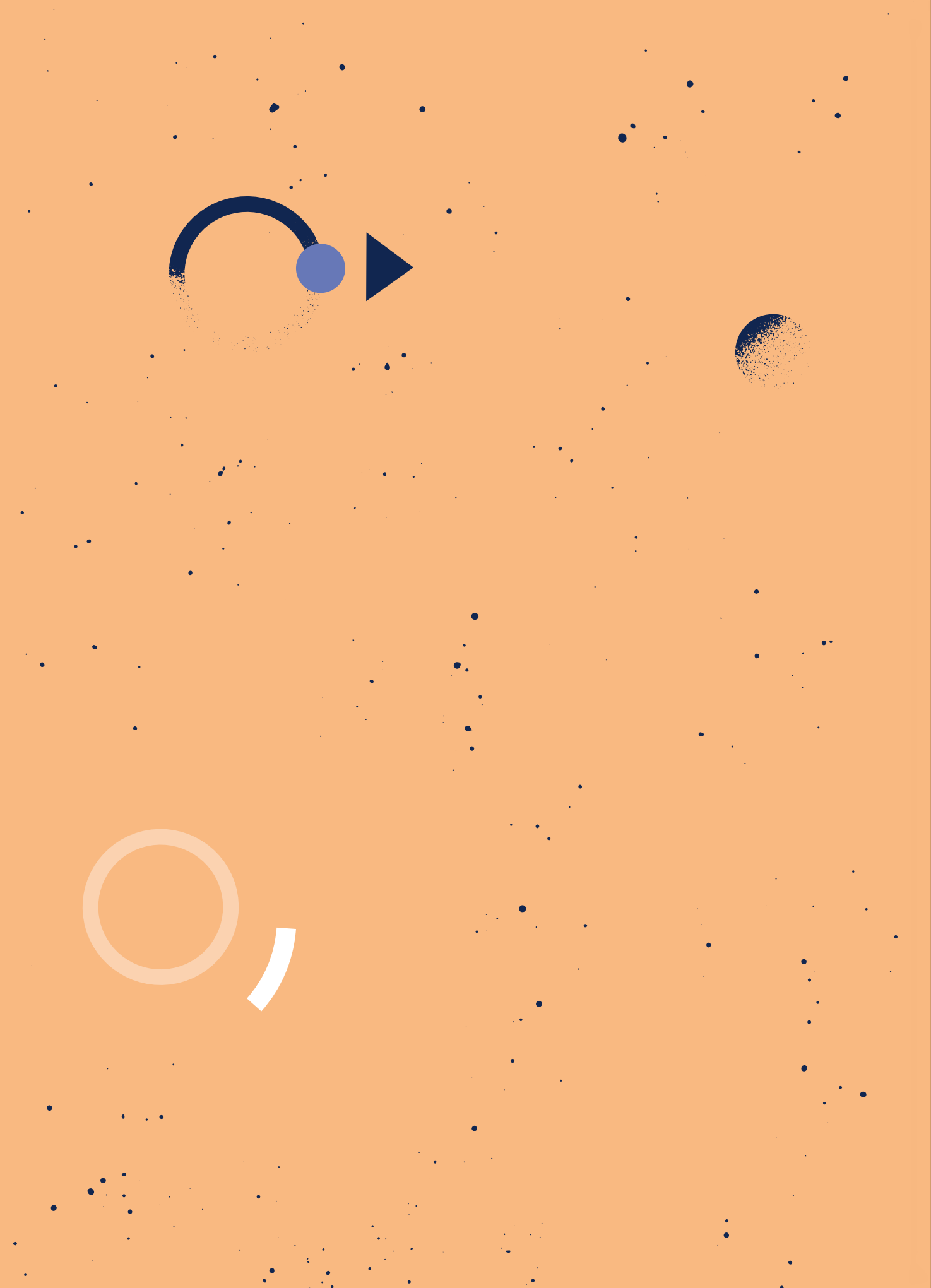


TOUS MOBILISÉS pour demain

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2020

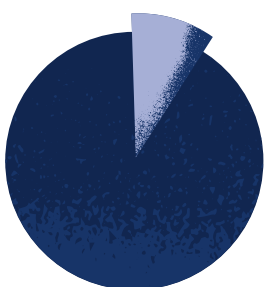


- P.4 L'Ucanss en bref
P.8 Le mot du Directeur

P. 10 **2020** LE TEMPS DE L'URGENCE



4 LEVIERS pour agir

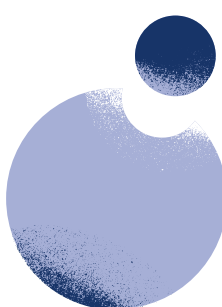


P. 16 **TRANSFORMER**
LA SÉCURITÉ SOCIALE

P.22 **ACCOMPAGNER**
LES MUTATIONS DE L'EMPLOI

P.30 **S'ENGAGER**
AUPRÈS DE TOUS LES PUBLICS

P.36 **CONSEILLER**
LES ORGANISMES



P.42 **EN COULISSES**



8

FEMMES MEMBRES
DU CODIR SUR UN TOTAL
DE 14 MEMBRES

218

personnes composent
les effectifs de l'Ucanss

15,9 %

des effectifs ont
moins de 35 ans

60,9 %

des effectifs sont
des femmes

44,9 ANS

l'âge moyen des
collaborateurs
de l'Ucanss

72,5 %

des collaborateurs bénéficieront
du télétravail, une fois la crise passée

1970

CRÉATION DE L'UCANSS

L'UCANSS EN BREF

2022

L'Ucanss signera sa prochaine Convention d'objectifs et de gestion (COG) en 2022, pour la période 2022-2026.

COG

UN AVENANT 2021 POUR PRÉPARER LA FUTURE COG

L'Ucanss prolonge sa convention actuelle sous la forme d'un avenant. Celui-ci permet de continuer les chantiers initiés, tout en préparant la COG 2022-2026. Tout au long de l'année, l'Ucanss a communiqué sur ses nouvelles orientations stratégiques. Une série de podcasts, baptisée « Horizons », a été conçue afin de les présenter de manière pédagogique.

→ Voir les Actualités sur le site ucanss.fr



RECRUTEMENT

Un premier salon de recrutement 100 % handicap

Ouvrir de nouvelles voies en période de crise. C'est ce que l'Ucanss a fait en organisant du 1^{er} au 3 décembre le premier salon de recrutement 100 % digital et 100 % handicap. Ce salon virtuel dédié à l'emploi des personnes en situation de handicap a permis de recevoir de nombreuses candidatures et d'amorcer des processus de recrutement au sein des 82 organismes participants.

8 000

CANDIDATURES
REÇUES SUITE
AU SALON
100 % HANDICAP

Les équipes des directions de la Communication (Dircom) et des Systèmes d'information (DSI) ont créé et testé fin 2020 le nouveau site Internet **ucanss.fr**, lancé en 2021. Un site plus moderne et plus fonctionnel, conçu pour accompagner les organismes dans leur quotidien.

→ Découvrez-le en pages 28 et 29



PROFIL

ORGANISME FÉDÉRATEUR, L'UCANSS ASSURE DES ACTIVITÉS MUTUALISÉES POUR LE COMPTE DES ACTEURS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

L'Ucanss fait vivre le dialogue social, appuie les organismes dans le déploiement de leurs politiques RH, immobilières, RSO et assure l'efficacité des politiques d'achat.
Elle prépare la Sécurité sociale de demain.

LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Chiffres 2020
du rapport
« L'Emploi
à la Sécurité
sociale »

300

organismes locaux
(CAF, CPAM, CARSAT,
Urssaf, etc.)

4

CAISSES
NATIONALES
DU RÉGIME
GÉNÉRAL

(CNAF, CNAM, CNAV,
URSSAF CAISSE
NATIONALE)

Plus de

150 000

SALARIÉS EN FRANCE DONT 141 000 EN CDI

MARQUE EMPLOYEUR

L'UCANSS MET EN SCÈNE LA PREMIÈRE CAMPAGNE MARQUE EMPLOYEUR DE LA SÉCU

Fin 2020, l'Ucanss a révélé la campagne marque employeur imaginée pour la Sécurité sociale. Cette première campagne, portée par le slogan « **Je suis ce que je fais** », valorise les collaborateurs de l'institution investis au quotidien dans des missions qui font sens. Diffusée sur les réseaux sociaux, elle est complétée par un programme de partenariats et un volet de relations presse.

→ **Rendez-vous page 19 pour en savoir plus !**

CENTRALE D'ACHATS

L'Ucanss lance les profils Achats des organismes de Sécurité sociale

Afin d'aider les organismes à piloter leur politique d'achat, l'Ucanss a décidé de mettre à leur disposition des « Profils Achats » : **un outil qui recense en temps réel leurs achats réalisés via les marchés mutualisés de l'Ucanss.**

Il permet également aux organismes de se comparer aux autres, et ainsi de mesurer les marges d'optimisation et d'économies potentielles.

Vos achats 2019
à la centrale d'achats

Produit	Quantité	Prix unitaire	Prix total	Coût moyen unitaire
Produit 1	100	10	1000	10
Produit 2	200	20	4000	20
Produit 3	300	30	9000	30
Produit 4	400	40	16000	40
Produit 5	500	50	25000	50
Produit 6	600	60	36000	60
Produit 7	700	70	49000	70
Produit 8	800	80	64000	80
Produit 9	900	90	81000	90
Produit 10	1000	100	100000	100

SÉCURITÉ SOCIALE

75 ans de la Sécu : un moment fédérateur !

Pour fêter les 75 ans de la Sécurité sociale, l'Ucanss a organisé une semaine d'animations digitales du 6 au 9 octobre 2020.

Les événements proposés ont rencontré un vif succès. Pour échanger sur des thématiques RH, trois webinaires ont été organisés sur le travail à distance, la désinsertion professionnelle et la marque employeur. Au total, 1 000 personnes les ont suivis.



À L'OCCASION DES 75 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, **LES PRÉSIDENTS DE CAISSE NATIONALE SONT VENUS TÉMOIGNER DE LA VIGUEUR DE NOTRE MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE, NOTAMMENT DANS CETTE PÉRIODE DE CRISE.**



À l'occasion de ses 50 ans, l'Ucanss a lancé son compte Instagram pour valoriser ses collaborateurs et plus largement sa marque employeur.

📷 @ucanss_



L'UCANSS VIENT DE VIVRE UNE ANNÉE 2020 TRÈS PARTICULIÈRE. QUELS ENSEIGNEMENTS TIREZ-VOUS DE CES DERNIERS MOIS ?

Le 15 mars 2020, nous avons basculé dans une période inédite qui a bouleversé nos vies personnelle et professionnelle. Ce que je veux d'abord retenir, c'est la capacité qu'ont eue tous les acteurs de la Sécurité sociale à poursuivre leurs missions pour protéger nos concitoyens, et accompagner les entreprises dans cette crise. Nous pouvons être collectivement fiers d'avoir été au rendez-vous. Et pour accompagner les Caisses nationales et les organismes, l'Ucanss a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation. Qu'est-ce que cela veut dire ? Tout d'abord que nous

avons assuré la continuité de notre service en basculant rapidement plus de 90 % de nos salariés en télétravail. Nous avons ainsi pu assurer la continuité du dialogue social et accompagner la gestion de cette crise au sein de notre institution. Nous avons également été là pour conseiller juridiquement les organismes ou trouver des solutions d'achats mutualisés pour les masques. L'Ucanss s'est également montrée attentive au bien-être de ses propres salariés en les interrogeant sur leurs conditions de travail et en assurant une communication régulière auprès des managers et des salariés pour maintenir le lien. Je veux remercier tous les collaborateurs de l'Ucanss pour avoir su s'adapter et rester mobilisés dans cette crise.

JUSTEMENT, 2020, C'EST AUSSI UNE ANNÉE MARQUÉE PAR LA PRISE EN COMPTE FORTE DES IMPÉRATIFS DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Le double enjeu d'attractivité et de fidélisation de nos collaborateurs était au cœur du projet de rénovation de classification des employés et cadres. C'était un dossier majeur pour la modernisation de nos politiques RH, et je ne peux que regretter que nous n'ayons pas pu parvenir à mettre en œuvre cet accord. C'est également pour répondre à ce double enjeu que nous avons lancé la première campagne marque employeur Sécurité sociale, pilotée par l'Ucanss. Nous avons déjà mis en place il y a deux ans le site



Raynal Le May

Directeur de l'Ucanss

La Sécurité sociale et l'Ucanss

AU RENDEZ-VOUS DE LA CRISE



lasecurecrute.fr qui va atteindre les 9 millions de visites et qui vise non seulement à réunir l'ensemble des offres d'emploi de l'institution mais aussi à valoriser l'image employeur de la Sécurité sociale. Avec la campagne de recrutement « Je suis ce que je fais », nous poursuivons ce travail, en mettant en scène nos collaborateurs. Après ce premier temps de communication externe, l'enjeu va être en 2021 d'amplifier la dimension interne de cette marque employeur qui nous rassemble. Cette marque doit fédérer tous les sujets d'intérêt commun que nous portons : développement RH, accompagnement des cadres dirigeants, formation professionnelle ou RSO.

CETTE ANNÉE MARQUE ÉGALEMENT LA FIN DE LA COG 2017-2020, QUE VOUS AVEZ SOUHAITÉ PROLONGER PAR UN AVENANT.

Nous avons tenu l'essentiel des objectifs qui figuraient dans notre COG. Pour n'en citer que quelques-uns : notre centrale d'achat a dépassé le milliard d'euros de chiffre d'affaires sur quatre ans, notre appui juridique RH a connu un important développement, nous avons accompagné chaque année près de 40 projets immobiliers majeurs, nos Labs ont joué un rôle essentiel dans l'implémentation et la diffusion de l'esprit d'innovation... Pour poursuivre nos missions, nous avons opté pour un avenant spécifiquement dédié à cette année 2021. Nous nous rapprochons ainsi du calendrier propre aux quatre

branches de la Sécurité sociale qui signeront leur nouvelle COG à partir de 2023. En positionnant la nôtre juste avant celles des branches, pour la période 2022-2026, nous serons plus en capacité d'aligner nos ambitions communes.

QUELLES PERSPECTIVES VOYEZ-VOUS SE DESSINER POUR L'AVENIR ?

L'Ucanss porte les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux d'intérêt commun. Cette crise sanitaire a bousculé nos fonctionnements individuels et collectifs. Nos politiques formation, énergétique ou immobilière seront durablement impactées. Sur le plan RH, le développement du télétravail va profondément modifier nos modes d'organisation et nos modèles managériaux. Il nous faudra aussi mieux prendre en compte les risques psychosociaux associés à ce modèle et porter une attention soutenue à certaines vulnérabilités de nos collaborateurs, que nous abordons via la prévention de la désinsertion professionnelle ou dans le cadre de la négociation en cours sur l'aide aux aidants. Plusieurs objectifs doivent guider notre action : assurer le dialogue social, innover pour transformer la Sécurité sociale, accompagner la mutation de nos emplois, développer la protection de nos salariés, s'engager pour la planète et enfin apporter un haut niveau d'expertise pour accompagner les organismes dans ces périodes de transition. En un mot, et même si je reste fier de notre bilan, il me semble que beaucoup reste à faire et je sais que nous pouvons compter sur la mobilisation de tous nos collaborateurs pour y répondre.

2020

LE TEMPS

DE L'URGENCE

Une Sécurité sociale mobilisée pour amortir la crise

#SécuritéSociale

La pandémie du Covid-19 a engendré une crise sanitaire, économique et sociale inédite.

Face à cette situation, les acteurs de la Sécurité sociale ont su démontrer leur capacité à agir et à s'adapter pour permettre à nos concitoyens de faire face aux risques, notamment auprès des plus fragilisés par cette crise. Dans chaque département, dans chaque région, la Sécurité sociale a mis toutes ses ressources au profit de la protection des usagers et des entreprises.

Les caisses primaires d'Assurance Maladie ont été au cœur de cette crise, notamment via la mission de « contact tracing » qui leur a été confiée. Le réseau Urssaf a été également pleinement mobilisé, pour accompagner les mesures gouvernementales auprès des entreprises, tout en continuant à assurer le financement de la Sécurité sociale. Les caisses d'Allocations familiales ont apporté une aide aux parents prioritaires, aux familles les plus modestes et aux étudiants. Et les collaborateurs de l'Assurance Retraite se sont également mobilisés pour permettre une continuité d'activité de service public.

C'est dans cet esprit que l'opération #LaSécuEstLà a été lancée. Car la Sécu a été là, présente pendant toute cette période et elle continue à l'être, notamment auprès des personnes les plus fragiles.

Lancée le 9 avril, l'opération **#LaSécuEstLà** a permis à chaque organisme de relayer ses actions sur Twitter, LinkedIn et Facebook et a suscité un véritable engagement tout au long de l'année.

 **LaSécuEstLà**

460 publications sur LinkedIn

891 tweets

4 789 likes sur Facebook

L'Assurance Maladie en première ligne pour rompre la chaîne de contamination

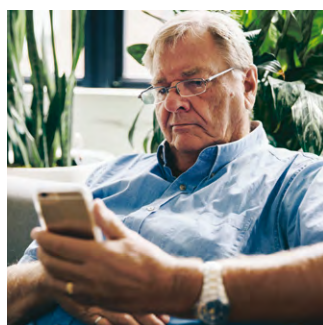
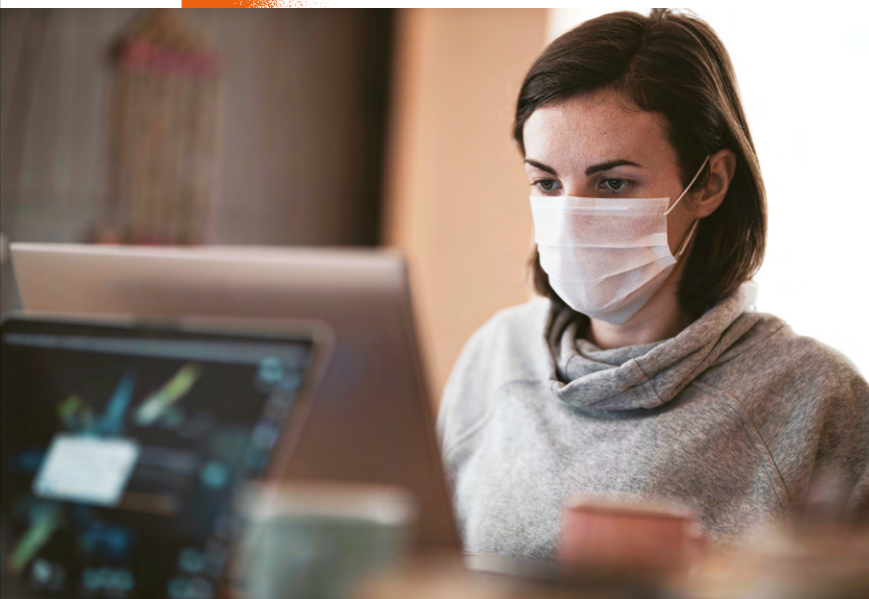
Lancé le 13 mai 2020, le dispositif « contact tracing » de l'Assurance Maladie a géré jusqu'à 60 000 appels quotidiens au niveau national dans toutes les CPAM et DRSM de France.

Plus de 4 millions de personnes ont ainsi été identifiées et contactées par les téléconseillers. Mobilisés 7 jours sur 7, les enquêteurs sanitaires ont effectué un travail colossal pour relever ce défi de santé publique.



Urssaf : un rôle central dans l'amortissement de la crise !

Les Urssaf ont joué un rôle majeur dans la crise sanitaire. D'un côté, **elles se sont mobilisées très vite pour amortir les effets de la crise auprès des entreprises et des travailleurs indépendants**, via notamment la mise en place des allègements de charges décidés par les pouvoirs publics. Mais en parallèle, face à ces baisses massives de cotisations sociales, l'Urssaf a dû dégager de nouvelles sources de financement afin que la Sécurité sociale puisse continuer à financer les soins, à verser les retraites ou les allocations de nos concitoyens.



L'Assurance Retraite soutient les seniors et les retraités

Les collaborateurs de l'Assurance Retraite se sont mobilisés pour assurer le traitement des dossiers et le paiement des retraites. Ils ont également lancé **un dispositif d'appels pour soutenir les seniors et les retraités fragilisés**.

INITIATIVES SOLIDAIRES

Quand les organismes s'engagent, ils font aussi preuve de créativité...

La tour de la Sécurité sociale de Rennes s'illumine en hommage aux soignants.

La CARSAT et l'Urssaf Centre - Val de Loire proposent un don de congés solidaires d'une valeur de 72 500€ pour les personnels soignants des établissements de santé de la région.

La CAF et la MSA Alpes Vaucluse offrent des paniers de fruits et de légumes frais à 200 familles aux revenus modestes.

L'Assurance Maladie finance des équipements de protection pour les entreprises locales, via la subvention « Prévention Covid ».



Les caisses d'Allocations familiales aux côtés des familles et des plus fragiles

Pendant la crise sanitaire, les CAF ont proposé un accompagnement personnalisé pour aider les personnes les plus fragiles. Elles ont notamment apporté une aide aux parents prioritaires dans la gestion de la crise sanitaire afin de leur apporter **des solutions de garde grâce au site monenfant.fr**.

AU PLUS FORT DE LA CRISE SANITAIRE, LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE ONT FAIT FRONT. POUR LES ACCOMPAGNER, LES ÉQUIPES DE L'UCANSS ONT FAIT PREUVE D'AGILITÉ ET D'EFFICACITÉ.

Cette capacité d'adaptation s'est également vérifiée dans l'organisation du travail de tous les Ucanssiens. Avec l'appui de la DSI, nos collaborateurs sont passés en quelques jours à 90 % en télétravail. La continuité d'activité a pu être assurée grâce à des webinaires et des rendez-vous réguliers qui ont permis de garder le lien avec les collaborateurs.

#SécuritéSociale

« La crise de la Covid a eu un réel impact sur les salariés. De vraies problématiques ont émergé, liées au stress, à l'anxiété liée à la maladie, à l'organisation du travail ou encore à l'équilibre vie professionnelle / vie privée, avec un grand nombre d'appels en mars-avril et en octobre-novembre. »

— Alice Thomas, Directrice générale adjointe de Pros-consulte

#SécuritéSociale



Des initiatives pour rester connectés

En avril 2020, les organismes étaient sur le pont, pour servir les usagers mais aussi pour maintenir le moral des salariés. Partout les initiatives fleurissent : l'émission live « **Le Direct** » sur le canal Teams d'iMSA, le défi collaborateurs de la CARSAT Bretagne lancé via le logiciel Beekfast, le **guide du « Management en terre inconnue »** de la CAF du Var, la communauté d'échange « **Ensemble plus forts** » de l'Urssaf Caisse nationale, le webinaire parentalité, etc.

Le groupe « **Télétravail ensemble** » a été créé sur le réseau social interne de l'Ucanss.

PROS-CONSULTE

+24 %

C'EST L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'APPELS POUR LA CELLULE D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE PROS-CONSULTE* ENTRE MARS ET NOVEMBRE 2020

(en comparaison de la même période en 2019)

* Pros-consulte est une offre de service de l'Ucanss proposée dans le cadre d'un marché de la Centrale d'achats.



DES UCANSSIENS À L'HONNEUR

Pour conserver le lien et mettre en valeur la continuité de service des collaborateurs pendant la crise sanitaire, l'Ucanss a mis en ligne des **interviews-portraits d'Ucanssiens** sur le réseau social interne lors du premier confinement.

#Ucanss

Jamais sans votre masque !



#Ucanss

Prendre le pouls des salariés durant le confinement

Afin de mesurer le bien-être de ses salariés en situation de télétravail et d'être en mesure d'apporter des réponses aux souffrances qui pourraient se faire jour, les équipes de l'Ucanss ont mis en place un **dispositif d'enquête interne**. Actionnées en avril, puis en novembre, ces enquêtes permettaient aux salariés de s'exprimer sur la situation, leurs difficultés et leurs attentes. 361 réponses ont été enregistrées.

ÊTRE PARENT EN CONFINEMENT

Le 21 avril 2020, l'Ucanss a organisé un **webinaire sur le sujet de la parentalité**. Un moment d'échange précieux, suivi avec intérêt par les collaborateurs qui se trouvaient confinés en télétravail avec leurs enfants.

Ce webinaire a été **animé par Laura Bianquis**, thérapeute familiale et animatrice d'ateliers.

#Ucanss

Johana, acheteuse à l'Ucanss, n'a pas eu souvent l'occasion de parler de modèle de masques avec des fournisseurs. Mais ça, c'était avant le confinement. Depuis, avec ses collègues des Achats-marchés, ils sont devenus les spécialistes « sécurité sanitaire » des Ucanssiens. Johana revient sur la commande de masques de l'Ucanss.

Explique-nous comment tu as procédé à la commande de masques ?

Dès l'annonce du déconfinement, les équipes du service Achats se sont immédiatement mobilisées. Seulement, il y avait déjà pénurie de masques chirurgicaux et FFP2. Quand l'Agence nationale de Sécurité du médicament a autorisé l'utilisation de masques alternatifs, cette piste est apparue incontournable et nous nous sommes orientés vers cette solution.

33 4



4 LEVIERS pour agir



AU CŒUR DE L'INSTITUTION,

l'Ucanss accompagne les Caisses
nationales et les organismes dans leurs
enjeux de transformation.

Cette mobilisation s'incarne au quotidien
sur l'ensemble des champs d'action
de la Sécurité sociale et répond à
quatre objectifs.

TRANSFORMER
LA SÉCURITÉ SOCIALE

ACCOMPAGNER
LES MUTATIONS DE L'EMPLOI

S'ENGAGER
AUPRÈS DE TOUS LES PUBLICS

CONSEILLER
LES ORGANISMES



Parce qu'elle protège les individus et les familles, gère les retraites et accompagne les entreprises, la Sécurité sociale est au cœur des transitions de la société française.

Pour accompagner ces changements, l'institution doit être en capacité de se transformer. Une vraie dynamique d'innovation s'est ainsi mise en place ces dernières années, impulsée par la COG 2017-2020. La création du Lab Numérique et du Lab'RH répond à cet enjeu. Mais cette logique de changement n'est viable que si elle est portée par des collaborateurs et des managers qui ont à cœur d'innover. La fidélisation des salariés, le recrutement de nouveaux talents et l'attractivité de l'institution en tant qu'employeur sont tout aussi essentiels pour construire la Sécurité sociale de demain.

TRANSFORMER LA SÉCURITÉ SOCIALE

LAB NUMÉRIQUE

Insuffler et partager un même esprit d'innovation

Expérimenter le codage, partager des pratiques innovantes, fédérer les intelligences collectives... Durant trois ans, le Lab Numérique a conduit un programme ambitieux et riche d'enseignements : insuffler la culture de l'innovation au sein des organismes. À l'occasion de ses 3 ans, le Lab a réalisé une vidéo et un book retraçant les nombreuses réalisations qui ont été menées (vous trouverez le lien vers le book dans les Actualités « Le Lab'numérique fête ses 3 ans en 2020 » sur ucanss.fr).

Mais cette année 2020 fut également l'occasion d'organiser **une semaine de webinaires**.

Du 10 au 23 juin, le Lab Numérique et l'Ucanss ont ainsi proposé cinq conférences thématiques, avec au programme :

- l'intelligence collective ;
- la prospective ;
- l'intelligence artificielle ;
- l'open innovation ;
- la démarche d'innovation participative mise en place dans la branche Recouvrement.

Initialement réservé aux membres du Lab Numérique, le cycle de webinaires a été finalement ouvert à d'autres participants. Au final, ce sont 350 personnes qui y ont participé.

Par ailleurs, les cinq réunions des groupes de travail ont pu être maintenues et se sont conclues début décembre lors du séminaire annuel. De nombreux thèmes ont été abordés, comme la gamification ou l'acculturation numérique. Le Lab a également partagé les conclusions d'une **étude prospective réalisée par l'association Ouishare** sur les pratiques numériques des habitants. Ont également été présentés : le **programme #Demain** (design fiction) de la branche Recouvrement ainsi que la démarche « **la CNAV d'après** ». Enfin, la région Midi-Pyrénées a partagé avec le Lab les bonnes pratiques développées par les organismes de « **La Cousinade** », face à la Covid.

Le Lab Numérique termine son année sur un pari gagné : l'esprit d'innovation n'en finit pas de faire des émules au sein des organismes.



UN EXEMPLE DE PARTAGE D'EXPÉRIENCES INNOVANTES ENTRE ORGANISMES EN MIDI-PYRÉNÉES

En septembre, le Lab numérique a donné la parole à la région Midi-Pyrénées et à son organisation : « La Cousinade ». Partager les bonnes pratiques dans un esprit d'innovation permanente, tel est l'esprit de « La Cousinade » créée il y a trois ans en Midi-Pyrénées. La démarche réunit des organismes « cousins » de la région : CPAM, CAF, CARSAT, MSA et Urssaf, qui souhaitent échanger sur les approches innovantes mises en place. Lors d'un rendez-vous annuel qui réunit plusieurs centaines de personnes, ou de rencontres ponctuelles, les salariés des organismes partagent leurs expériences et co-construisent de nouveaux projets. Une initiative innovante, soutenue par le Lab Numérique et par l'Ucanss.

ET SI ON PARLAIT
D'INNOVATION ?

Cousinade

« Grâce au Lab Numérique, nous avons eu l'occasion de présenter notre initiative de partage de bonnes pratiques face à la Covid, entre organismes de Sécurité sociale "cousins". Un moment d'échange convivial et motivant pour l'équipe des Cousinades des OSS de Midi-Pyrénées dans cette période difficile. Merci au Lab Numérique et à l'Ucanss qui nous permettent de partager, de nous inspirer et de nous enrichir. »

— Rémi Grau, pilote innovation et transformation digitale, maîtrise des risques et directeur du site du Tarn, Urssaf de Midi-Pyrénées

LAB'RH DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Imaginer de nouveaux dispositifs pour renforcer l'engagement

La dynamique d'innovation requiert la découverte et la prise en main de technologies innovantes et de nouvelles pratiques, mais elle suppose également que les collaborateurs s'engagent dans ces transformations et que celles-ci soient portées par les managers.

Forte de ce constat, en 2018, l'Ucanss a créé en parallèle du Lab Numérique le Lab'RH de la Sécurité sociale, un terrain d'expérimentation de nouvelles pratiques RH et managériales. L'objectif est double : accompagner les organismes de l'institution dans la mise en œuvre d'une solution qui réponde concrètement à leur problématique, et partager de nouvelles approches innovantes et collaboratives. Chaque année, après appel à projets, le Lab'RH collabore avec quatre ou cinq organismes volontaires pour « prototyper » une solution. Si celle-ci s'avère concluante, elle peut être ensuite généralisée à l'ensemble de l'institution.

Cette année, les expérimentations ont porté sur l'engagement des collaborateurs et cinq organismes se sont mobilisés : la CARSAT des Pays de la Loire, la CAF de la Haute-Garonne, la CPAM du Maine-et-Loire, la CAF du Rhône et l'Urssaf d'Île-de-France. Différents dispositifs ont ainsi été testés : mise en place de pépinières pour accompagner l'ingénierie des projets, lutte contre les facteurs de stress dans les équipes, instauration d'un rôle de manager - coach auprès d'équipes de travail autonomes, création d'espaces de co-création, etc.

« Amener le collaborateur à définir lui-même son rôle dans l'organisation est la condition de sa responsabilisation et la base de son engagement. »

— CAF de la Haute-Garonne

LAB'RH (SUITE)

« Nous croyons fermement que créer un nouvel environnement basé sur de nouveaux lieux et de nouveaux outils collaboratifs permet de repenser une organisation du travail qui favorise l'engagement des collaborateurs. »

— CARSAT des Pays de la Loire

DEUX OUTILS D'ÉVALUATION EN COURS DE GÉNÉRALISATION

De nouveaux outils d'évaluation ont été testés en 2018, ils sont maintenant en cours de généralisation !

Il s'agit d'une **trame d'entretien de feedback** accompagnée de deux **fiches pratiques** pour les managers et les collaborateurs, ainsi que d'une **trame d'autoévaluation** avec sa fiche pratique permettant de préparer l'entretien annuel ou l'entretien de feedback.



ILS L'ONT FAIT

L'Urssaf d'Île-de-France met à disposition de ses collaborateurs un espace dédié aux idées et solutions innovantes.

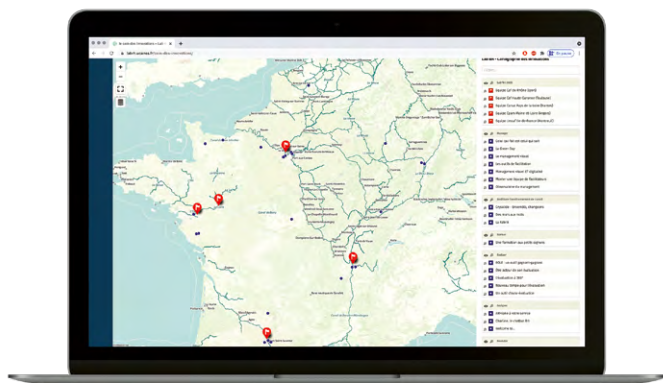
Repérer et partager les innovations

Si le Lab'RH aide au déploiement de solutions RH innovantes, il a également pour mission d'identifier et de partager des innovations menées localement. L'objectif ? **Favoriser le déploiement rapide à l'échelle nationale** de ces projets à l'efficacité avérée. Découvrez tous ces projets dans « Le coin des innovations » du Lab'RH.

→ labrh.ucanss.fr/coin-des-innovations/

« Au début, vous trouvez votre idée géniale et puis vous faites des phases de divergences et de convergences en équipe et avec les autres organismes, vous évacuez les faux besoins... Donc au final, même si vous candidatez au Lab'RH avec une idée pour résoudre votre problématique, la solution n'est souvent pas exactement celle que vous aviez en tête à l'origine. Et c'est cela qui est intéressant. J'ai passé plusieurs années aux États-Unis à me former, entre autres, à la créativité et l'innovation et j'ai constaté que le Lab'RH était très en prise avec les tendances actuelles. Il permet notamment aux organismes locaux de prendre le virage de l'innovation en se centrant sur les besoins des utilisateurs. C'est essentiel pour les services publics ! »

— Hélène Yvert, Directrice des Ressources humaines de l'Urssaf Île-de-France



MARQUE EMPLOYEUR

Fédérer les talents pour construire la Sécurité sociale de demain

Avec 150 000 collaborateurs et plus de 10 000 recrutements par an, la Sécurité sociale est confrontée aux enjeux des grands employeurs français. Dynamique et innovante, elle n'est pour autant pas perçue comme telle. Sa dimension « employeur » est peu présente à l'esprit des candidats, ses métiers sont méconnus et son attractivité est limitée. Pourtant elle dispose de sérieux atouts, à commencer par l'engagement de ses collaborateurs qui trouvent à la « Sécu » des missions qui ont du sens. L'Ucanss a donc entrepris en 2020 une approche globale, d'image et de marketing. Un enjeu d'image évident qui va de pair avec la mission de l'Ucanss au service de la marque Sécurité sociale et un enjeu opérationnel : servir les objectifs de recrutement des différentes branches.

Au dernier trimestre 2020, l'Ucanss a été mobilisée sur la préparation de la campagne « Je suis ce que je fais » qui valorise l'engagement des collaborateurs de la Sécurité sociale. Elle mise sur le digital et s'adresse prioritairement aux jeunes.

94 %

DES SALARIÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE RECOMMANDERAIENT À UN PROCHE DE REJOINDRE L'INSTITUTION

— ÉTUDE MENÉE EN 2020 PAR BVA

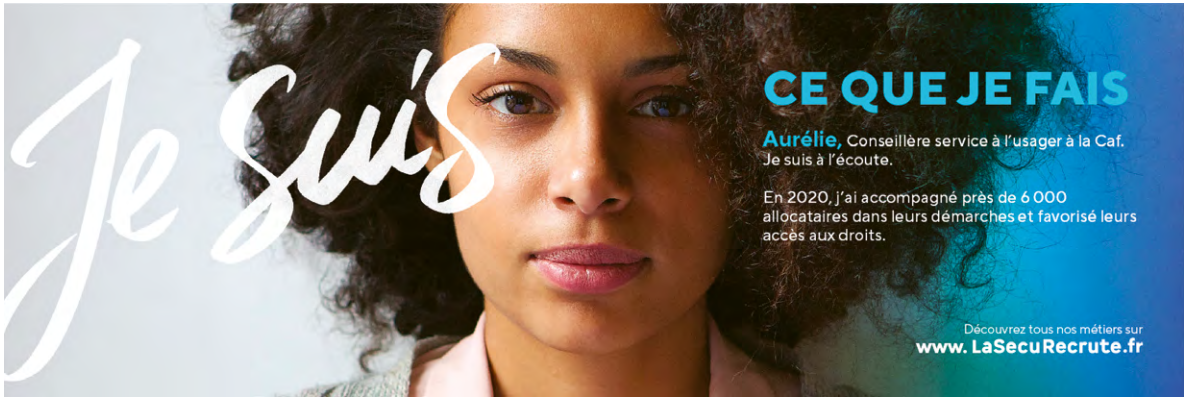
DES PRISES DE PAROLE DANS LA PRESSE

La campagne a permis de toucher de nouveaux médias en presse quotidienne nationale et généraliste, ainsi qu'en radio.

50 retombées presse

46 545 361 contacts en audience cumulée

+ de 300 journalistes sensibilisés



Je suis

CE QUE JE FAIS

Aurélie, Conseillère service à l'utilisateur à la Caf.
Je suis à l'écoute.

En 2020, j'ai accompagné près de 6 000 allocataires dans leurs démarches et favorisé leurs accès aux droits.

Découvrez tous nos métiers sur www.LaSecuRecrute.fr



Je suis

CE QUE JE FAIS

Quentin, Téléconseiller Assurance Maladie.
Je suis engagé.

En 2020, j'ai conseillé et accompagné 10 800 jeunes en facilitant leurs démarches pour l'accès aux droits et aux soins.

www.LaSecuRecrute.fr



Je suis

CE QUE JE FAIS

Camille, Conseillère à l'Assurance retraite.
Je suis déterminée.

En 2020, j'ai accompagné 320 personnes pour la préparation de leur dossier de retraite, en vue de cette étape importante de leur vie.

www.LaSecuRecrute.fr



Je suis

CE QUE JE FAIS

Jérôme, Gestionnaire du recouvrement à l'Urssaf.
Je suis proactif.

En 2020, j'ai conseillé 370 PME et indépendants pour les accompagner à gérer leurs obligations sociales plus sereinement.

www.LaSecuRecrute.fr

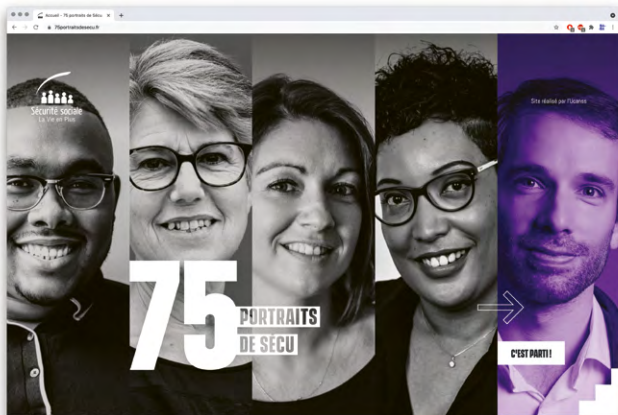
22,4

C'EST LE NOMBRE MOYEN
DE CANDIDATURES PAR POSTE
SUR LA SECURECRUTE.FR

Un chiffre qui a doublé depuis le lancement
de la campagne marque employeur

LASECURECRUTE.FR, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

Avec 4 millions de visiteurs annuels, le site est, depuis deux ans, le pilier d'une stratégie de recrutement menée par l'Ucanss pour la Sécurité sociale qui se décline en 3 étapes : attirer les talents (avec des partenariats et une campagne média), recruter en convertissant le trafic du site en candidatures et fidéliser les collaborateurs en construisant une image RH interne.



À l'occasion des 75 ans de la Sécurité sociale, et pour rendre hommage aux collaborateurs mobilisés dans la crise, l'Ucanss a lancé le site **75portraitsdesecu.fr** lors de la Semaine de la Sécurité sociale du 6 au 9 octobre 2020. À cette occasion, l'Ucanss a organisé trois webinaires portant sur la marque employeur, mais également sur la désinsertion professionnelle et le travail à distance avec la conférencière Julia de Funès.

3 QUESTIONS À



**FABRICE
MOREAU,**
DIRECTEUR DE
LA COMMUNICATION
DE L'UCANSS

Pourquoi avoir lancé une communication marque employeur ?

Tout d'abord parce que la Sécurité sociale a besoin de changer son image qui reste stéréotypée et qui n'est pas toujours attractive. Ensuite, parce que nous avons besoin de recruter 10 000 personnes par an. Par ailleurs, nous disposons d'un magnifique outil, **lasecurecrute.fr**, qui rassemble tous nos besoins en recrutement et que nous devons faire connaître. Notre campagne fait le pont vers le site et elle le fait plutôt bien car nous avons déjà enregistré 250 000 visites de plus depuis son lancement.

Vous avez baptisé cette campagne « Je suis ce que je fais », pourquoi ?

Nous avons voulu démontrer aux candidats la force de l'engagement de nos collaborateurs, car ce sont des valeurs qui font écho à leurs aspirations. De plus, face à la crise sanitaire, les salariés de la Sécurité sociale ont largement démontré leur implication. C'était donc une façon de les remercier et de bâtir une fierté d'appartenance à notre modèle.

Cette campagne va se poursuivre en 2021 ?

Oui. Avant tout en digital mais pas seulement car nous misons aussi sur les partenariats ou les relations presse. Les journalistes nous connaissent encore peu et ils sont le plus souvent surpris positivement lorsqu'ils nous découvrent. Enfin, pourquoi ne pas envisager une campagne dans les grands médias ?

« AVEC CETTE CAMPAGNE,
NOUS DONNONS UNE
IMAGE POSITIVE, FIÈRE ET
MODERNE DE NOUS-MÊMES. »

CLASSIFICATIONS

Adapter le socle des classifications de la Sécurité sociale aux nouveaux enjeux

Outre la réflexion menée par l'Ucanss sur la marque employeur de la Sécurité sociale, d'autres éléments structurels jouent un rôle prépondérant en termes de fidélisation des collaborateurs et d'attractivité employeur de l'institution. Au cœur de ces enjeux, se trouve le système de classification qui fixe les bases des grilles d'emplois et de rémunération dans l'ensemble des branches, pour les différents niveaux d'employés et cadres. Il pose également l'architecture des différents niveaux de responsabilité et détermine les possibilités d'évolution des collaborateurs au sein de l'institution.

Dès novembre 2018, l'Ucanss a engagé la négociation portant sur la rénovation de la classification des employés et cadres. **Plus de 20 réunions se sont ainsi tenues entre l'Ucanss et les organisations syndicales représentatives.** Les enjeux de cette démarche étaient essentiels : gagner en attractivité, donner plus de lisibilité aux plus de 150 000 collaborateurs afin de faciliter, entre autres, la mobilité professionnelle et renforcer la fidélisation. Si les négociations portant sur la rénovation de la classification n'ont finalement pas abouti, elles ont néanmoins permis de faire avancer les réflexions relatives à la structure des emplois et des rémunérations au sein de l'institution et, par conséquent, au renforcement de son attractivité.



LES SALONS RECRUTEMENT DE LYON (FÉVRIER) ET DE PARIS (OCTOBRE) ONT ÉTÉ MAINTENUS, AINSI QU'« UNE SAISON AVEC LA SÉCU » INITIÉE PAR L'ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE SÉCURITÉ SOCIALE.

UNE FORTE MOBILISATION DES DIRECTIONS DE L'UCANSS

Durant les trois années de cette négociation, les équipes de l'Ucanss ont été très sollicitées :

→ **30 réunions de travail** ont eu lieu avec les Caisses nationales et locales, UGECAM, ARS...

→ **Un travail de fond a été mené**, associant la DDARH de l'Ucanss et les réseaux, sur la **quotation des emplois-repères**, l'évolution du SIRH en lien avec le nouveau système ou encore l'accompagnement post-négociation.

→ La DIRES a établi de **nombreuses simulations budgétaires**.

→ Et, plus globalement, **ce sont toutes les expertises et les compétences de l'Ucanss qui ont été mobilisées** : DDARH, DIRES, DRSI, Pôle juridique, DFP et DIRCOM.

« Il y a un vrai travail de fond que nous avons mené en fort partenariat avec les réseaux depuis 2019, à l'occasion des négociations sur la nouvelle classification des employés et des cadres. Ce travail d'analyse et les échanges qui se sont ensuivis ont porté sur l'ensemble des sujets liés à l'employabilité : l'homogénéisation des emplois, les attentes liées à chaque fonction et les niveaux de rémunération pertinents à l'embauche. Ce travail de longue haleine va continuer à infuser dans les réseaux, sur les politiques de branche et sur les travaux menés par l'Ucanss. Il va venir nourrir tout un pan de notre marque employeur et notamment les leviers d'attractivité interne et de fidélisation. »

— **Mikaël Gérard**, Directeur des relations sociales institutionnelles de l'Ucanss



La crise de la Covid a accéléré les transformations des organisations de travail, mais celles-ci étaient déjà à l'œuvre, poussées par la révolution numérique, l'évolution des services clients et de nouvelles aspirations des collaborateurs.

Engagée depuis plusieurs années sur toutes ces questions, l'Ucanss accompagne les acteurs de la Sécurité sociale sur les grands enjeux liés à l'emploi, à la formation et à la qualité de vie au travail. L'Ucanss conseille notamment les organismes dans la prise en compte des mesures liées à la réforme de la formation professionnelle. La mise en place du télétravail est également un chantier majeur ainsi que les différents sujets relatifs au bien-être au travail. Enfin, en 2020, plusieurs démarches ont été amorcées concernant les cadres dirigeants.

ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'EMPLOI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Faire de la formation professionnelle un accélérateur de mobilité

La formation professionnelle est au cœur des transformations de l'emploi. Sous l'impulsion de la réforme de 2018, elle permet aux collaborateurs d'être davantage acteurs de leur parcours et de se former tout au long de leur carrière. Face à ces changements, qui sont parfois complexes à mettre en œuvre, l'Ucanss joue le rôle d'éclaireur et de négociateur au service des branches et des organismes. Particulièrement dense, **l'activité 2020 a vu se dessiner quatre thématiques autour des certifications, de l'abondement CPF, de l'alternance et de l'apprentissage, et de la digitalisation.**

Mais l'Ucanss a également réalisé un important travail de veille et d'information auprès des organismes et des branches. **La Direction de la Formation professionnelle a proposé des webinaires, des foires aux questions et des actualités.** Enfin, l'Ucanss a poursuivi son activité régulière d'ingénierie et de chefferie de projet formation.

845

DEMANDES FORMULÉES RELATIVES
AUX DISPOSITIFS D'ACCÈS À
LA FORMATION, À L'OFFRE DE
FORMATION ET AUX DISPOSITIONS
LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

Une nouvelle ingénierie de certification

Les certifications professionnelles sont désormais classées au RNCP par niveau de qualification et domaine d'activité, ce qui impose une nouvelle ingénierie de certification. En 2020, l'Ucanss s'est donc mobilisée pour que les sept CQP du Régime général, maintenant découpées en blocs de compétences, soient enregistrées. Elles ont toutes été déclarées recevables.



« LES MATINALES » : LE WEBINAIRE FORMATION DE L'UCANSS

L'accord de formation professionnelle est entré en vigueur fin avril. Pour en expliciter le cadre, l'Ucanss a proposé un **webinaire pédagogique à destination des organismes** qui a réuni 300 participants et recueilli de nombreuses questions.

UN ABONDEMENT POUR FINANCER LES CERTIFICATIONS

L'Ucanss a été fortement mobilisée pour définir une proposition d'abondement interbranche au CPF des salariés. Présentée à la CPNEFP en novembre, cette proposition d'abondement a été actée et entrera en vigueur dès 2021. Tous les salariés de l'institution sont concernés, mais un effort particulier a été fait sur deux publics : les salariés correspondant aux premiers niveaux de classification et ceux ayant une durée de travail légale inférieure à 24h.

Cette mesure est un atout certain pour permettre aux collaborateurs d'entreprendre une formation en bénéficiant d'une aide financière. Un budget complémentaire a également été alloué pour participer au financement des bilans de compétences et au dispositif CléA.

200

participants

pour le webinaire
consacré aux contrats
d'apprentissage

Apprentissage et alternance : de nouveaux enjeux voient le jour

L'apprentissage et l'alternance sont des solutions d'avenir sur lesquelles l'Ucanss a amorcé une réflexion avec les branches et des orientations financières sont prises avec l'OPCO et la CPNEFP. Mais la Direction de la Formation professionnelle a surtout eu un rôle d'accompagnement auprès des organismes qui étaient en demande d'information.

« Comment pouvons-nous développer l'apprentissage au sein de la Sécurité sociale ? », « Comment travailler avec les CFA ? » faisaient partie des questions fréquemment adressées. **L'Ucanss a rédigé des actus RH et a proposé un webinaire sur le sujet.**



SUIVEZ LE GUIDE !

Pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, l'Ucanss a conçu un dépliant regroupant toutes les informations sur les dispositifs d'orientation, d'accès à la formation et leurs financements.

Digitalisation des formations et nouvelles modalités pédagogiques : l'avenir en mode numérique

À l'instar de la digitalisation, **de nouvelles modalités pédagogiques**, comme l'AFEST (Action de formation en situation de travail), ouvrent des perspectives d'avenir. L'Ucanss travaille avec les Caisses nationales sur ces sujets pour développer ces approches dès 2021. Mais la digitalisation des pratiques suppose également **une acculturation au numérique**. C'est l'objectif de la plateforme PIX, testée cette année.

DES ORIENTATIONS POUR L'INSTITUT 4.10

Une étude a été initiée cette année afin de pérenniser l'Institut 4.10 et de définir un nouveau modèle économique et son périmètre d'intervention. Deux scénarii se dégagent et les conclusions de ce rapport sont mises en œuvre progressivement en 2021.

Ucanss @Ucanss • 16 sept. 2020

Annaig Lemoigne de l'[#Ucanss](#), présente le déploiement de la solution [#PIX](#) visant au diagnostic, au développement et à la valorisation des compétences numériques des salariés du Régime général de la [#Sécurité Sociale](#)  [#AccessibilitéNumérique](#) [#Inclusion](#) [#LabNUM](#)

Ucanss @Ucanss • 4 mai 2020

[#Covid19](#) Pendant la période du confinement, l'[#Ucanss](#) propose à ses collaborateurs d'accéder gratuitement à la plateforme d'entraînement en orthographe du [@Projet_Voltaire](#) Parce que faire l'école à la maison tout en travaillant est un défi permanent [#Parentalité](#) [#PrendreSoin](#)

De nouveaux outils baptisés PIX et VOLTAIRE

L'Ucanss pilote l'expérimentation et la généralisation de deux plateformes digitales au sein de l'institution. La solution PIX permet de **diagnostiquer et développer les compétences numériques des collaborateurs**. Le Projet Voltaire est une **plateforme spécialisée sur l'orthographe et l'expression écrite**. Enjeu : permettre à chacun de mieux s'exprimer.



CADRES DIRIGEANTS

Accompagner la carrière des cadres dirigeants

Les plus de 2 000 cadres dirigeants ont un rôle essentiel dans l'accompagnement des transformations de la Sécurité sociale. Pour mieux les accompagner, l'Ucanss et les Caisses nationales ont expérimenté en 2020 des formats de **mentorat**, tout en contribuant à une réflexion plus globale relative à la nomination et à la gestion de carrière des agents de direction.

Interroger le fonctionnement de la Liste d'aptitude

En 2015, la réforme issue des travaux Morel avait engagé une première évolution de la Liste d'aptitude des cadres dirigeants. Le processus d'inscription, qui constitue le passage obligé pour tout cadre souhaitant devenir agent de direction ou pour les ADD souhaitant engager une mobilité vers un poste de plein exercice, était en effet jugé trop complexe, freinant les parcours au sein de l'institution.

Sous l'impulsion de la Direction de la Sécurité sociale, il a été décidé en 2020 de lancer une nouvelle réflexion sur le sujet. Jean-Louis Rey a été chargé de mener un travail d'analyse de l'existant, sous forme de bilan critique, mais aussi de préconisations. La démarche entreprise était ambitieuse. **Des entretiens ont été conduits auprès de l'ensemble des parties prenantes et un benchmark a été réalisé auprès de grands acteurs publics.** Plusieurs scénarii de réforme ont été esquissés. Les conclusions de ce travail sont attendues en 2021.

1157

C'EST LE NOMBRE DE QUESTIONNAIRES INTÉGRALEMENT REMPLIS LORS DE L'ENQUÊTE BSI DES CADRES DIRIGEANTS

UN BAROMÈTRE SOCIAL INSTITUTIONNEL SPÉCIFIQUE POUR LES ADD

En 2020, un BSI a été adressé aux agents de direction du Régime général. Cette initiative, déjà menée en 2017, avait pour objectif d'obtenir une vision actualisée des conditions d'exercice de leur fonction et de mesurer leur **satisfaction au travail**. L'Ucanss a également profité de cette opportunité pour intégrer des questions portant sur **la façon dont les ADD ont vécu le premier confinement** ainsi que des **items relatifs à la Liste d'aptitude et au Comité des carrières**, afin d'alimenter les travaux dans le cadre de la mission confiée par l'État à Jean-Louis Rey.



Ucanss @Ucanss • 5 nov. 2020

#Direct Parce que le confinement a bouleversé notre quotidien, Virginie James de l'**#Ucanss** propose un regard croisé salariés, DRH et directeurs d'organismes de **#SécuritéSociale** sur les manières dont a été appréhendée cette période **#BSI #Management**



Succès et généralisation pour le mentorat ADD

Lancée en 2019, l'expérimentation de mentorat des agents de direction a rendu cette année ses conclusions. Une initiative menée avec les quatre Caisses nationales et qui regroupait **huit binômes mentor/mentoré sur une thématique précise : la prise de fonction.**

Réservée aux sous-directeurs et aux directeurs adjoints, elle a connu un réel succès puisque 100 % des participants recommandaient le dispositif. L'Ucanss s'oriente donc avec les branches Retraite, Recouvrement et Famille vers un déploiement du dispositif auprès d'un public identique et toujours sur le sujet de la prise de fonction. La branche Maladie pourrait rejoindre le dispositif dans un second temps.

Élections sur la commission paritaire nationale d'interprétation

L'élection des représentants à la commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI) s'est tenue du 2 au 6 novembre 2020. Pour cette première édition en distanciel, l'Ucanss était aux commandes. Elle a piloté l'ensemble de la démarche, sélectionné un prestataire (l'entreprise Paragon), piloté l'organisation de l'élection et organisé la remontée des listes électorales. Avec **plus de 55 % de participation**, la mise en œuvre de l'opération a été un succès. L'arrêté de la DGT, actant de la nouvelle représentativité sur le champ des ADD, n'est pas encore sorti à ce jour.

Gaëlle Choquer-Marchand, directrice de la CAF de Seine-et-Marne (mentor) et Isabelle Bréon-Fillet, sous-directrice de la CAF des Yvelines (mentorée) ont participé à l'expérimentation de mentorat des ADD. Leur retour résume parfaitement l'intérêt de la démarche dans le cadre d'une prise de fonction.

— La mentor : Gaëlle Choquer-Marchand

« D'un point de vue personnel, partager son expérience avec autrui est quelque chose de valorisant et d'agréable. Pendant le mentorat, j'ai accueilli deux nouveaux ADD au sein de mon équipe. Les échanges avec mon mentoré m'ont permis de nourrir ma propre réflexion sur l'accompagnement proposé aux nouveaux collaborateurs ».

— La mentorée : Isabelle Bréon-Fillet

« L'accompagnement a été l'opportunité de mener une réflexion personnelle. Les échanges avec mon mentor ont été l'occasion de vérifier que mes questionnements étaient partagés par la plupart des ADD. Bénéficier de ce type de retour a eu sur moi un effet rassurant lors de cette période charnière de la prise de fonction ».

GPEC

Anticiper la transformation des métiers

Cette année, l'Ucanss a établi le bilan de la politique de GPEC institutionnelle, ce qui a permis de mettre en évidence le fort engagement des Caisses nationales sur la démarche. Un enjeu de gestion prévisionnelle des emplois qui devrait encore progresser dans le cadre de la prochaine COG qui prévoit une plus forte coordination sur ces sujets.

Par ailleurs, l'Observatoire des métiers de l'Ucanss a produit trois études cette année, portant sur les métiers de l'analyse et du conseil juridique, les métiers de l'intervention et du développement social, ainsi que sur le recrutement des jeunes de moins de 30 ans. L'objectif, à travers ces études, est d'observer, d'analyser et d'anticiper la transformation des métiers. Un levier essentiel pour la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour le recrutement et pour la formation.

71%

DE FEMMES OCCUPENT
DES POSTES DE CADRES
À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Ucanss @Ucanss • 10 juin 2020

Les #DRH réseaux des 4 branches de la #Sécurité Sociale sont réunis aujourd'hui à l'#Ucanss et en visio, lors d'une séance de travail de la Commission Santé et Sécurité, pour évoquer le déconfinement et échanger autour des modalités de reprise d'activité de leurs collaborateurs.

Mentorat inversé

Une nouvelle expérimentation a été lancée en 2020 sur le mentorat inversé. L'objectif est de **créer des binôme mentor/mentoré, séparés par au moins une génération**. Dans le cadre du mentorat dit « inversé », la relation entre les deux parties est différente. Un jeune collaborateur peut être mentor auprès d'un collaborateur qui justifie d'une certaine expérience dans l'institution. L'expérimentation a porté sur les outils numériques, sujet qui convient totalement à cette inversion. Au total, **sept organismes ont expérimenté l'approche, dont l'Ucanss qui était à la fois pilote et participant.**

UNE PRIORITÉ : PROTÉGER LES COLLABORATEURS DES ORGANISMES

Durant la crise sanitaire, c'est la **commission paritaire santé** qui a mené le dialogue avec les parties prenantes et les syndicats sur les questions relatives à la protection des collaborateurs sur site. Une instance d'échange qui trouve toute sa place dans le cadre du dialogue social national.



Plus de services, plus de contenus à une portée de clic !

Découvrez le site **ucanss.fr**

Le nouveau site de l'Ucanss est en ligne.

Il invite à découvrir les missions de l'Ucanss et permet aux organismes d'accéder aux actualités, informations, outils et services développés par l'Ucanss sur ses champs d'expertise RH, immobilier, achat, RSO, etc.

Il est également interconnecté avec lasecurecrute.fr afin de soutenir la politique de recrutement de l'ensemble de l'institution.



Accédez à l'espace de service
de l'Ucanss en quelques clics
sur **ucanss.fr/connexion**



**ACHATS, IMMOBILIER, RSO... RESTEZ INFORMÉ
EN VOUS ABONNANT AUX NEWSLETTERS DE L'UCANSS !**

À l'instar du #LaSécuEstLà, la Sécurité sociale s'engage jour après jour dans une démarche toujours plus responsable vis-à-vis de ses parties prenantes. Dotée depuis 2019 d'une politique de Responsabilité Sociale des Organisations, impulsée par l'Ucanss, l'institution se mobilise, localement et nationalement, sur l'ensemble des dimensions environnementales, sociales et sociétales. Cet engagement s'incarne notamment dans sa politique de ressources humaines et son accompagnement immobilier des organismes.

S'ENGAGER AUPRÈS DE TOUS LES PUBLICS



HANDICAP

Sensibiliser les employeurs et les salariés au handicap et aux enjeux de la désinsertion professionnelle

Signée en 2019, la convention avec la Fédération Française Handisport (FFH) a pour objectif de **renforcer la sensibilisation des collaborateurs de l'institution aux problématiques des personnes en situation de handicap**. La mission handicap pilotée par l'Ucanss a opté pour l'organisation de webinaires en 2021, format adapté à la crise sanitaire. L'Ucanss et les organismes du Régime général ont, de plus, pu participer à un **challenge inter-entreprises**, tandis qu'un **programme d'e-learning** a été développé.

En parallèle, **l'Ucanss a communiqué auprès des organismes sur le sujet de la désinsertion professionnelle**. Un enjeu qui touche tous les publics pendant cette période de crise sanitaire, qui a révélé de nouvelles formes de vulnérabilité. **Un guide relatif à la prévention de la désinsertion professionnelle a été diffusé en juin 2020** à l'attention des services RH et des directions.

Accueillir un public handicapé : enjeux et bonnes pratiques

En fin d'année, l'Ucanss a conçu et mis à disposition des 300 employeurs du Régime général, deux modules d'e-learning de sensibilisation aux situations de handicap : « Accueillir un public handicapé enjeux et bonnes pratiques » et « Travailler avec une personne handicapée ». Les inscriptions ont débuté en novembre 2020 et 113 personnes étaient déjà inscrites en fin d'année.

6,14 %

LE TAUX D'EMPLOI DIRECT
DE PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP À LA SÉCURITÉ
SOCIALE, SOIT 8 666 SALARIÉS

— CHIFFRES 2019

La Sécurité sociale, grand gagnant du challenge inter-entreprises de la FFH

La Sécurité sociale a été le grand gagnant cette année du challenge inter-entreprises organisé par la FFH dans la catégorie « Prix de l'entreprise avec le plus grand nombre de collaborateurs sensibilisés ». Les collaborateurs de l'institution devaient répondre correctement aux questions d'un quiz, dans un temps restreint. **Quatre collaborateurs ont été primés.**

Face à la Sécurité sociale, de nombreuses entreprises participaient : Nestlé, EDF, Renault, Malakoff Humanis, Le Coq sportif, etc. Le challenge était organisé pendant la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH).

→ Pourquoi une convention avec la FFH ?

« L'objectif de la convention est de permettre aux collaborateurs de la Sécurité sociale de porter un autre regard sur le handicap, de favoriser une meilleure compréhension de celui-ci et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux handicaps et aux bienfaits du sport. »

— **Simona Burgio**, pilote de la mission handicap nationale du Régime général

CONVENTION AGEFIPH

La convention signée avec l'Agefiph en 2016 s'est achevée cette année. Elle a permis de porter le taux d'emploi direct de 5,5 à 6,14 %. Aujourd'hui à la Sécurité sociale, **8 666 salariés sont en situation de handicap**. La convention devrait être renouvelée à partir de 2021 à titre exceptionnel.

Un premier Salon virtuel qui rime avec succès

Du 1^{er} au 3 décembre 2020, l'Ucanss a organisé le **premier salon virtuel de recrutement des personnes en situation de handicap de la Sécurité sociale**. L'événement a eu un très grand succès et s'est tout de suite traduit par des opportunités de recrutement.

Ainsi, **82 organismes ont publié au total 335 offres d'emploi sur la plateforme numérique dédiée au salon** qui a réuni plus de 10 000 visiteurs et plus de 8 000 personnes ont déposé leur candidature, parmi lesquelles 1 000 ont ensuite décroché un entretien. À terme, une centaine de recrutements pourraient découler de cet événement, d'autant plus que les organismes participants bénéficient d'un accès à la CVThèque durant six mois.

Salon virtuel handicap

du 2/11 au 3/12

À vous de jouer !

Sécurité sociale

EN MOYENNE, SUR LES 335 OFFRES PUBLIÉES, CHAQUE ORGANISME A PUBLIÉ 4 OFFRES ET EFFECTUÉ 17 ENTRETIENS.

EN CHIFFRES

82 organismes ont participé

8 479 candidatures ont été déposées

86 % des recruteurs prévoient une embauche à la suite de l'événement

67 629 visiteurs ont eu connaissance du Salon

DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La Sécurité sociale prend position pour prévenir la fragilité professionnelle

Cette année, sous l'impulsion de l'Ucanss, la Sécurité sociale s'est engagée sur la **prévention de la désinsertion professionnelle**. Cette thématique, liée au handicap et prévue dans la convention Agefiph, avait déjà été évoquée quand l'Ucanss a piloté plusieurs groupes de travail et d'échange qui réunissaient, dans les différentes branches, les syndicats, les responsables des ressources humaines, ainsi que des managers et des salariés. L'objectif était de définir une approche de ce sujet complexe et encore assez méconnu. Celle-ci a été présentée lors d'un **webinaire** en octobre 2020.



Un webinaire dédié

En octobre, l'Ucanss a organisé un **webinaire dédié aux enjeux de la désinsertion professionnelle**. Celui-ci réunissait **Jean-Eudes Tesson**, président du Conseil d'Orientation de l'Ucanss et **Simona Burgio**, pilote de la mission handicap nationale de la Sécurité sociale. Le cabinet **Ariane conseil**, spécialisé sur les questions santé et handicap et la société **Amnyos**, conseil en transformation des organisations publiques, intervenaient également.

Ce webinaire a permis de présenter le sujet et de **dessiner les contours d'une politique commune**. Mais il était aussi l'occasion de rappeler l'approche de la Sécurité sociale, qui en tant qu'employeur et en tant qu'institution a à cœur de développer une approche exemplaire sur le sujet. Cette démarche suppose de décrypter les phénomènes liés à la désinsertion professionnelle et de **mettre en place des dispositifs en créant un environnement de travail facilitant** et en donnant la possibilité de faire appel à des experts internes, à des psychologues, ou à des assistants sociaux.



JULIA DE FUNÈS, PHILOSOPHE, EST VENUE INTERVENIR SUR L'IMPACT DE LA CRISE SUR LE TÉLÉTRAVAIL.

Ucanss @Ucanss • 7 octobre 2020

◆ #Fragilités au travail, l'affaire de tous ◆
#Handicap #Isolement #BurnOut... Qu'est-ce que la désinsertion professionnelle et comment la prévenir ensemble ? Nos experts seront en direct dès 11h 🗨️ Venez participer au débat ! #75AnsLaSécuEstLà #Ucanss

➡ ➡ ➡ <https://urlz.fr/dX5Q>

RSO

Engager les organismes dans une démarche pérenne

La démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) de la Sécurité sociale, pilotée par l'Ucanss, s'est renforcée en 2020 grâce au **déploiement du premier référentiel RSO « Responsables au quotidien », publié en février 2020 et organisé autour de 5 engagements**. Échanges avec des experts et partage des bonnes pratiques ont contribué à enclencher une dynamique qui s'incarne, sur le terrain, par de très nombreux projets concrets.

Une rencontre débat a été organisée le 17 janvier 2020, sur l'impact environnemental du numérique, en présence de **Hugues Ferrebœuf, directeur du Shift Project**, de plusieurs acteurs de la Sécurité sociale, de membres du club développement durable des établissements et entreprises publics et du ministère de la Transition écologique.

Référentiel RSO : ça communique !

Dès le mois de mars, les équipes de l'Ucanss ont été sollicitées pour présenter le nouveau référentiel aux Caisses nationales. Une communication qui s'est poursuivie par la réalisation d'outils pédagogiques, comme la brochure « Responsables au quotidien » et une vidéo de présentation de la démarche.

Pour achever ce déploiement, **le référentiel a été mis en ligne sur le site de la Sécurité sociale et le nouveau site de l'Ucanss**.

Cet outil valorise les initiatives locales mises en avant sur ucanss.fr. Un bon moyen de renforcer l'acculturation et de partager les bonnes pratiques.



ILS L'ONT FAIT



Le nouveau site de l'Ucanss donne accès à de nombreuses initiatives locales, en lien avec le référentiel RSO. Parmi celles-ci, saluons la création de **L@min**, « La maison de l'inclusion numérique » de la CAF du Gard.

→ **ÉTAPE 1.** La CAF du Gard est partie d'un constat : sans accès au numérique, il est difficile pour les usagers de la Sécurité sociale d'accéder à leurs droits, notamment pour les publics les plus défavorisés.

→ **ÉTAPE 2.** Dans ce contexte, la CAF du Gard s'est rapprochée d'associations locales (Les Francas, Les Petits Débrouillards), de la CPAM et de l'Urssaf, pour créer un lieu dédié au numérique et accessible à tous.

→ **ÉTAPE 3.** En 2020, cette initiative s'est concrétisée par la création de la maison de l'inclusion numérique qui a reçu le soutien du Préfet **Didier Lauga**, de **Vincent Mazauric** et d'**Isabelle Sancerni**, respectivement Directeur général et Présidente de la CNAF, ainsi que de **Cédric O**, secrétaire d'État chargé du Numérique.



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Faire de la gestion énergétique une priorité

Le décret « tertiaire », issu de la loi Elan et effectif depuis octobre 2019, fixe des objectifs ambitieux en matière de gestion énergétique à tous les exploitants d'immeubles tertiaires de plus de 1 000 m². Toutes les branches de la Sécurité sociale sont concernées et doivent se mettre en ordre de marche très rapidement pour atteindre les objectifs fixés. Au-delà de l'objectif d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050, des échéances intermédiaires sont fixées en 2030 et en 2040 pour la réduction de nos consommations d'énergie. **L'Ucanss accompagne les organismes afin de les informer, de les sensibiliser et de les conseiller sur les actions à mettre en œuvre pour répondre à ces exigences réglementaires.**

Préparer les échéances de la loi Elan : une feuille de route partagée

Pour préparer les échéances fixées par la loi Elan, la Direction de l'Immobilier, des achats et de la RSO de l'Ucanss a établi, avec les Caisses nationales et la MSA, **une feuille de route partagée sur la politique énergétique et environnementale**, s'appuyant sur **21 fiches action**. Dans ce cadre commun, chaque branche peut adapter les mesures à prendre en fonction de sa stratégie propre, en vue d'une montée en charge progressive. Un **Comité de pilotage de la politique énergétique et environnementale** a également été mis en place avec les Caisses nationales afin de suivre la mise en œuvre de la feuille de route.

Quels sont les impératifs 2050 posés par la loi Elan ?

Double objectif : **atteindre une neutralité carbone à horizon 2050 et baisser de 60 % la consommation énergétique finale.**



OBJECTIFS DE LA LOI ELAN :
BAISSE DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

-40 %

DÈS 2030

-60 %

DÈS 2050

-50 %

DÈS 2040



IMPULSION 2021

Sensibilisation et innovation au programme

Cette année, Impulsion 2021, le programme de sensibilisation et d'innovation pour la transition énergétique de la Sécurité sociale, piloté en partenariat avec Green Soluce, a continué son déploiement. **Les équipes du programme ont ainsi proposé un dispositif de formation sous la forme de MOOCs.**

Le premier est ouvert à l'ensemble des salariés de la Sécurité sociale alors que le second est dédié aux experts métiers de l'immobilier. Organisés autour de courtes sessions ludiques et interactives, les MOOCs seront déployés jusqu'en octobre 2021. Mais Impulsion 2021, c'est aussi l'identification de solutions innovantes. Une centaine de solutions, développées par des start-up, ont donc été repérées par le programme et une soixantaine de fiches « solutions » ont été créées et mises à disposition des organismes.

Enfin, l'Ucanss a préparé en 2020 un **forum 100 % digital** « **Impulsion 2021 : agir pour la transition énergétique** », qui s'est déroulé du 23 au 25 mars 2021, et s'est adressé aux acteurs de l'immobilier, aux collaborateurs de l'institution et à de nombreuses institutions publiques.





CONSEILLER LES ORGANISMES

Tout au long de l'année 2020, l'Ucanss a accompagné les Caisses nationales et les organismes pour les aider à faire face aux conditions exceptionnelles qui ont bouleversé les organisations et accéléré les mutations. Cet accompagnement, proche des réalités du terrain, s'appuie sur une expertise forte dans différents domaines : gestion du personnel et développement des politiques RH, appui aux négociations, conseil juridique, optimisation des achats, accompagnement des transitions énergétiques et gestion des bâtiments. Tous les jours, les équipes de l'Ucanss se sont mobilisées pour répondre aux questions des organismes et sécuriser le pilotage de leur activité.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Adapter le cadre de travail à la crise

La crise sanitaire a eu une forte incidence sur l'organisation du travail des 150 000 salariés de la Sécurité sociale. Avec l'aide de l'Ucanss, les Caisses nationales ont mis en place un cadrage institutionnel exceptionnel, débouchant sur le **déploiement du télétravail, son indemnisation exceptionnelle et sur le paiement d'une prime exceptionnelle Covid**. L'objectif était d'assurer une continuité de service tout en garantissant la sécurité des collaborateurs.

LES CHIFFRES-CLÉS DE L'OFFRE DE SERVICE RH DE L'UCANSS AUX ORGANISMES

4 086 mails traités

10 910 appels

780 appels relatifs au Covid sur la plateforme téléphonique de soutien psychologique

DROIT DU TRAVAIL : EN LIGNE AVEC LES ORGANISMES

L'équipe juridique de l'Ucanss a conseillé les organismes sur différentes dimensions liées au droit du travail. De nouvelles thématiques sont apparues, alors que de nombreuses questions portaient sur la gestion des CDD en lien, notamment, avec le déploiement du « contact tracing », le télétravail ou la gestion des congés. Enfin, l'Ucanss a accompagné les organismes dans le décryptage des textes juridiques publiés par le gouvernement.

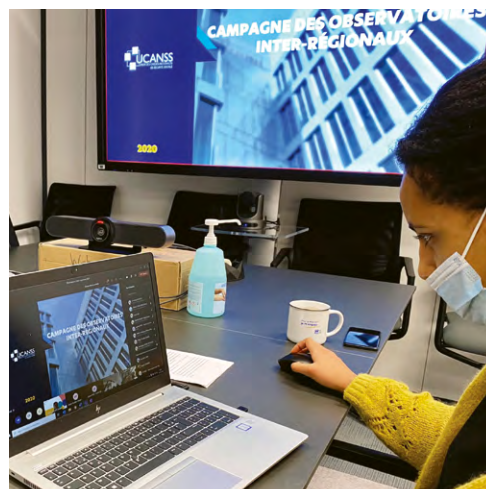
ACCORDS LOCAUX

L'impact de la crise sur les thématiques des négociations

L'Ucanss a continué d'accompagner les organismes pour leurs négociations locales. Après un ralentissement de mars à juin 2020, les négociations locales ont pu reprendre. Elles ont porté sur le **télétravail** (82 accords sur un total de 367 étudiés par le Comex), sur l'**égalité femmes-hommes** (52 accords), ainsi que sur plusieurs thèmes relatifs au **dialogue social** au sens large (utilisation des technologies de l'information, CSE, droit syndical). Enfin, une nouvelle thématique a vu le jour, liée à la loi d'orientation des **mobilités** et au **forfait mobilités durables**.

367

ACCORDS ÉTUDIÉS PAR LE COMEX
EN 2020, DONT 82 ACCORDS
RELATIFS AU TÉLÉTRAVAIL



OBSERVATOIRES INTER-RÉGIONAUX

Une campagne 100 % digitale, au plus près des régions

La **campagne des observatoires inter-régionaux** s'est tenue cette année dans un contexte particulier, à double titre. Tout d'abord parce que c'était la **première édition organisée en format virtuel**, mais aussi parce qu'elle s'inscrivait dans le contexte des négociations relatives à la classification. En dépit de la crise, l'Ucanss s'est attachée, en lien avec les organisations syndicales et les employeurs, à maintenir la dimension régionale de cet événement, dans la continuité des années précédentes. Les réunions étaient organisées région par région et les sujets ont pu être portés avec le même niveau d'échange et au final le même niveau de satisfaction.

Résultats de l'enquête BSI sur les freins à l'embauche

Engagée pour répondre aux questions évoquées lors des observatoires inter-régionaux de 2019, l'enquête BSI sur les freins à l'embauche a permis de poser des problématiques partagées sur ce périmètre.

IMMOBILIER

Une organisation mobilisée sur l'ensemble des enjeux

La nouvelle organisation dédiée à l'accompagnement immobilier de l'Ucanss a fini de se structurer cette année. Le département Immobilier a pour objectif de **conseiller les organismes sur l'ensemble du spectre immobilier** : assistance à la gestion des biens, accompagnement à la maîtrise d'ouvrage, appui au pilotage de l'exploitation des bâtiments.

2020 était aussi une année de bilan de la COG et l'occasion de réaffirmer la mobilisation au quotidien des experts immobiliers de l'Ucanss. Un accompagnement qui ne s'est pas démenti cette année, alors que l'immobilier connaissait un véritable tournant, lié à la crise sanitaire, qui a agi comme un facteur d'accélération. **Les questions liées à la transition énergétique sont également devenues prioritaires, notamment du fait de l'entrée en vigueur de la loi Elan.**

Par ailleurs, l'évolution des modes de travail et l'avènement du télétravail ont ouvert de nouveaux champs de réflexion sur l'occupation des espaces de bureau.

APPLICATIF CONSEIL ÉNERGIE : DE NOUVEAUX SERVICES POUR SIMULER LES AMÉLIORATIONS ÉNERGÉTIQUES

Un applicatif « première génération » avait déjà été créé pour permettre aux organismes de connaître leur consommation d'énergie et le bilan carbone de leurs bâtiments. En 2020, l'Ucanss a souhaité y apporter des évolutions permettant de **simuler des améliorations énergétiques à l'échelle d'un ou de plusieurs bâtiments**. Objectif : aider les organismes à se situer et à se positionner en termes d'année de référence, mais aussi leur faire gagner du temps dans la saisie de leurs données. En effet, **le nouvel outil permettra aux organismes d'intégrer directement les informations énergétiques via l'outil de gestion des fluides**, sans avoir besoin de saisir manuellement leurs consommations.

145

ORGANISMES ONT SOLlicitÉ
L'AVIS DE L'UCANSS
POUR LEURS PROJETS

719

INTERVENTIONS
ENTRE 2017 ET 2020

AUDIT ÉNERGÉTIQUE

Afin d'aider les organismes qui ne disposent pas d'un diagnostic énergétique et qui devront établir une donnée de référence pour répondre aux attendus de la loi Elan, l'Ucanss a mis en place une offre de service qui s'appuie sur le savoir-faire d'un prestataire spécialisé dans les audits énergétiques.

LES PETITS COMPTEURS REJOIGNENT L'OUTIL DE GESTION DES FLUIDES

Les services Immobilier et Achats de l'Ucanss ont lancé en 2020 un **nouveau marché relatif aux petits compteurs C5**. Cette démarche a intégré un recensement de l'ensemble de ces compteurs, soit 1 600 points de livraison équivalents à 20 gigawattheures et 3 millions d'euros par an. Tout au long de l'année, les équipes de l'Ucanss ont intégré la remontée de ces compteurs dans l'outil de gestion des fluides, permettant d'avoir une vision globale des consommations interbanques et inter-régimes.

ACCOMPAGNER LES ORGANISMES DANS LA RECHERCHE D'AIDES FINANCIÈRES

Les programmes C2E (certificats d'économie d'énergie) ont été prolongés jusqu'en décembre 2021. Dans ce cadre, les travaux d'amélioration des consommations d'énergie sont financés en partie par les fournisseurs d'énergies, mais l'Ucanss intervient également pour aider les organismes à trouver des moyens financiers, qui vont contribuer à améliorer la performance énergétique des bâtiments au sein de l'institution.

REPENSER L'USAGE ET LA GESTION DES BÂTIMENTS

Face à la montée du télétravail et aux impératifs environnementaux, des réflexions s'engagent autour du bâtiment, pour repenser sa structure, s'adapter à une organisation du travail plus nomade, mutualiser les espaces et réduire l'impact carbone. Pour accompagner les organismes dans cette réflexion, **l'Ucanss a créé en juin 2020 un groupe de travail qui réunit les Caisses nationales, et appuyé par un prestataire expert de ces sujets d'organisation au travail.** Cette démarche devrait déboucher notamment sur la création d'un guide et une formation de gestionnaire de patrimoine.

185 PROJETS
D'AMÉNAGEMENT OU
DE RÉHABILITATION
25 PROJETS
DE CONSTRUCTION
15 PROJETS
D'ACQUISITION EN VEFA
2 PROJETS
DE RÉHABILITATION
EN PERFORMANCE
ÉNERGÉTIQUE

227
OPÉRATIONS
IMMOBILIÈRES SUIVIES
DEPUIS 2017

370
MILLIONS D'EUROS
HORS TAXES EN COÛT
DE TRAVAUX

ACHATS

Un service qui s'adapte à la crise sanitaire

Les services Achats ont été assez impactés par la crise, notamment pour toute la partie des achats mutualisés. Moins de marchés ont ainsi été engagés. Par contre, un travail préparatoire à la passation de nouveaux marchés, qui prendront effet dès 2021, a été réalisé tout au long de l'année. En parallèle, **le service Achats s'est entièrement mobilisé pour faire face à des besoins spécifiques comme l'achat de masques**. Deux outils structurels ont par ailleurs été développés.

Préparation de nouveaux marchés pour la Centrale d'achat

La Centrale d'achat a attribué **6 marchés en 2020**. Le premier concerne l'accompagnement des agents de direction lors de leur déménagement. Trois autres marchés portent sur la réalisation de documents de soins imprimés pour l'Assurance Maladie et les professionnels de santé. Enfin deux marchés relatifs à l'énergie ont été engagés. Le premier concerne la fourniture de gaz naturel et le second les compteurs d'électricité à faible puissance.

L'accent a également été mis cette année sur la préparation de plusieurs marchés comme les solutions d'impression pour le bureau ou le renouvellement de marchés d'intérêt médical. Deux marchés liés à la dématérialisation (parapheurs et signatures électroniques et coffre-fort numérique pour les bulletins de salaire) verront également le jour en 2021, ainsi qu'un important renouvellement de marché pour les Titres-Restaurant.

Plus de 110 participants

au tchat organisé le 6 février 2020 par la Centrale d'achat de l'Ucanss, pour répondre aux questions des organismes de Sécurité sociale sur le nouveau programme national d'assurances

ACHATS DE MASQUES : L'UCANSS SOUTIENT LES ORGANISMES PENDANT LA CRISE

Face à la pénurie de masques, les organismes ont dû s'organiser. Pour les aider, l'Ucanss a créé un **groupe d'échange où les Caisses nationales pouvaient partager leurs pratiques et les noms des prestataires** afin de trouver des solutions d'urgence et de sécuriser les approvisionnements.

308 741 813 euros TTC

Le chiffre d'affaires réalisé en 2020 par l'Ucanss grâce à ses 55 marchés mutualisés (dont les marchés d'imprimés) proposés aux organismes de Sécurité sociale

Deux nouveautés pour les organismes

Un nouvel applicatif a été conçu par l'Ucanss pour que les organismes puissent recenser leurs marchés publics. Plus moderne et plus intuitive que l'outil préexistant, cette nouvelle version permet, notamment, d'éviter la double saisie de certaines informations (comme, par exemple, les données essentielles, déjà saisies sur le profil acheteur).

Par ailleurs, en décembre 2020, l'Ucanss a adressé à chaque directeur d'organisme son « profil achat ». Ce document permet à chaque organisme d'identifier les achats qu'il a réalisés auprès de la Centrale d'achat, de connaître ses consommations et de comparer ses achats avec des organismes de taille similaire.



CONSEIL JURIDIQUE EN DROIT DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Conseiller les organismes dans leurs prises de décision au quotidien

Le conseil juridique est un des services les plus sollicités par les organismes. **Les experts de l'Ucanss interviennent sur deux expertises distinctes : le conseil en droit de la commande publique et le conseil en droit de l'immobilier.** Si les transactions immobilières ont été moins nombreuses en 2020, les questions relatives à la passation de commandes publiques se sont maintenues.

Des interrogations sur l'exécution des marchés

En 2020, l'Ucanss a été particulièrement sollicitée sur les conditions d'exécution des marchés. Entre les mois de mars et juillet, le service juridique a ainsi connu un pic d'activité, alors que 17 % des demandes étaient directement liées à la crise sanitaire. Face à ces incertitudes, il s'est fortement mobilisé, répondant en moyenne en moins de 3 jours ouvrés au lieu de 7 (délai légal prévu).

522

DEMANDES DE CONSEILS
JURIDIQUES RELATIFS
AU DROIT DES MARCHÉS,
QUI SONT RÉALISÉS PAR
134 ORGANISMES

50 %

DES DEMANDES PORTAIENT
SUR LES MODALITÉS DE
PASSATION DES MARCHÉS

DROIT IMMOBILIER

Avec moins de transactions immobilières, les organismes ont moins sollicité le conseil en droit immobilier de l'Ucanss. **108 demandes ont cependant été faites dont 30 % portaient sur les baux.** Les sujets relatifs aux VEFA et aux transactions immobilières ont également été nombreux. Enfin le service juridique de l'Ucanss a mené une **expérimentation avec l'Assurance Maladie sur un projet de portefeuille de cession de biens immobiliers.**





En coulisses

COMMENT L'UCANSS SE TRANSFORME POUR ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

À travers une gouvernance dynamique, une politique interne engagée et le déploiement de solutions innovantes, l'Ucanss s'adapte en permanence pour anticiper et accompagner les évolutions de l'institution.



UNE 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.

Le Comité exécutif a pour mission :

- d'**élaborer le budget de gestion administrative** ;
- d'**élaborer le programme de la négociation collective** ;
- de **définir les mandats au directeur de l'Ucanss** pour négocier, conclure et signer les protocoles d'accords nationaux ;
- de **mettre en place une instance nationale de concertation** ;
- de **proposer au COR la nomination du directeur, du directeur adjoint et du directeur comptable et financier** et de nommer les agents de direction sur proposition du directeur de l'Ucanss ;
- d'**examiner les accords collectifs locaux**.

**JEAN-EUDES
TESSON,**
PRÉSIDENT DU CONSEIL
D'ORIENTATION



**RENAUD
VILLARD,**
PRÉSIDENT DU COMITÉ
EXÉCUTIF



* 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.

COMPOSITION DU COR AU 31/12/2020

Président : JEAN-EUDES TESSON **Vice-Président :** SERGE BAYARD

REPRÉSENTANTS DES ASSURÉS SOCIAUX

	TITULAIRE	SUPPLÉANT
CGT	Jean-François Naton Marie Lemoine	Patrick Brechotteau Stéphanie Budor-Leveneur
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	Fabrice Gombert (CFDT)	Yves Laqueille (MEDEF)
CNAV	Gérard Rivière (CGT-FO)	Pierre Burban (U2P)
URSSAF CAISSE NATIONALE	Jean-Eudes Tesson (MEDEF)	Pierre-Yves Chanu (CGT)

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

	TITULAIRE	SUPPLÉANT
MEDEF	Romy Pasto 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'Économie, des Finances et de la Relance
UCANSS	Raynal Le May (Directeur) Michaël Nauleau (Directeur comptable et financier)

COMPOSITION DU COMEX AU 31/12/2020

Président : RENAUD VILLARD **Vice-Président :** HERVÉ CASTRE

DIRECTEURS DES CAISSES NATIONALES

CNAF	Vincent Mazauric
CNAM	Thomas Fatôme
CNAV	Renaud Villard
URSSAF CAISSE NATIONALE	Yann-Gaël Amghar

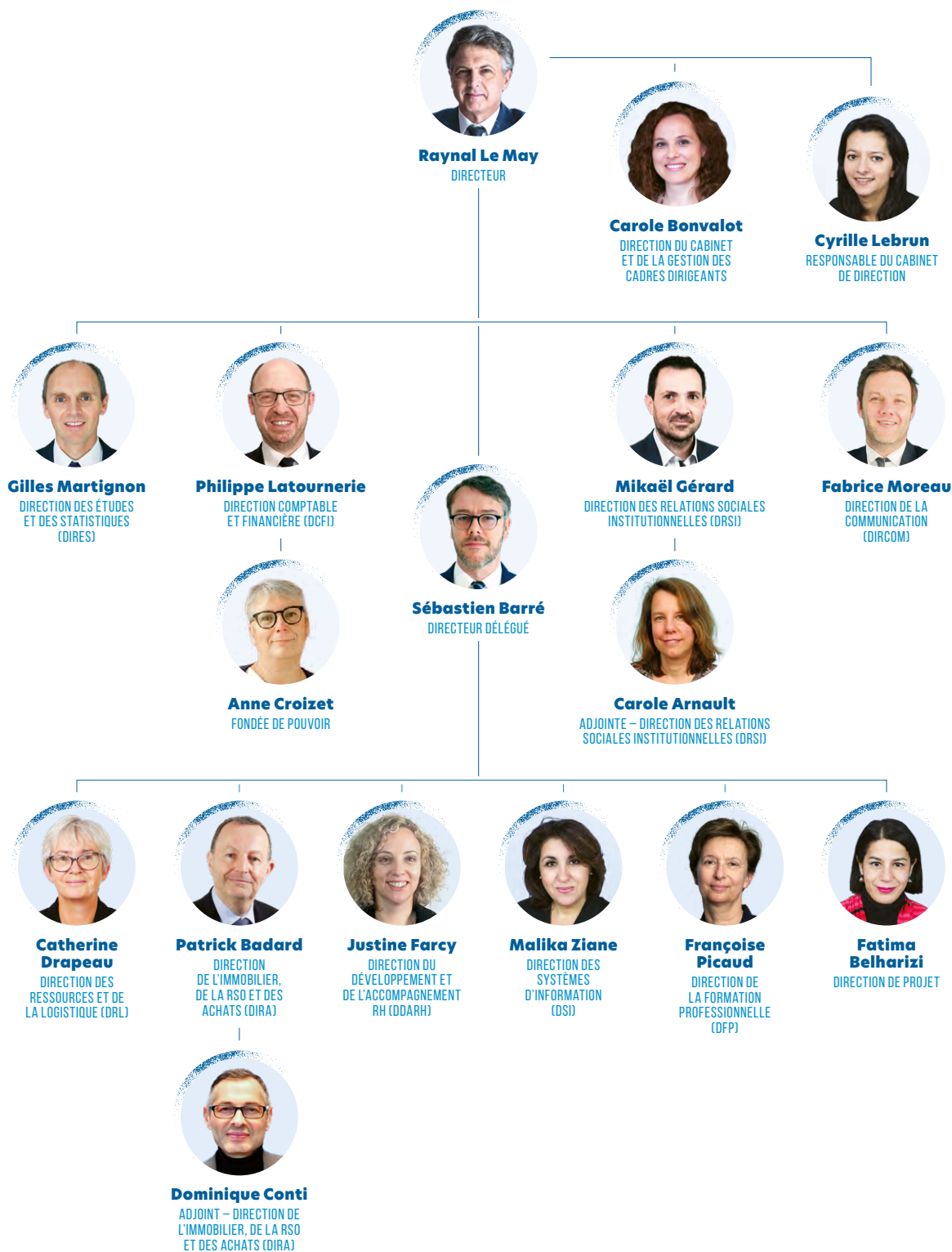
DIRECTEURS DES CAISSES LOCALES

CAF DE MOSELLE	Laurent Ponté
CARSAT RHÔNE-ALPES	Yves Corvaisier
CPAM SEINE-ET-MARNE	Isabelle Bertin
URSSAF CHAMPAGNE-ARDENNE	François Hiebel

ASSISTENT AU COMEX

MINISTÈRES DE TUTELLE	Le représentant du ministère des Solidarités et de la Santé Le représentant du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance
UCANSS	Raynal Le May (Directeur) Michaël Nauleau (Directeur comptable et financier)

ORGANIGRAMME AU 30 AVRIL 2021



DES ÉQUIPES TOUJOURS PLUS MOBILISÉES



— JOURNÉE DU PERSONNEL

Un esprit d'innovation pour célébrer la journée du personnel

La journée du personnel organisée le 21 septembre s'est déroulée dans un contexte particulier puisqu'il s'agissait du premier événement d'envergure organisé pour les collaborateurs de l'Ucanss en « tout-distanciel ». Concentré sur une demi-journée, cet événement a été l'occasion de proposer de nouveaux formats et d'impulser de nouvelles formes de collaborations.

Ont ainsi été présentées à cette occasion : **dix podcasts** portant sur la COG et l'avenant 2021, **une interview vidéo** animée par une journaliste, **des classes virtuelles** pour les managers et **deux vidéos**, dont une consacrée aux nouveaux collaborateurs. L'enjeu de cet événement ? Continuer à mobiliser les collaborateurs et à créer du lien après six mois de crise sanitaire.



50^{ANS}

au service des acteurs
de la Sécurité sociale

— 50 ANS DE L'UCANSS

À l'occasion de sa journée des vœux, l'Ucanss investit l'Unesco

L'année 2020 aura très bien commencé ! À l'occasion de sa journée des vœux, **l'Ucanss a organisé un événement spécial au siège de l'Unesco à Paris**. Une belle façon de célébrer ses 50 ans et d'associer ses collaborateurs à ce moment festif.

L'Ucanss mobilisée pour préparer 2022-2026

Un avenant 2021, pour prolonger les objectifs de la précédente COG

L'Ucanss a choisi, avec la Direction de la Sécurité sociale, de ne pas aller dès à présent vers une nouvelle COG mais de prolonger la convention actuelle pour une année. Cette prolongation prend donc la forme d'un avenant, qui permet de prolonger les objectifs de la précédente COG et de préparer la suivante (2022-2026) en se rapprochant du calendrier des branches, qui signeront leur future convention en 2023.

Une démarche collective pour co-construire l'avenant 2021

La préparation de l'avenant a été l'occasion d'engager en 2020 une démarche collective. Douze groupes de travail ont été constitués, réunissant une cinquantaine de collaborateurs issus de métiers et de directions différents. Accompagnés d'un directeur sponsor et d'un manager pilote, ils ont travaillé pour nourrir les orientations stratégiques qui ont ensuite fait l'objet d'échanges avec l'État, les Caisses nationales, le COR et les instances de l'Ucanss.

REPÈRES

2021 : avenant COG Ucanss

2022-2026 : nouvelle COG Ucanss

2023-2027 : COG des 4 branches
de la Sécurité sociale

Les orientations stratégiques de l'avenant

Les orientations stratégiques ont été construites autour de la mission de l'Ucanss : contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des organismes de Sécurité sociale. Elles sont structurées autour de quatre grandes ambitions.

AMBITION N°1

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

AMBITION N°2

**L'Ucanss en soutien de la
fonction managériale et
dirigeante**

AMBITION N°3

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

AMBITION N°4

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

→ Rendez-vous sur ucanss.fr pour
découvrir l'intégralité de l'avenant.

Sébastien Barré,

Directeur délégué de l'Ucanss, revient sur la crise sanitaire, et les leçons que nous pouvons en tirer pour nos organisations.



Repenser l'articulation entre présentiel et distanciel

Quels enseignements tirez-vous de la crise sanitaire sur le monde du travail ?

La crise a joué un rôle d'accélérateur d'évolutions qui étaient engagées : le télétravail, le recours accru au numérique, les nouvelles postures managériales, le rapport au travail... faisaient déjà l'objet de nombreux débats et questionnements. De nouvelles aspirations apparaissent, avec des risques et des opportunités, dont il faut mesurer toutes les conséquences. Nous avons d'ailleurs décidé, pour l'année 2021, de travailler avec les réseaux pour identifier les nouvelles orientations qui se dessinent pour l'après-crise.

Quelles dynamiques voyez-vous à l'œuvre ?

Tout d'abord celle d'une prise en main généralisée du télétravail avec de nombreux aspects positifs pour l'efficacité collective ou la qualité de vie au travail. La seconde, ce sont les risques collectifs et individuels d'un travail atomisé. On le voit à travers de nouvelles situations de fragilisation, qu'il s'agisse de risques psychosociaux liés à l'isolement ou tout simplement d'une motivation difficile à maintenir quand elle n'est plus autant soutenue par le collectif. Nous mesurons que tout le monde n'est pas identiquement armé face au télétravail et à la prise en main des nouveaux outils : cela dépend de la nature de l'activité exercée, de facteurs générationnels, sociologiques, matériels...

Une sorte de gestion RH à la carte ?

Oui et non. Oui, parce que je viens de le dire, il nous faudra regarder la situation de chacun, à l'intérieur de règles de fonctionnement communes. En parallèle, je crois que cette crise a aussi renforcé le désir de collectif. Depuis des années, les entreprises ont fait de l'engagement collectif un levier majeur de pilotage. Et je crois que cette crise a permis à chacun de mesurer toute la valeur de cette notion. Nous voyons aujourd'hui des salariés qui veulent revenir, partager des moments, travailler dans un collectif.

Quels impacts sur les modes d'organisation au travail ?

Il est certain que la crise aura un impact durable sur les aspirations des collaborateurs à télétravailler. Nous accompagnerons à l'Ucanss cette dynamique pour la Sécurité sociale, via une négociation de branche prévue en fin d'année.

Ce qui est certain, c'est qu'un taux de présence réduit, en raison du télétravail ou de congés, pose

de réelles questions en matière d'implantation immobilière et d'économies associées, notamment en matière de consommation énergétique. Quelle logique à chauffer intégralement un bâtiment occupé à 50 % ? Quel bilan énergétique global entre des bâtiments maintenus en fonctionnement et des consommations électriques qui se développent à domicile du fait du télétravail ?

Pour certains, cette crise ouvre la voie au flex office, c'est votre position ?

Au-delà des enjeux évoqués précédemment, je ne suis pas sûr qu'être quelques-uns dans un grand espace satisfasse demain nos collaborateurs. Est-ce que la solution, c'est le flex office généralisé ? Je n'en suis pas sûr. En revanche, que nous puissions accompagner des organismes qui y réfléchissent, via notre marché de *space planning* notamment, ou que nous puissions répondre favorablement à des aspirations d'équipes volontaires de tester ce type de démarche, pourquoi pas...

Pour conclure, je poserais la question différemment : par-delà les modes d'organisation, la question que nous pose la crise, c'est « *qu'est-ce que je vais trouver au bureau, que je ne trouve pas en télétravail ?* ». Du collectif, de l'échange, de la convivialité, des services, et au final du sens... ? C'est tout l'enjeu de nos réflexions pour préparer demain.



— NOUVEAU STUDIO UCANSS

ON AIR !

Alors que la crise se poursuit, l'Ucanss fait le choix de renouveler ses modes de communication.

Afin de tenir compte de l'annulation d'événements en présentiel, mais aussi pour renouveler ses modes d'expression, l'Ucanss a choisi de se doter d'un studio audiovisuel complet, et intégré.

Conçu en 2020, il a finalement vu le jour en février 2021. Ce service vient compléter l'offre de la Direction de la Communication envers les directions de l'Ucanss et au bénéfice de l'ensemble des organismes de la Sécurité sociale.

Grâce **un équipement informatique et technique de qualité**, il permet de produire et de réaliser, de manière totalement autonome et sans coût externe, tous les supports de communication photo, audio et audiovisuels dont ont besoin les services.

Au programme : la **réalisation de webinaires, de vidéos, de photos et d'enregistrements sonores tels que des interviews ou des podcasts.**

— NOUVEAUX COLLABORATEURS

LES CONNAISSEZ-VOUS ?

Confinés et embauchés !

Même si l'année n'a pas été propice aux rencontres, l'Ucanss n'oublie pas que de nouvelles personnes ont rejoint ses équipes tout au long de l'année. Souhaitons-leur la bienvenue !

Françoise Picaud, directrice (DFP) • **Aurélien Stephan**, attachée de direction (DFP) • **Alexis Krier**, architecte logiciel (DSI) • **Gilles Pitteloud**, chef de projet (DRL) • **Bertrand Puel**, directeur (DRSI) • **Justine Farcy**, directrice (DDARH) • **Cédric Miandy**, juriste (DDARH) • **Karine Mercier**, juriste (DIRA) • **Anne-Sophie Page**, manager stratégique (DFP) • **Christelle Giraud**, juriste (DDARH) • **Virginie James**, manager stratégique (DRSI) • **Sébastien Barré**, directeur délégué • **Gilles Martignon**, directeur (DIRES) • **Laura Gauthier de Lahaut**, assistante RH (DRL) • **Anne Pesut**, cheffe de projet (DIRCOM) • **David Stephan**, administrateur systèmes réseaux/support (DSI) • **Sébastien Guillet**, chef de projet (DRL) • **Jérémy Rotensztajn**, assistant projet (DIRA) • **Andréa de Almeida**, gestionnaire des budgets (DRL) • **Julie Cointe**, cheffe de projet (DRSI) • **Margaux Le Bras**, acheteuse (DIRA) • **Marc Montois**, chef de projet informatique (DSI) • **Juliette Urvoy**, chargée de communication (DIRCOM) • **David Geneste**, chargé d'affaires immobilières (DIRA) • **Iram Arshad**, juriste (DDARH) • **Lilia Gandour**, conseillère maîtrise des risques (DCF) • **Hamida Kadri**, consultante AMOA du SI (DSI) • **Maxime Gougelin**, acheteur (DIRA) • **Ibrahim Diane**, acheteur (DIRA) • **Elisabeth Bop**, secrétaire (DIRA) • **Pascal Charlot**, manager stratégique (DIRA) • **Thomas Jolly**, comptable (DCF) • **Sarah Houri**, comptable (DCF) • **Marie-Ingrid Lemba**, manager stratégique (DIRES) • **Anne Croizet**, fondée de pouvoir (DCF) • **Sabine Michaud**, manager stratégique (DFP) • **Alexandre Tiberti**, chargé d'affaires immobilières (DIRA) • **Antoine Lamine**, chargé d'affaires immobilières (DIRA).

HORIZONS

10 CHANTIERS
POUR DEMAIN



Quand l'Ucanss présente ses orientations en version podcast

L'Ucanss a choisi de prolonger la Convention d'objectifs et de gestion actuelle sous la forme d'un avenant 2021. Il prolonge les chantiers initiés par la COG actuelle, tout en préparant celle de 2022-2026.

Pour présenter les orientations stratégiques de cet avenant, **l'Ucanss a développé une série de podcasts nommée « Horizons »**. Chaque podcast correspondant à un chantier de l'avenant.



90 %

DES COLLABORATEURS
DE L'UCANSS EN TÉLÉTRAVAIL
PENDANT LA CRISE

72,5 %

BÉNÉFICIERONT DU TÉLÉTRAVAIL
EN SORTIE DE CRISE, SUITE À LA
CAMPAGNE 2021 MENÉE EN 2020

— SENSIBILISATION

Plein feu sur le numérique

La mise en place du télétravail pour les collaborateurs de l'Ucanss n'a fait qu'accélérer la prise en compte des enjeux du numérique dans les nouveaux modes de travail et d'organisation. Au-delà du contexte de crise sanitaire, l'acculturation à l'environnement digital est un enjeu important pour l'ensemble des collaborateurs de l'Ucanss. Les orientations de la COG 2017-2020 en font également une priorité.

En 2020, **l'accent a été mis sur l'appropriation par les équipes des outils numériques** (utilisation des « conversations » Teams, programmation de réunions à distance...). Objectif : permettre à chaque collaborateur de renforcer ses compétences, tout en étant mieux averti et donc plus vigilant dans ses pratiques. Cela passe par de la pédagogie et du partage d'informations de la DSI, ainsi que par des modules de formation.



— COMPÉTENCES

L'acculturation numérique en mode Pix

Pix est une plateforme ludique et pédagogique qui permet d'évaluer les compétences en numérique des utilisateurs. Développée à l'origine par l'Éducation nationale, elle donne à chacun l'opportunité de tester ses points forts et ses lacunes sur le sujet. Les Caisses nationales et l'Ucanss ont choisi de déployer cette solution pour faciliter l'acculturation des collaborateurs de l'institution à l'occasion d'une phase pilote engagée cette année. Ce fut l'occasion pour les collaborateurs de l'Ucanss de tester leurs connaissances.

200

LICENCES PIX SONT EN COURS
D'ACQUISITION POUR LES
SALARIÉS DE L'UCANSS

« Pour accompagner les collaborateurs de l'Ucanss durant les périodes de confinement, nous avons rapidement mis en place une permanence et proposé des webinaires pour aider les salariés à s'approprier les outils numériques. Beaucoup n'étaient pas habitués à travailler à distance. Les webinaires avaient pour objectif de faciliter le travail à distance, en utilisant des outils comme Teams. Tout de suite, ces webinaires ont vivement intéressé. Plus des $\frac{3}{4}$ des salariés de l'Ucanss ont participé ! Il y avait un besoin immédiat de s'approprier les outils, mais aussi le besoin de renforcer le lien à un moment où tous nous étions très isolés. »

— **Malika Ziane**, Directrice des Systèmes d'Information de l'Ucanss

— SÉCURITÉ

Une campagne de sensibilisation à la cyber sécurité

Un volet d'actions dédié à la sécurité informatique et à la cybersécurité a également été développé cette année. L'enjeu était essentiel alors que l'actualité montre que les menaces s'accroissent et qu'elles s'appuient souvent sur des erreurs de comportement des utilisateurs au sein des organisations. Les conséquences peuvent alors être très pénalisantes pour les entreprises.

La DSI a donc mis en place une **campagne de sensibilisation interne basée sur de petites web séries accompagnées de quiz**. Des programmes qui trouvent progressivement leur audience alors qu'une soixantaine de collaborateurs les ont suivis. D'autres actions ont également été préparées pour cette campagne qui continue en 2021, avec une forte dimension pédagogique.



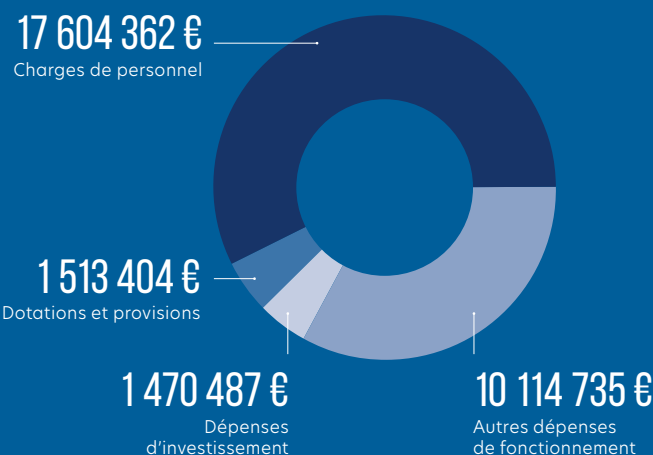
LA VISIO CONFÉRENCE EN MODE DISTANCIEL / PRÉSENTIEL

Dans une optique d'optimisation des échanges et pour assurer la continuité des réunions, l'Ucanss s'est également dotée d'outils performants de visioconférence. Cet équipement a permis de maintenir des réunions, avec une partie des participants sur site et une autre partie à distance. Une configuration très utile à partir du mois de juin 2020 où le retour au bureau était possible mais non imposé. Un excellent moyen d'assurer les réunions interbranches, d'échanger avec nos partenaires, mais aussi de poursuivre le dialogue social.

— BUDGET EXÉCUTÉ 2020

30 702 988 EUROS

C'EST LE BUDGET EXÉCUTÉ 2020 DE L'UCANSS, CONFORMÉMENT AU CADRAGE PLURIANNUEL DE LA COG



RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ
DU RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020
DE L'UCANSS SUR

www.ucanss.fr

→ Découvrez comment l'Ucanss
se projette dans le monde de
demain avec la version digitale
du rapport d'activité 2020.



UCANSS, MAI 2021

Directeur de la publication :
Raynal Le May

Coordination :
Direction de la Communication

Conception éditoriale :
AndJOY

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

Photographies :
© Julien Jaulin/hanslucas ; DIRCOM Ucanss ;
CAF du Gard ; Welcome to the Jungle ;
Jean-Francois Deroubaix ; Anton Goldobin ;
USIEvents ; Angelina Bambina (Shutterstock) ;
Sarah Pflug, Nicole De Khors (Burst) ; Chris
Montgomery, Engin Akyurt, Kelly Sikkema, Malte
Helmhold (Unsplash) ; Anthony Boyd Graphics.

Illustrations :
© GoodStudio/Shutterstock.

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

