

Agir avec vous

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021
DE L'UCANSS

VIRGINIE MAGNANT
Directrice de la CNSA

GUILLAUME LACROIX
Directeur de la Caf
de l'Essonne

YVES CORVAISIER
Directeur de la Carsat
Rhône-Alpes

YMANE ALIHAMIDI-CHANFI
Directrice de la CSS Mayotte

MAXIME ROUCHON
Directeur de la CPAM
du Bas-Rhin

ANNE BARRALIS
Directrice de l'Urssaf
Franche-Comté

UNE ANNÉE AUX CÔTÉS
DES ACTEURS DE
LA SÉCURITÉ SOCIALE

SOM- MAIRE

UCANSS, MAI 2022

Directeur de la publication :
Raynal Le May

Coordination :
Direction de la Communication

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

Photographies :
© Gilles Arroyo, Robert Kneschke (Adobe Stock) ;
Christin Hume, Christina/wocintechchat.com,
(Unsplash) ; DIRCOM Ucanss ; la Sécurité sociale ;
Dragon Rouge (campagne marque employeur) ;
Welcome to the jungle ; Jean-Francois Deroubaix ;
Vincent Colin ; DR ; Julien Jaulin/hanslucas.com

Illustrations :
© David Despau/Colagene

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

PAGE 2

EN PERSPECTIVES

Entretien avec
Raynal Le May,
Directeur de l'Ucanss

PAGE 6

**L'UCANSS
EN BREF**

PAGE 8

RÉTROSPECTIVE

4 années de COG

1.
PAGE 10

**L'Ucanss et
l'appui
au pilotage**

2.
PAGE 20

**L'Ucanss
au cœur
des réseaux**

3.
PAGE 34

**L'Ucanss,
accélérateur
d'avenir**

4.
PAGE 42

**Entre
nous**



Raynal Le May

DIRECTEUR DE L'UCANSS

« INNOVER
POUR POURSUIVRE
LA TRANSFORMATION
DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE. »



Que retenez-vous de cette année 2021 ?

La crise sanitaire a continué de marquer l'activité et le fonctionnement de l'Ucanss, comme de la Sécurité sociale. Nous avons poursuivi l'adaptation de nos modes de travail, *via* notamment l'installation massive et durable du télétravail. Près de deux salariés sur trois le pratiquaient déjà avant la pandémie. Ce sont désormais plus de 85 % de nos salariés qui télétravaillent, jusqu'à 2 jours par semaine. La massification du télétravail constitue un progrès social incontestable, qui doit toutefois rester conciliable avec la nécessité de préserver le collectif de travail.



En tant que fédération, vous avez accompagné ce mouvement au sein de la Sécurité sociale ?

Nous avons fait le choix de laisser les caisses prendre la main. Plus de 207 accords locaux relatifs au télétravail ont ainsi été analysés par l'Ucanss en 2021. Le Comex a construit progressivement une doctrine en complément de l'accord national, qui permet de partager un socle commun avec des règles de gestion qui s'imposent à tous, tout en tenant compte des spécificités locales. Une renégociation de l'accord national est en cours qui, je l'espère, devrait se conclure avant l'été. Ce nouvel accord n'impliquera pas

nécessairement de réouvrir des négociations locales, sauf pour les organismes fonctionnant avec une charte qui devront ouvrir une négociation dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord national.



Vous voyez aussi plus loin, en anticipant les enjeux à venir ?

Tout à fait, par-delà l'accompagnement de cette crise, nous avons souhaité identifier ses impacts dans différents domaines : le management, la formation, l'attractivité de nos emplois, les valeurs qui nous guident, nos démarches de fidélisation, nos politiques immobilières ou énergétiques... Autant de points que la crise réinterroge, et sur lesquels nous avons travaillé avec les Caisses nationales afin de nourrir notre programme d'actions pour les mois et les années à venir.



Quelles autres actions auriez-vous envie de mettre en avant pour l'année 2021 ?

Outre ce travail de réflexion sur l'après-crise sanitaire, je citerais volontiers le programme Impulsion 2021. Cette démarche vise à favoriser les économies d'énergie. Elle a permis de sensibiliser des milliers de collaborateurs aux gestes éco-responsables et de tester des solutions techniques innovantes à gains rapides.

Avec la crise de l'énergie et les hausses de tarif sur l'électricité et le gaz (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021, le prix de l'électron a augmenté de 700 % et celui de la molécule de gaz de 800 %), la transition énergétique reste un enjeu sociétal majeur mais elle porte aussi une dimension économique qui nous touche comme gestionnaire. Les salariés sont par ailleurs de plus en plus nombreux à souhaiter que leur organisation se saisisse de ces sujets. Le programme que nous avons porté dès 2019 doit être prolongé. Nous cherchons des partenaires et de nouveaux leviers financiers pour nous accompagner.



Face à ces défis, cultiver l'innovation est une priorité ?

Oui, c'est aussi l'une des missions en fort développement de l'Ucanss. Il nous faut constamment renouveler nos pratiques dans un environnement de plus en plus digitalisé et en constante évolution. L'Ucanss doit favoriser le partage des bonnes pratiques et les valoriser *via* des initiatives, comme les appels à idées dans le domaine des ressources humaines ou encore le Grand Prix de l'Innovation de la Sécurité sociale. Nous devons aussi éclairer l'avenir en assurant une veille afin d'être capables de mieux anticiper les évolutions susceptibles de nous impacter.

...

...

C'est le sens de la création récente d'une Direction de l'innovation et de la prospective à l'Ucanss : avec l'objectif d'amplifier les démarches d'innovation sur l'ensemble de nos champs d'intervention et de mieux fédérer autour de nos politiques d'innovation via le « Lab de la Sécurité sociale ».



Vos fonctions à la tête de l'Ucanss se terminent dans quelques semaines, quel bilan faites-vous de votre action depuis votre arrivée en juillet 2018 ?

Au-delà de la gestion de cette crise sanitaire, qui nous a beaucoup impactés, l'Ucanss a poursuivi sa professionnalisation avec une volonté de s'affirmer comme un centre de ressources sur nos activités transverses (conseil et accompagnement juridique, formation professionnelle, marchés, immobilier...). Je crois que nous avons aussi contribué à développer une véritable identité d'employeur responsable à travers nos engagements sur le handicap, l'égalité femme/homme, la non-discrimination et l'emploi des jeunes. Nous avons aussi profondément renouvelé nos modes de communication en diversifiant nos formats d'animation (tchats, webinaires, podcasts) avec l'objectif de mieux accompagner le déploiement des politiques que nous portons. Sur la marque employeur, nous avons été en fort soutien des politiques de recrutement.

Dans un contexte de forte tension sur le marché du travail, nous avons contribué à augmenter considérablement le vivier de candidats pour les organismes. La fréquentation du site www.lasecurecrute.fr a été multipliée par trois.

Je voudrais aussi saluer notre performance en matière de mutualisation des achats, avec un chiffre d'affaires qui a fortement progressé et de nouvelles perspectives en 2022 avec le marché affranchissement.



Quel bilan tirez-vous du dialogue social ?

Sur cette question, je ne peux commencer sans évoquer le regret que le texte issu de la négociation sur la rénovation de nos classifications ait fait l'objet d'une opposition. Les tensions que l'on observe sur le marché du travail nous rappellent à quel point la rénovation de nos classifications constitue une priorité qui doit être inscrite au cœur des futures COG. En quatre ans, j'ai pu négocier et signer plusieurs textes qui constituent des avancées en matière de droits sociaux pour l'ensemble des collaborateurs. Je pense aux accords de transition pour les salariés du RSI, à la revalorisation des prestations de prévoyance, aux droits nouveaux accordés aux aidants, au replafonnement de nos coefficients, à l'accord sur l'égalité femmes-hommes et à celui sur la diversité qui porte des ambitions en matière d'intégration des salariés handicapés et d'emploi des jeunes.

J'espère conclure ce cycle en signant avant l'été un nouvel accord sur le télétravail, la formation, et un accord portant rénovation de la convention collective des praticiens-conseil.



Quel bilan faites-vous du fonctionnement interne de l'Ucanss ?

Le déménagement dans nos nouveaux locaux a été un moment fort et déterminant en matière de rénovation de nos modes de fonctionnement. Pendant ces quatre années, j'ai pu m'appuyer sur un Codir soudé et très engagé et sur un collectif de managers qui a porté nos projets avec beaucoup de professionnalisme. Je profite de ce bilan pour remercier l'ensemble des 220 collaborateurs pour le travail accompli.

Puisque mon action à la tête de l'Ucanss se termine, je tiens également à remercier chaleureusement les membres de nos instances, avec lesquels nous échangeons en permanence sur nos missions. Je pense évidemment aux membres de notre Conseil d'orientation et plus particulièrement à Jean-Eudes Tesson, qui l'a présidé pendant près d'une décennie, avec bienveillance et esprit de dialogue. Je veux aussi remercier notre Comité exécutif, et son Président, Renaud Villard, pour leur engagement permanent à nos côtés. Je tiens enfin à saluer tous les membres de nos CVP qui, aux côtés de nos Directions métiers, instruisent les dossiers que nous portons collectivement.



C'est une nouvelle COG qui va s'ouvrir pour 2022-2026 : comment voyez-vous évoluer les missions de l'Ucanss ?

Sur la période qui s'ouvre, le triptyque « performance économique, performance sociale et performance environnementale » restera au cœur de nos priorités. L'efficacité de notre modèle est un point d'attention pour tout gestionnaire d'un service public. La mutualisation de ressources juridiques, formatives, de compétences immobilières ou d'expertise en achat participent de cette volonté. Ces ressources partagées doivent être renforcées ainsi que l'animation des communautés d'experts présents dans les organismes. La performance environnementale de nos organismes est typiquement un périmètre sur lequel nous devons nous renforcer si l'on veut se mettre collectivement en situation de respecter les engagements qui nous sont fixés. Je pense à des expertises sur le photovoltaïque, à la recherche de financements innovants ou à la nécessité de mieux accompagner les caisses dans l'adaptation de leur patrimoine. Dans le contexte de crise de l'énergie que j'évoquais précédemment, la nécessité d'agir n'a jamais été aussi pressante.

« SUR LA PÉRIODE QUI S'OUVRE, LE TRIPTYQUE “PERFORMANCE ÉCONOMIQUE, PERFORMANCE SOCIALE ET PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE” RESTERA AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS. »



Et sur la performance sociale ?

L'attractivité de nos métiers et la fidélisation de nos collaborateurs sont au cœur de nos politiques RH. La dynamique salariale et la rénovation des classifications restent des sujets centraux. La performance sociale ne peut toutefois pas être réduite à cette seule dimension. L'employeur Sécurité sociale a de sérieux atouts à faire valoir en matière notamment de couverture sociale complémentaire, de conciliation vie professionnelle/vie personnelle (horaires variables, télétravail...), de formation, d'aménagement des espaces de travail... Je crois qu'il nous faudra communiquer plus et mieux sur l'ensemble de ces dimensions qui fondent le contrat social qui nous lie à l'ensemble de nos salariés.



Votre regard sur l'Ucanss a-t-il changé ?

Je dois reconnaître que j'ai découvert une partie des missions de l'Ucanss en l'intégrant. Certains de nos sujets ne constituent pas le quotidien d'un directeur qui reste d'abord tourné vers sa Caisse nationale et ses partenaires locaux. J'ai beaucoup appris et mieux mesuré le rôle spécifique mais essentiel que nous jouons dans l'environnement Sécurité sociale. J'espère avoir contribué au renforcement de cette maison commune. J'ai en tout cas été fier et heureux de diriger l'Ucanss. C'est une expérience unique que je recommande à tous ceux qui croient aux vertus de l'interbranche. ■

Nos missions

Depuis 1945, la Sécurité sociale assure la protection sociale de toutes et tous. Et depuis 1970, l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale accompagne les organismes de l'Institution dans la conduite de leurs activités.

Dialogue social, conseil juridique, politiques RH, politiques d'achat, opérations immobilières, responsabilité sociale et environnementale, innovation, études et statistiques, communication... L'Ucanss est, tous les jours, au service des acteurs de la Sécurité sociale et de leurs enjeux de transformation.

Soutien aux organismes au quotidien, acteur de la transformation de l'image de la Sécurité sociale, incubateur de nouveaux services, l'Ucanss :



Accompagne les branches
du Régime général dans le pilotage
de leur activité



Soutient au quotidien
le réseau des organismes de
la Sécurité sociale



Contribue à impulser
de nouvelles dynamiques au sein
du réseau de la Sécurité sociale

EN CHIFFRES

1970

création de l'Ucanss

220

personnes composent
les effectifs de l'Ucanss

61,8 %

de femmes

14,1 %

de moins de 35 ans

45,9 ans

d'âge moyen

7

femmes membres
du Codir sur un total
de 14 membres

5

Caisses nationales
du Régime général
(Cnaf, Cnam, Cnav,
Urssaf Caisse nationale,
CNSA)

299

organismes
(Caf, CPAM, Carsat,
Urssaf, etc.)

Plus de 150 000

salariés en France
dont 145 000 en CDI

ÇA S'EST PASSÉ EN 2021



JANVIER.

Le **site de l'Ucanss** fait peau neuve, pour faire découvrir et redécouvrir ses missions et celles de la Sécurité sociale.

MARS.

Du 23 au 25 mars 2021 s'est déroulé le **Forum Impulsion 2021** : 3 jours d'événements et de rencontres pour réfléchir à la transition énergétique des bâtiments publics.

JUIN.

L'Ucanss dévoile le **nouveau logo de la Sécurité sociale**, qui capitalise sur le signe de l'arche, symbole de protection et de lien social. Cette identité visuelle s'inscrit dans le cadre de la mission de valorisation de l'Institution.



JUIN.

Lancement des **Rendez-vous de l'innovation RH**. Un moment d'échange live organisé par le Lab'RH et Espace Social Européen. Objectif : partager les bonnes pratiques et les démarches innovantes sur la thématique des ressources humaines.



JUILLET.

L'Ucanss et les partenaires sociaux signent le 13 juillet un accord visant à déployer un **dispositif de soutien aux salariés proches aidants** de la Sécurité sociale.

OCTOBRE.

À l'occasion de la **Journée de la Sécurité sociale**, le 4 octobre 2021, les Caisses nationales et l'Ucanss ont organisé un débat consacré à l'avenir de notre modèle de Sécurité sociale dans lequel est intervenu Olivier Véran, ministre des Solidarités et de la Santé.

OCTOBRE.

Présentation des résultats du **BSI (Baromètre Social Institutionnel) 2021 de la Sécurité sociale**, auquel plus de 57 000 collaborateurs du Régime général ont participé.

DÉCEMBRE.

Mise à disposition du nouvel **Entrepôt des données**, pour un traitement optimisé et enrichi de nouvelles thématiques.



DÉCEMBRE.

Création du **Lab de la Sécurité sociale**.

RETOUR SUR LA COG 2017-2020 & L'AVENANT 2021

Signée le 30 mars 2017, et complétée par un avenant pour l'année 2021, la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2017-2020 avait pour ambition de conforter le rôle de l'Ucanss comme institution créatrice de performance au service de la Sécurité sociale.

Elle affichait au 31 décembre 2020 un taux d'avancement moyen des projets de 95 %.

BILAN COG :

11 AXES D'ACTION

AXE 1

Développer la prospective et encourager l'innovation

Objectif : Optimiser les outils utiles au pilotage de la politique de ressources humaines institutionnelle et enrichir le traitement des données.

PROJETS STRUCTURANTS : création d'un entrepôt de données, du Lab'RH, puis du Lab Numérique, études réalisées par l'Observatoire des métiers, création du Grand Prix de l'Innovation.

AXE 2

Promouvoir le dialogue social et sécuriser sa conduite

Objectif : Piloter les négociations, faire évoluer le cadre institutionnel et salarial, ainsi que les avantages sociaux.

PROJETS STRUCTURANTS : accompagnement des transformations / adaptation du cadre de gestion (accords RSI, négociation classification), renforcement des dispositifs de protection sociale complémentaire (droits nouveaux sur l'épargne retraite et les aidants, revalorisation mutuelle et prévoyance...), reconnaissance des compétences des mandats syndicaux nationaux, suivi renforcé des contentieux.

92 %

Taux de satisfaction globale des directeurs sur l'offre de services de l'Ucanss en 2018

AXE 3

Soutenir le développement du potentiel humain de la Sécurité sociale

Objectif : Développer et valoriser les compétences des collaborateurs dans un contexte de transformation numérique et d'accompagnement au changement.

PROJETS STRUCTURANTS : signature de la seconde convention de partenariat avec l'Agefiph, formalisation d'un état des lieux des conséquences RH/managériales de la crise sanitaire, plan interbranche dédié au recrutement, déploiement de services en ligne de formation/diagnostic PIX et Voltaire.

67,4 %

Taux d'accès global à la formation des salariés de l'Institution en 2020

AXE 4

Garantir la performance du dispositif de formation

Objectif : Poursuivre le développement de l'offre de formation et adapter celle-ci suite à l'entrée en vigueur de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018.

PROJETS STRUCTURANTS : évolution de la certification, développement de la formation digitale, introduction de l'abondement CPF de branche, évolution du modèle économique et de l'offre de l'Institut 4.10.

AXE 5**Contribuer à accompagner les agents de direction dans la construction de leur carrière**

Objectif : Étudier les attentes et la mobilité des agents de direction, encourager le partage et impulser de nouvelles démarches visant à simplifier les usages.

PROJETS STRUCTURANTS : mise en ligne du guide de la mobilité agents de direction, mise en œuvre d'un nouveau référentiel de compétences (Leadders), vote électronique des représentants des agents de direction à la CPNI, BSI, mentorat, poursuite des revues de vivier nationales, réflexion sur la simplification de la Liste d'aptitude et du Comité des carrières.

AXE 6**Porter une politique globale de responsabilité humaine, sociale, économique et environnementale**

Objectif : Impulser une feuille de route pour la politique énergétique et environnementale et structurer de nouvelles politiques pour la « santé au travail », le handicap, les achats...

PROJETS STRUCTURANTS : projet « Impulsion 2021 », référentiel RSO « Responsable au quotidien », accompagnement des organismes pour préparer les échéances du décret éco-énergie tertiaire, politique « Santé au travail », politique handicap et enquête BSI sur les « freins à l'embauche ».

100 %

Taux de respect des délais d'intervention de l'Ucanss prévus dans les conventions de gestion des OPIM

AXE 7**Concourir à l'efficacité de gestion du patrimoine immobilier**

Objectif : Accompagner les organismes sur leurs projets immobiliers, sur l'impact énergétique des bâtiments et mettre en place des outils pour simplifier les démarches.

PROJETS STRUCTURANTS : accompagnement sur l'ensemble du spectre immobilier (aménagement, réhabilitations, acquisitions...), nouveau programme technique de référence.

AXE 8**Augmenter de façon significative les achats mutualisés pour maîtriser les coûts et améliorer l'efficacité de la fonction**

Objectif : Optimiser les achats *via* une politique mutualisée, le développement d'outils et d'offres de services facilitant les démarches.

PROJETS STRUCTURANTS : accompagnement des organismes dans leurs politiques d'achats, développement d'achats mutualisés.

393 M€

Chiffre d'affaires TTC de la Centrale d'achat

AXE 9**Réinventer la proximité avec les organismes locaux et déployer une offre de service élargie**

Objectif : Créer les outils qui s'adaptent à la transformation des méthodes de travail au sein de l'Institution et favoriser le partage d'information.

PROJETS STRUCTURANTS : mise en œuvre du nouveau site ucanss.fr conçu comme un véritable « hub » de contenus, au service des organismes.

80 %

Taux de connaissance de la Sécurité sociale en 2020 (+5 % par rapport à 2018)

AXE 10**Améliorer la connaissance et l'image de la Sécurité sociale**

Objectif : Valoriser la marque Sécurité sociale et accroître son attractivité pour les candidats. Mettre en scène la culture d'entreprise et les valeurs de l'Institution.

Projets structurants : déploiement d'une marque employeur Sécurité sociale, célébration des 75 ans de l'Institution et communication *via* le #laSécuestlà durant la crise Covid.

AXE 11**Poursuivre la transformation interne de l'Ucanss**

Objectif : Faciliter une nouvelle organisation du travail, accélérer la transformation numérique de l'Ucanss et sa capacité d'adaptation.

PROJETS STRUCTURANTS : déploiement de solutions à distance, modernisation des postes de travail, célébration des 50 ans de l'Ucanss, application Notilus, accompagnement lors de la crise sanitaire.

L'Ucanss et l'appui au pilotage

EN CHIFFRES

**73 % des
collaborateurs**

de la Sécurité sociale sont
satisfaits de leur travail

Source : BSI 2021

**230 000
candidatures**

reçues en 2021 via le site
lasecrecrute.fr

**Plus de
30 réunions**

de négociation nationale
organisées en 2021

ILS NOUS RACONTENT



Virginie Magnant

DIRECTRICE DE LA CAISSE NATIONALE
DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE (CNSA)

« L'IMAGE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : UN ATOUT POUR LA CNSA. »

En 2021, la CNSA a rejoint le Régime général de la Sécurité sociale. Quelle image en aviez-vous alors ?

J'avais l'image d'une institution incontournable et indispensable à la vitalité du pacte social de notre pays. Surtout, je suis heureuse, comme les acteurs du secteur, que le soutien à l'autonomie soit désormais une branche de la Sécurité sociale. L'enjeu est de taille : accorder une citoyenneté pleine et entière à chaque Français, quel que soit son âge ou son handicap. Grâce à notre modèle de protection sociale, aux collectivités locales, nous répondrons à ce défi et construirons un service public de l'autonomie. La CNSA est aujourd'hui fière de rejoindre cette grande institution.

Vous avez participé à la campagne marque employeur « Je suis ce que je fais ». Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

Effectivement, ce fut une de nos premières réalisations aux côtés de l'Ucanss. Nous avons trouvé dans cette campagne une place toute naturelle, car elle met en avant le sens d'une carrière, l'action en faveur de la solidarité. La CNSA doit recruter 80 nouveaux collaborateurs d'ici 2026, dont 73 ces deux prochaines années. Un défi de taille pour la Caisse. Nous apprécions de pouvoir compter sur les compétences de l'Ucanss, la puissance du site www.lasecurecrute.fr, pour démultiplier notre impact.

Comment cette campagne a-t-elle été perçue chez vous ?

Très positivement. L'intégration de la CNSA au Régime général est une démarche de long cours, et cette communication a permis de la matérialiser très concrètement, et d'en donner aussi un signe fort à nos collaborateurs. Nous étions fiers de travailler pour la CNSA, nous sommes maintenant fiers d'appartenir à cette grande famille qu'est la Sécurité sociale. ■

SON PARCOURS

Virginie Magnant a commencé sa carrière en 1998 en tant qu'inspectrice adjointe de l'administration au ministère de l'Intérieur. Elle a été nommée directrice de la CNSA en avril 2019.

Piloter les ressources humaines

Au sein du Régime général, l'Ucanss développe des programmes et outils interbranches visant à soutenir la pratique RH au quotidien. Dans ce cadre, elle met à disposition des livrables et outils qui permettent d'éclairer les Caisses nationales et les organismes dans la mise en œuvre des politiques de ressources humaines et leur adaptation dans le temps.

BSI 2021 : une hausse significative de la satisfaction des salariés

Les résultats de l'édition 2021 du BSI (Baromètre Social Institutionnel) ont été révélés en octobre 2021. Administré au mois de juin, le baromètre a recueilli l'expression de **57 264 collaborateurs de la Sécurité sociale** sur leurs missions, la qualité de vie au travail, le management, la communication, la formation... Le baromètre embarquait également en 2021 un questionnaire des salariés sur leur vécu de la crise sanitaire.

73 % des collaborateurs satisfaits de leur travail

La satisfaction des salariés reste forte et enregistre même une belle progression. Ainsi en 2018, 65 % des collaborateurs se disaient satisfaits de leur travail au sein de la Sécurité sociale, alors qu'ils sont 73 % en 2021 (+5 points).

86 % se déclarent fiers d'appartenir à la Sécurité sociale

L'attachement à l'Institution est également en progression. Pour 67 % des collaborateurs, la crise sanitaire a renforcé la fierté d'appartenance et leur attachement à la Sécurité sociale (65 % en 2018) et 92 % mettent en avant l'utilité de leur travail (+5 points par rapport à 2018).

85 % satisfaits de la confiance qui leur a été accordée durant la crise

L'ensemble des critères d'évaluation relatifs au management sont en forte

LE BSI DANS LE RÉTROVISEUR

Créé en 2009 par l'Ucanss et les branches du Régime général, en partenariat avec l'institut BVA, le BSI (Baromètre Social Institutionnel) est devenu un outil de référence. Administré tous les 3 ans à l'échelle interbranche, il offre aux collaborateurs de la Sécurité sociale l'opportunité de s'exprimer sur leur travail et permet aux employeurs de l'Institution de mesurer le climat social. La Sécurité sociale a été précurseur. D'autres grandes structures (SNCF, EDF...) ont depuis repris ce type d'enquête.

hausse. 85 % des collaborateurs ont apprécié la disponibilité de leurs managers durant la crise et 77 % ont apprécié d'être associés à la réussite de leurs services durant cette période. Par ailleurs, la proximité n'a pas souffert de la distanciation sociale subie. 73 % déclarent que le travail en équipe est satisfaisant et pour 86 % les relations avec leurs collègues restent un motif de satisfaction.

84 % des collaborateurs apprécient leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Massivement déployé au sein de la Sécurité sociale, sur une base de 1 à 3 jours par semaine, le télétravail est très apprécié des collaborateurs. 94 % d'entre eux mettent en évidence la facilité d'organisation, 84 % le maintien du sentiment d'intégration et 89 % apprécient la diffusion d'une information suffisante pour bien travailler.

Rapport Emploi et rapport Formation : entre grands enjeux et repères statistiques

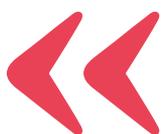
Les rapports Emploi et Formation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) font partie des publications diffusées par l'Ucanss. Chaque année, ils donnent à voir l'évolution et les tendances en matière de ressources humaines. Le rapport Emploi trace les évolutions démographiques de la Sécurité sociale et rend compte notamment de l'évolution des rémunérations et des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour accompagner ces changements et développer les compétences, le rapport Formation montre que **67,4 % des collaborateurs ont été formés en 2020**, avec un effort financier de près de 211 millions d'euros.



UN NOUVEL ENTREPÔT DES DONNÉES : QU'EST-CE QUE CELA VA CHANGER ?

Initié en 2015, le **nouvel entrepôt des données**, piloté par l'Ucanss et les Caisses nationales, a vu le jour en décembre 2021. C'est un outil structurant qui permet d'accéder à des données beaucoup plus détaillées (prise en charge des frais de transport, prime guichet, etc.) et à des informations qui, jusqu'à présent, n'avaient pas pu être traitées (prise en compte du handicap, suivi du temps de travail).

Dans cette optique, un **Observatoire des rémunérations a été également lancé à la demande des Caisses nationales**. Ce nouvel entrepôt va permettre un pilotage beaucoup plus fin de nombreux paramètres RH. Il sera également une source d'information précieuse dans le cadre des négociations.



La donnée est primordiale, pour aujourd'hui mais surtout pour demain. Car celui qui a la donnée a l'information pour piloter. C'est l'or noir du 21^e siècle. »

Gilles Martignon, Directeur des études et des statistiques à l'Ucanss

Le recrutement des moins de 30 ans et les départs de l'Institution en question

Deux études ont été menées par l'**Observatoire des métiers du Régime général de la Sécurité sociale** : le recrutement des moins de 30 ans et l'analyse des départs de l'Institution (hors départs à la retraite). Attirer et fidéliser les moins de 30 ans est un enjeu majeur afin de rééquilibrer la pyramide des âges, or une baisse significative des recrutements sur cette cible a été notée (-12 points par rapport à 2009). L'objectif de l'étude était donc d'éclairer cette situation. Une analyse des motifs de départs, hors départ en retraite, des collaborateurs de la Sécurité sociale a également été menée, afin d'éclairer le phénomène d'accroissement du *turnover* qui concerne les organismes de notre Institution, à l'instar de la tendance observée sur le marché du travail.

Soutenir les politiques de recrutement

Pour soutenir le recrutement de plus de 10 000 personnes par an, l'Ucanss a mis en place la première communication marque employeur de l'Institution, qui porte aujourd'hui ses fruits, avec 230 000 candidatures réceptionnées en 2021. Une campagne qui vise notamment les jeunes, enjeu majeur pour les prochaines années.

Une campagne de recrutement qui met l'accent sur l'engagement

Depuis son lancement, la campagne « **Je suis ce que je fais** » a généré de bons résultats, que ce soit en matière de visibilité employeur (862 808 visites sur le site www.lasecurecrute.fr), ou d'appui au recrutement (+ 7 983 candidats toutes offres confondues). Plus globalement, elle a agi comme une caisse de résonance pour la « marque » Sécurité sociale.

#1jeune1solution : la Sécurité sociale s'engage

Le 15 janvier 2021, la Sécurité sociale rejoignait la mobilisation nationale **#1jeune1solution** portée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le Haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises et Pôle emploi. Cet engagement a permis à 300 organismes locaux de poster des offres d'emploi sur le site www.1jeune1solution.gouv qui centralise les mesures en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Le 10 mars 2021, au siège de la Cnav, l'Ucanss et les Caisses nationales de Sécurité sociale ont également signé la convention « 1 jeune, 1 solution » en présence de Thibaut Guilluy, Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises.

EN CHIFFRES

La Sécurité sociale se place parmi les **10 premiers employeurs de France**

En 2021, **750 000 jeunes** sont arrivés sur le marché du travail

SALONS DE RECRUTEMENT : L'UCANSS À LA RENCONTRE DES CANDIDATS ET DES ÉTUDIANTS

Entre présentiel et distanciel, l'Ucanss a assuré en 2021 la participation de la Sécurité sociale sur les salons Paris pour l'emploi des jeunes (en distanciel, du 4 au 7 mai) et Paris pour l'emploi (en présentiel, les 7 et 8 octobre). L'Ucanss a également organisé l'émission « **Les métiers de la Sécu** » lors de l'événement EN3S « Une saison avec la Sécu » (2 et 7 décembre 2021). Enfin, début décembre 2021, l'Ucanss a organisé le **premier salon dédié au handicap 100 % digital**, mettant en relation les candidats en situation de handicap et les organismes de Sécurité sociale. Les candidats ont d'abord pu déposer leurs CV sur une plateforme dédiée, puis les organismes recruteurs ont pu prendre rendez-vous avec eux sur deux jours, du 1^{er} au 3 décembre. Résultat : **8 000 candidatures reçues et plus de 1 000 entretiens réalisés** par les 82 organismes participants.



« Je suis ce que je fais »

En janvier 2021, dans un contexte de mobilisation nationale en faveur de l'emploi des jeunes, **L'Ucanss a lancé la campagne de recrutement de la Sécurité sociale, portée par le slogan « Je suis ce que je fais »**. La Sécurité sociale entend démontrer sa modernité, sa capacité à agir, et les valeurs qui animent au quotidien son fonctionnement et ses collaborateurs. La campagne s'est déroulée sur toute l'année 2021, avec une présence en fil rouge sur les réseaux sociaux, puis par le biais de vidéos (à partir du 4 octobre). Quatre visages, représentant les branches du Régime général ont incarné cette communication.



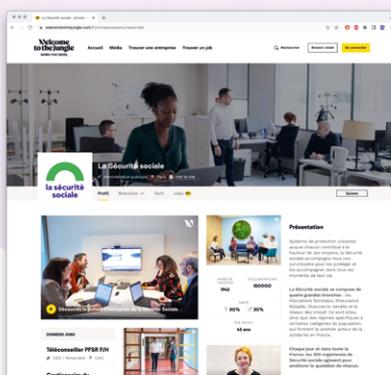
Près de 100 retombées dans la presse

À la fois dans la **presse spécialisée** et dans la **presse écrite généraliste nationale** (*Les Echos, Le Parisien, Le JDD, La Tribune*) et **régionale** (*La Voix du Nord, L'Est Républicain, Ouest France, Tout l'Emploi, Hérault tribune*). Également quelques **plateaux télé** : *France Info, BFM Business*.

2 partenariats : Simplon et Welcome to the jungle

L'Ucanss s'est associée au **jobboard Welcome to the jungle** pour créer une page Sécurité sociale sur le site, présentant l'Institution et les offres d'emploi qu'elle propose. **Mise en ligne le 12 mai 2021, la page a comptabilisé 1 641 candidatures**. Elle permet aux candidats de découvrir la Sécurité sociale sous un nouvel angle, ainsi que la diversité des métiers qu'elle propose. Pour l'Institution, cela permet d'attirer de nouveaux talents en se tournant vers les jeunes générations et les profils qualifiés.

Par ailleurs, **une convention de partenariat a été signée le 29 novembre 2021 avec Simplon**, l'école inclusive qui forme aux métiers du numérique dans toute la France. L'objectif de ce partenariat est de permettre aux organismes de la Sécurité sociale de trouver et de recruter de nouveaux talents du numérique : technicien support, concepteur-développeur, architecte applicatif...



Accompagner le dialogue social

L'Ucanss fait vivre un dialogue social soutenu avec les organisations syndicales afin d'accompagner l'évolution de la Sécurité sociale. En 2021, il a été impacté par deux événements : la crise sanitaire et les retombées relatives à l'arrêt de la négociation sur les classifications.



Une reprise progressive des négociations

L'Ucanss a repris début 2021 un dialogue social soutenu dans le cadre de ses instances paritaires. Si le premier semestre était encore marqué par l'arrêt des négociations relatives à la refonte des classifications, le second a permis d'aboutir à 28 accords signés. **Une quinzaine de thèmes étaient à l'agenda, répartis en cinq volets.**

28

accords signés de juin à décembre 2021

Volet 1.

Rémunération et éléments associés

Négociation salariale annuelle, engagée en 2021 au titre de l'année 2022 et accords liés au Ségur de la santé pour les UGECAM (personnels des secteurs médicaux et paramédicaux) : environ 8 000 salariés ont pu bénéficier d'une revalorisation allant jusqu'à 183 € net/mois.

Volet 2.

Éléments périphériques de rémunération et de protection sociale complémentaire

Continuité des accords relatifs aux éléments de protection sociale (Perco, régime de prévoyance, complémentaire santé) avec trois dimensions sur 2021 : recommandation des opérateurs de la complémentaire santé pour cinq ans, retraite complémentaire des salariés du Régime général au titre du système différentiel, et nouveaux droits pour les salariés proches aidants.

Volet 3.

Accord sur le télétravail

Directement impacté par la crise sanitaire, le précédent accord télétravail du Régime général fixait un cadre pour cinq ans. Fin 2021, l'Ucanss a réengagé des négociations en souhaitant prendre le temps nécessaire pour tirer les enseignements des deux dernières années de crise.

Volet 4.

Cadre de gestion des organismes

Le Comex a décidé de clôturer la négociation sur les trois champs à la suite du droit d'opposition exercé sur la classification des employés et cadres.

Volet 5.

Socle réglementaire

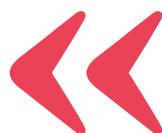
Choix de l'opérateur de compétence (OPCO) pour la formation professionnelle.

De nouveaux champs de négociation portant sur la RSE

L'année 2021 a clôturé un cycle de trois ans, porteur de réelles avancées en matière de protection sociale complémentaire, tout en ouvrant une nouvelle étape portant sur la responsabilité sociale de l'employeur. Trois sujets ont été mis à l'étude : **aide aux salariés aidants, accords relatifs à la diversité et à l'égalité des chances** et un dernier volet portant sur **l'aménagement des fins de carrière des collaborateurs**. L'accord sur les aidants salariés est ainsi une première étape, porteuse d'un réel progrès social, mais également moteur d'adhésion, de fierté d'appartenance et de fidélisation des collaborateurs.

Sécuriser les parcours professionnels des mandataires syndicaux

Le Régime général de la Sécurité sociale compte parmi ses 300 organismes des mandataires syndicaux dont le mandat peut se terminer. Dès lors, se pose la question de leur réintégration dans l'organisme de rattachement. L'Ucanss s'est saisie de cet enjeu depuis 2017 et a mis en place des **groupes de travail paritaires avec les organisations syndicales**, chargés de réfléchir à cette question. Depuis la fin 2021, un dispositif a été mis en place. Il intègre une dimension d'évaluation des compétences du mandataire (situation professionnelle antérieure, compétences acquises durant le mandat), ainsi qu'un volet d'accompagnement. Basé sur le principe du volontariat, ce processus a été déployé au niveau national cette année, avant de s'ouvrir à l'échelon local en 2022.



Les accords sur le télétravail ou sur l'aide aux salariés aidants sont autant de leviers de maintien dans l'emploi, de maintien du sens donné à son activité, et d'une attention portée au salarié. »

Mikaël Gérard, Directeur des relations sociales institutionnelles à l'Ucanss

LES OBSERVATOIRES INTERRÉGIONAUX

La campagne des observatoires interrégionaux 2021 s'est déroulée du 29 octobre au 16 décembre 2021 et a réuni 99 participants (57 issus du collège employeur et 42 du collège salarié). Du fait de la crise sanitaire, les réunions se sont tenues en partie en distanciel et en partie en présentiel (5 en format mixte). Sept rendez-vous ont eu lieu à Montreuil, Limoges, Montpellier, Rouen, Laval, Strasbourg et Lyon. Ce fut l'occasion de présenter les résultats du Baromètre Social Institutionnel (BSI) et d'en souligner les bons résultats en termes de fierté d'appartenance, de qualité relationnelle et de fidélisation. Autant d'éléments qui contribuent, aussi, au dialogue social. **92 % des répondants se sont déclarés globalement satisfaits de la journée et des thèmes abordés.**

Développer des outils pour faciliter le quotidien

Pour aider chaque acteur de la Sécurité sociale à s'informer, à partager son expertise et à gagner en compétence, la communication est indispensable. Conseil juridique, newsletters métiers, site ucanss.fr, journée d'accueil des nouveaux directeurs... L'Ucanss développe des outils qui facilitent le quotidien des organismes.

Ucanss.fr : le site serviciel de référence

La nouvelle version du site ucanss.fr a été lancée en 2021, avec pour objectif de rassembler en un site unique toutes les informations utiles aux organismes. Très rapidement adopté par les directions métiers et par l'ensemble des utilisateurs, le site a totalisé de très bons scores d'agrément. Ainsi, **7 directeurs sur 10 se déclarent satisfaits du site ucanss.fr** (source enquête directeurs) et 53 % affirment le consulter chaque semaine. Durant cette première année, le site a permis de partager de nombreuses informations et actualités : **plus de 50 articles dans l'espace grand public** et **près de 140 dans l'espace privé**, sur l'ensemble des activités de l'Ucanss auprès des organismes locaux.

Newsletters métiers : une collection d'expertises

Afin de valoriser l'offre de services de ses directions métiers et de partager les pratiques du réseau, **l'Ucanss a lancé une collection de newsletters « métiers » dédiées aux experts du réseau** : #Achats, #Immo, #Rso et #Juridique. Ces newsletters, envoyées à **près de 800 destinataires**, sont composées d'interviews, d'articles pratiques, de dossiers, de chiffres clés, etc. Le format a immédiatement plu aux collaborateurs et aux directeurs qui se déclarent très satisfaits de cet outil (entre 81 et 91 % de satisfaction selon les expertises).



Clap de lancement pour le studio

Inauguré le 8 avril 2021, le studio de l'Ucanss a pour objectif de prendre en charge la **réalisation des communications audio et vidéo pour l'ensemble de l'Institution**.

Les vidéos (ou émissions diffusées en direct) réalisées sont de natures diverses :

- tutoriels applicatifs ;
- promotion d'offres d'emploi ;
- communication interne et externe sur des événements ou des projets portés par l'Ucanss.

EN CHIFFRES

Depuis son inauguration, le studio a permis de réaliser :

- 40 émissions en direct
- 23 tournages
- 2 podcasts

Une communication dédiée pour les directeurs

Un rendez-vous mensuel : le #DIRECTEURS

Avec 11 numéros mensuels et 2 éditions hors-série dédiées au Rapport de la mission Jean-Louis Rey, la newsletter destinée aux Directeurs est devenue un outil structurel d'information au sein de l'Institution.

Son taux d'ouverture important atteste également de l'intérêt que les agents de direction lui portent. Elle est désormais diffusée à tous les ADD.

Journée des nouveaux directeurs

Une journée dédiée aux nouveaux directeurs a été organisée en 2021. Objectif : mieux connaître les actualités et activités de l'Ucanss et créer du lien avec les autres directeurs.

LE CONSEIL JURIDIQUE RH : UN APPUI AU QUOTIDIEN



Le service juridique de la Direction du développement et de l'accompagnement des ressources humaines de l'Ucanss a poursuivi en 2021 l'accompagnement des organismes locaux dans la mise en œuvre du cadre de gestion administrative des salariés. Cela s'est traduit par une activité dense : **10 839 appels** et **4 476 mails** ont été traités durant l'année.

ILS NOUS RACONTENT

Ymane Alihamidi-Chanfi

DIRECTRICE DE LA CSS (CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE) DE MAYOTTE

« L'UCANSS FAIT PREUVE D'UNE GRANDE RÉACTIVITÉ. »

Dans quel cadre avez-vous été amenée à contacter la direction du développement et de l'accompagnement RH de l'Ucanss ?

La Caisse de Mayotte a quelques particularités et nous avons parfois besoin de nous assurer que nous sommes bien alignés avec la convention collective sur différents points de notre quotidien et parfois sur des questions plus sensibles.

Comment l'Ucanss vous a accompagnés dans le cadre de vos accords locaux ?

En 2021, l'accord local portait sur le télétravail. L'Ucanss a fait preuve d'une grande réactivité et l'accord a été signé avant la fin de l'année 2021. Nous avons été très bien accompagnés sur ce sujet.

Globalement quel « plus » vous apporte l'Ucanss ?

C'est surtout un enjeu de sécurisation nationale. Avoir une lecture juridique et « ucanssienne » de nos protocoles permet parfois de nous sortir d'interprétations qui pourraient ouvrir des brèches à la revendication. En tant qu'employeur, l'Ucanss permet de sécuriser certaines décisions liées à la stratégie RH. ■

L'Ucanss au cœur des réseaux

EN CHIFFRES

6 100
collaborateurs

ont suivi les Mooc sur
la transition énergétique
du projet Impulsion 2021

13 000 offres
d'emploi

ont été publiées sur le site
dédié www.lasecurecruite.fr,
pour 6,5 millions de visites

3 ans

c'est la durée de l'accord signé
entre l'Ucanss et les partenaires
sociaux pour soutenir les salariés
proches aidants



ILS NOUS RACONTENT

Guillaume Lacroix

DIRECTEUR DE LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(CAF) DE L'ESSONNE

« UN APPUI PRÉCIEUX
POUR MENER NOTRE
PROJET IMMOBILIER. »

Pouvez-vous nous dire quelques mots sur le projet Atlantis ?

Atlantis est le nom du futur siège de la Caf de l'Essonne, un projet d'aménagement collaboratif qui incarne la Caf de demain. L'enjeu était double : symboliser ce que nous sommes, un service public tourné vers ses allocataires et ancré dans le territoire départemental, mais également améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs. Ainsi Atlantis a été conçu par et pour notre personnel en tenant compte du service que nous apportons à nos allocataires.

Quel rôle joue l'Ucanss dans le projet Atlantis ?

Un rôle d'assistance et de conseil en mettant à notre disposition ses experts (architectes, ingénieurs, énergéticiens, économistes de la construction...) qui apportent leur appui technique dans l'élaboration du projet immobilier, en se déplaçant sur le terrain. Son appui a été précieux pour sécuriser les opérations d'achat et de vente et pour nous soutenir durant la phase de travaux, qui représente un budget de 11,8 millions d'euros. Pour vous montrer l'ampleur du projet, fin 2020, nous avons publié un marché public composé de sept appels d'offres et de trois marchés à procédure adaptée. La Direction de l'Immobilier de l'Ucanss a assuré l'appui juridique pour sécuriser les marchés attenants à ce projet.

Où en êtes-vous aujourd'hui ?

Le projet va être livré dans les délais, et ce, malgré le contexte Covid de ces deux dernières années et les difficultés d'approvisionnement en matériaux. C'est suffisamment exceptionnel pour être souligné. Le pilotage resserré du projet impulsé par l'Ucanss ainsi que la mobilisation interne ont permis ce succès. La livraison est prévue pour septembre et l'emménagement se fera fin 2022, dans ce nouveau lieu, qui n'est pas un bâtiment classique mais qui a été imaginé dans un esprit campus. ■

SON PARCOURS

Guillaume Lacroix a rejoint la Caisse d'allocations familiales du Loiret en tant que fondé de pouvoir, puis de la Nièvre en tant que Directeur adjoint. Il a ensuite été Directeur de la Caf de l'Indre. Arrivé à la CPAM des Yvelines en 2014, il a d'abord exercé les fonctions de Directeur adjoint, puis de Directeur général adjoint. Depuis 2020, il est Directeur général de la Caf de l'Essonne.

Accompagner les projets immobiliers

La crise sanitaire, le développement du télétravail ou la hausse des prix de l'énergie impactent fortement la gestion immobilière des organismes de la Sécurité sociale. Face à ce contexte, le département immobilier de l'Ucanss a connu en 2021 une activité dense. Les équipes se sont mobilisées au quotidien pour accompagner les organismes et insuffler de nouvelles dynamiques, avec un fort accent sur l'énergie.

Une activité très soutenue en 2021

Entre la sortie de la crise Covid et la fin prochaine des COG des branches du Régime général, l'activité immobilière a été intense en 2021, notamment sur le volet de l'accompagnement et du conseil. **124 organismes ont ainsi été suivis pour une opération immobilière et 301 livrables ont été produits.** Très mobilisées sur les projets (vente, achat, réhabilitation, rénovation, Vefa...), les équipes du département Immobilier de l'Ucanss l'ont également été sur l'activité de **recensement du patrimoine immobilier.** Cette mission, confiée à l'Ucanss chaque année, permet d'estimer le parc immobilier de l'Institution.

Le patrimoine immobilier de la Sécurité sociale compte

4,5

**millions de m²,
soit 3 700 bâtiments**



DU CÔTÉ DE L'OBSERVATOIRE DES COÛTS

L'Ucanss a mis à jour en 2021 son Observatoire des coûts qui recense les coûts de l'ensemble des opérations immobilières. Diffusé aux organismes, **cet outil permet notamment aux Caisses nationales de planifier budgétairement leurs futurs chantiers.** Il s'agit d'un support d'aide à la décision, très utilisé par tous les organismes de la Sécurité sociale.

2021, année de crise de l'énergie

Outre l'activité d'appui immobilier majeure et récurrente, l'année 2021 a été marquée par les enjeux liés à l'augmentation des coûts de l'énergie. Celle-ci est liée, d'une part à l'explosion des coûts du gaz et de l'électricité, et d'autre part à l'évolution de la réglementation en matière de gestion de l'énergie des bâtiments (décret éco-énergie tertiaire, loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets). **De nouveaux services ont ainsi été développés par l'Ucanss pour accompagner les politiques énergétiques et environnementales des Caisses nationales et des organismes.**



Le Forum Impulsion 2021

Le Forum Impulsion 2021 « *Agir pour la transition énergétique des bâtiments tertiaires du secteur public* », organisé sur 3 jours, du 23 au 25 mars 2021, en 100 % digital, a été un très grand succès. Il a permis à plus de 1 000 personnes d'assister à de nombreux événements en ligne : une intervention d'Emmanuelle Wargon, ministre du Logement, et de Jean Jouzel en ouverture du Forum, 40 intervenants, 3 tables-rondes, 3 grands témoignages, 3 conférences, 4 ateliers, 43 pitches d'entreprises, 240 rendez-vous entre les maîtrises d'ouvrage publiques et les porteurs de solutions innovantes.

Impulsion 2021 : une démarche pour sensibiliser aux économies d'énergie

Le projet **Impulsion 2021**, cofinancé par le ministère de la Transition écologique, s'est largement déployé tout au long de l'année, sur ses deux axes :

- sensibilisation des collaborateurs sur les économies d'énergie ;
- accélération de la transition énergétique par la mise en œuvre de solutions innovantes.

Sur le volet sensibilisation, **6 100 collaborateurs se sont inscrits pour participer aux formations Mooc**, qui s'adressaient à la fois aux gestionnaires immobiliers et à un plus large public. Plusieurs événements complémentaires ont été proposés en 2021 pour faire vivre cette sensibilisation, sous forme de webinaires ou d'ateliers. En matière d'innovation, **40 solutions innovantes ont été sourcées par l'Ucanss**, et regroupées dans un catalogue mis à disposition des branches et des organismes. 12 sites pilotes ont également été sélectionnés pour expérimenter *in situ* certaines solutions. Véritable point d'orgue du dispositif, le **forum « Agir pour la transition énergétique des bâtiments tertiaires du secteur public »** a été organisé par l'Ucanss du 23 au 25 mars 2021.

L'OUTIL DE GESTION DES FLUIDES

Basé sur le recueil des factures de consommation d'énergie des organismes, l'outil de gestion des fluides est un **support de suivi de la consommation énergétique en gaz et en électricité** de chaque acteur de la Sécurité sociale. Il permet aux organismes de connaître leur consommation réelle et ainsi de mieux la piloter. Il donne l'opportunité d'identifier différents problèmes de consommation et offre également la possibilité, en gestion conjointe avec le département des achats de l'Ucanss, d'avoir une connaissance réelle des quantités consommées.



CONSEIL EN DROIT IMMOBILIER DE L'UCANSS : LE RÉFÉRENT JURIDIQUE INDISPENSABLE

Le conseil en droit immobilier de l'Ucanss a également été très mobilisé cette année, puisqu'il totalisait au 31 décembre **une centaine d'études produites pour conseiller les organismes**, sur les sujets spécifiques des baux (37 analyses), des VeFa (28), de cessions (18) ou pour des sujets liés à la fiscalité (13 études).

Soutenir le développement des collaborateurs

La crise sanitaire a agi comme un accélérateur de changement avec de nombreuses implications pour les organismes locaux et pour le développement des politiques de ressources humaines. Les services de l'Ucanss ont ainsi été mobilisés en 2021 pour implémenter les transformations relatives à l'environnement post-Covid : développement RH, conseil juridique, formation, accompagnement des agents de direction...

Bilan de la crise sanitaire : l'Ucanss et les Caisses nationales dressent un état des lieux

L'Ucanss et les Caisses nationales ont dressé un bilan de la crise afin d'identifier les impacts structurels majeurs que celle-ci a eu sur la politique employeur. Les conclusions issues de cet état des lieux ont été partagées le 28 septembre 2021 et ont donné lieu à un **séminaire de travail interbranche** le 5 octobre 2021.



EN CHIFFRES

716
accords locaux
sont passés au
Comex en 2021

309
projets d'accords
locaux ont été
étudiés en 2021

ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES LOCAUX : QUAND LA CRISE SANITAIRE A UN IMPACT SUR LA NÉGOCIATION

La Direction du développement et de l'accompagnement RH de l'Ucanss a accompagné les organismes dans l'adaptation du cadre de gestion administrative des salariés, directement impacté par la crise sanitaire et la massification du télétravail. L'implémentation accélérée du travail à distance a en effet conduit à un renouvellement très important des négociations sur le sujet. **Le taux de renouvellement et de couverture des organismes locaux par un accord télétravail a ainsi été de 84 % en 2021.** Au total, plus de 700 accords ont été soumis à la procédure d'agrément en 2021 et plus de 300 accords ont fait l'objet d'une prélecture par les services de l'Ucanss pour sécuriser la négociation.



La communication de marque employeur : aussi en interne !

Si la construction d'une marque employeur doit permettre d'attirer des candidats, elle a également été conçue pour **fidéliser les collaborateurs**, construire un sentiment d'appartenance commun aux 150 000 salariés de la Sécurité sociale et les informer sur les droits issus des négociations interbranches portées par l'Ucanss.

Grâce à la nouvelle identité de « marque » de la Sécurité sociale, ce sont désormais toutes les communications aux organismes de l'Ucanss qui se fédèrent autour d'une **bannière unifiée cohérente et lisible** pour tous les collaborateurs de l'Institution.

Ainsi, le slogan « Je suis ce que je fais » est également un levier de valorisation et de promotion d'engagement des collaborateurs, pour les sensibiliser à des démarches RSE, les inviter à participer à des opérations solidaires ou être ambassadeurs des valeurs de solidarité de l'Institution.

Par ailleurs, l'Ucanss a développé sur son site Internet une **rubrique dédiée aux collaborateurs** de l'Institution, où ils peuvent retrouver en accès libre toutes les informations relatives aux politiques de mobilité, au cadre conventionnel de travail (retraite, complémentaire santé, dispositifs d'épargne, etc.) ainsi qu'aux différents dispositifs de formation proposés par l'Institution.

« Les questions de RSE et d'engagement des collaborateurs sont évidemment des enjeux majeurs de notre politique RH. Bâtir une marque employeur commune est l'occasion de les porter dans nos réseaux, pour fidéliser durablement nos collaborateurs. »

Justine Farcy, Directrice du développement et de l'accompagnement RH à l'Ucanss

Le mentorat : une mécanique gagnant-gagnant

En 2021, **sept organismes locaux ont participé à une expérimentation de mentorat inversé, pilotée par l'Ucanss**. Le principe : mettre en contact deux collaborateurs ayant au moins une génération d'écart. Les plus « jeunes » mentorant les seniors sur une expertise spécifique. Le « numérique » a fait l'objet de cette première expérimentation et a donné lieu à des échanges de savoir extrêmement larges au sein des organismes : connaissance des réseaux sociaux professionnels, maîtrise intranet/internet, utilisation des outils collaboratifs... Les organismes se sont emparés du sujet pour l'adapter à leurs enjeux, démontrant ainsi la richesse de ce type d'approche.

Le dispositif d'aide aux salariés proches aidants

Le 13 juillet 2021, l'Ucanss et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national ont signé un accord visant à déployer un dispositif de soutien aux salariés proches aidants de la Sécurité sociale. Il vient compléter la couverture assurée par le régime de prévoyance et comporte 4 leviers d'action.

Reconnaissance : mise à disposition d'un dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant et d'un test d'autodiagnostic.

Conseil : accès facilité à des plateformes de conseil et d'orientation.

Prestations de services : mise en place d'un panier de prestations de services.

Accompagnement renforcé : pour les aidants les plus mobilisés, bénéficiaires d'un congé de présence parentale, de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant, versement par l'employeur d'un complément de rémunération.

66 %

des aidants
sont actifs

2/3

ignorent leur
statut d'aidant

Source : Baromètre des Aidants,
BVA et Fondation April, octobre 2021.



Formation professionnelle : accompagner les transformations de l'Institut

Digitalisation des formations, apprentissage, certification... La Direction de la Formation professionnelle de l'Ucanss est intervenue sur de nombreux chantiers en 2021. Une activité qui est directement impactée par le bilan post-crise sanitaire dont elle constitue un des leviers d'action.



institut 4.10

QUE S'EST-IL PASSÉ CETTE ANNÉE POUR L'INSTITUT 4.10 ?

Un comité de gestion a été créé en 2021 afin d'établir une coordination forte entre l'Ucanss, les Caisses nationales et l'Institut 4.10. Il vise à réfléchir à une vision prospective de l'offre de formation, au plus près des besoins des organismes. L'année 2021 a également marqué le retour à l'équilibre financier pour l'Institut.

Miser sur la digitalisation de la formation

Dans un contexte d'évolutions technologiques et organisationnelles accélérées par la crise, la formation professionnelle apparaît comme un levier de performance. En effet, le **développement des formations à distance** a permis de poursuivre l'activité formative et d'accélérer la transition vers le *digital learning*, mais elle a également contribué à faire évoluer les pratiques et à ouvrir la voie au multimodal.

Le groupe de travail en charge de la FOAD (Formation ouverte et à distance), piloté par l'Ucanss avec les Caisses nationales et l'Institut 4.10, a abouti en 2021 à la définition d'une stratégie de digitalisation multimodale des formations avec deux axes de travail : **développement des compétences des formateurs et acculturation auprès des apprenants, des utilisateurs et des collaborateurs**. Une enquête sur les pratiques de digitalisation a également été menée par un cabinet extérieur, piloté par l'Ucanss. Ses recommandations viennent compléter le plan d'action 2022.





CERTIFICATION

Conçus au plus près des besoins, **les 7 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche**, reconnus dans la nomenclature européenne, **ont été inscrits en 2021 au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).**



Développer l'alternance et l'apprentissage

Un panel de directeurs d'organismes a été interrogé en 2021 afin d'aboutir à des axes d'orientation pour développer l'apprentissage au sein de l'Institution. **Trois leviers d'actions ont été identifiés, portant sur la communication, l'offre de services et les métiers à développer.**

Abondement du Compte Personnel de Formation (CPF)

La convention portant sur l'abondement interbranche au CPF des salariés, acté par la CPNEFP, a été signée le 8 juillet 2021. Elle comprend une liste de **70 formations**. La connaissance qu'ont les collaborateurs de cet abondement interbranche ouvert fin août est en progression. Un premier satisfecit pour cette démarche qui fait converger les intérêts des salariés et de la branche professionnelle.



UCANSS @Ucanss • 8 juillet 2021

L'#Ucanss signe aujourd'hui une convention avec la @caissedesdepots et @uniformation_ au bénéfice des salariés de la #SécuritéSociale

👉 Un abondement #CPF pour accéder à des #FormationsCertifiantes et favoriser l'employabilité et la mobilité.



ILS NOUS RACONTENT

Anne Barralis

DIRECTRICE DE L'URSSAF FRANCHE-COMTÉ

« L'UCANSS EST UN RÉEL FACILITATEUR. »

Quels ont été vos besoins en formation en 2021 ?

90 % de nos collaborateurs ont bénéficié d'une formation. Ce taux élevé est lié aux transformations post-crise sanitaire et au développement du télétravail, mais aussi aux changements de nos métiers. Beaucoup de missions de recouvrement complémentaires nous ont été confiées ces dernières années, et il est donc nécessaire de nous y former.

Que vous a apporté l'Ucanss ?

L'Ucanss est un réel facilitateur. D'une part, parce qu'elle nous propose des formations transverses, mais également par son conseil et l'accompagnement qu'elle apporte à nos services RH. L'Ucanss a modernisé son accompagnement, en proposant des webinaires sur la politique de certification, l'aspect réglementaire ou le financement, qui sont toujours très appréciés. Il y a une réelle plus-value pour nous.

Et dans l'avenir ?

Il faut que l'Ucanss reste présente aux côtés de nos équipes comme elle l'a toujours fait, mais aussi qu'elle nous soutienne dans l'acculturation à de nouvelles approches, comme la prise en charge de jeunes en contrat d'apprentissage, qui répond à de réels enjeux de tension sur nos recrutements. ■

5 432

formations engagées par les salariés au moyen de la mobilisation de leur Compte personnel de formation

Source : Rapport formation de l'Ucanss, édition 2021.

527

contrats de professionnalisation commencés et 329 contrats d'apprentissage signés

Source : Rapport formation de l'Ucanss, édition 2021.

Protéger les personnes en situation de handicap

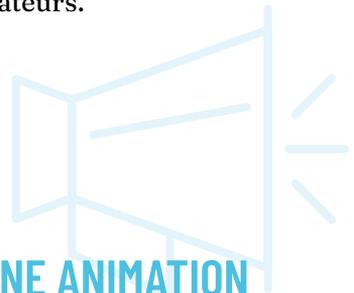
Impulsée depuis 6 ans par l'Ucanss et les Caisses nationales, la politique handicap du Régime général de la Sécurité sociale irrigue l'ensemble des champs d'action de la politique employeur : ressources humaines, politique achat, accessibilité numérique. Au-delà des engagements pris avec l'Agefiph, la démarche de sensibilisation s'appuie sur des actions concrètes qui mobilisent les collaborateurs.

Une forte mobilisation en faveur de l'emploi direct

2021 a ouvert un nouveau regard sur la politique handicap de la Sécurité sociale. Durant cette année, il a été possible de mesurer l'impact de la réforme d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). En effet, depuis 2020, l'emploi généré par la sous-traitance avec le secteur adapté n'est plus pris en compte dans le calcul de l'OETH. Cette évolution aurait pu entraîner une baisse mécanique du taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant, grâce à la mobilisation de l'ensemble des organismes, **la Sécurité sociale atteint un taux d'emploi légal de 6,60%**, ce qui lui permet de respecter, collectivement, l'obligation légale en matière d'emploi des travailleurs handicapés. De plus, le nombre de salariés en situation de handicap continue à progresser (+1 082 salariés déclarés au titre de l'OETH en 2020).

9 748

salariés en situation
de handicap au titre
de l'OETH



UNE ANIMATION INTERNE LORS DE LA SEEPH

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), l'Ucanss a organisé plusieurs animations internes : diffusion du calendrier Pop&learn, organisation du Duo Day le 18 novembre et diffusion de l'émission « Bilan de partenariat avec la Fédération Française Handisport ».





Une politique en action : les Handitech Trophy

L'Ucanss et les Caisses nationales se sont également engagées dans une démarche événementielle liée au handicap. **La Sécurité sociale a ainsi rejoint en 2021 le concours national Handitech Trophy**, récompensant les porteurs de projets tech qui innovent pour compenser le handicap ou la perte d'autonomie.

Agefiph : un engagement renouvelé pour l'avenir

En 2016, l'Ucanss avait été moteur sur la question du handicap, en signant pour les Caisses nationales une **convention de partenariat avec l'Agefiph, renouvelée en mai 2021 pour trois ans**. Elle intègre un plan d'action ambitieux : recrutement, maintien dans l'emploi, achats responsables... Un engagement qui traduit le renforcement de la prise en compte du handicap au sein de l'Institution.

Par ailleurs, **la Sécurité sociale a signé le 26 mai 2021 le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées, en présence de Sophie Cluzel**, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Elle confirme ainsi son engagement à tout mettre en œuvre pour décliner, à l'échelle de ses 150 000 collaborateurs, une politique employeur engagée en faveur du handicap.

+1082

salariés en situation de handicap employés au sein du Régime général en 2020

6,60%

Taux d'emploi légal de personnes en situation de handicap à la Sécurité sociale



Optimiser les politiques d'achat

Accompagner les organismes dans leurs politiques d'achats est un levier de performance majeur au sein de l'Institution. Pour optimiser les démarches, le département achat de l'Ucanss intervient à plusieurs niveaux : mutualisation, passation des marchés, appui et conseil juridique, mise en œuvre d'outils efficaces... En 2021, dans un contexte de reprise post-Covid, l'ensemble de ces services ont été largement sollicités.

Nouveaux marchés : entre rationalisation et accessibilité

En 2021, l'activité a été dense. **18 procédures d'achats ont été lancées** (contre 8 en 2020 et 11 en 2019), plusieurs marchés ont été renouvelés, et de nouveaux ont été mis à disposition. Parmi ces derniers, un **marché de prestations d'affranchissement** qui représente un important volume et qui complète également un projet de mutualisation de l'édition interbranche.

Autre enjeu : la **passation d'un nouveau marché relatif à l'accueil physique et téléphonique des usagers déficients auditifs**. Ce marché permet à l'ensemble des organismes de se doter d'un service d'accueil téléphonique adapté aux personnes sourdes et malentendantes et ainsi de favoriser la politique d'inclusion. Auparavant les solutions mises en place étaient assez disparates. Ce service montre également que la Sécurité sociale a à cœur que ses services soient accessibles à tous, que ce soit pour adresser une question à la Caf, ou soulever un problème auprès de sa CPAM, par exemple.



CHIFFRE D'AFFAIRES EN HAUSSE POUR LA CENTRALE D'ACHAT

La Centrale d'achat de l'Ucanss a réalisé un **chiffre d'affaires en hausse en 2021 (393 M€ TTC, soit + 27 % par rapport à 2020)**. En parallèle, des travaux ont été menés avec la DSI pour améliorer l'intégration des données fournisseurs.

Achats responsables : une convention avec le réseau Gesat

L'Ucanss a signé une convention avec le réseau Gesat, association qui réunit des entreprises adaptées et des Établissements et services d'aide par le travail (Esat). Objectif : **permettre à tous les organismes de Sécurité sociale de bénéficier des services du Gesat pour développer leurs achats auprès des entreprises adaptées et des Esat.**

Un recensement des marchés facilité

L'Ucanss a mis en place un **nouvel outil de recensement des marchés, plus ergonomique**. Cet outil évite des doubles saisies. C'est donc un précieux gain de temps pour cette obligation annuelle, puisque l'Ucanss communique auprès du ministère de l'Économie les marchés passés par l'Institution, supérieurs à 25 000 euros.



ILS NOUS RACONTENT

Maxime Rouchon

DIRECTEUR DE LA CPAM DU BAS-RHIN



« LES WEBINAIRES ET LES NEWSLETTERS JURIDIQUES CONSTITUENT DE SOLIDES OUTILS DE TRAVAIL. »

Quels sont vos besoins en matière d'accompagnement des politiques d'achats ?

Une grande partie des marchés Ucanss sont déclinés localement par la CPAM du Bas-Rhin : énergie, titres-restaurant ou de transport, fournitures de bureau...

Nous contactons l'Ucanss en moyenne cinq fois par an pour des questions spécifiques aux marchés nationaux et le délai de réponse de sept jours est respecté.

Quelle offre de l'Ucanss vous a été particulièrement utile cette année ?

Nous avons eu recours aux services de l'Ucanss pour la rédaction d'un appel à projet Vefa. La Direction Immobilière a transmis des modèles d'avis d'appel et nous a répondu sur des points de droit. Le bilan est très positif.

Quels autres services peuvent vous être utiles ?

Les webinaires et les newsletters juridiques constituent de solides outils

de travail, elles transmettent de manière claire des informations relatives à la commande publique. Nous utilisons également U-réseaux pour poser des questions à la Centrale d'achat de l'Ucanss. En 2022, nous solliciterons davantage l'Ucanss dans le cadre des travaux de rénovation de notre siège : à la fois pour la rédaction du programme technique, mais aussi pour l'ensemble des marchés relatifs à cette opération immobilière. ■

L'Ucanss, accélérateur d'avenir

EN CHIFFRES

81 %

des agents de direction
estiment que la crise
aura des impacts durables
positifs

3 éditions

pour les « Rendez-vous
de l'innovation RH »
en 2021

ILS NOUS RACONTENT



Yves Corvaisier

DIRECTEUR DE LA CARSAT RHÔNE-ALPES

« L'UCANSS PEUT NOUS AIDER À AVOIR DE L'AUDACE EN MATIÈRE D'INNOVATION. »

Pourquoi s'engager dans une politique d'innovation ?

Pour répondre à de nombreux besoins. Il y a de nouvelles aspirations chez nos salariés : une quête de sens, l'attente de mobilité, d'une promesse employeur et d'une réelle autonomie. Il y a également de nouvelles modalités d'organisation du travail auxquelles nous devons nous adapter, un changement de culture, de forts besoins en recrutement et la transformation de l'ingénierie de la formation professionnelle. Il y a enfin un besoin primordial : accompagner nos managers dans ces transformations. Face à ces attentes, l'innovation est la clé, car elle permet de développer l'intelligence collective, elle est itérative et associe nos collaborateurs aux réflexions en cours.

Comment l'Ucanss peut vous accompagner ?

L'Ucanss peut être le moteur de l'innovation au sein de la Sécurité sociale et jouer un rôle d'avant-garde. Tout d'abord, parce que l'Ucanss a vocation à fédérer l'ensemble des démarches d'innovation des Caisses nationales. Ensuite parce qu'elle a de l'expérience et peut apporter une réelle plus-value, notamment auprès d'organismes qui n'ont pas toujours la possibilité de s'outiller sur ces sujets.

Que pourrait apporter l'implémentation de ce type de démarche ?

Si notre politique d'innovation est ancrée sur notre réalité terrain, si elle ne reste pas théorique, alors cela peut amener nos collaborateurs à réfléchir sur leur posture de travail et à renforcer leur motivation. C'est ainsi qu'elle prend tout son sens. Il faut que l'innovation concerne l'ensemble de nos collaborateurs, notamment parce que les personnes que nous recrutons aujourd'hui ont besoin d'avancer. Si nous voulons les fidéliser, il faut donc les intégrer dans cette dynamique. ■

SON PARCOURS

Yves Corvaisier a d'abord rejoint l'Urssaf de l'Orne, puis de Seine-Maritime, en tant qu'Agent comptable. Il a ensuite intégré la Cram Nord Picardie en tant que Directeur adjoint Retraite, puis Directeur des Ressources humaines, pour finalement devenir Directeur des Cram de Normandie et Nord Picardie. À partir de 2007, il occupe la fonction de Directeur délégué à la Cnav. Il dirige depuis 2012 la Carsat Rhône-Alpes.

Dessiner les perspectives managériales de demain

La crise sanitaire a imposé une transformation majeure des modalités de travail. Elle a constitué une épreuve, mais elle a également été une opportunité. L'organisation du travail a dû être repensée avec des impacts sur la vie des équipes et les pratiques managériales. L'année 2021 a été l'occasion pour l'Ucanss et le Régime général de réfléchir globalement sur les modes d'organisation « de demain » et les enjeux auxquels l'Institution doit faire face.

Accélérateur de changements, la crise sanitaire a posé de nombreux défis :

- un défi en matière d'**organisation et d'évolution des pratiques RH** ;
- un défi en matière de **protection des salariés** et de **prise en charge des plus fragiles** ;
- un défi en matière de **management** et de **gestion de la distanciation sociale** ;
- un défi en matière d'**organisation des espaces de travail** ;
- un **défi environnemental**.

Crise sanitaire : quel bilan des pratiques RH pendant la crise ?

L'Ucanss et les Caisses nationales ont travaillé tout au long de l'année pour analyser l'impact de la crise sanitaire sur les ressources humaines de l'Institution. **Quatre thèmes de travail prioritaires ont été identifiés et font l'objet d'un bilan :**

- **l'organisation du travail** ;
- **le management** ;
- **la formation professionnelle** ;
- **le recrutement**.

Il s'agit d'un véritable bilan interbranche qui permet de préparer l'avenir grâce à une analyse documentée des comportements et des attentes. Ce bilan repose sur l'exploitation de travaux transmis à la fin du premier semestre par les branches. Ces éléments ont été complétés par des études internes, des benchmarks et l'analyse de références externes.

Pourquoi un tel bilan ? Ces travaux ont alimenté la vision interbranche en capitalisant sur les pratiques et innovations mises en œuvre par les Caisses nationales et les organismes locaux. Ce bilan a débouché sur la définition de **deux programmes de travail interbranche relatifs à l'appui à la fonction managériale et à la politique de recrutement**. Il a également été pris en compte dans l'adaptation de l'offre de formation institutionnelle, tant dans ses modalités de mise en œuvre (digitalisation) que son contenu.

Enfin, un **Livre blanc « Penser l'évolution des environnements de travail de la Sécurité sociale »** a également été coconstruit avec les branches en rebond des enseignements tirés de la crise sanitaire.

MENTORAT ET MENTORAT INVERSÉ : LA DOUBLE DYNAMIQUE ENCOURAGÉE PAR L'UCANSS

En parallèle de l'expérimentation de mentorat inversé, engagée pour les collaborateurs, l'Ucanss pilote un **programme de mentorat spécifique aux agents de direction**. Après une expérimentation concluante, le dispositif s'est étendu en 2021 et une vingtaine de binômes a pu être constituée. Le mentorat est une forme d'accompagnement entre agents de direction qui permet la transmission de savoirs, d'expériences et de valeurs entre dirigeants.

Nouveaux enjeux du management : les agents de direction prennent la parole

La crise sanitaire a eu un impact direct sur les relations de travail au sein des équipes, sur la communication et même sur la contribution des collaborateurs. La question de l'autonomie est centrale mais elle interroge également la posture du manager, tant dans les attendus de sa mission, que dans les modalités de son intervention au sein de l'équipe qu'il encadre.

Le BSI agents de direction, qui a recueilli les retours de près de 1 200 personnes, apporte un éclairage intéressant. On y découvre ainsi que **la grande majorité des agents de direction estime que la période de la crise sanitaire aura un impact positif durable**, notamment sur l'utilisation des outils numériques (90%) ou les possibilités de télétravailler au sein de l'organisme (88%), et que 86% s'estiment d'ores et déjà satisfaits de leur travail actuel (ils étaient 85% en 2017). **La mobilité professionnelle reste quant à elle un enjeu clé**, puisque 83% des ADD sont prêts à changer de fonction et 81% de branche.

Par ailleurs, **la Sécurité sociale affiche de très bons scores en matière de parité des emplois de direction**.

Les agents de direction et la mobilité :

83%

des ADD témoignent d'un intérêt pour la mobilité de fonction, et 81% pour la mobilité de branche

56%

des ADD estiment que les mobilités sont jugées « pas ou insuffisamment valorisées »

Féminisation des équipes dirigeantes :

Près de **54%**

de femmes nommées en 2021 à la tête de l'un des organismes locaux de Sécurité sociale (CPAM, Caf, Carsat, Urssaf...)

+20%

c'est l'augmentation de la part de postes de direction pourvus au bénéfice de femmes par rapport à 2020

Source : Index Égalité Ucanss 2021

Impulser de nouvelles approches

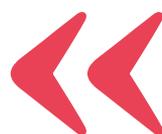
Innovation, enjeux RSO, réflexion sur les espaces de travail...
En 2021, l'Ucanss est intervenue à différents niveaux
pour impulser une vraie dynamique de transformation
au sein de l'Institution.



Engager une réflexion sur les espaces de travail : le Livre blanc immobilier

Dans un contexte post-crise sanitaire, l'environnement de travail a évolué, avec une incidence forte du développement du télétravail sur l'occupation des locaux. Les salles de réunions doivent pouvoir accueillir des échanges en mode hybride. Il faut donc repenser l'espace, outiller, transformer.

C'est pour accompagner les organismes dans ces transformations que **l'Ucanss a produit, en lien avec les Caisses nationales, un Livre blanc sur l'aménagement des locaux**. À la fois aide-mémoire, outil pédagogique et outil d'acculturation, il recense un certain nombre de bonnes pratiques pour réussir son projet d'aménagement. La première version de ce Livre blanc a été largement diffusée au sein de l'Institution et un travail plus approfondi est en cours avec la CCMSA.



Nous sommes dans un contexte de sortie de crise sanitaire, avec beaucoup plus de collaborateurs en télétravail et des locaux dont les modalités d'occupation ont changé : là où nous avons besoin d'un bureau et d'une salle de réunion, nous aurons besoin de lieux pour travailler seul et s'isoler, de salles de réunions classiques et salles de conférences équipées pour tenir des réunions hybrides, moitié en présentiel et moitié en distanciel. Ce sont ces changements-là que nous devons intégrer. »

Patrick Badard, Directeur de l'Immobilier, de la RSO et des Achats de l'Ucanss



Un Lab pour inventer la Sécurité sociale de demain

Fin 2021, le Lab'RH s'est transformé. Il s'est inscrit dans un objectif de convergence avec le Lab'Numérique. Un Lab unifié a été créé, qui porte le nom de « **Lab de la Sécurité sociale** ». Son objectif : porter une approche stratégique plus globale en matière d'innovation, de renforcement de recueil des innovations et de leur diffusion à grande échelle mais également d'amélioration de la coordination des actions.



L'ANNÉE DU LAB'RH

• **Appels à idées.** L'année 2021 s'est ouverte sur la finalisation de l'expérimentation relative au thème de l'engagement et a mis en avant trois nouveaux sujets : les nouveaux modes de collaboration, les espaces de travail et les postures RH et managériales. Cinq organismes ont expérimenté des solutions sur ces thèmes : la CPAM de Vendée, l'Urssaf Picardie, la Carsat Bretagne, la CPAM Pau-Bayonne et la Caf Pyrénées-Atlantiques.

• **10 fiches** ont été mises en ligne en 2021 sur la cartographie « Le coin des innovations ».

RSO : DÉVELOPPER L'ACCULTURATION

Suite au déploiement du référentiel RSO dans les organismes, l'Ucanss s'est attelée à développer la formation et l'information au sein de l'Institution, afin de partager les bonnes pratiques.

Un nouveau parcours de formation dédié aux chefs de projet RSO des organismes a été développé.

Ce travail conjoint avec la Direction de la Formation professionnelle et l'Institut 4.10 a permis de concevoir un premier module d'acculturation en e-learning et un autre en présentiel. **Quatre newsletters** ont également été diffusées et **plusieurs interviews de personnalités ont été relayées sur les réseaux et via la communauté RSO du U-réseaux.**

Enfin, le 6 octobre 2021, un événement diffusé depuis le studio de l'Ucanss a réuni l'ensemble des membres du Club Développement Durable des Entreprises et Établissements Publics en visio-conférence pour marquer l'adhésion de la Cnav, de l'Urssaf Caisse nationale et de la CCMSA.



Les « Rendez-vous de l'innovation RH », véritable vitrine de l'Institution

En 2021, le **Lab de la Sécurité sociale a lancé un rendez-vous récurrent : les Rendez-vous de l'innovation RH**, émissions présentées par Virginie Mallard-Desgoutte, directrice du Lab, et Alexandre Beau, directeur de la revue *Espace social européen*, partenaire des émissions. Lors de chaque rendez-vous, des organismes sont invités à venir témoigner et à échanger sur un thème déterminé. L'objectif est de **partager de bonnes pratiques** et de **présenter des démarches de ressources humaines innovantes.**

Construire une nouvelle image pour la Sécurité sociale

Alors que la Sécurité sociale bénéficie d'une image très positive et que son utilité a été largement démontrée lors de la crise sanitaire (82 % des Français estiment qu'elle a joué un rôle important*), son image n'est pas toujours perçue comme moderne. Une des missions de l'Ucanss consiste à porter et moderniser cette image de marque.

* Source : 4^e édition du baromètre « Les Français et la Sécurité sociale ».

Nouveau logotype : une arche protectrice pour la Sécurité sociale

Révélé en juillet 2021, **le nouveau logotype de la Sécurité sociale porte une identité forte et épurée** révélant une arche protectrice. Symbole de confiance, ce logo se veut simple et impactant, notamment en matière de communication numérique. Il figure un pont solidaire entre les organismes de la Sécurité sociale et ses publics, un lien entre les citoyens. Cette arche est également le signe d'une institution solide et proche. Cette image est accompagnée d'une signature engageante, « **Agir avec vous** », et d'une déclinaison marque employeur cohérente « **La Sécurité sociale recrute. À vous d'agir !** ».



**la sécurité
sociale**

Agir avec vous



« Agir avec vous » : le reflet d'un engagement

La nouvelle identité s'accompagne d'un film institutionnel qui rappelle les activités des différentes branches, ainsi que leur mobilisation et leur réactivité dans la crise sanitaire. Ce nouveau logo marque également **l'intégration de la branche autonomie** représentée par la CNSA dans la communication globale de l'Institution.



4^e édition du baromètre « *Les Français et la Sécurité sociale* » : des résultats qui confirment l'attachement et la confiance

Tous les deux ans, l'Ucanss réalise un baromètre « *Les Français et la Sécurité sociale* » qui permet de mesurer la perception de l'Institution dans l'opinion publique. Réalisé en décembre 2020 par l'Institut Harris Interactive, auprès d'un échantillon de 1 000 personnes, le baromètre a révélé ses résultats début 2021.

Que découvre-t-on ? **Malgré la crise sanitaire, l'image de la Sécurité sociale reste très positive.** 85 % des personnes interrogées ont une bonne image de la Sécurité sociale, et 88 % expriment un fort attachement. Par ailleurs, 84 % des sondés se sentent bien protégés, et 75 % voient en l'Institution un atout pour l'économie française et sa contribution à la redistribution des richesses et à la croissance.

Durant la crise sanitaire liée au Covid-19, la Sécu aura joué un rôle important pour 82 % des Français, en ce qu'elle a permis d'« *amoindrir les conséquences négatives de la crise* » (72 %).



Journée de la Sécurité sociale : célébrer et construire l'avenir

À l'occasion du 76^e anniversaire de la Sécurité sociale, **l'Ucanss et les Caisses nationales ont organisé une matinée d'échanges et de débats** animée par Dominique Seux, Directeur délégué de la rédaction du journal *Les Echos*. Différents intervenants ont alors apporté leur éclairage sur les nouveaux défis économiques et sociaux de la Sécurité sociale. **L'émission a été retransmise en direct, à partir du studio de l'Ucanss, et diffusée sur Youtube.** Cette matinée réunissait les directeurs généraux et présidents des Caisses nationales. Olivier Véran, ministre des Solidarités et de la Santé, est également intervenu en fin d'émission pour aborder les évolutions de notre modèle de protection sociale.

2 438

participants à la Journée
de la Sécurité sociale

1 453

vues du replay sur Youtube

Entre nous

2021 a marqué le retour des salariés au Digital, le siège de l'Ucanss. L'occasion de retrouver des temps de partage, d'échange, mais aussi de réinventer des modes de travail en interne dans un contexte nouveau et transformé.

ILS NOUS RACONTENT

Sébastien Barré

DIRECTEUR DÉLÉGUÉ DE L'UCANSS



« L'UCANSS S'ENGAGE DANS UNE TRANSFORMATION RESPONSABLE. »

Quel bilan tirez-vous de l'année 2021 pour le fonctionnement interne de l'Ucanss ?

La poursuite de la crise sanitaire a continué de challenger nos pratiques, et je crois que nous avons su une nouvelle fois prouver notre capacité d'adaptation. À mon sens, ce qui a participé au succès de notre politique interne, comme en témoignent les bons résultats du Baromètre Social Institutionnel (BSI), c'est notre volonté permanente de nous moderniser, tout en prenant toujours plus en compte les aspirations de nos collaboratrices et collaborateurs.

SON PARCOURS

Diplômé de l'EN3S en 2003, Sébastien Barré rejoint d'abord la Caf de Paris où il occupe une fonction de DRH, puis de Secrétaire général. DRH de la Cnaf en 2013, puis de la Cnam en 2018, il devient Directeur délégué de l'Ucanss en juillet 2020.

C'est le cas notamment pour la mise en place du télétravail ?

Tout à fait. Après la situation très particulière de 2020, l'année 2021 a vu le télétravail se simplifier et se généraliser à l'Ucanss. Nos métiers le permettent. Il est ouvert jusqu'à deux jours par semaine, et cela dès la première semaine d'embauche, avec la flexibilité de pouvoir choisir ses jours d'une semaine à l'autre. Nous avons ainsi répondu à une attente forte en interne. Recréer du collectif sur les temps de travail sur site a aussi été une priorité : des animations collectives sont régulièrement organisées dans le cadre du programme #JeSuisCeQueJeFais, des séminaires ont été organisés dans plusieurs Directions, les managers ont été régulièrement réunis...

L'Ucanss a aussi poursuivi sa modernisation ?

En effet, nous avons continué de mettre à niveau nos processus, notamment d'*onboarding*, avec la mise en place d'un vaste dispositif d'accueil pour les nouveaux embauchés. Nous avons également poursuivi la dématérialisation des processus avec la carte ticket-restaurant, Notilus pour les frais de déplacement, la signature électronique... Côté RSE, nous avons continué de tester des initiatives : l'Ucanss a par exemple initié au sein de la Sécurité sociale les DuoDay, un temps fort durant lequel des collaborateurs ont fait découvrir leur quotidien professionnel à une personne en situation de handicap. ■

#BIENVENUE CHEZ VOUS

Revenir sur site, après des mois de travail en distanciel, n'est pas chose facile ! Conscient de cet enjeu, la direction de l'Ucanss a souhaité faire du retour au bureau un vrai moment de satisfaction et de partage entre collaborateurs.

Lancé à l'occasion de la Journée du Personnel en septembre 2021, le programme **#BienvenueChezVous** avait pour objectif d'accompagner cette reprise et d'en faire un moment 100 % positif. Il s'est déroulé sur plusieurs mois et s'est organisé autour de six thématiques en lien avec la QVT, la RSO, le collectif ou le développement des compétences.

Seize animations, mixant présentiel et distanciel, ont composé ce programme. L'objectif était de permettre à chacun de prendre soin de soi, de développer des aptitudes ou de contribuer à des projets solidaires. A ainsi été proposé un large spectre d'ateliers ou d'événements comme une dégustation de pâtisseries avec une cheffe, des ateliers de prise de parole en public, des conseils pour se reposer ou encore la participation à la course **Odyssée 2021**, le 3 octobre.

Toutes ces animations étaient proposées sur la base du volontariat et alliaient des actions menées sur un temps court (ateliers) et d'autres sur un temps plus long, comme la **collecte solidaire** qui s'est achevée le 16 novembre 2021.



À l'occasion du programme **#BienvenueChezVous**, l'Ucanss a organisé une collecte au profit de l'association **@emmaus_france** de Montreuil.

OBJECTIF

Récolter des jouets, des vêtements et des objets divers.

Un programme, une multitude d'animations et six thématiques :

 **UNE NOUVELLE CORDE A MON ARC**

 **(RE)DECOUVRIR L'UCANSS ET MES COLLEGUES**

 **PARTAGE, CONVIVIALITE ET ECHANGES**

 **TOUS AMBASSADEURS**

 **BIEN DANS MON CORPS ET MON ESPRIT**

 **NOUS SOMMES CE QUE NOUS FAISONS**

Vive le télétravail !

Grande avancée 2021 : la généralisation et la simplification du retour au télétravail. Une évolution saluée par tous, car cette nouvelle organisation facilite le quotidien de chacun. Depuis cette année, **l'organisation du télétravail s'est pérennisée dans les services avec un rythme de 2 jours par semaine, fixes ou flexibles**. La validation est simplifiée et limitée au manager direct. Dernier atout, et non des moindres, les collaborateurs peuvent en bénéficier dès leur arrivée.

85 %

des collaborateurs de l'Ucanss pratiquent le télétravail

26 JANVIER 2021

À la journée des vœux en ligne, des Ucanssiens viennent « pitcher » leur projet pour améliorer la **Qualité de Vie au Travail**. Le grand gagnant remporte la mise en œuvre de son projet.



3 FÉVRIER 2021

Premier enregistrement au studio de l'Ucanss. C'est parti pour une année riche en émissions, une vraie valeur ajoutée pour informer sur les temps forts et nos offres de services.

23 SEPTEMBRE 2021

À la journée du personnel en distanciel, le programme **#Bienvenuechezvous** est lancé. Une multitude d'animations en vue du retour sur site : balade de street art, collecte de déchets électroniques, dégustations...



3 OCTOBRE 2021

Des Ucanssiens courent contre le cancer aux côtés d'autres salariés de la Sécurité sociale lors de la course **Odyssea**. Une belle aventure solidaire et sportive !



18 NOVEMBRE 2021

L'Ucanss lance le **DuoDay**, une journée pour changer de regard sur le handicap, aussi déployée au sein des organismes de Sécurité sociale. Le concept ? Former un duo pro avec une personne en situation de handicap !

DES TEMPS FORTS ET CONVIVIAUX MALGRÉ LA CRISE !

BSI Ucanss : 79 % des collaborateurs de l'Ucanss satisfaits

Réalisée du 31 mai au 25 juin 2021, l'enquête BSI réservée aux collaborateurs de l'Ucanss a permis à **128 collaborateurs** de s'exprimer (soit 62 % des salariés). Les résultats révèlent que **79 % des répondants sont satisfaits de leur travail actuel** (en progression de 4 points par rapport à 2018). Ils apprécient principalement l'amplitude de leurs horaires de travail, les relations avec leurs collègues et les avantages sociaux dont ils disposent. Même si 70 % estiment que leur charge de travail est importante, plus de 80 % ont une bonne perception des relations avec leur supérieur hiérarchique et 63 % se déclarent optimistes quant à leur avenir au sein de la Sécurité sociale.

Sur le volet formation, les résultats obtenus sont tous supérieurs à l'enquête de 2018. **87 % des répondants estiment que les formations suivies correspondaient à leurs attentes** (+ 4 %) et 76 % qu'elles leur ont permis de progresser professionnellement (+ 4 %).

Enfin, 30 % des répondants déclarent souhaiter changer d'activité d'ici moins de 3 ans. Un résultat inférieur à l'enquête de 2018.



COMMENT LA CRISE SANITAIRE A-T-ELLE ÉTÉ VÉCUE À L'UCANSS ?

Dans le BSI, il a été décidé cette année de faire un focus sur le vécu de la crise sanitaire par les collaborateurs. Objectif : recueillir leur sentiment durant la crise et sonder leur perception de l'avenir.

- **71 % des salariés** pensent que la crise a renforcé leur attachement à la Sécurité sociale et leur fierté d'appartenance (66 %).

- **94 % des collaborateurs** ont bénéficié du télétravail.

128
répondants*

62%
de participation*

* Enquête réalisée par internet du 31 mai au 25 juin 2021.



17 604 362 €

Charges de personnel

1 513 404 €

Dotations et provisions

1 470 487 €

Dépenses d'investissement

10 114 735 €

Autres dépenses de fonctionnement

BUDGET EXÉCUTÉ

30 702 988 €

c'est le budget exécuté 2021 de l'Ucanss, conformément au cadrage pluriannuel de la COG



Bienvenue à bord !

Conçu au cours de l'année 2021, le **nouveau livret d'accueil** est diffusé aux collaborateurs qui rejoignent l'Ucanss depuis le mois de janvier 2022. Cet outil fait partie du dispositif global d'*onboarding* que propose l'Ucanss. Il permet aux nouveaux embauchés de disposer d'informations sur l'Ucanss et la Sécurité sociale avant même leur premier jour au sein de l'Institution. En effet, l'objectif était de **faciliter l'intégration des collaborateurs** et d'utiliser à bon escient la période, plus ou moins longue, débutant de la confirmation du recrutement à l'arrivée effective du collaborateur sur site. Les semaines qui précèdent la prise de poste sont souvent vécues comme un entre-deux : le futur salarié peut se poser de nombreuses questions sur son futur quotidien. Grâce au nouveau livret d'accueil, il peut ainsi se préparer et se rassurer. Délivrées de manière dynamique, les informations composant le livret sont enrichies d'un **espace en ligne dédié sur le site de l'Ucanss**. Cet espace intègre des vidéos et des photos, pour une « visite » des locaux de l'Ucanss.

ACCESSIBILITÉ ET SÉCURITÉ : LA DSI SENSIBILISE LES UCANSSIENS

En 2021, la DSI de l'Ucanss a été fortement mobilisée sur le développement des projets métiers ainsi que sur le **renforcement et la sécurisation des outils collaboratifs**, devenus essentiels avec la généralisation du télétravail. Les salariés bénéficient ainsi d'outils leur permettant d'organiser des réunions en mode hybride, interopérables avec la majorité de nos partenaires.

En 2021, la DSI a également renforcé les **démarches de sensibilisation à la cybersécurité** afin de tenir compte de l'accroissement des menaces externes. Des campagnes fictives de *phishing* ont été organisées. Cette approche met les collaborateurs en situation réelle d'hameçonnage. L'objectif est d'aider chacun à prendre conscience des risques réels qui existent, pour lui et pour l'Institution. Ce volet de sensibilisation a également débouché sur l'organisation de webinaires et sur la diffusion de webséries à destination des collaborateurs, pour les sensibiliser sur les bons comportements à adopter. Une démarche qui intégrait les questions relatives à la RGPD.

Sur le volet de l'accessibilité, l'Ucanss a mis en place une organisation transverse, reliant la DSI, la Direction des ressources humaines et la Direction de la communication, en partenariat avec le référent national handicap. Objectif : **permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder aux outils numériques**.



ÇA BADGE POUR MOI !

Une nouvelle version du logiciel de gestion des temps de travail a été mise en place cette année à l'Ucanss. Nommé **Incovar+**, il permet une meilleure analyse et une optimisation de la gestion des temps de travail après « badgeage » des collaborateurs.

Un mode de gouvernance paritaire

Au sein de la Sécurité sociale, la gouvernance de l'Ucanss est unique. Elle repose sur une organisation paritaire composée de représentants des organisations d'employeurs, d'une part, et de salariés, d'autre part. La gouvernance de l'Ucanss est composée d'un **Conseil d'orientation** (le COR) et d'un **Comité exécutif** (le Comex).



**JEAN-EUDES
TESSON**

Président du COR
de 2012 à 2022



**THIBAUT
LANXADE**

Président du COR
depuis le 22/02/2022

Thibault Lanxade, PDG du Groupe Luminess et président du Conseil d'administration de l'Urssaf Caisse nationale, a été élu le 22 février 2022 à la tête du nouveau Conseil d'orientation de l'Ucanss, succédant ainsi à **Jean-Eudes Tesson**.

LE CONSEIL D'ORIENTATION (COR) 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.



RENAUD VILLARD
Président du Comex

LE COMITÉ EXÉCUTIF (COMEX) 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**.

LE COR AU 27/12/2021

Président : Jean-Eudes Tesson **Vice-Président : Serge Bayard**

Représentants des assurés sociaux

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

Présidents et Vice-Présidents des Caisses nationales

| | Président | Vice-président |
|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Cnaf | Isabelle Sancerni (CFTC) | Jean-Marie Attard (CPME) |
| Cnam | Fabrice Gombert (CFDT) | Yves Laquaille (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

| | Titulaire |
|------------------------------|--|
| 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) Philippe Latournerie (Directeur comptable et financier) |

LE COMEX AU 27/12/2021

Président : Renaud Villard **Vice-Président : Isabelle Bertin**

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) Philippe Latournerie (Directeur comptable et financier) |

LE COR AU 31/03/2022

Président : Thibault Lanxade **Vice-Président : Jean-Yves Delannoy**

Représentants des assurés sociaux

| | Titulaire | Suppléant |
|----------------|---|---|
| CGT | Nicole Flajszakier Joël Raffard | Odile Thomas |
| CGT-FO | David Ollivier-Lannuzel Patrick Privat | Danièle Gourdet Corinne Wacheux-Laurence |
| CFDT | Muriel Perrot Christophe Blanco | Dominique Klein Philippe Cuignet |
| CFTC | Raffael Margherita | Cécile Rouillac |
| CFE-CGC | Jean-Yves Delannoy | Alain Aoustet |

Présidents et Vice-Présidents des Caisses nationales

| | Président | Vice-président |
|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Cnaf | Isabelle Sancerni (CFTC) | Christian Gelis (CPME) |
| Cnam | Fabrice Gombert (CFDT) | Yves Laqueille (MEDEF) |
| Cnav | Éric Blachon (CGT-FO) | Pierre Burban (U2P) |
| Urssaf Caisse nationale | Thibault Lanxade (MEDEF) | Pierre-Yves Chanu (CGT) |

Représentants des employeurs

| | Titulaire | Suppléant |
|--------------|---|---|
| Medef | David Mahe Philippe Gille Romy Pasto Édith Galland | Laetitia Niemczyk Jean-Luc Librati Stanislas Betoux Nathalie Lebas |
| CPME | Christophe Soupizet Jean-Marie Attard Axelle Minville | Luc Richard Chervy Bénédicte Blouin Jean-Paul Pagola |
| U2P | Agnès Hautin | Dominique Gaspar |

Assistent au COR

| | Titulaire |
|------------------------------|--|
| 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) Philippe Latournerie (Directeur comptable et financier) |

LE COMEX AU 31/03/2022

Président : Renaud Villard **Vice-Président : Isabelle Bertin**

Directeurs des Caisses nationales

| | |
|--------------------------------|------------------|
| Cnaf | Nicolas Grivel |
| Cnam | Thomas Fatôme |
| Cnav | Renaud Villard |
| CNSA | Virginie Magnant |
| Urssaf Caisse nationale | Yann-Gaël Amghar |

Directeurs des Caisses locales

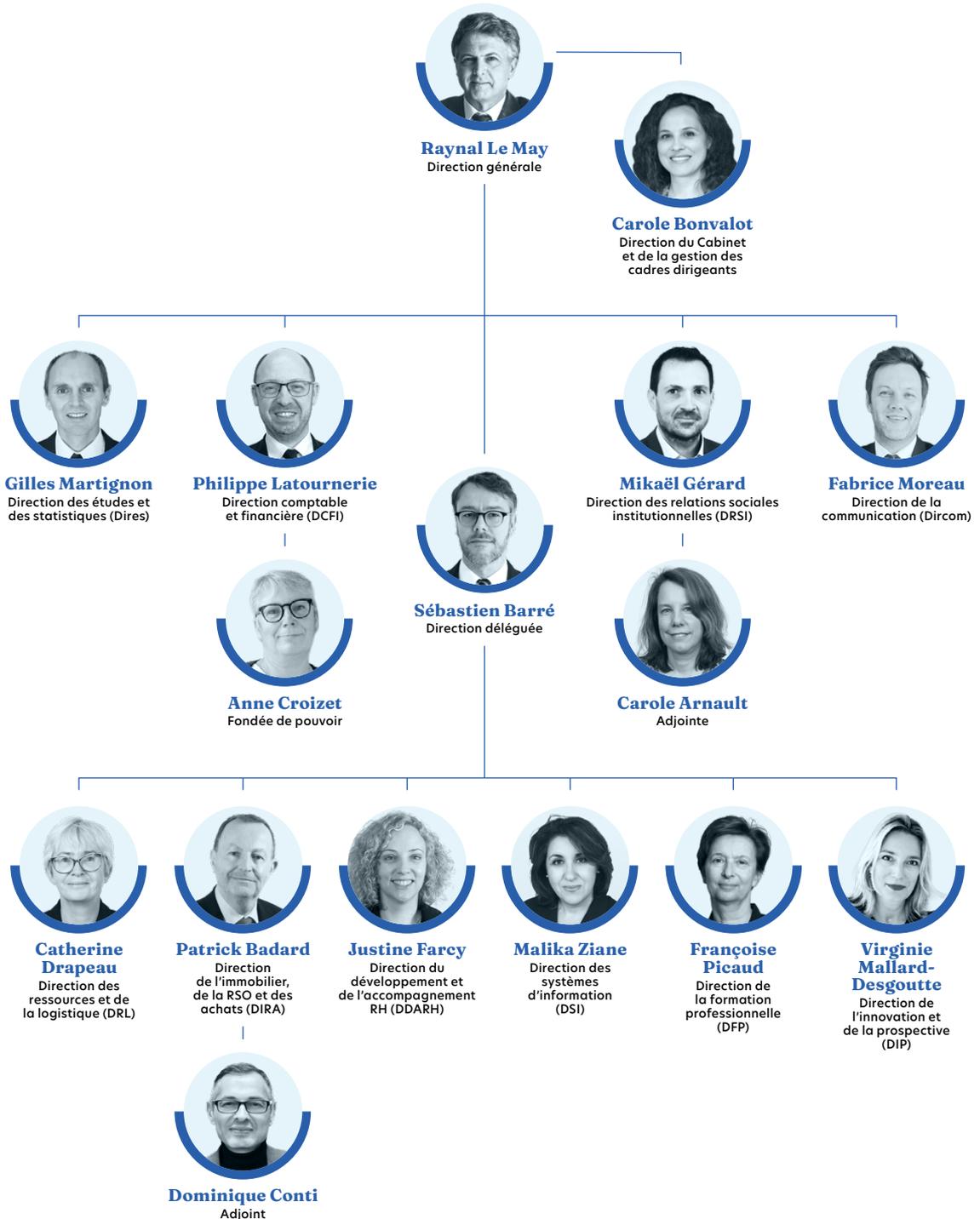
| | |
|---------------------------------|-----------------|
| Caf de Moselle | Laurent Ponté |
| Carsat Rhône-Alpes | Yves Corvaisier |
| CPAM Seine-et-Marne | Isabelle Bertin |
| Urssaf Champagne-Ardenne | François Hiebel |

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) Philippe Latournerie (Directeur comptable et financier) |

Organigramme

au 30/04/2022



POUR PLUS D'INFORMATIONS,
RENDEZ-VOUS SUR :

www.ucanss.fr



SUIVEZ NOTRE ACTUALITÉ
SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX :

 twitter.com/Ucanss

 linkedin.com/company/ucanss

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ
DU RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021
DE L'UCANSS SUR :

www.ucanss.fr