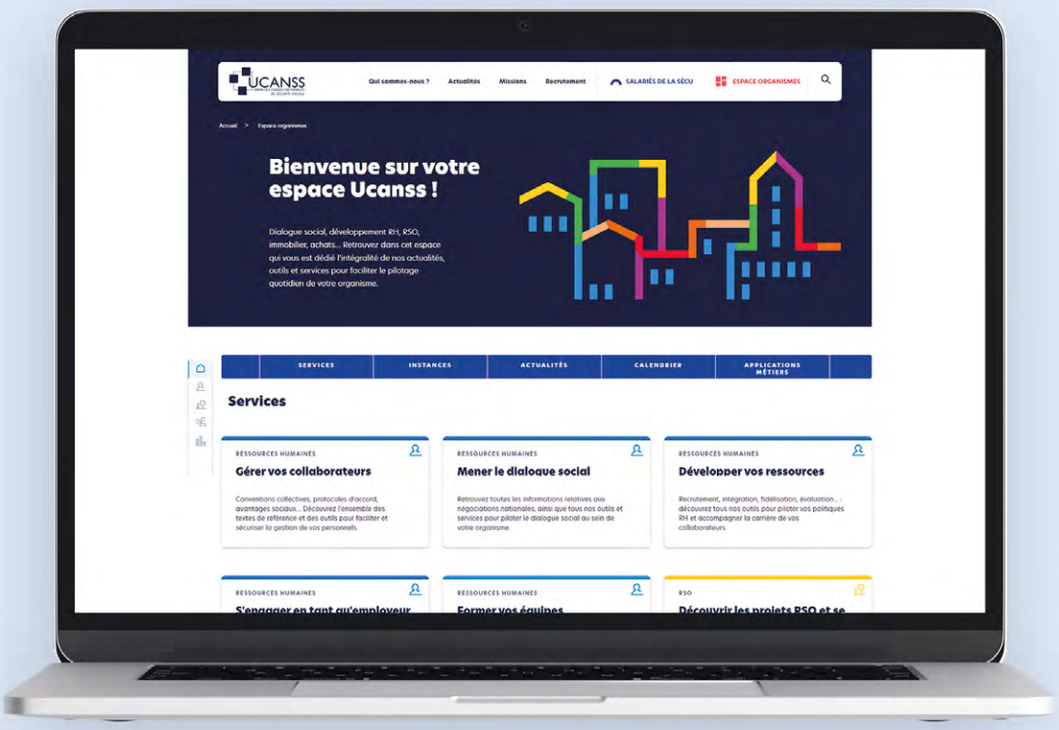
AUJOURD'HUI COMME DEMAIN, AU SERVICE DES ACTEURS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
UCANSS
SIMONA BURGIO DE SIMONE
Pilote de la Mission handicap
SIMON DUQUERROIR
Chef de projet Communication
MARIE FROMENT
Cheffe de projet Formation
VIRGINIE JAMES
Sous-directrice Relations sociales
LE GRAND DOSSIER
L'Ucanss sur le pont pour attirer, recruter et fidéliser
REBONDS
PATRIMOINE IMMOBILIER : LA SÉCU FACE À LA CRISE ÉNERGÉTIQUE
2022, CÔTÉ FACE ET CÔTÉ PILE
12 MOIS SOUS LES PROJECTEURS OU EN COULISSES

Tous les services de l'Ucanss en 1 clic !

ucanss.fr



Actualités, outils, newsletters, communautés...

Retrouvez l'ensemble des expertises et toute l'offre de service de l'Ucanss sur votre espace organisme.

→ UN COMPTE EST NÉCESSAIRE POUR Y ACCÉDER : VOUS POUVEZ EN FAIRE LA DEMANDE EN CLIQUANT SUR **« ESPACE ORGANISMES »** DEPUIS LA PAGE D'ACCUEIL DU SITE **UCANSS.FR**

SOMMAIRE

4

LA GRANDE
INTERVIEW

Isabelle Bertin,
Directrice
de l'Ucanss

8

2022, CÔTÉ FACE ET CÔTÉ PILE

2022, SOUS LES
PROJECTEURS
•
2022, CÔTÉ
COULISSES

12

EN CHIFFRES

Les indicateurs
du dialogue social

14

LE GRAND DOSSIER

L'Ucanss sur le pont pour attirer, recruter et fidéliser

22

INNOVATION

AU CŒUR DES
transformations

24

REBONDS

Patrimoine immobilier :
LA SÉCU FACE À LA CRISE ÉNERGÉTIQUE

29

BACKSTAGE

L'ACTU DU
6 RUE ELSA TRIOLET

LA GRANDE INTERVIEW

Isabelle Bertin,
Directrice de l'Ucanss

De la Caisse primaire d'assurance maladie à l'Ucanss

Diplômée de Sciences-Po Toulouse en 1991, puis de l'École nationale Supérieure de Sécurité sociale (EN3S), Isabelle Bertin a occupé la fonction de Sous-directrice de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du Loiret de 1998 à 2003, avant de devenir Directrice adjointe de la CPAM de la Sarthe de 2003 à 2006, puis Directrice de la CPAM de Loir-et-Cher de 2007 à 2011. En 2011, elle intègre la Caisse nationale de l'Assurance maladie (Cnam) en tant que Directrice adjointe de la lutte contre la fraude, puis en tant que secrétaire générale. Directrice de la CPAM de Seine-et-Marne depuis 2017, elle a été nommée en 2022 Directrice de l'Ucanss.

UCANSS

→ À la tête de l'Ucanss depuis août 2022, Isabelle Bertin veut apporter aux acteurs de la Sécurité sociale une offre de service toujours plus en phase avec leurs besoins, actuels et futurs. Face aux nombreux défis – RH, sociétaux, écologiques – quatre mots d'ordre doivent selon Isabelle Bertin animer la posture des équipes de l'Ucanss : expertise, ouverture, transversalité et adaptabilité.

« Accompagner les organismes au quotidien, tout en préparant l'avenir »

En tant que nouvelle directrice depuis août 2022, quel message souhaitez-vous adresser aux acteurs de la Sécurité sociale ?

Je veux tout d'abord les remercier de leur fidélité aux services de l'Ucanss, et aussi de leurs contributions actives. Les enquêtes et les indicateurs statistiques sur nos offres de services sont encourageants : 83 % de taux de satisfaction pour notre offre de service immobilière, une hausse de 35 % du chiffre d'affaires de notre Centrale d'achat, 90 % de taux de réponse pour la permanence juridique… Et d'autres chiffres que vous découvrirez dans ce rapport. Nous avons aussi continué en 2022 à développer de nouvelles offres, à l'instar des émissions tournées dans notre studio, ou encore du module d'*e-learning* sur la sobriété énergétique…

Aussi, nous avons poursuivi notre mission de fédération d'employeurs en créant des occasions de rencontre et de partage, comme le Grand Prix de l'Innovation. Pour le projet Cap'M, d'appui à la fonction managériale, l'un des axes de développement de notre nouvelle COG – nous avons organisé des ateliers auxquels plus d'une centaine de directeurs et directrices d'organisme, de managers opérationnels et stratégiques, de responsables RH ont pris part. Sans compter les près de 5 300 managers qui ont répondu à l'enquête en ligne sur l'évolution de leurs missions et leurs besoins… C'est bien le cœur de la mission de l'Ucanss : partir des attentes des organismes pour construire des dispositifs et des solutions permettant de les accompagner au quotidien, tout en anticipant afin de préparer l'avenir !

Que retenez-vous de l'année 2022 ?

Sur le champ du dialogue social, nous avons déployé quatre accords-cadres ambitieux, signés en 2021 et 2022. Ces accords RSE renforcent nos engagements en matière de diversité et d'inclusion, d'égalité professionnelle, d'accompagnement des fins de carrière et de soutien aux salariés aidants. Exigeants, ils portent pour ces prochaines années notre politique d'employeur responsable. La revalorisation de la valeur du point a aussi marqué l'année 2022. Sans oublier, dès le début de l'année, des mesures de revalorisation salariale ciblées.

J'ai pris mes fonctions en août, et l'une de nos priorités était alors de nous préparer en vue de la crise énergétique annoncée pour l'hiver. Le travail de fond mené depuis plusieurs années par nos « énergéticiens » pour fournir à l'Institution de l'électricité au meilleur

prix a constitué un premier rempart efficace contre l'inflation des prix. Nous avons aussi su être réactifs : conseils personnalisés aux organismes, campagne de communication sur la sobriété énergétique, modules de formation…

Je retiens que nous avons réussi à faire face, grâce à notre capacité à prévoir et à réagir rapidement. Notre société traverse des mutations profondes, que ce soit en matière de transition énergétique ou de rapport au travail. Je crois qu'en 2022 nous avons prouvé toute l'utilité de l'Ucanss en tant qu'accélérateur des transformations au sein de l'Institution : face aux évolutions du monde du travail, aux nouveaux enjeux liés au recrutement… Nous avons posé les bases en 2022 d'un travail de fond qui sera mené les quatre prochaines années, dans le cadre de notre Convention d'Objectifs de Gestion (COG) avec le programme « Attirer, recruter, fidéliser ».

Justement, cette nouvelle Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) a été signée en 2022 pour cinq ans. Comment la résumeriez-vous ?

Avant tout, je veux remercier l'ensemble des collaborateurs de l'Ucanss, le Codir et la ligne managériale, pour l'établissement de cette feuille de route qui guidera notre action au cours des prochaines années.

Notre COG est riche, car l'Ucanss couvre une large variété de domaines d'activité : dialogue social, RSE, immobilier, achats, ressources humaines, marque employeur, formation, innovation et prospective, communication, statistiques… Si je devais en résumer les grandes ambitions, je dirais que nous visons un objectif global d'efficacité renforcée, qui repose sur une approche plus transversale, par programmes thématiques adaptés aux besoins de la Sécurité sociale.

Marque employeur, transition énergétique, modernisation du dialogue social, appui à la fonction managériale, achats mutualisés… : notre action s'articule aujourd'hui autour de programmes pilotés de manière transverse et collégiale. Cette vision programmatique se traduit également en interne par de nouvelles manières de travailler, plus collaboratives, décloisonnées, au sein des équipes et entre les équipes, afin d'atteindre ensemble les objectifs fixés et d'innover.

Du fait de votre expérience en organismes locaux et en tant qu'ancienne directrice de deux CPAM, vous connaissez bien les problématiques de terrain. Selon vous, pourquoi les organismes ont intérêt à solliciter l'Ucanss ?

Je ne peux qu'inviter les organismes à nous solliciter : c'est une vraie chance de disposer d'experts « à domicile » dans notre « maison Sécu », sur des sujets techniques de droit, d'immobilier, d'achats… Faire appel à l'Ucanss permet de profiter de marchés mutualisés, de sécuriser juridiquement les pratiques, mais aussi de bénéficier d'un partage d'expériences interbranche, afin d'ouvrir ses horizons, voire de développer des expérimentations. Nous travaillons activement à communiquer de façon plus effective sur l'ensemble de ces offres de services.

LA NOUVELLE COG EN 5 AMBITIONS

Signée le 5 septembre 2022, la nouvelle Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) prolonge et enrichit les précédentes conventions.

Elle couvre la période 2022 2026 et reprend cinq objectifs :

- **AMBITION #1** Positionner la fédération d'employeurs au service de la transformation des organismes de Sécurité sociale.
- **AMBITION #2** Développer une politique de soutien à la fonction dirigeante et managériale.
- **AMBITION #3** Contribuer à la performance de gestion de la Sécurité sociale et déployer une politique interbranche de Responsabilité sociétale des organisations.
- **AMBITION #4** Faire connaître les réalisations de la Sécurité sociale et valoriser son image.
- **AMBITION #5** Faire de l'efficience de l'Ucanss un levier fort d'accompagnement de cette COG.

Aussi, si nous attendons que les organismes nous sollicitent, nous attendons également d'eux des retours sur notre offre de service et leurs attentes. Nous en sommes toujours preneurs ! C'est d'ailleurs pour cela qu'avec le Codir, j'ai notamment à cœur d'organiser régulièrement des temps d'échanges avec les acteurs du terrain, et de mesurer de manière systématique l'utilisation et l'appréciation par les organismes de tout ce que nous faisons.

Cette approche, c'est aussi celle d'accepter d'essayer des choses, de voir si ça fonctionne, de tester, de mesurer, et de poursuivre ou pas, plutôt que de réfléchir trop longtemps pour des résultats incertains. Prenez la campagne « Petits gestes, grands effets » sur la transition énergétique : elle a été créée en trois semaines et est arrivée au moment où les organismes en ont eu besoin.

Pourquoi avoir souhaité donner à ce rapport la forme d'un magazine ?

Nous savons tous que les rapports d'activité peinent parfois à être lus. Nous avons donc fait le choix d'une approche plus simple et plus synthétique pour faire de cet exercice imposé un moment de lecture plus inspirant et agréable.

Faire le choix d'un magazine, c'est s'inscrire dans le temps présent, dans cette actualité pressante, pour incarner comme je le disais dans le début de cette interview une Ucanss réactive, mobilisée et dans l'action. Nous avons aussi tenu à offrir aux organismes une ouverture sur l'avenir, avec l'interview de Cécile Dejoux, professeur, auteur et conférencière spécialisée en prospective RH. C'est aussi le rôle de l'Ucanss que d'anticiper les changements et de livrer une veille, des réflexions et des expérimentations sur l'évolution de nos métiers et de notre Institution. ■

Convention d'Objectifs et de Gestion 2022–2026 de l'Ucanss

Découvrez en détail nos ambitions et nos engagements sur **ucanss.fr**

2022, SOUS LES PROJECTEURS

Les temps forts de l'année

22 FÉVRIER

La Sécu s'engage sur la RSE avec de nouveaux accords

Promotion de la diversité et de l'égalité des chances, égalité professionnelle, aménagement des fins de carrière, aide aux aidants : **trois accords actent de nouvelles avancées** en faveur des salariés des organismes de Sécurité sociale.

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 13

JUIN

#PréparerDemain ou le management en mode innovation

En lançant le projet **#PréparerDemain**, l'Ucanss propose une série d'interviews et de reportages dédiés aux évolutions RH à l'œuvre dans l'Institution. Des contenus qui ont rapidement retenu l'adhésion.

DU 2 AU 30 MAI

« Je ne suis pas un alternant »

« Je ne suis pas un alternant », c'est le nom de la **campagne de recrutement lancée en mai par la Sécurité sociale et pilotée par l'Ucanss**. Objectif ? Recruter des alternants, en donnant à voir une autre image de la « Sécu », plus proche des jeunes, plus moderne.

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 16

27 ET 28 JUIN

Le « Défi du Lab » ou 48 h de créativité

Venus des quatre coins de France, **39 salariés sélectionnés au sein de dix organismes ont participé à un hackathon** organisé dans le cadre du « Défi du Lab ». Leur challenge ? Mettre leur intelligence en commun et proposer des solutions co-construites autour du thème : « Et si vous réinventiez le management ? ».

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 23

10 JUIN › 8 JUILLET

1re édition des Rencontres de l'innovation en transition écologique

Au début de l'été, l'Ucanss propose un **cycle de six conférences en ligne sur l'innovation au service de la transition écologique**. Chaque conférence met en avant des cas pratiques, issus d'actions menées par des organismes de la Sécurité sociale partout en France et donne la parole aux dirigeants des Caisses et à des experts reconnus (Marc Giget, président du Club des Directeurs de l'Innovation, Emery Jacquillat, président de la Communauté des entreprises à mission, Anne Lecorre, co-fondatrice du Réveil écologique ou encore Antoine Poincaré, VP Climate School AXA Climate).

22 AOÛT

Isabelle Bertin devient Directrice de l'Ucanss

Sur proposition du Comité exécutif, le Conseil d'orientation de l'Ucanss nomme **Isabelle Bertin** au poste de Directrice de l'Ucanss. Elle succède à Raynal Le May.

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 4

5 SEPTEMBRE

Signature de la nouvelle COG de l'Ucanss

Après un avenant d'un an à la COG 2017-2020, la **COG 2022-2026** est signée par François Braun et Gabriel Attal, ministres de tutelle de l'Ucanss, ainsi que Thibault Lanxade, Président du Conseil d'orientation, Renaud Villard, Président du Comité exécutif et Raynal Le May, Directeur de l'Ucanss pendant la construction de la COG.

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 6

4 OCTOBRE

Remise des prix du GPI

Tous les trois ans, le **Grand Prix de l'Innovation (GPI)** permet de valoriser les idées et réalisations les plus innovantes des 300 organismes de la Sécurité sociale.

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 22

18 NOVEMBRE

Campagne « Petits gestes, grands effets »

La campagne a été créée en quelques semaines par la Direction de l'immobilier, de la RSO et des achats et la Direction de la communication. Son objectif, à terme, est de réduire de 10 % la consommation d'électricité dans les organismes de Sécurité sociale d'ici 2024, **en incitant les 145 000 collaborateurs à faire des éco-gestes**. Précieux en temps de crise !

› Pour en savoir plus, rendez-vous en page 25

Sobriété énergétique PETITS GESTES GRANDS EFFETS

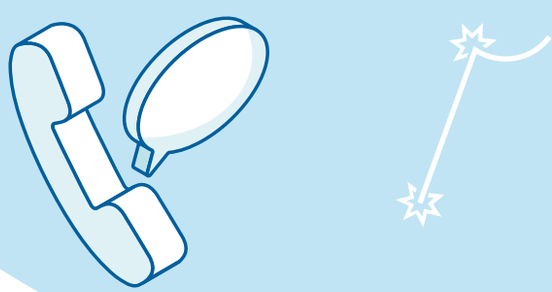
2022, CÔTÉ COULISSES

Le travail au quotidien des experts de l'Ucanss

16 400

sollicitations traitées par les juristes en droit social

Les dix juristes de l'Ucanss ont eu une année dense. Par mail ou téléphone, ils ont répondu à **plus de 16 000 sollicitations des organismes**. « *Certains appels téléphoniques durent plus d'une heure,* explique Rodrigo Arce, juriste au sein de l'équipe. *Et certains mails impliquent une recherche quasi-archéologique dans les tréfonds de la doctrine juridique.* » En tête des demandes, les questions liées aux instances représentatives du personnel. Arrivent ensuite les demandes sur les contrats de travail et les sujets de rémunération. Ces chiffres ne comprennent pas l'activité « Contentieux » : en effet, les experts juridiques de l'Ucanss soutiennent également les organismes dans la gestion de leurs contentieux.



1 700

journées de travail dédiées aux opérations immobilières

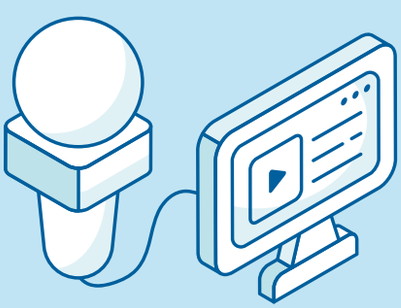
Tous les organismes n'ont pas la taille requise pour recruter des professionnels de l'immobilier. Qu'à cela ne tienne ! Les organismes peuvent compter sur l'appui des experts de l'Ucanss. En 2022, **139 organismes ont sollicité l'Ucanss pour des questions liées à des opérations immobilières** (réhabilitation, construction, achat…). L'accompagnement peut être ponctuel ou sur mesure, avec un traitement des dossiers de A à Z. En 2022, les experts de la Direction de l'immobilier ont ainsi suivi **10 opérations lourdes de vente en l'état futur d'achèvement (Véfa)**. Du règlement de copropriété, en passant par l'état de description en volume (EDDV) ou les conventions de servitude, toutes les pièces sont passées au crible. L'action de l'Ucanss ne s'arrête pas à l'accompagnement opérationnel. Elle se joue aussi sur le terrain du web : en 2022, l'Ucanss a ainsi travaillé au déploiement d'un site d'annonces en ligne, sur le modèle de seloger.com. Le site **immosecu.fr** est opérationnel depuis janvier 2023.

› L'Ucanss agit aussi avec les caisses pour renforcer l'efficacité énergétique des bâtiments, voir page 24.

Com' 360°

au service des organismes

Plus de 160 articles publiés en 2022, des campagnes de com' (« Je ne suis pas un alternant », « Petits gestes, grands effets »), une dizaine de **rapports**, des centaines de **posts**, des **vidéos, 42 émissions tournées en studio**, l'évolution des sites internet ou d'identités visuelles, sans compter les événements et partenariats : l'équipe de communication de l'Ucanss a une raison d'être : promouvoir l'offre de service de l'Ucanss et faire rayonner l'image des 300 organismes de la Sécurité sociale.



7

acheteurs et 3 juristes pour passer les marchés

Leur mission ? Fournir des marchés mutualisés pour l'ensemble de l'Institution. Toute l'année, sept acheteurs et trois juristes s'activent pour signer ou renouveler les contrats de la Centrale d'achat. La gymnastique est difficile, d'autant que le Code de la commande publique est complexe. Sur certains marchés (l'énergie par exemple), tous les organismes ont recours aux marchés mutualisés. Résultat : le chiffre d'affaires de la Centrale d'achat de l'Ucanss est **en hausse de 50 %**. Au global, le service achats gère **87 marchés mutualisés**. Certains marchés signés en 2022 rencontrent déjà une forte adhésion : c'est le cas du marché « maintenance ascenseur » ou du marché « masques », qui intéresse particulièrement les établissements de soins.

› L'Ucanss a aussi négocié les prix de l'énergie durant la crise, voir page 26.

92,7 %

de taux de participation. Qui dit mieux ?

Recenser ses marchés publics auprès de l'Observatoire économique de la commande publique (OECP) est une obligation entre janvier et mai chaque année. Normalement fastidieuse, l'opération devient simple grâce à l'outil de saisie créé par l'Ucanss. L'impact sur les résultats est immédiat. En 2022, **92,7 % des organismes ont finalisé leur recensement**. C'est l'un des meilleurs taux de participation de l'ensemble du service public !

LES INDICATEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Avec 45 accords signés en 2022, l'Ucanss a déployé un dialogue social soutenu dans le cadre de ses instances paritaires. Avec un objectif clair : créer un cadre contractuel capable de prendre en compte les besoins des 300 organismes et des 145 000 salariés de la Sécurité sociale.

ÉVOLUTION

HAUSSE DE LA VALEUR DU POINT

+ 3,5 %

c'est le pourcentage d'augmentation de la valeur du point à la Sécurité sociale. Cette augmentation touche l'ensemble des agents de la Sécurité sociale. Signé en octobre, cet accord prolonge un premier cycle de négociations entamé en début d'année, qui avait notamment porté une attention particulière aux rémunérations les plus proches du Smic.

ADAPTATION

L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL

JUSQU'À 3 JOURS PAR SEMAINE

Signé en juillet 2022, l'accord télétravail du Régime général prend acte des changements majeurs impulsés depuis la crise sanitaire. Il permet de concilier l'aspiration des salariés au télétravail et le maintien des collectifs de travail.

PRÉCURSEUR

LA SÉCURISATION DES PARCOURS DES MANDATÉS SYNDICAUX

DE NOMBREUX MANDATÉS SYNDICAUX

peuvent être concernés par le dispositif de sécurisation des parcours professionnels. En effet, un certain nombre de mandats syndicaux prennent fin lors d'une nouvelle élection des CSE. Dans ce contexte, le dispositif de sécurisation des parcours a pour but de faciliter le retour des mandataires dans leur poste. Concrètement, il vise à étudier la façon dont les compétences acquises durant la période du mandat peuvent être transposables dans le poste. L'Ucanss et les partenaires sociaux ont ainsi mis en place des outils opérationnels (guide, grilles de compétences) étayés afin d'accompagner au mieux les différents acteurs : employeur, mandaté, organisation syndicale.

Les accords RSE à la loupe

Signés en 2021 et 2022, les quatre accords RSE marquent l'engagement de la Sécurité sociale en matière d'égalité des chances, de diversité et de qualité de vie au travail. Systémiques, ils visent à renouveler le « logiciel conventionnel » de la branche, à l'adapter aux (r)évolutions à l'œuvre dans la société et, au final, à augmenter l'attractivité de la Sécurité sociale et la fidélisation de ses salariés. Souples, ils sont conçus pour pouvoir tenir compte des spécificités liées à chaque organisme.

ACCORD SOCLE

« Diversité et égalité des chances »

Les 145 000 collaborateurs des branches sont concernés par cet accord, à toutes les étapes de leur carrière. Parmi les objectifs chiffrés :

une hausse de 10 points **du taux d'emploi des jeunes de moins de 30 ans.**

ACCORD SPÉCIFIQUE

« Fin de carrière »

L'accord vise à accompagner la fin de carrière des collaborateurs en facilitant la transition entre l'activité et la retraite à travers des dispositifs tels que le CET ou l'accompagnement des salariés dans leurs démarches.

30 % des collaborateurs ont plus de 55 ans.

ACCORD SPÉCIFIQUE

« Égalité entre les femmes et les hommes »

L'accord vise notamment à encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilités. En effet, les femmes occupent 50 % des postes d'agents de direction (ADD) alors qu'elles représentent 80 % de l'effectif global. Parmi les objectifs :

un score minimum de 85/100 **à l'index égalité professionnelle femmes-hommes en 2023.**

ACCORD SPÉCIFIQUE

« Aide aux aidants »

20 à 40 % des Français sont potentiellement concernés. Différents dispositifs ont été mis en place en 2022 (à la suite de l'accord signé en 2021) pour accompagner les salariés aidants de la Sécurité sociale et leur permettre de concilier aide aux proches et vie professionnelle.

Près de 1 200 **inscrits sur la plateforme dédiée aux aidants** après 6 mois. 2/3 ont effectué l'autodiagnostic de situation.

110 paniers **de services ont été ouverts** au 31 décembre 2022.

LE GRAND DOSSIER

L'Ucanss sur le pont pour attirer, recruter et fidéliser

Attirer, recruter, fidéliser : ce triptyque est l'un des axes clés de la feuille de route de l'Ucanss pour les cinq prochaines années, dans le contexte d'un marché de l'emploi concurrentiel et dans lequel la Sécurité sociale recrute plus de 10 000 collaborateurs par an. En 2022, les experts RH et communication de l'Ucanss étaient déjà sur le pont pour aider les 300 organismes de la Sécurité sociale à mettre en œuvre leurs politiques de recrutement, de formation et d'inclusion.

*

Entre campagnes de communication, soutien opérationnel aux organismes de Sécurité sociale, offres de formation multimodales et dispositifs de fidélisation : tout est d'ores et déjà en ordre de marche, afin d'aider les organismes à recruter et fidéliser leurs salariés.

Attirer…

ou comment moderniser l'image de la Sécurité sociale

Aimée des Français, la Sécurité sociale doit cependant mieux se faire connaître en tant qu'employeur, notamment auprès des plus jeunes. C'est l'un des enjeux clés des actions « marque employeur » déployées en 2022.

Côté pile : près de 9 Français sur 10 expriment un fort attachement à la Sécurité sociale (source : Baromètre 2020 d'image de la Sécurité sociale). Dans un contexte post-crise, où les valeurs de solidarité et d'inclusion sont particulièrement au centre des attentions, ils se sentent en phase avec la mission de l'Institution. Côté face : les missions de la Sécurité sociale sont insuffisamment connues et 55 % des Français estiment que les métiers y sont « peu attractifs » . C'est notamment le cas des jeunes. Dans un contexte où l'Institution doit anticiper la fin de carrière d'une partie de ses effectifs – 30 % des collaborateurs sont âgés de plus de 55 ans – et recruter 10 000 collaborateurs par an, *« promouvoir la marque employeur et transformer l'image de la Sécurité sociale est une priorité pour l'Ucanss, les Caisses nationales et les organismes »*, selon les mots de Fabrice Moreau, Directeur de la communication de l'Ucanss.

L'enjeu est notamment de séduire et d'aller chercher les jeunes là où ils sont, c'est-à-dire sur le digital et les réseaux sociaux. En la matière, l'une des actions les plus emblématiques aura sans doute été la campagne « Je ne suis pas alternant », lancée en mai 2022. Affichage à proximité des écoles et universités, publicité sur des sites affinitaires à forte audience (L'Étudiant, Le Bon Coin…), campagne sur les réseaux sociaux, partenariat avec l'influenceuse et « coach carrière » Career Queen sur Tik Tok, kit de communication pour les organismes… : l'Ucanss a choisi de renouveler sa communication pour faire mouche auprès des jeunes. Les résultats sont au rendez-vous : au-delà du nombre de contacts touchés, la campagne a permis de recruter 450 alternants de plus qu'en 2021, soit une hausse de 33 %. Un beau score qui est le fruit d'un engagement conjoint des organismes et de la Direction de la formation professionnelle de l'Ucanss qui les a accompagnés dans la démarche.

Toujours en 2022, l'initiative #Preparer-demain a eu pour enjeu de dynamiser la politique employeur de la Sécurité sociale. Objectif : mettre en lumière les actions RH les plus innovantes des organismes, *via* un espace dédié sur le site de l'Ucanss et des contenus relayés sur les réseaux sociaux. Rien de plus efficace pour mettre à mal les idées reçues sur les métiers de la Sécurité sociale !

L une des affiches de la campagne « Je ne suis pas alternant »

Le regard de Nicolas Grivel,

Directeur général de la Caisse nationale d'Allocations familiales

« Pour attirer de nouveaux talents, nous devrons valoriser les atouts qui sont les nôtres : nos valeurs de solidarité, notre mission au service des Français, mais aussi les perspectives de carrière que nous offrons. Pour faire connaître ces atouts, je suis convaincu de l'intérêt de l'ambitieuse politique de marque employeur menée par l'Ucanss. »

Avec plus de 6,5 millions de visites en 2022, le site www.lasecurecrute.fr est la vitrine de la marque employeur Sécurité sociale et des offres d emplois des organismes. Une vaste refonte est prévue en 2023 pour encore mieux valoriser l Institution.

Recruter...

ou comment inciter les candidats à postuler (et signer)

Avec plus de 10 000 postes à pourvoir par an en France, la Sécurité sociale compte parmi les plus importants recruteurs. En 2022, comme tous les ans, l'Ucanss a été aux côtés des acteurs de la Sécurité sociale pour les aider à tenir le rythme.

Après avoir capté l'attention des candidats, encore faut-il les recruter. Dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, l'Ucanss agit auprès des organismes pour faciliter leur recrutement. *« Concrètement, cela passe par la diffusion de bonnes pratiques pour rédiger les offres d'emploi, communiquer sur les réseaux sociaux, utiliser nos outils de recrutement, afin que nous soyons tous dans les meilleurs standards du marché »*, explique Hélène Yvert, Directrice du Développement et de l'accompagnement RH à l'Ucanss. Partir à la rencontre des candidats sur les salons professionnels et étudiants est bien sûr un autre axe. L'Ucanss accompagne ainsi les organismes locaux dans leur présence sur de nombreux salons de recrutement. En 2022, l'Ucanss, avec les Caisses nationales et locales, a participé à huit salons, en présentiel ou en virtuel, à l'instar du Salon Sécurité sociale Île-de-France organisé avec Pôle emploi. Douze organismes étaient présents, et ont recueilli plus de 1 600 candidatures.

La pierre angulaire du dispositif reste le site lasecurecrute.fr. Avec 6,5 millions de visites par an, l'Ucanss et les organismes disposent d'une force de frappe précieuse pour atteindre les objectifs institutionnels de recrutement. La priorité de la refonte du site, engagée dès 2022, et prévue pour une sortie en juillet 2023, sera d'aller encore plus loin et de rendre le site encore plus performant, notamment en matière d'expérience utilisateur et de référencement naturel. *« L'enjeu est aussi d'aller vers une approche plus marketing, orientée "data", pour maximiser nos investissements de communication en fonction de profils identifiés »*, précise Fabrice Moreau, Directeur de la communication de l'Ucanss.

Fidéliser…

ou comment s'engager (encore) davantage pour les collaborateurs

Conciliation vie privée/vie professionnelle, culture managériale, formation, diversité : la Sécurité sociale innove, avec l'aide de l'Ucanss, pour créer des conditions de travail conformes aux aspirations des collaborateurs et aux nouveaux enjeux auxquels doivent faire face nos organisations.

D'après un sondage publié par Glassdor, site d'évaluation des entreprises par les collaborateurs, plus de la moitié des 18-34 ans estiment que leur entreprise devrait faire plus d'efforts en matière d'inclusion. Sur le sujet, la Sécurité sociale a les atouts pour répondre à ces valeurs. En 2022, à l'échelle de l'ensemble de la Sécurité sociale, l'index égalité femmes-hommes est de près de 92/100 et le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint les 7 %. Autant d'éléments qui concourent d'ores et déjà à renforcer l'attachement des collaborateurs. Mais l'Ucanss et les organismes veulent aller plus loin. Avec quatre actions fortes développées en 2022.

Une meilleure articulation vie professionnelle – vie privée

Alors que le Covid a fait évoluer les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, l'Ucanss a cherché à *« remettre à jour son logiciel sur cette question, en l'intégrant à l'ensemble des négociations récemment engagées »*, comme l'explique Mikaël Gérard, Directeur des relations sociales institutionnelles de l'Ucanss. L'accord « proche aidants » et l'accord RSE « égalité des chances et diversité », qui comporte notamment un volet sur les personnes en situation de handicap ou confrontées à des maladies chroniques, l'illustrent (cf. page 13).

La renégociation de l'accord télétravail

Le nouvel accord télétravail du Régime général de la Sécurité sociale précise que les salariés peuvent, selon les accords locaux de chaque organisme, télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine (cf. page 12).

La montée en compétences des collaborateurs, *via* des formations innovantes

Courant 2022, les Caisses nationales, l'Institut 4.10 et l'Ucanss ont finalisé le plan d'action « digital learning ». Comme l'explique Benoît Eymery, Directeur de la formation professionnelle, l'ambition est *« de faciliter l'accès à la formation sur l'ensemble du territoire, avec des formats interactifs, prenant place dans un environnement d'apprentissage adapté. »* Pour ce faire, un travail de fond est mené pour *« renforcer la multimodalité des offres : en distanciel, en présentiel, en situation de travail, en mode asynchrone… »*.

L'Institut 4.10 : la Sécurité sociale a son propre organisme de formation

L'Institut 4.10 est réparti sur l'ensemble du territoire national. L'Ucanss en assure la tutelle.

Zoom sur… Le projet Voltaire

Parce que 70 % des salariés de la Sécu sont des rédacteurs quotidiens, la Sécurité sociale a déployé le parcours orthographe du projet Voltaire auprès de ses 145 000 collaborateurs. Sur la base du volontariat, ce parcours commence par un test de quinze minutes, suivi d'un programme individualisé avec des entraînements réguliers, deux à trois fois par semaine. Accessible, le parcours propose des fonctionnalités destinées aux personnes en situation de handicap. En parallèle, le programme Pix propose aux collaborateurs de développer leurs compétences numériques.

TAUX DE PARTICIPATION FINANCIÈRE À LA FORMATION DES ORGANISMES REPRÉSENTANT

4,8 %

DE LA MASSE SALARIALE

La créativité est aussi au rendez-vous. Du *serious game* (ludification) au *social learning* (apprentissage digital), en passant par les classes virtuelles, toutes les modalités sont passées au crible. Les collaborateurs des organismes ont pu avoir un avant-goût de ces « formations 3.0 » grâce au module *e-learning* sobriété énergétique créé en 2022.

Un soutien aux managers, « transformateurs » de la Sécurité sociale

« Comme dans toutes les institutions, la fonction de manager se complexifie, notamment depuis la crise sanitaire et l'hybridation des modes de travail, mais aussi du fait du renouvellement des générations », analyse Hélène Yvert, Directrice du Développement et de l'accompagnement RH à l'Ucanss. Prenant acte du phénomène, l'Ucanss a commencé par « prendre le pouls » des managers, par le biais de focus groupes et d'enquêtes. À l'automne, une étude interbranche a été lancée auprès des 22 000 managers, en partenariat avec l'institut BVA. Résultat : si 96 % des répondants déclarent aimer leur fonction, ils sont aussi 52 % à estimer qu'elle devient plus complexe. La définition d'un programme d'accompagnement à la fonction managériale apparaissait donc nécessaire. Baptisé Cap'M, il prendra forme à partir de 2023, notamment *via* des dispositifs de formation et d'accompagnement personnalisé.

En 2022, l'Ucanss a aussi porté une attention particulière à l'accompagnement des agents de direction (ADD). Deux axes ont été privilégiés :

→ Améliorer l'accès des femmes aux postes de direction : alors que la Sécurité sociale compte 80 % de femmes, elles ne sont que 50 % dans les postes d'agents de direction. Lancé par l'Ucanss en 2022, le programme #Leaddersauféminin vise à encourager les femmes à candidater à des postes de Directrices. Un mouvement déjà bien engagé, puisqu'en 2021 et en 2022, la Sécurité sociale a atteint la parité dans les nominations aux postes de direction.

→ Privilégier la mobilité et individualiser les parcours, grâce à la réforme de la « liste d'aptitude » (fin 2022). Par ailleurs, une réforme du parcours CapDIR* a été menée en 2022 et mise en œuvre début 2023.

* Le parcours CapDIR permet aux agents ne disposant pas du diplôme EN3S (École nationale supérieure de Sécurité sociale) de postuler à des postes de direction.

La Sécurité sociale en pointe sur les aidants

20 à 40 % des salariés de la Sécurité sociale pourraient, un jour ou l'autre, devenir des aidants. Pour les accompagner, l'accord « Proches aidants » offre un large dispositif d'actions.

Des informations : un portail dédié (procheaidant.ucanss.fr) permettant notamment de faire un auto-diagnostic de sa situation d'aidant.

•

Un panier de services (aide à domicile, livraison des courses…), jusqu'à une équivalence de 750 € par an.

•

La possibilité d'aménagement d'horaires et le maintien de rémunération si l'aidant se voit obligé de cesser son activité.

(R)évolution managériale à la Sécurité sociale

Formations au « management visuel », kit « droit à l'erreur », comités de direction inversés… : retrouvez ci-dessous quelques-unes des initiatives mises en place par la Sécurité sociale, partout en France.

EN SAVOIR PLUS :

#Leadders au féminin… et loin des stéréotypes

En 2022, l'Ucanss a publié une série de témoignages au long cours de Directrices, qui racontent leur parcours à la Sécurité sociale, sans tabous ni préjugés. Extraits.

J'ai toujours trouvé à la Sécurité sociale une écoute attentive et un soutien, notamment chez les Directeurs avec lesquels j'ai travaillé, qui m'ont fait confiance et m'ont fait grandir. À la Sécu, on peut évoluer sans tout sacrifier.

Olivia Grangerodet,
Directrice de l'Urssaf Auvergne depuis 2016

C'est ma réputation professionnelle qui m'a permis de trouver des postes au fil de mes nombreux déménagements. Il faut dire aux jeunes femmes qu'elles ne se freinent pas, ne se sous-évaluent pas, mais qu'elles ne se mettent pas non plus l'horizon impossible d'être parfaites en tout.

Emmanuelle Lafoux,
dirigeante de CPAM depuis 15 ans

→ DÉCOUVREZ TOUTES LES INTERVIEWS SUR ucanss.fr/leadders-au-feminin

Emploi et handicap, la Sécu s'engage

Le saviez-vous ? La Sécurité sociale est signataire de l'une des plus importantes conventions avec l'Agefiph. C'est la **Mission handicap**, pilotée à l'Ucanss avec les Caisses nationales, qui en anime le déploiement auprès d'un réseau de plus de 300 référents.

De nombreux événements ont animé l'année 2022 : le Duo day, un salon de l'emploi virtuel, le Trophée des femmes en établissements et services d'aide par le travail (ESAT), la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH)...

La Mission handicap a aussi lancé en 2022 une *newsletter* et diffusé des vidéos de sensibilisation pour démystifier la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que des émissions thématiques, dont une sur l'autisme en entreprise avec la scénariste du documentaire *Hymne à l'inclusion*.

POUR EN SAVOIR PLUS, REGARDEZ LA PLAYLIST DE LA MISSION HANDICAP

UCANSS

Le grand témoin

LA CHAÎNE YOUTUBE DE CÉCILE DEJOUX

ceciledejoux-RH

DÉCOUVREZ SON MOOC « Manager par le *care* pour engager les équipes »

Cécile Dejoux

Professeur, conférencière, spécialisée dans les thématiques du management, de la transformation numérique et de l'intelligence artificielle

Professeur au Conservatoire national des arts et métiers et à l'ESCP Business School, Cécile Dejoux est spécialisée dans les thématiques du management à l'heure de la transformation numérique et de l'intelligence artificielle. Elle collabore avec l'Ucanss et le Lab de la Sécurité sociale pour apporter son éclairage sur les transformations à l'œuvre au sein de l'Institution.

→ Le recrutement et la fidélisation des collaborateurs sont deux enjeux clés. Selon vous, quelles organisations auront le plus de facilités à recruter demain ?

Les institutions ont besoin de recruter de nouveaux profils, dotés d'un esprit à la fois numérique et littéraire. Ces candidats ne se trouvent pas facilement. Dans ce contexte concurrentiel, les organisations qui s'en sortent le mieux sont celles qui ont bâti une vision à long terme et qui misent sur un management par le « care » qui s'orchestre à trois niveaux : *planet*, *team* et *self care*. Cela intègre à la fois l'engagement de l'entreprise pour la planète, la qualité de vie au travail et le soin porté au collaborateur. Un autre facteur essentiel concerne l'inclusion au sens large, c'est-à-dire l'inclusion sous l'angle de la vulnérabilité.

L'entreprise doit montrer qu'elle reconnaît aux collaborateurs le droit de traverser des périodes difficiles, qu'elle doit accompagner une personne en situation de handicap, un salarié proche aidant, un salarié qui suit un traitement par une dialyse… Ce sont des enjeux sur lesquels la Sécurité sociale me semble déjà très alignée, si on se réfère à son engagement sur le handicap ou à l'accompagnement des salariés aidants.

→ Il y a l'attractivité, mais il y a également la fidélisation. Pouvez-vous nous éclairer ?

Une stratégie de fidélisation, c'est intégrer que le salarié finira par partir, tout en mettant tout en œuvre pour retarder son départ et surtout chercher à ce qu'il parte avec une bonne perception de l'entreprise. Une bonne fidélisation, c'est quand vous savez que la personne peut revenir dans l'entreprise. Cela passe, notamment, par la relation au manager et la quête de sens.

→ Les métiers en relation avec le public sont soumis à des mutations profondes. À l'heure de l'IA, quelle est votre vision de la gestion des compétences de la Sécurité sociale ?

Tous les métiers peuvent être amenés à évoluer avec l'IA, y compris ceux de la Sécurité sociale : accueil, *data*, classement, synthèse, recherche d'informations…

C'est donc indispensable que les collaborateurs deviennent « IA compatibles » (comprendre le langage de l'IA et connaître ses usages). Mais, en même temps, ils doivent développer des compétences de centrage et d'intelligence collective. L'IA nous impose un rythme, elle nous vole notre temps et nos connaissances. Nous devons garder le contrôle, gérer notre agenda et nos priorités, entretenir notre mémoire. Les managers doivent être présents pour faire ce travail.

→ Justement, quelle sera la place du management pour accompagner ce changement ?

Le manager est l'incarnation du « care ». C'est à la fois un exemple, une personne ressource et un formateur. Ses collaborateurs doivent avoir envie d'apprendre de lui et il doit porter les objectifs stratégiques de l'entreprise et les expliquer. Il faut donc qu'il accompagne ses équipes pour anticiper l'évolution de leurs métiers sous l'impulsion de l'IA. Nous sommes entrés dans un monde augmenté, où il faut utiliser l'IA, pour créer de la valeur ajoutée. ■

« Avec l'intelligence artificielle, tous les métiers vont monter en compétences. »

AU CŒUR DES transformations

Et si 2022 rimait avec innovation ? Organisé comme un temps fort de cette année, le **Grand Prix de l'Innovation** a placé la barre haut avec plus de 200 dossiers déposés par les organismes de Sécurité sociale. En parallèle, le nouveau **Lab de la Sécurité sociale**, piloté par l'Ucanss, a souhaité mettre l'accent sur la veille et les nouvelles pratiques RH. Quand l'innovation se conjugue à tous les temps.

Forte participation pour la seconde édition du GPI

80 ORGANISMES PARTICIPANTS

206 DOSSIERS DÉPOSÉS (99 EN 2019)

6 CATÉGORIES

Intervention de François Braun, ministre de la Santé et de la Prévention

EN SAVOIR PLUS SUR LES PROJETS PRÉSENTÉS LORS DU GPI ?

Le Grand Prix de l'Innovation faisait cette année son retour. Organisée tous les trois ans, cette opération permet de récompenser ceux qui font bouger les lignes au sein de l'Institution. Caisses nationales et organismes locaux sont sollicités pour mettre à l'honneur leurs projets innovants.

Le Prix est organisé en différentes catégories. Pour cette nouvelle édition, le processus de sélection a été simplifié et six catégories ont été proposées : relation aux usagers, innovation sociale, territoriale, environnementale, RH et responsabilité sociale interne.

La compétition s'est achevée par une matinée de remise des prix qui s'est déroulée le 4 octobre à la Gaîté Lyrique à Paris. L'événement était placé sous le signe de l'immersion et de l'innovation, avec plus de 230 personnes présentes et l'intervention de François Braun, ministre de la Santé et de la Prévention.

ET L'INNOVATION NUMÉRIQUE DANS TOUT ÇA ?

En juin, le Lab a également fait escale au centre des innovations de Microsoft. Un atelier numérique dédié à la Power Platform y était organisé ainsi qu'un séminaire pratique sur l'utilisation du Low Code.

LE LAB mise sur l'innovation partagée

Intégration, ludification, laissez-vous guider !

Deux guides issus du travail de prototypage réalisé par les organismes participants à une précédente session du Défi du Lab sont parus. Ils traitent de l'intégration des nouveaux collaborateurs et de la ludification.

Retrouvez-les sur : lab.securite-sociale.fr/tool_box/

À l'origine, il y avait le Lab'RH d'un côté et le Lab Numérique de l'autre. Cette séparation appartient désormais au passé, avec la création d'un Lab unifié , dans le cadre de la COG 2022-2026 de l'Ucanss. Avec un nouveau nom, le Lab de la Sécurité sociale et une nouvelle identité graphique, cet espace d'échange et de *cross fertilisation*, porté par l'Ucanss, a pris son envol en 2022. Au programme : trois émissions consacrées à l'innovation RH, six webinaires sur la transition écologique et un Défi du Lab, véritable appel à idées.

6 WEBINAIRES SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

3 ÉMISSIONS CONSACRÉES À L'INNOVATION RH

En partenariat avec Espace Social Européen : les Rendez-vous de l'innovation

Comment faire le plein d'idées et de bonnes pratiques ? En visionnant les Rendez-vous de l'innovation !
Ce nouveau format, co-animé par Alexandre Beau, Directeur de la revue *Espace Social Européen*, et Virginie Mallard-Desgoutte, Directrice du Lab de la Sécurité sociale, sous la forme d'un webinaire, a tout d'une émission plateau. Pour chaque thématique traitée en 2022 – recrutement à distance, nouvelles formes de communication et mobilisation des pairs – les Rendez-vous ont accueilli des représentants d'organismes locaux qui ont pu partager les initiatives menées au sein de leurs réseaux.

Le management au cœur du Défi du Lab 2022

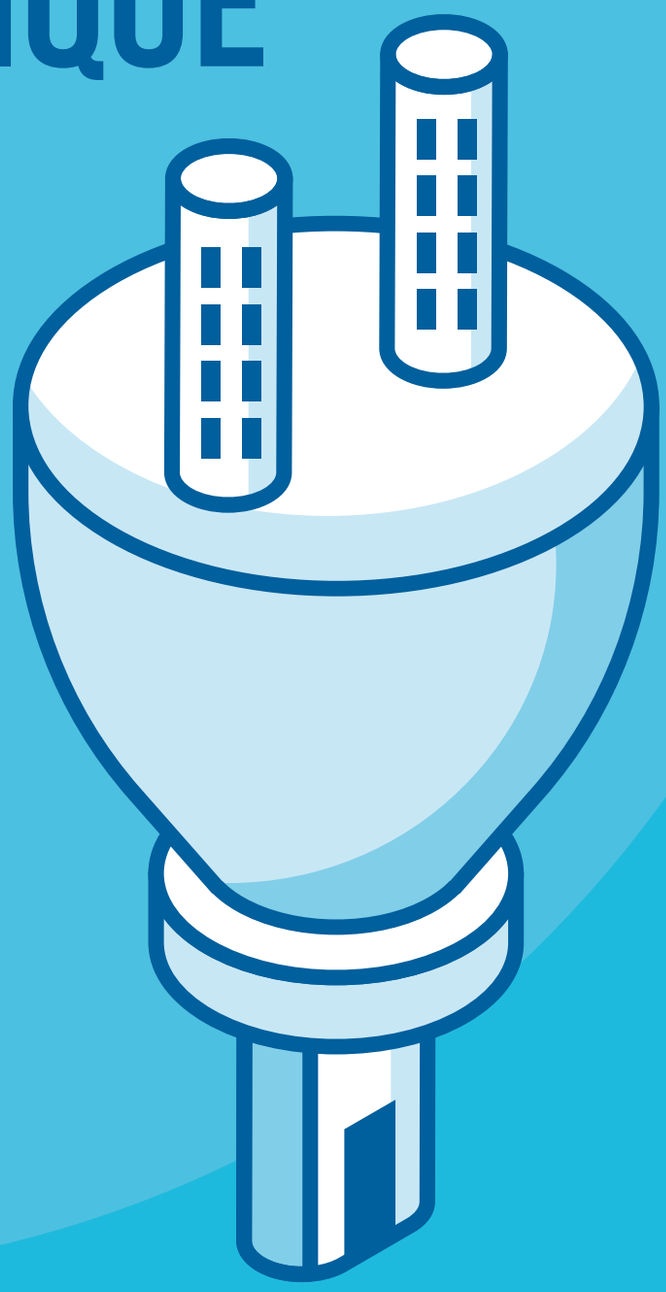
Les 27 et 28 juin, le premier appel à idées du Lab a réuni des collaborateurs venant de tous les horizons de l'Institution. Les différentes branches étaient représentées, avec une forte diversité de métiers. Leur travail, cette année sur le thème du management éthique, a permis de faire jaillir de nouvelles idées et de croiser les expériences.

« Ce hackathon est une parenthèse dans notre quotidien professionnel, qui nous permet de réfléchir différemment, de se poser les bonnes questions et de profiter de l'émulation. »

Laurence Kling-Pellevoisin, coordinatrice nationale RSO de la Cnav et participante au Défi

Patrimoine immobilier : LA SÉCU FACE À LA CRISE ÉNERGÉTIQUE

2022 aura, entre autres, été marquée par une très forte crise énergétique. Sur fond de flambée des prix de l'énergie, l'Institution s'est mise en ordre de marche pour réduire sa consommation d'énergie, conformément au plan de sobriété annoncé en octobre par les pouvoirs publics. Mais l'urgence ne fait pas oublier les enjeux à long terme : l'heure est aussi aux projets immobiliers structurants. Toujours avec le soutien de l'Ucanss, tous les acteurs de la Sécurité sociale se sont mobilisés, partout sur le terrain, pour renforcer l'efficacité énergétique des bâtiments.



→ Les enjeux et objectifs

4,2 millions de mètres carrés et plus de 2 700 bâtiments : c'est le patrimoine immobilier de la Sécurité sociale. Alors que le bâtiment représente 45 % de la consommation d'énergie en France et 25 % des émissions de gaz à effet de serre (GES), la stratégie immobilière des Caisses nationales représente un levier clé d'accélération de la transition écologique. Dans ce contexte, l'État a fixé en 2018 un objectif de 40 % de réduction des GES à l'horizon 2030 (décret tertiaire). En 2022, la crise énergétique a imposé une accélération du tempo : face à l'urgence, Élisabeth Borne a annoncé le 6 octobre un plan de sobriété énergétique, visant une baisse de 10 % de la consommation d'ici 2024.

←↑ **Deux affiches de la campagne « Petits gestes, grands effets »**

> ***L'Ucanss est précurseur sur le sujet de la sobriété énergétique. Cela nous a permis d'être plus réactif lors de la crise.***
>
> **PATRICK BADARD,**
> Directeur de l'immobilier, de la RSO et des achats (DIRA)

→ Mobilisation générale

Avant même l'annonce par la Première ministre, tous les acteurs de la Sécurité sociale se sont mobilisés pour réduire leur consommation. Ils ont pu compter sur l'appui de l'Ucanss, présente en coulisses pour optimiser les achats d'énergie. L'Ucanss les a aussi aidés à mettre en place des actions « quick win », permettant d'avoir un impact rapide sur la consommation d'énergie :

→ **Dix jours après l'annonce du plan,** l'Ucanss initie une série de webinaires destinés aux gestionnaires immobiliers. Ces derniers proposent des conseils pour optimiser la maintenance et l'exploitation des équipements techniques (chauffage, climatisation, éclairage…). L'exercice se poursuit en 2023.

→ **En moins de trois semaines,** l'Ucanss outille les organismes pour déployer localement une campagne de sensibilisation aux éco-gestes. Objectif : inciter (sans culpabiliser !) les 145 000 collaborateurs à faire des gestes simples pour consommer moins. Éteindre l'ordinateur, limiter le chauffage à 19 degrés, éteindre la lumière en quittant une pièce… : les affiches diffusées dans les organismes mettent en scène près d'une dizaine de « petits gestes aux grands effets ».

→ **En moins de trois mois,** l'Ucanss déploie un module d'*e-learning* dédié à la sobriété énergétique, co-construit par la Direction de l'immobilier, de la RSO et des achats (DIRA), la Direction de la Formation professionnelle (DFP) et l'Institut 4.10.

→ **Les outils digitaux mis en place** pour analyser les datas liées à la consommation d'énergie sont également précieux en temps de crise. Le logiciel Kabanda, proposé par l'Ucanss, permet notamment d'avoir une meilleure visibilité de sa consommation.

QUAND LES COURS DE L'ÉNERGIE S'AFFOLENT

Les équipes de l'Ucanss sont là pour limiter la hausse des factures pour les organismes.

Alors que les prix de l'électricité ont explosé de 300 % sur les marchés de gros en 2022, les factures des organismes n'augmenteront (en moyenne) que de 37 % en 2023. Le tour de force est encore plus impressionnant côté gaz : la hausse des factures sera de 14 %… alors que les prix ont été multipliés par six l'an dernier !

Derrière ces chiffres se cache une petite équipe d'experts de l'énergie, capables d'acheter au meilleur moment, même quand les marchés s'affolent. À l'instar des *traders*, ils suivent les cours, au jour le jour, voire heure par heure. *« Avant, les cours fluctuaient de quelques centimes dans la journée. Depuis 2020, ça peut varier de cinquante euros en quelques heures »*, indique Damien Limousin, acheteur à l'Ucanss. Mélanie Nghe, responsable du service Énergie-Environnement-Exploitation, ajoute : *« Avec la crise ukrainienne, les règles ont volé en éclats. On doit jongler avec les incertitudes et faire avec le stress. »* La tension est d'autant plus intense que chaque décision compte.

Dans le cadre des accords avec les fournisseurs d'énergie, l'Ucanss doit prendre dix positions (« clic ») sur les marchés en fonction de l'actualité. Chaque « clic » compte. Il faut savoir analyser tous les indices pour anticiper les cours des marchés. Début février 2022, avant le déclenchement de la guerre en Ukraine et alors que les troupes russes s'approchaient des frontières, l'équipe a décidé de procéder à quelques clics. Une décision difficile mais opportune, puisque quelques semaines après, les cours ont explosé.

Pour limiter la hausse des factures, l'équipe s'appuie sur d'autres leviers. Elle peut par exemple décider de mobiliser ses droits à l'ARENH (Accès régulé à l'électricité nucléaire historique), c'est-à-dire acheter à prix réglementé au lieu des prix de marché. À 42 euros le MWh réglementé, *versus* les 200 euros au plus fort de la crise, l'équation peut sembler gagnante à tous les coups ! Mais ce n'est pas si simple, du fait des seuils imposés par les autorités régulatrices. En effet, si les seuils sont dépassés – ce qu'il est impossible de savoir à l'avance –, l'acheteur n'a d'autres choix que d'acheter, dans l'urgence, et quel que soit le prix du marché. Si les cours sont au plus élevé, il n'est pas possible d'attendre la baisse… La gymnastique est complexe et impose de prendre les bonnes décisions. En 2022, l'Ucanss a choisi d'actionner l'ARENH, ce qui a permis de diviser par deux le coût de la fourniture entre le prévisionnel et le final !

→ Au-delà de l'urgence, des travaux structurants

Si les outils conçus dans l'urgence sont précieux pour trouver rapidement des gisements d'économies, ils sont loin d'être suffisants pour faire face à l'ensemble des enjeux. Pour atteindre l'objectif de 40 % de réduction des GES, il faut mettre en œuvre des travaux plus structurants (enveloppe des bâtiments, équipements thermiques, rénovation…). Là encore, les organismes de la Sécurité sociale peuvent compter sur l'Ucanss, sur le plan local comme national. *« Sur chaque opération, je peux m'appuyer sur les experts en immobilier et en énergie de l'Ucanss. Ils apportent des conseils précieux… et ils nous permettent de challenger nos maîtres d'œuvre et architectes »*, comme l'expliquait Vincent Paret, Directeur adjoint ressources de l'Urssaf Languedoc-Roussillon, à l'occasion des Rencontres de l'innovation en transition écologique.

Côté actualité, l'année 2022 est marquée par deux faits :
→ **Le renouvellement de la convention CEE (Certificats d'économies d'énergie),** avec le choix d'un nouveau partenaire, Hellio. Cette convention permet aux organismes de valoriser leurs travaux d'économies d'énergie. Dix opérations sont actuellement en cours.
→ **Le lancement d'une réflexion sur l'économie circulaire :** tous les chargés d'affaires ont été formés en 2022 et deux chantiers tests sont prévus en 2023. L'enjeu : prendre en compte tout le cycle de vie du bâtiment dès la conception du projet, en vue de limiter les déchets. Alors que le secteur de la construction produit 70 % de l'ensemble des déchets, les enjeux environnementaux sont colossaux.

L'avis de

Gaëtan Brisepierre,
sociologue spécialisé en transition écologique et énergétique du bâtiment

« Pour diminuer la consommation des bâtiments et agir sur l'empreinte carbone, le plus efficace est d'agir à l'échelle des organisations. Les Caisses nationales peuvent agir à cette échelle et susciter des dynamiques collectives pour mobiliser à la fois l'aspect technique (travaux) et l'aspect comportemental, *via* les éco-gestes. »

Extrait des Rencontres de l'innovation en Transition écologique, organisées par l'Ucanss entre le 10 juin et le 8 juillet 2022.

ACHATS

87 % des marchés de la Centrale d'achat portent une clause environnementale

La transition écologique passe aussi par les achats. En 2022, les acheteurs ont continué à se mobiliser pour référencer des fournisseurs compatibles avec les valeurs et engagements RSO de la branche. Aujourd'hui, 87 % des marchés portent une clause environnementale et 17 % une clause sociale. Par ailleurs, l'Ucanss a signé en 2022 une convention avec le réseau GESAT, qui regroupe plus de 2 200 établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et entreprises adaptées (EA) en France. Fin 2022, dix organismes avaient déjà publié leur consultation sur la place de marché créée dans le cadre de la Convention.

Les initiatives devraient encore prendre de l'ampleur en 2023, après la création d'un poste de chef de projet achat responsable, chargé d'animer la démarche en lien avec l'ensemble des caisses.

RSO

L'échange des bonnes pratiques au cœur de la mission

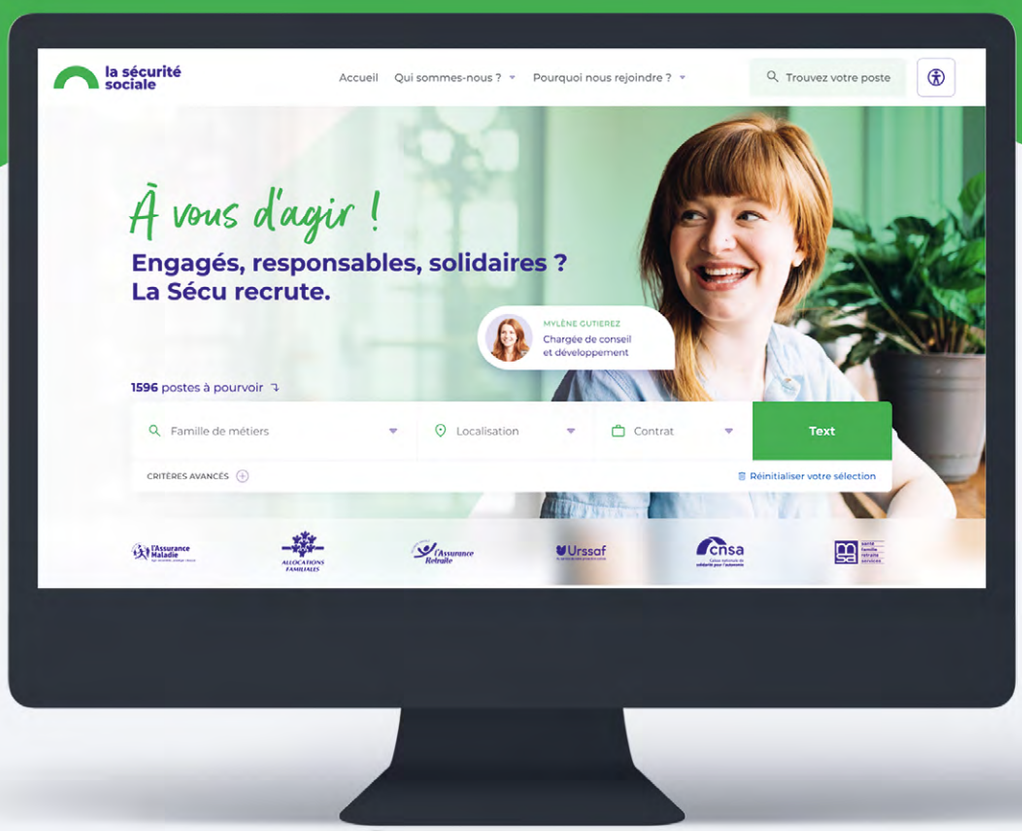
Après l'adoption en 2020 d'un référentiel de responsabilité sociétale des organisations (RSO), l'heure est à la diffusion et à l'échange sur de bonnes pratiques. En 2022, l'Ucanss a renforcé son positionnement de « Hub » d'information sur les bonnes pratiques sociales et environnementales. Cycle de conférences organisées lors des « Rencontres de l'innovation en Transition écologique », alimentation de l'espace RSO sur le site de l'Ucanss, recensement des bonnes pratiques sur le terrain, diffusion d'une *newsletter* RSO trimestrielle : tout est orchestré pour diffuser la culture RSO dans les 300 organismes. *« L'enjeu est de mettre en lumière les initiatives des caisses, mais aussi d'inspirer avec des idées de l'extérieur »*, précise Fabrice Bory, en charge de la RSO à l'Ucanss.

NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Top départ d'une démarche ambitieuse

Alors que le numérique représente jusqu'à 4 % des émissions de GES, l'Ucanss s'est saisie du sujet en 2022, à la demande de la Direction de la Sécurité sociale. Les DSI des Caisses nationales et l'Ucanss ont co-construit une feuille de route, assortie d'objectifs concrets, intégrant toutes les étapes du cycle de vie, de l'acquisition des équipements à leur recyclage, en passant par les usages. Le chef de projet « Numérique responsable » recruté en 2022 est chargé d'animer la démarche.

+ simple, + riche, + accessible...



...en juillet 2023, le site www.lasecurecrute.fr fait peau neuve !

→ UNE VITRINE MODERNISÉE

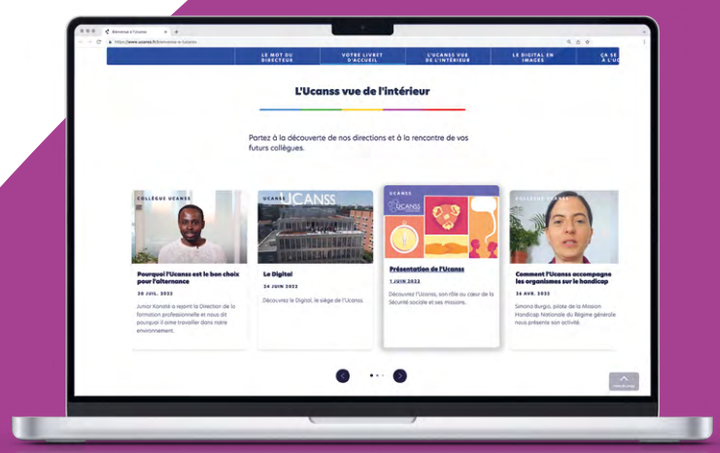
Enrichi de contenus et d'actualités pour valoriser les atouts de la Sécurité sociale, ce site permettra également à chaque caisse de présenter son organisation et ses offres d'emploi.

→ UN PARCOURS CANDIDAT PLUS EFFICACE

Via un parcours accessible et simplifié, les candidats pourront plus facilement découvrir les offres d'emploi de la Sécurité sociale et y postuler.

BACK STAGE

L'ACTU DU
6 RUE ELSA TRIOLET



BIENVENUE À L'UCANSS !

L'Ucanss s'est dotée d'un dispositif en ligne d'accueil des nouveaux recrutés, avec la création d'une page dédiée riche en contenus pour faciliter leur arrivée : vidéos, livret d'accueil dynamique et informations pratiques. En un clic, les nouveaux collaborateurs découvrent ainsi leur nouvel environnement de travail, le rôle des différents départements de l'Ucanss, ou encore les spécificités internes.

Mention toute particulière au livret d'accueil dynamique qui permet de préparer son arrivée et qui guide le salarié durant ses premières semaines.

Pour compléter ce dispositif, chaque nouvel embauché est accompagné lors de ses premiers mois à l'Ucanss dans le cadre d'un parcours d'intégration jalonné de temps forts : rencontres avec les RH, rendez vous avec le référent santé sécurité handicap, ou encore entretien avec la Direction pour échanger sur son rapport d'étonnement.

Zoom sur la gouvernance de l'Ucanss

La gouvernance de l'Ucanss se compose d'un **Conseil d'orientation** (le COR) et d'un **Comité exécutif** (le Comex).

LE COMEX AU 31/05/2023

Président : Nicolas Grivel
Vice-Président : Laurent Ponté

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 du Calvados	Nicole Cabrol
Urssaf Languedoc-Roussillon	François Hiebel

ASSISTENT AU COMEX

Ministères de tutelle	Le représentant du ministère de la Santé et de la Prévention Le représentant du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique
Ucanss	Isabelle Bertin (Directrice), Sébastien Barré (Directeur délégué), Philippe Latournerie (Directeur comptable et financier)

LE COR AU 31/05/2023

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

REPRÉSENTANTS DES ASSURÉS SOCIAUX

	Titulaire(s)	Suppléant(s)
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

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

	Titulaire(s)	Suppléant(s)
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

PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENTS DES ORGANISMES NATIONAUX

	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)
CNSA	Jean-René Lecerf	Luc Gateau
Urssaf Caisse nationale	Thibault Lanxade (MEDEF)	Pierre-Yves Chanu (CGT)

ASSISTENT AU COR

	Titulaire(s)
Comex	Nicolas Grivel (Président du Comex)
Ministères de tutelle	Le représentant du ministère de la Santé et de la Prévention Le représentant du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique
Ucanss	Isabelle Bertin (Directrice), Sébastien Barré (Directeur délégué), Philippe Latournerie (Directeur comptable et financier)

Organigramme
au 31/05/2023

ISABELLE BERTIN
Directrice

CHRISTELLE GATINEAU
Cheffe de Cabinet

KARINE GAÜZERE-SAIS
Direction de la gestion des cadres dirigeants

PHILIPPE LATOURNERIE
Direction comptable et financière (DCFI)

MIKAËL GÉRARD
Direction des relations sociales institutionnelles (DRSI)

FABRICE MOREAU
Direction de la communication (Dircom)

SÉBASTIEN BARRÉ
Direction déléguée

ANNE CROIZET
Fondée de pouvoir

GILLES MARTIGNON
Direction des études et des statistiques (Dires)

VIRGINIE JAMES
Adjointe

CÉLINE BOISROUX
Direction des ressources et de la logistique (DRL)

PATRICK BADARD
Direction de l'immobilier, de la RSO et des achats (DIRA)

DOMINIQUE CONTI
Adjoint

HÉLÈNE YVERT
Direction du développement et de l'accompagnement RH (DDARH)

MALIKA ZIANE
Direction des systèmes d'information (DSI)

BENOÎT EYMERY
Direction de la formation professionnelle (DFP)

VIRGINIE MALLARD-DESGOUTTE
Direction de l'innovation et de la prospective (DIP)

3 QUESTIONS À

« L'Ucanss regarde vers l'avenir »

Sébastien Barré,
Directeur délégué de l'Ucanss

COMMENT S'EST DÉROULÉE L'ANNÉE 2022 À L'UCANSS ?

SÉBASTIEN BARRÉ Elle a été l'aboutissement d'une séquence de travail très participative sur notre COG. Avec cette feuille de route (2022-2026), l'Ucanss renforce ses offres de services, regarde vers l'avenir, et s'affirme en tant que « maison commune » et « porte-parole » de l'Institution. Nos moyens et capacités de recrutement ont ainsi été renforcés.

En interne, l'Ucanss a connu des phénomènes similaires aux autres acteurs de la Sécurité sociale : une mobilité des collaborateurs plus importante, avec beaucoup de nouveaux arrivés, et une présence accrue d'alternants. Des efforts collectifs ont également été engagés pour appliquer une démarche de sobriété énergétique.

COMMENT A ÉVOLUÉ LE FONCTIONNEMENT DE L'UCANSS ?

S. B. Nous avons basculé de façon pérenne dans un fonctionnement hybride, et renégocié notre accord sur le télétravail. Ce n'est pas sans soulever des problématiques sur l'occupation de l'espace, le collectif de travail. Pour y répondre, nous travaillons sur plusieurs fronts : l'animation managériale, la consolidation de nos communautés de métiers… Nous avons aussi démarré des expérimentations ponctuelles de regroupement des salariés.

LE PROJET D'ENTREPRISE SERA-T-IL L'OCCASION D'ASSOCIER LES UCANSSIENS À CETTE RÉFLEXION ?

S. B. Oui, ainsi que sur d'autres thèmes. Il s'agit par exemple de renforcer les liens avec les organismes de Sécurité sociale ou de trouver des réponses à la complexification des missions, de renforcer notre veille prospective pour déchiffrer l'avenir. Ce projet d'entreprise peut vraiment changer le quotidien des Ucanssiens, et je les invite à poursuivre leur engagement, dans les semaines, mois et années qui viennent, pour faire vivre quotidiennement ce projet d'entreprise.

CAP SUR LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE POUR LA JOURNÉE DU PERSONNEL

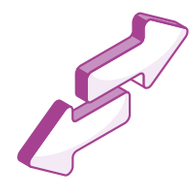
Organisée en présentiel le 8 novembre, la Journée du personnel de l'Ucanss était, cette année, synonyme de nouveautés et d'engagement.

Nouveautés, car c'était la première manifestation de ce type organisée sous l'égide d'Isabelle Bertin, Directrice de l'Ucanss. Et c'était également un grand retour ! Celui du présentiel après deux années de Covid. Mais c'était également la première Journée du personnel autant axée sur les enjeux écologiques.

Cet événement a permis d'alterner prises de paroles – aussi bien de la part de membres du Codir que des collaborateurs qui ont valorisé leurs projets – avec des moments d'échange, de jeu et de convivialité, dans un cadre propice au dialogue, à la Bellevilloise à Paris.

Parmi les thèmes abordés, on note la présentation de la nouvelle COG, mais également la restitution d'un atelier sur la sobriété énergétique. Un quiz portant sur la culture Ucanss a annoncé l'heure du déjeuner, avant un *photo call* qui a connu un vif succès.

Cette journée était également l'occasion de s'inspirer de l'action d'autres organismes de Sécurité sociale. Josselin Pibouleau, Directeur de CPAM de l'Indre, est ainsi venu parler non seulement de son regard sur l'action de l'Ucanss, mais aussi des thématiques qui lui tiennent à cœur, comme l'écologie et la santé environnementale, et des politiques qu'il mène dans sa caisse sur ces sujets. Une belle journée de réflexion et de cohésion.



MOBILITÉ DOUCE

Tous en selle !

Cette année, l'Ucanss s'est engagée dans le programme « Objectif Employeur Pro-Vélo » (OEPV) qui vise à accompagner 4 500 employeurs français (publics, privés et associatifs) dans le développement d'une culture vélo auprès de leurs collaborateurs. En s'inscrivant dans cette démarche, l'Ucanss souhaite répondre concrètement à un enjeu écologique fort et cherche à promouvoir la mobilité douce auprès de ses salariés. Une dynamique qui a du souffle, puisque l'Ucanss vise maintenant l'obtention du label « Employeur Pro-Vélo ».

« Déjà adepte du vélotaf pour mes trajets quotidiens, je suis ravie de cette démarche de mon employeur ! »

Thérèse Masquelier,
Cheffe de projet Lab
de la Sécurité sociale

80 %

DES HANDICAPS SONT INVISIBLES

(SOURCE : AGEFIPH)

NUMÉRIQUE

Ça a pixé !

Monter en compétences numériques tout en s'amusant, c'est le défi proposé par le dispositif Pix. Plus de 60 000 salariés de la Sécurité sociale y ont eu accès en 2022. Côté Ucanss, les collaborateurs ont réalisé en moyenne six parcours en ligne pour tester leurs connaissances en bureautique, cybersécurité, réseaux sociaux, tableurs, dispositions légales... Les Pixeurs les plus aguerris se sont ensuite affrontés lors d'une émission interne tournée sous la forme d'un jeu de télévision. Un bon moment de convivialité et d'apprentissage collectif.

SENSIBILISATION AU HANDICAP : L'EXPÉRIENCE IMMERSIVE DE L'UCANSS

Parce qu'agir pour le handicap passe aussi par la sensibilisation de tous les collaborateurs à ce que vivent au quotidien les personnes en situation de handicap, l'Ucanss a organisé un atelier original et ludique sur le sujet.

Grâce à un casque de réalité virtuelle, 36 Ucanssiens ont pu se mettre dans la peau de collaborateurs en situation de handicap invisible (dyslexie, maladie chronique, troubles cognitifs, salarié malentendant).

Des intervenants spécialisés sur la thématique étaient également présents pour échanger avec les participants à la fin de cette expérience. Une approche pédagogique qui a conquis les salariés de l'Ucanss et qui contribue à rendre ces situations de handicap plus concrètes, comme en témoigne l'une des participantes : *« Cet atelier m'a décidée à me montrer encore plus vigilante face à certains comportements que nous ne comprenons pas et qui peuvent nous interpeller ».*

UCANSS
Rapport d'activité 2022

Directrice de la publication
Isabelle Bertin

Coordination
Direction de la communication

Conseil éditorial
AndJOY

Rédaction
Karine Welter

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

Photographies
© Marc Chesneau/Goodpix Photographie, YS Corporate, Dircom Ucanss, Cécile Dejoux, Dragon Rouge, iStock/Eloi Omella

Illustrations
© Vecteezy/Vectors Lab

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

Retrouvez l'intégralité du rapport d'activité 2022 de l'Ucanss sur :

www.ucanss.fr

SUIVEZ NOTRE ACTUALITÉ SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

twitter.com/Ucanss
linkedin.com/company/ucanss

ucanss
Au service des acteurs de la Sécurité sociale
la sécurité sociale