



Le socle commun de la politique Santé, sécurité et qualité de vie au travail de la Sécurité sociale

Edition **2019**



Comment le Régime général de Sécurité sociale contribue-t-il à la santé au travail et au bien-être de ses salariés ?

Même si l'employeur organisme local demeure le premier acteur responsable de la sécurité et de la santé au travail de ses salarié(e)s, le Régime général de Sécurité sociale a fait le choix de porter des plans d'actions nationaux notamment au travers de la Commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail instaurée par le protocole d'accord du 16 novembre 2012.

Affirmant une volonté commune de développer une politique de protection de la santé des salariés, chaque branche œuvre à l'amélioration continue de la santé et des conditions de travail des collaborateurs de son réseau à travers le déploiement de plans d'actions. Le partage de ceux-ci constitue un enrichissement mutuel entre les caisses nationales, illustré notamment par la mutualisation d'outils entre réseaux tels que la démarche d'analyse d'impacts RH, l'outil de recueil et de suivi des incivilités et agressions et le dispositif de prévention de l'absentéisme.

Les plans d'actions aujourd'hui en vigueur dans les quatre réseaux peuvent se définir par un socle commun d'engagements ci-dessous.



1 - Porter des politiques socialement responsables

Les plans d'actions santé et qualité de vie au travail s'inscrivent dans la dynamique interbranche engagée en matière d'employeur socialement responsable.

Celle-ci revêt des démarches institutionnelles complémentaires au champ de la santé et de la qualité de vie au travail telles que la réalisation d'un référentiel RSO et le déploiement d'une politique handicap par le biais d'un conventionnement avec l'Agefiph.

2 - Garantir la santé et la sécurité au travail

Dans ce domaine, la première préoccupation pour un employeur est de garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs en agissant sur les 5 leviers suivants :



Chaque levier d'actions peut être illustré par la mise en œuvre des démarches telles que :



Afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, les organismes peuvent avoir recours à des dispositifs interbranchés. Il en va ainsi de la formation à destination des référents santé, du marché relatif à « la mise à disposition d'un accompagnement à la démarche d'évaluation des risques (DUERP) » ainsi que celui relatif à « des prestations de soutien psychologique à destination des salariés (cellule d'écoute portée par le cabinet Pros-Consulte) ».

3 - Accompagner le changement

Tout projet de transformation peut entraîner des changements significatifs notamment sur les conditions de travail des salariés. Il est donc essentiel de les identifier le plus en amont possible des projets pour déterminer les leviers d'accompagnement à mettre en place et prévenir ainsi l'apparition d'éventuels risques.

Ces accompagnements sont adaptés à la nature du changement qui peut être de trois ordres.

**LE SENS
ET LA RECONNAISSANCE
AU TRAVAIL**

**L'ORGANISATION
ET LES RELATIONS DE
TRAVAIL**

**LES MUTATIONS
TECHNOLOGIQUES**

Chacune des branches s'est engagée à anticiper l'impact de ces trois changements sur les conditions de travail des salariés en construisant des actions au plus proches du terrain et en association directe avec les acteurs.

Retenons, par exemple, les actions suivantes :

Le sens et la reconnaissance au travail :

La mise en œuvre du droit à la déconnexion, l'inscription dans le projet d'entreprise d'une action relative à la sensibilisation de chacun sur sa responsabilité dans le collectif de travail, formalisée par une charte du « bien vivre et travailler ensemble ».

L'organisation et les relations de travail :

L'élaboration et le déploiement d'une démarche d'accompagnement RH qui permet d'identifier les impacts RH des projets et des mutations, l'intégration et la valorisation de la dimension QVT dans les projets stratégiques dès leur conception.

Les mutations technologiques :

La rationalisation et l'amélioration du contenu des outils mis à disposition (notamment ceux à destination des techniciens), l'expérimentation d'un outil de diagnostic et de développement des compétences numériques.

En complément de ces actions, un laboratoire d'innovations RH et managériales - **le Lab'RH** - a vu le jour. Porté par l'Ucanss et animé en partenariat avec les caisses nationales, le Lab'RH propose aux organismes d'expérimenter de nouvelles modalités de travail qui placent au centre de la réflexion « l'utilisateur-salarié » et qui contribuent ainsi à renforcer le sens au travail de celui-ci.

4 - Soutenir la ligne managériale

Développer et promouvoir une culture commune et partagée de la santé et la sécurité au travail est l'enjeu majeur de toute politique en faveur de la qualité de vie au travail. Pour atteindre cet objectif, un acteur reste incontournable : le manager.

Parce que le manager, qu'il soit opérationnel ou stratégique, est au cœur des évolutions et changements organisationnels et compte tenu de la proximité avec ses collaborateurs, il est essentiel de lui porter une attention particulière. Trois types d'actions lui sont dédiées, en articulation avec les dispositifs de formations institutionnelles « SAM Manager Opérationnel » et « SAM Manager Stratégique ».



Les managers peuvent ainsi bénéficier de :

Formations institutionnelles, notamment celles intitulées « Intégrer la santé au travail dans ses pratiques de management », « Conduire des entretiens avec un salarié en souffrance » et « Accompagner son équipe face aux situations de violence ». Il s'agit non seulement de développer un mode de management favorisant la QVT mais également d'être en capacité d'interroger leurs propres pratiques. Ces modules font partie de l'offre complémentaire du dispositif « SAM ».

Séminaires pour favoriser les échanges entre pairs et la diffusion des bonnes pratiques ou expériences locales, dans le but de développer une culture commune en matière de QVT.

Fiches-pratiques et méthodologiques, leur proposant des repères managériaux.

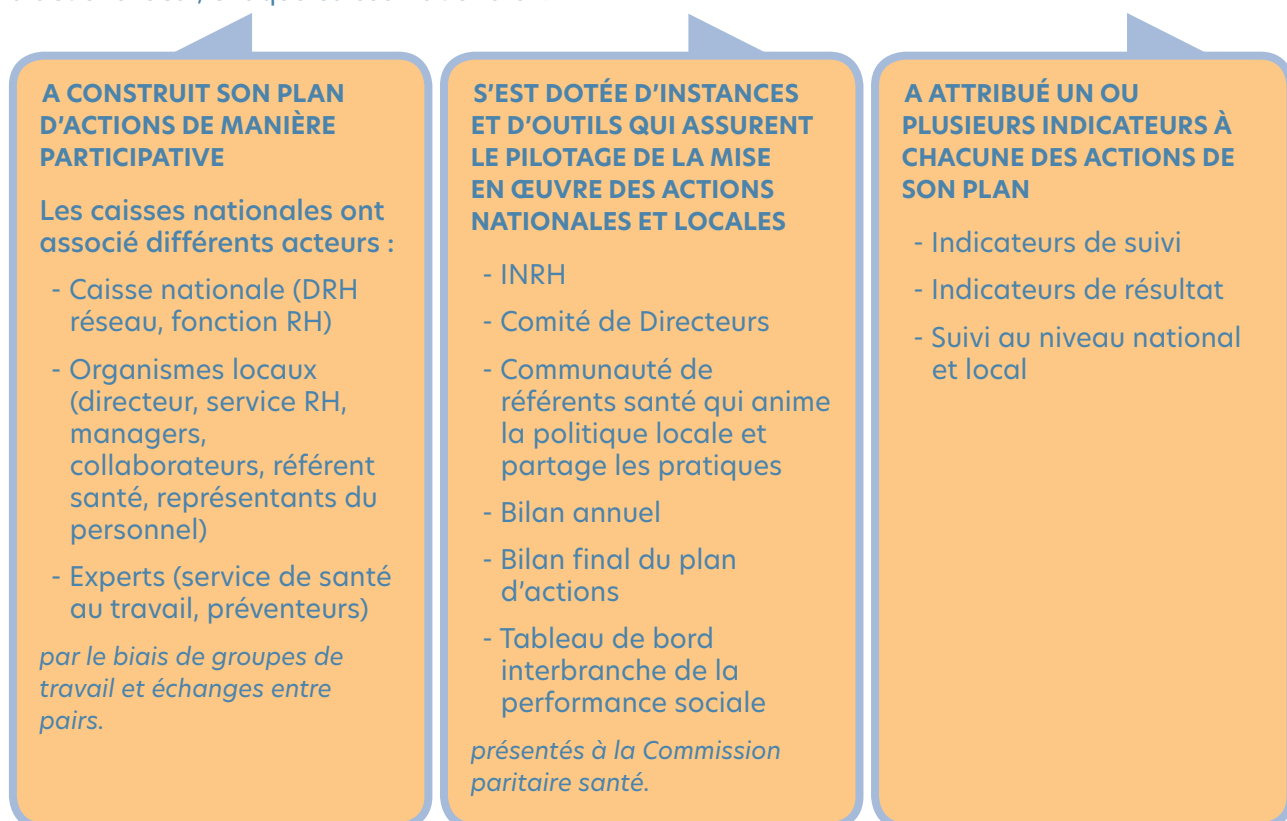
Outils favorisant le dialogue entre managers dans la sphère de délégation.

5 - Appliquer une méthodologie similaire de définition, pilotage et mesure de ces plans

Le déploiement de ces trois engagements s'appuie sur une méthodologie commune de définition, pilotage et mesure des plans d'actions au service du déploiement local de la politique santé, sécurité et qualité de vie au travail.



Afin d'accompagner le déploiement de chaque plan national par la réalisation d'un accord ou plan d'actions local, chaque caisse nationale :



Chaque plan d'action national s'inscrit dans la temporalité de la COG et du SDRH de sa branche.