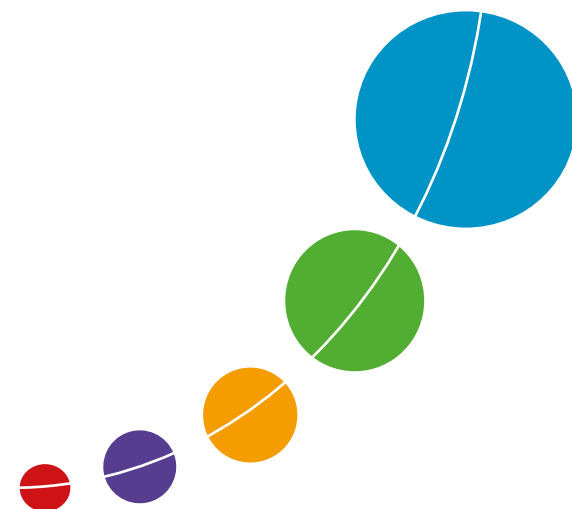




Convention d'Objectifs et de Gestion 2017-2020 UCANSS/Etat

Instance nationale de Concertation
23 février 2017



Fiche 1 : Développer la prospective et encourager l'innovation

2

1. Poursuivre l'enrichissement des données nécessaires à nos missions

- Elargir le périmètre des remontées de paye vers l'Entrepôt de données RH interbranche
- Optimiser la collecte de données dans les domaines de l'immobilier, des achats et du développement durable
- Harmoniser les méthodes de calcul des indicateurs, notamment sur le temps de travail

2. Appuyer le pilotage

- Développer la production d'indicateurs en vue de mieux piloter la politique RH institutionnelle, mieux évaluer la politique interbranche de mutualisation des achats et mieux mesurer l'impact des protocoles d'accord négociés à l'UCANSS
- Renforcer l'analyse prospective par la création d'un observatoire des métiers, en vue d'apporter aux branches les éléments utiles à l'élaboration de leurs politiques de GPEC
- Mieux outiller les organismes locaux dans le pilotage de leur masse salariale et dans la production de leur bilan social

3. Accompagner la transformation de la Sécurité Sociale

- Développer et structurer l'activité de veille institutionnelle
- Promouvoir les expérimentations et les projets innovants, par la création d'un lab RH et d'un lab numérique

Fiche 2 : Promouvoir le dialogue social et sécuriser sa conduite

3

1. Adapter la conduite du dialogue social national aux évolutions législatives et aux enjeux du régime général
 - Mieux sécuriser les organismes dans l'application des dispositions conventionnelles nationales
2. Dynamiser le dialogue social au niveau local comme facteur de performance
 - Soutenir la négociation collective, offrir un accompagnement dans l'animation des IRP et fournir un appui dans les relations avec l'inspection du travail
3. Garantir le bon fonctionnement et la pérennité des régimes complémentaires de protection sociale des salariés
 - Contribuer au développement d'actions coordonnées de prévention participant notamment à une politique de qualité de vie au travail
4. Valoriser le dialogue social
 - Renforcer la visibilité des accords collectifs et promouvoir leurs résultats
 - Favoriser le renouvellement des acteurs du dialogue social

Fiche 3 : Soutenir le développement du potentiel humain de la Sécurité Sociale

4

1. Faire vivre les orientations stratégiques pluriannuelles des ressources humaines et développer la GPEC
 - Accompagner les organismes dans la mise en œuvre de leur politique de GPEC et favoriser le développement d'une GPEC institutionnelle sur les fonctions support
2. Renforcer l'efficacité du processus de recrutement
 - Promouvoir l'utilisation d'outils numériques
 - Diversifier les modalités de l'appui au recrutement
3. Faciliter la mobilité institutionnelle
 - Développer la culture de la mobilité
 - Accompagner et outiller la mobilité
4. Promouvoir la transformation managériale
 - Partager une vision cohérente et renouvelée de la fonction managériale
 - Adapter l'offre de formation des managers et renforcer leur accompagnement

Fiche 4 : Garantir la performance du dispositif de formation

5

1. Piloter une offre de formation en adéquation avec les orientations stratégiques RH du régime général
 - Rénover les parcours de formation et les rendre plus accessibles aux salariés du régime général
 - Certifier les compétences acquises par les salariés de l'Institution et les accompagner dans la réalisation de leurs projets
 - Renforcer l'ouverture de l'offre de formation aux autres régimes
2. Piloter l'efficacité du dispositif de formation continue du régime général
 - Piloter l'Institut 4.10
 - Optimiser le pilotage du financement de la formation et en étendre les sources
 - Renforcer les capacités d'évaluation globale du dispositif de formation



Fiche 5 : Contribuer à accompagner les agents de direction dans la construction de leur carrière

6

1. Mieux connaître les agents de direction pour nourrir les politiques de gestion de carrière
 - Achever la construction du SIADD et renforcer les capacités de l'observatoire de la ressource dirigeante
2. Faciliter et accompagner la mobilité des agents de direction
 - Conduire des revues de viviers nationales et locales
 - Expérimenter un dispositif de mentorat destiné à accompagner les agents de direction dans le développement de leur potentiel
 - Mise en place d'un appui à la mobilité pour les agents de direction détachés ou mis à disposition
3. Redéfinir les attendus de la fonction d'agent de direction et les référentiels d'accès à la fonction et d'évaluation
4. Renforcer l'attractivité du corps de mission
 - Structurer une mission de conseil et d'expertise à disposition des organismes

Fiche 6 : Porter une politique globale de responsabilité humaine, sociale, économique et environnementale

7

1. Contribuer à la santé au travail et au bien-être des salariés du régime général
2. Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de la Sécurité sociale
 - Professionnaliser les acteurs de la politique handicap
 - Promouvoir l'embauche et le maintien des personnes en situation de handicap
3. Développer les dispositifs de promotion sociale
 - Encourager le recrutement et l'inclusion des jeunes
 - Poursuivre l'objectif de lutte contre les discriminations à l'embauche
 - Mobiliser les dispositifs de formation au profit des salariés présentant les plus grandes fragilités
3. Promouvoir une politique de transition énergétique de la Sécurité sociale
4. Poursuivre le développement des achats responsables
5. Animer la politique de responsabilité globale
6. Etre reconnu comme un service public engagé et volontariste

Fiche 7 : Concourir à l'efficacité de gestion du patrimoine immobilier

8

1. Accompagner les caisses nationales dans leur stratégie immobilière et les organismes locaux dans la conduite de leurs opérations
 - Poursuivre l'appui aux caisses nationales
 - Poursuivre l'accompagnement des organismes dans l'arbitrage et la réalisation des opérations
 - Concourir à l'optimisation de la fonction immobilière
2. Actualiser régulièrement la connaissance du patrimoine et mieux le valoriser
 - Développer la connaissance du patrimoine immobilier institutionnel
 - Mieux valoriser le patrimoine immobilier institutionnel

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

1. Elargir l'offre de la centrale d'achats
 - Actualiser régulièrement la cartographie des achats des organismes
 - Poursuivre avec les caisses nationales les travaux exploratoires sur les achats informatiques
2. Systématiser l'adhésion des organismes aux marchés mutualisés en inter-régime
 - Communiquer sur les marchés mutualisés et accompagner le recours à la centrale d'achat en améliorant le service après-vente
3. Évaluer l'intérêt d'un développement de la mutualisation interbranche de certains achats locaux
 - Identifier les segments d'achats et le périmètre géographique sur lesquels une mutualisation interbranche territoriale permettrait de réaliser des économies
4. Renforcer la connaissance des achats au sein de la Sécurité sociale
 - Étendre le champ des données collectées relatives aux organismes

Fiche 9 : Réinventer la proximité avec les organismes locaux et déployer une offre de services élargie

10

1. Mieux informer les organismes locaux et simplifier leur accès à l'offre de services de l'Ucanss
 - Proposer un accès simplifié et personnalisé à l'ensemble de son offre de services dans un nouveau portail
2. Assurer une adéquation permanente des offres aux besoins des caisses nationales et des organismes
 - Déployer une gestion unifiée de la relation client pour assurer une approche globale par organisme
3. Déployer une offre de services élargie au sein du service public de la Sécurité sociale
 - Offrir un appui auprès du Secrétariat général des ministères sociaux, des ARS et des autres régimes
4. Inscrire l'action de l'Ucanss dans une perspective élargie
 - Développer les échanges avec d'autres secteurs professionnels afin d'éclairer les réflexions et les pratiques

Fiche 10 : Améliorer la connaissance et l'image de la Sécurité sociale

11

1. Installer la marque Sécurité sociale en développant sa présence numérique et en faisant vivre son identité graphique
 - Recomposer les sites de l'opérateur Sécurité sociale permettant notamment une entrée unique via un portail institutionnel et pédagogique
2. Valoriser les métiers de la Sécurité sociale et l'expertise de ses salariés via une stratégie multicanale adaptée
 - Communiquer sur les métiers notamment ceux pour lesquels des difficultés de recrutement sont à prévoir
3. Promouvoir la Sécurité sociale comme un acteur socio-économique essentiel
 - Soutenir les positions de l'employeur Sécurité sociale vis-à-vis des médias et promouvoir son action dans les territoires
4. Entretenir le sentiment d'appartenance des salariés à la Sécurité sociale
 - Renforcer l'information des salariés sur le cadre de gestion de l'employeur Sécurité sociale, ses missions, son actualité et les faire participer à des événements communs

Fiche 11 : Poursuivre la transformation interne de l'Ucanss

12

1. Poursuivre le développement des expertises et développer une politique RH orientée vers l'innovation managériale et la qualité de vie au travail
2. Rechercher des partenariats institutionnels pour la mutualisation de la gestion de la paie
3. Consolider le développement des systèmes d'information
4. Poursuivre la démarche de renforcement du pilotage et de maîtrise des risques