

CONVENTION NATIONALE ENTRE L'UCANSS ET L'AGEFIPH

IDENTIFICATION DES PARTIES

Entre les soussignés :

L'Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), association régie par la loi de 1901 agréée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité, dont le siège est 192 avenue Aristide Briand, 92226 Bagneux, sous le numéro SIREN 349 958 876, représentée par sa Présidente Anne Balthazar,

d'une part,

ci-après dénommée l'Agefiph

ET

L'Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS), Fédération employeur, dont le siège est 18 avenue Léon Gaumont 75980 Paris cedex 20, sous le numéro SIREN 784 621 435, représentée par Jean-Eudes Tesson, Président du Conseil d'Orientation,

d'autre part,

ci-après dénommée le cocontractant

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – OBJECTIFS DE LA CONVENTION	7
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION DE LA CONVENTION	7
ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION	7
Axe 1 : Pilotage, mobilisation et professionnalisation des acteurs	7
Action n°1 : la mise en place de diagnostics courts (1 à 3 jours) permettant aux organismes locaux de faire un point de situation.....	9
Action n°2 : la formation et l’accompagnement de la mission handicap nationale (4 référents handicap nationaux et le référent Ucanss) et des référents territoriaux.....	9
Action N°3 : le lancement de modules de formation pour les acteurs RH, les managers et les Directeurs d’organismes.....	10
Action n°4 : Une communication récurrente sur la communauté du réseau social d’entreprise de l’Ucanss	10
Axe 2 : Information, communication et sensibilisation	10
Action n° 1 : l’élaboration d’outils de communication	11
Action n°2 : la création d’un guide sur le handicap	12
Action n°3 : Porter une action nationale interbranches à l’occasion de chaque semaine pour l’emploi des personnes handicapées	12
Action n°4 : la refonte de l’espace RH du site internet de l’Ucanss pour y intégrer un volet sur le handicap	12
Action n°5 : la mise à jour des dispositifs d’information et de sensibilisation existants	12
Action n°6 : la promotion du dispositif institutionnel Parthage	13
Axe 3 : Recrutement et intégration	13
Action n°1 : la participation à des forums pour l’emploi des personnes en situation de handicap, sous une bannière Régime général.....	14
Action n°2 : l’acquisition d’une solution de multidiffusion d’annonces vers des sites handicap	15
Action n°3 : Promouvoir l’accessibilité du Certificat de Qualification Professionnelle «Conseiller offre de services de la Sécurité sociale» par l’accompagnement de travailleurs handicapés dans l’obtention de ce titre, à titre expérimental.....	15
Action n°4 : Mise en place d’un module de formation au recrutement de travailleurs handicapés.....	16

Action n°5 : Travaux de réflexion quant à un réajustement du dispositif Partage	16
Axe 4 : Maintien dans l'emploi des salariés handicapés.....	16
Action n°1 : Renforcement du lien entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi (service de santé au travail, Sameth, IRP...)	17
Action n°2 : Mise en place d'un module de formation à la détection des cas de maintien dans l'emploi	17
Action n°3 : Création d'outils pratiques à destination des RRH et référents territoriaux	17
Axe 5 : Accompagnement professionnel des salariés en poste.....	18
Action n°1 : Mettre en place un groupe de travail sur la prévention de la désinsertion professionnelle	18
Action n°2 : Travailler sur l'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	19
ARTICLE 4 – ARTICULATION AVEC LE RESEAU DES PARTENAIRES SERVICES DE L'AGEFIPH.....	19
ARTICLE 5 – MOYENS AFFECTÉS A LA REALISATION DE LA CONVENTION	19
ARTICLE 6 – FINANCEMENT DE LA CONVENTION	Erreur ! Signet non défini.
ARTICLE 7 – DUREE DE LA CONVENTION	20
ARTICLE 8 – SUIVI DE LA CONVENTION	20
ARTICLE 9 – CONTROLE DE LA CONVENTION	20
ARTICLE 10 – DIFFUSION ET MEDIATISATION DE LA CONVENTION	20
ARTICLE 11 – RESILIATION – RESTITUTION DES FONDS NON EMPLOYES.....	21
ANNEXES.....	22

■ La Sécurité sociale son activité et ses emplois

Le Régime général de Sécurité sociale (cf. annexe 1) est un acteur majeur des politiques publiques dans le champ de la protection sociale. Il se compose de cinq Branches de législation : la Famille, le Recouvrement, la Retraite, la Maladie et les Accidents du travail et maladies professionnelles. Il ¹ gère et redistribue en moyenne 360 milliards d'euros par an, au bénéfice de tous.

Chaque Branche, pilotée par une caisse nationale, agit dans le cadre de sa Convention d'Objectif et de Gestion (COG), signée entre chaque caisse nationale et l'Etat, puis déclinée localement.

Chaque caisse nationale coordonne un réseau local d'organismes : les Caf, les Urssaf, les Cnam, les Ugecam, et les Carsat.

Dans le domaine juridique, les organismes de Sécurité sociale sont des entités de droit privé chargées d'une mission de service public.

Quelques chiffres clés permettent de se repérer dans l'activité et l'emploi au sein du Régime général de la Sécurité sociale, en 2014 :

- 148 523 salariés (CDI), soit l'un des premiers employeurs privés de France,
- 357 organismes (dont 101 Caf, 101 Cnam, 46 Urssaf, 15 Carsat, 4 CGSS...),
- Près de 5 200 recrutements par an (moyenne 2012/2014),
- Près de 80 métiers différents (cf. annexe 2),
- L'âge moyen est de 45,6 ans,
- L'ancienneté moyenne institutionnelle est de 20 ans,
- 77 % des salariés sont des femmes,
- 458,6 milliards d'euros de cotisations salariales et employeur collectées par les Urssaf, soit 22,3 % du PIB (données 2013).

■ L'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale (Ucanss)

L'Ucanss est la fédération d'employeurs du Régime général de Sécurité sociale (Cf. annexe 3). Organisme paritaire dont la gouvernance est unique dans l'Institution puisque composée d'un Conseil d'Orientation (le Cor) et d'un Comité Exécutif (le Comex). L'Ucanss négocie et conclut les conventions collectives nationales et accords collectifs par la voie de ces organes de décision et fait vivre le dialogue social dans l'Institution par l'animation d'instances paritaires. Peuvent ainsi être citées les RPN : Réunions Paritaires Nationales pour la conclusion des accords nationaux, les INC : Instance Nationale de Concertation lieu d'information, d'échange et de consultation des partenaires sociaux sur les questions ayant un impact sur l'organisation du travail, l'emploi, les métiers et les compétences, la CPNEFP : La Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour accompagner le pilotage du système de formation, la CPS : Commission Paritaire nationale Santé, sécurité et conditions de travail.

Organisme fédérateur, l'Ucanss assure des missions d'intérêt commun aux organismes de Sécurité sociale telles que l'achat ou les opérations immobilières mais également les tâches mutualisées de la gestion des ressources humaines en contribuant notamment dans ce domaine à :

- la définition d'orientation ou de cadrage sur certains champs notamment l'évaluation, la coordination et la mise en œuvre des politiques de formation du personnel,
- le suivi de l'emploi, des effectifs, de la masse salariale et des politiques de recrutement du Régime général,
- la promotion de la santé et de la sécurité au travail du personnel des organismes de Sécurité sociale,

¹ Schéma de l'organisation de la Sécurité sociale en annexe

- la coordination de l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication « Sécurité sociale »,
- la politique de développement durable pour l'ensemble de la Sécurité sociale.

Au titre de cette dernière mission, l'Ucanss a engagé de nombreux travaux ces dernières années.

1. Les plans cadre Développement Durable : prémices d'une politique institutionnelle en faveur de l'emploi de personnes en situation handicap

L'Ucanss déploie, en 2007, son premier plan cadre Développement Durable qui participe à la mise en œuvre d'une politique interrégimes ambitieuse en la matière. Bien que plusieurs organismes aient entamé une démarche, 2007 a été le premier engagement officiel de l'Institution à exercer sa responsabilité environnementale, sociale et économique. Deux autres plans cadre (2011/2014 puis 2015/2018) ont permis à l'ensemble des caisses nationales et des organismes d'ancrer cette thématique dans leurs stratégies respectives. En ce qui concerne le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap, ces trois plans cadre successifs ont permis :

- **de marquer l'engagement du Régime général** en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap par un portage national de ce plan cadre, un travail en concertation avec les branches sur les actions qui le composent et un déploiement au sein de l'ensemble des organismes de l'Institution,
- **d'impulser une action interbranches**, chacun des plans cadre définissant des objectifs à atteindre sur des axes précis de l'emploi des personnes handicapées (exemple : réduire de 20% la contribution Agefiph/FIPHFP* de la Sécurité sociale, former 80% des DRH ou RRH aux questions de diversité, égalité des chances et égalité de traitement, mettre en place une action de sensibilisation à la diversité dans 100% des organismes...),
- **de suivre les résultats des organismes**; l'outil *Perl's* est adossé au déploiement du plan cadre qui permet aux organismes de renseigner un certain nombre d'indicateurs, notamment sur le handicap (exemple : taux d'emploi, % d'action de sensibilisation,...).

Le nouveau plan cadre 2015-2018 (cf. annexe 4) réaffirme les enjeux sociétaux notamment sur l'intégration des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Au-delà de l'atteinte de ces objectifs, les différents plans cadre ont permis de gagner en maturité sur une politique institutionnelle d'emploi de personnes en situation de handicap et plus largement de promotion de la diversité. Dans le prolongement de cette action, l'Ucanss a signé, le 21 mars 2011, un protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances (Cf. annexe 5). Il permet de consolider l'implication des organismes sur des actions en faveur de la lutte contre les discriminations. Trois champs d'intervention sont définis, à savoir : le recrutement et l'insertion professionnelle, l'évolution professionnelle et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Il inclut, également, des dispositions spécifiques à l'emploi des personnes handicapées.

2. Le diagnostic-conseil : vers la construction de cette politique institutionnelle

En partenariat avec l'Agefiph, l'Ucanss a lancé un diagnostic-conseil de sa politique d'emploi de personnes en situation de handicap, lequel s'est déroulé sur les années 2012 et 2013 avec pour objectif de permettre une meilleure connaissance de la population de travailleurs handicapés au sein des différentes structures du Régime général de la Sécurité sociale et l'ensemble des actions concourant à la progression du taux d'emploi des différents structures au global sur le plan national, régional ou local. Dans sa seconde phase, le diagnostic a permis au Régime général d'identifier un plan d'actions permettant d'asseoir cette politique.

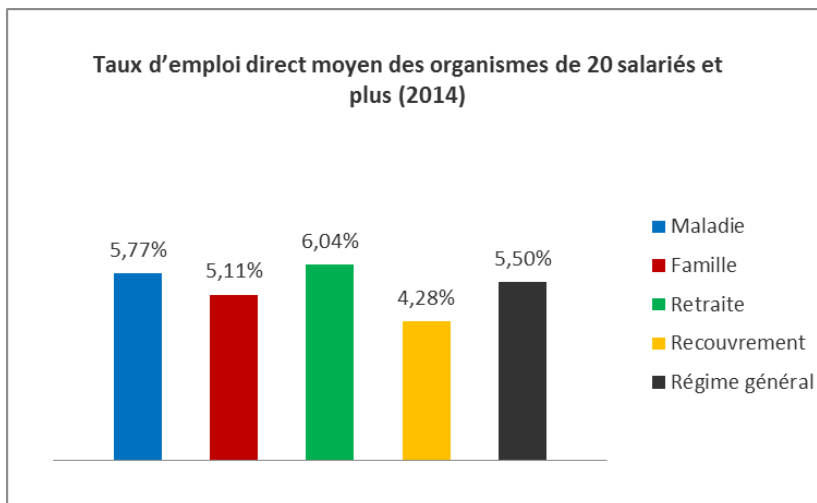
En synthèse, le diagnostic a mis en lumière :

- une situation hétérogène en termes de résultats, maturités et attentes des organismes locaux,
- des organismes avancés sur le sujet (taux d'emploi supérieur à 6%, actions innovantes...),
- un fort besoin en accompagnement émis par les organismes locaux et les caisses nationales tant sur la conception de politiques que sur le déploiement opérationnel,
- une thématique du handicap qui est depuis longtemps une culture d'organisme, s'inscrivant pleinement dans les fondements et le cœur des activités sociales des branches,

* 4 organismes de Sécurité sociale dépendent du FIPHFP, ce sont les 4 caisses nationales, établissements publics et 20 DRSM

- des résultats en moyenne bons mais une situation fragile. En effet, près de 60% des travailleurs handicapés ont une reconnaissance à durée déterminée et plus de 60% des travailleurs handicapés ont entre 45 et 59 ans.

Ce dernier point implique une forte vigilance du Régime général et constitue l'un des grands défis de la branche professionnelle pour les années à venir. Dans les 5 ans à venir, 23 % des effectifs devraient partir à la retraite. Le taux de remplacement prévisionnel de ces départs reste relativement faible. Ces départs risquent alors de fragiliser considérablement la position de l'Institution sur le sujet. Bien que le taux d'emploi direct soit relativement élevé (cf. graphique ci-dessous), il sera amené dans les années à venir à diminuer fortement si l'effort d'insertion et de maintien dans l'emploi n'est pas maintenu. Le maintien de ce taux d'emploi direct implique ainsi une action spécifique des organismes.



3. Les Conventions d'objectifs et de gestion (COG) : formalisation de cette politique handicap

Les conventions d'objectifs et de gestion sont conclues entre l'État et les caisses nationales du Régime général de Sécurité sociale. Elles formalisent dans un document contractuel les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour moderniser et améliorer la performance du système de protection sociale, aussi bien en termes de maîtrise des dépenses que de meilleur service rendu aux usagers.

Bien que chaque branche établisse sa COG en fonction des axes stratégiques qui lui sont propres, certains axes sont jugés comme prioritaires pour l'ensemble de l'Institution, c'est le cas, notamment, de l'emploi des personnes en situation de handicap et plus largement de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En tant qu'organisme fédérateur chargé des tâches mutualisées de la gestion des ressources humaines, l'Ucanss a inscrit dans sa COG 2013/2016 le portage *d'une politique ambitieuse en faveur de l'emploi et de l'accès à la formation des personnes en situation de handicap*. Une ambition traduite par des actions visant aussi bien à promouvoir et créer les conditions nécessaires à une intégration réussie de personnes handicapées nouvellement embauchées qu'à favoriser le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

En somme, l'objectif est de formaliser une politique handicap sur la base du diagnostic, ce qui a été réalisé en 2014 par la validation du plan d'actions par le COMEX, et d'étudier un portage spécifique notamment par des travaux de conventionnement avec l'Agefiph.

4. Le partenariat avec l'Agefiph

Plusieurs rencontres entre l'Ucanss et l'Agefiph, entre 2014 et 2015, ont permis d'échanger sur les modalités d'un partenariat. L'année 2016 apparaît comme le moment opportun au déploiement d'une convention dans la mesure où :

- un réseau de référents handicap nationaux et territoriaux est mis en place, ce qui permet de lancer et de suivre une action d'une toute autre ampleur,

- le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sera renégocié et déployé en 2016, partageant ainsi une philosophie commune et un même calendrier ,
- le nouveau plan cadre Développement Durable 2015-2018, élaboré par et pour l'interrégimes, a été validé par le COMEX et diffusé. Il intègre de nouveau la thématique du handicap. La convention fera donc l'objet d'un portage supplémentaire au sein du Régime général. Le principe du conventionnement Agefiph y est notamment inscrit.

5. Les enjeux du Régime général au regard de cette nouvelle politique Institutionnelle

La politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein du Régime général doit s'attacher, notamment au travers de ce partenariat, à :

- impliquer l'ensemble des organismes dans le déploiement de cette politique et ce dans la durée,
- permettre la montée en compétences des organismes ayant des résultats faibles et/ou fragiles en les accompagnant de façon spécifique,
- apporter une plus-value aux organismes ayant une maturité plus importante sur le sujet, en proposant des travaux sur des sujets tels que la prévention de la désinsertion professionnelle,
- améliorer sa visibilité auprès des salariés et du grand public.

ARTICLE 1 – OBJECTIFS DE LA CONVENTION

- Préserver, à minima, le taux d'emploi actuel en aidant, notamment, les organismes ayant des résultats faibles ou fragiles
- Harmoniser l'accompagnement proposé aux organismes locaux afin de rendre plus homogène le niveau de maturité des organisations sur le sujet
- Conformément aux attentes des organismes soulignées par le Diagnostic, lancer une impulsion collective sur des projets innovants
- Apporter un appui aux organismes prenant en compte leurs spécificités et leurs contraintes

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des établissements de droit privé du Régime général de la Sécurité sociale, y compris les établissements de moins de 20 salariés. Les établissements sous accord libératoire sont exclus du champ d'application de la convention.

Néanmoins, si une action de la présente convention vient à inclure un ou plusieurs salariés des organismes relevant du FIPHFP (4 caisses nationales et l'ensemble des DRSM soit 20 organismes), alors l'Ucanss s'engage à financer dans son intégralité les frais engagés pour ces salariés relevant du FIPHFP.

Les dispositions de la présente convention concerneront également tout nouvel établissement qui intégrera le périmètre de l'organisation professionnelle.

ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION

AXE 1 : PILOTAGE, MOBILISATION ET PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS

Objectifs principaux : consolider l'engagement du Régime général en faveur d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap

- **renforcer et promouvoir la politique actuelle du Régime général de Sécurité sociale, en matière d'emploi des personnes en situation de handicap**

- **renforcer et professionnaliser l'organe de pilotage national de cette politique (la mission handicap) au niveau national, interbranches et territorial**
- **permettre la montée en compétences des organismes ayant des résultats faibles ou fragiles**
- **apporter une plus-value aux organismes ayant une maturité plus importante sur le sujet**

LE CONSTAT

Le Régime général souhaite consolider son engagement en traitant la thématique du handicap dans une convention qui lui est dédiée. C'est l'occasion de permettre à l'ensemble des organismes d'approfondir la conception et le déploiement d'une politique d'emploi de personnes en situation de handicap. La thématique du pilotage, de la mobilisation et de la professionnalisation des acteurs de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Régime général est un maillon essentiel au bon déploiement de cette politique.

Le pilotage se fait, actuellement, à plusieurs niveaux :

- au niveau de l'interbranches, une mission handicap nationale, composée de quatre référents de branche et d'un référent Ucanss, travaille sur le contenu de cette politique et le support à apporter aux organismes,
- au niveau de la branche, les caisses nationales déploient le plan d'actions interbranches et mènent leur propre politique de branche en fonction de leurs particularités,
- au niveau local, les organismes s'appuient sur les différents plans d'actions pour construire leur propre politique handicap adaptée à leurs problématiques.

Tout en donnant un cadre cohérent et une visibilité externe aux actions de l'Institution, ce découpage permet à chaque branche de piloter une déclinaison selon ses enjeux propres et à chaque organisme d'adopter les dispositions selon son contexte. La présente convention n'entend pas bouleverser cette organisation mais venir compléter le cadre existant.

En effet, le diagnostic handicap a mis en lumière une grande hétérogénéité des niveaux de maturité, des pratiques et des taux d'emploi des caisses nationales et locales. Ainsi, l'Ucanss identifie trois enjeux majeurs au pilotage d'une politique handicap institutionnelle :

- prendre conscience de la fragilité des taux d'emploi sur le champ du handicap et de la nécessité d'une action (60 % de reconnaissance à durée limitée, population de travailleurs handicapés vieillissante, dans un contexte de faible taux de remplacement...),
- accompagner les caisses nationales et les organismes locaux sur la thématique,
- identifier les forces et faiblesses de l'organisme pour construire un plan d'actions en cohérence avec les dispositions et les mesures existantes.

Afin de se donner les moyens de son ambition, plusieurs actions vont être déployées par l'Ucanss sous la forme d'une offre de services, proposant ainsi un accompagnement à l'ensemble des organismes du Régime général. En tant que signataire de cette convention, l'Ucanss est la garante de son déploiement et de son suivi. Pour autant, elle ne saurait se substituer à la gouvernance des caisses nationales auxquelles il appartient de :

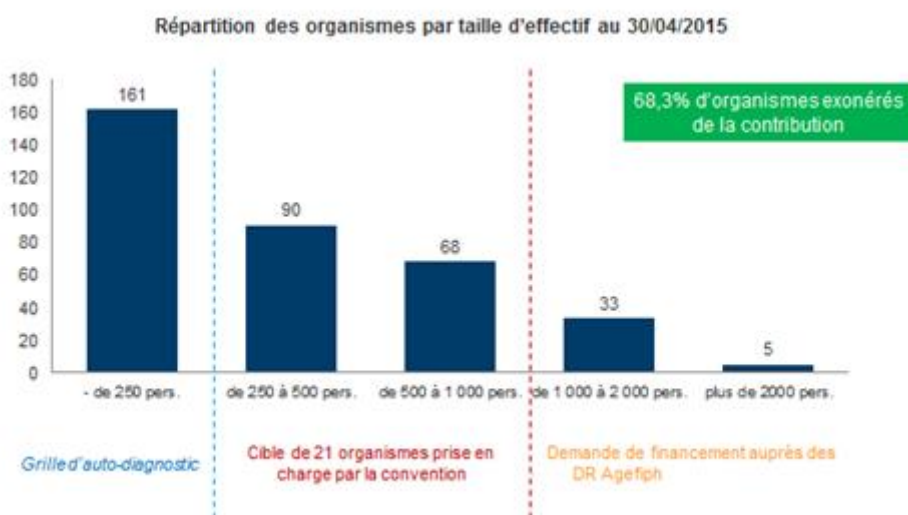
- **identifier et centraliser les besoins des organismes dont elles ont la tutelle, impliquant** une communication dédiée à l'ensemble de leur réseau tant en matière de politique globale institutionnelle sur le handicap mais également plus spécifique sur les outils plus opérationnels d'accompagnement, de sensibilisation, de formation, de suivi...,
- **mettre en place un arbitrage**, dans le cas où la demande dépasserait les ressources budgétées et en accord avec la philosophie de cette convention. Une priorité accordée aux organismes n'ayant pas entamé d'action sur le sujet ou ayant de faibles résultats,
- **transmettre les informations à l'Ucanss** qui procédera au suivi administratif.

LES ACTIONS

ACTION N°1 : LA MISE EN PLACE DE DIAGNOSTICS COURTS (1 A 3 JOURS) PERMETTANT AUX ORGANISMES LOCAUX DE FAIRE UN POINT DE SITUATION

La convention entend emporter l'ensemble des organismes dans une action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant, l'ensemble des organismes n'aura pas recours au diagnostic de la même façon. La convention établit trois cibles :

- Les organismes de moins de 250 salariés : ils pourront avoir recours à une grille d'autodiagnostic et à l'accompagnement des référents territoriaux et de la mission handicap nationale.
- Les organismes entre 250 et 1000 salariés : ils pourront mettre en place un diagnostic court sur le budget de la convention. Par cette action, la branche souhaite faciliter la mise en place d'un diagnostic pour des organismes qui n'auraient pas forcément la possibilité d'assumer la charge financière et administrative (constitution d'un appel d'offre, demande de financement,..) générée par cette action. Au regard des données 2014, il est prévu de financer 21 diagnostics courts. Cette action cible en priorité les organismes ayant un taux d'emploi inférieur à 6%. Néanmoins, cette cible pourra être étendue si les 21 diagnostics ne sont pas consommés.
- Les organismes de plus de 1000 salariés : ils pourront solliciter le co-financement d'un diagnostic auprès des Délégations Régionales de l'Agefiph.



Pour rappel, les organismes ayant signé un accord libératoire sont exclus du champ d'application de la convention.

ACTION N°2 : LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISSION HANDICAP NATIONALE (4 REFERENTS HANDICAP NATIONAUX ET LE REFERENT UCANSS) ET DES REFERENTS TERRITORIAUX.

Il est primordial d'outiller et de professionnaliser les pilotes du déploiement de cette convention. Au niveau national, une formation intitulée « Pilotage d'une action handicap nationale »² sera proposée à minima aux 5 référents handicap nationaux et pourrait être élargie à des membres de leurs équipes respectives.

² Module de formation de deux jours à raison de 1 session de 10 à 12 personnes.

Au niveau local, une formation intitulée «Promouvoir et porter des actions en faveur d'une politique handicap sur le territoire»³ destinée aux référents territoriaux sera également déployée.

Ces deux formations seront assurées par un cabinet conseil dans la mesure où la prestation comprendra un accompagnement au déploiement de la politique handicap à l'issue de la formation.

ACTION N°3 : LE LANCEMENT DE MODULES DE FORMATION POUR LES ACTEURS RH, LES MANAGERS ET LES DIRECTEURS D'ORGANISMES

L'Institut 4.10 est l'organisme de formation des acteurs de la protection sociale. Au sein du Régime général, il est en charge de la conception et du déploiement des modules de formation. Dans le cadre du déploiement de sa politique handicap, l'Ucanss prévoit la conception de différents modules de formation qui seront intégrés à l'offre de formation afin que les organismes puissent, dans la durée, former et sensibiliser leurs équipes. Ainsi, les caisses nationales, l'Ucanss et les référents territoriaux proposeront aux organismes (Directeurs d'organismes, DRH, ...) des modules de formation qui ciblent spécifiquement :

- les acteurs RH,
- les managers,
- les directeurs d'organismes.

ACTION N°4 : UNE COMMUNICATION RECURRENTE SUR LA COMMUNAUTE DU RESEAU SOCIAL D'ENTREPRISE DE L'UCANSS

Le U est le réseau social d'entreprise à destination des salariés de l'Ucanss et des acteurs susceptibles de travailler sur des projets interbranches. Il permet à un groupe de publier des articles, de les commenter ou de rebondir par des questionnements, de partager des documents via une bibliothèque de documents ou encore d'administrer un sondage.

En complément de ces outils, la mission handicap nationale pourra venir nourrir d'informations les référents territoriaux par le biais de la communauté sur ce réseau social d'entreprise. L'utilisation de cette communauté permettra aux référents territoriaux d'échanger des bonnes pratiques et d'avoir un autre point d'entrée pour solliciter la mission handicap nationale.

AXE 2 : INFORMATION, COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Objectifs principaux : mettre en place une communication interne (institutionnelle) et externe (grand public) véritable support à la politique handicap du Régime général.

- **établir une stratégie de communication au service de la politique handicap institutionnelle**
- **faire des outils de communication de véritables outils contre les stéréotypes, les préjugés et autres freins à l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap**
- **permettre aux organismes d'acquérir une certaine autonomie en matière de communication sur le sujet**

LE CONSTAT

En 2014, 26,9 % des organismes ont mis en place une action de sensibilisation à la diversité et 40,5 % ont informé les salariés sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH) et la non-discrimination. La sensibilisation des salariés a toujours été identifiée comme un axe prioritaire de la politique de développement durable

³ Module de formation de deux jours à raison de 3 sessions de 10 à 12 personnes (une à Paris et deux en région)

de l'Institution. Cette priorité a été réaffirmée dans le cadre du nouveau plan cadre développement durable 2015 – 2018 qui fixe un objectif de 100% d'organismes ayant mis en place une action de sensibilisation à la diversité (handicap, seniors, égalité pro...).

Le diagnostic a mis en lumière la bonne connaissance « théorique » du handicap par les salariés de l'Institution. Autrement dit, ils sont au fait de la définition du handicap, de la pluralité des familles de handicap ou encore des titres permettant d'être identifié comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Néanmoins, ils possèdent encore :

- des idées reçues quant à la productivité, perçue comme moindre, des salariés en situation de handicap,
- une vision restrictive des typologies de handicap avec une surreprésentation du handicap moteur et un lien entre maladie et handicap qui n'est pas évident,
- des craintes et des appréhensions vis-à-vis du handicap psychique.

Il existe aujourd'hui plusieurs modules de formation qui traitent de la lutte contre les discriminations, disponibles auprès du réseau institutionnel de formation, mais aucun sur la thématique particulière du handicap. Par ailleurs, le déploiement du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances a permis, de se doter d'outils spécifiques, à savoir : un livret à l'attention des salariés et un kit de communication à l'usage des organismes sur la situation du Régime général ainsi qu'un livret de capitalisation des bonnes pratiques en matière de diversité.

Au regard de cette situation, l'axe sensibilisation est plus que jamais une priorité de l'Institution, avec pour objectif de :

- consolider le panel d'outils existants de communication et de sensibilisation,
- faire du handicap une thématique récurrente qui s'inscrit dans la durée,
- construire et promouvoir la parole du Régime général de la Sécurité sociale en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

LES ACTIONS

ACTION N° 1 : L'ELABORATION D'OUTILS DE COMMUNICATION

L'Ucanss construira et déploiera plusieurs outils de communication au regard des cibles suivantes :

- Les responsables RH et les Directeurs :
 - o Flyers/ triptyque : Impulser une action, vers qui se tourner ?
 - o Flyer sur la convention : Principe, contenu et son déploiement,
 - o Expérimentation d'un événement de sensibilisation pour les DRH d'Ile-de-France, type restaurant dans le noir,
 - o Kit de communication à l'usage du RH permettant de sensibiliser salariés, IRP... (contenus : vidéos, quiz...),
- Les salariés, les Instances Représentatives du Personnel, et plus largement le collectif de travail qui est partie prenante de l'intégration et de l'accueil du collaborateur en situation de handicap :
 - o Vidéos sur la thématique du handicap faisant appel à des témoignages de personnes en situation de handicap, de managers et de RH,
 - o Conception d'un jeu de sensibilisation, mis à disposition des référents territoriaux pour sensibiliser les salariés,
 - o Atelier de sensibilisation animé par un prestataire (café silence, handisport, restaurant dans le noir...) pouvant faire l'objet d'une tournée de sensibilisation auprès des organismes,
- L'externe :
 - o Flyer / triptyque sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein du RG,
 - o Conception stand forum (bannières, kakemono,...).

ACTION N°2 : LA CREATION D'UN GUIDE SUR LE HANDICAP

L'Ucanss fera appel à un cabinet pour réaliser un guide complet sur le handicap, au sein de l'Institution, pouvant être scindé en mini-guides thématiques :

- Le pilotage de la politique handicap : la formalisation et la construction d'une politique handicap (grille d'auto-évaluation, présentation des différentes modalités de cadrage, des textes existants (plans d'actions interbranches, plans cadre, convention Agefiph...) et construction de ses indicateurs.
- Les aides mobilisables : liste des aides, comment y accéder et acteurs clés.
- La DOETH : mise à jour du guide existant
- La sensibilisation sur le handicap : la construction de son action, outils et prestataires
- Le recrutement de personnes en situation de handicap : les étapes du processus et les différents canaux.
- Le maintien dans l'emploi : processus et recensement des bonnes pratiques.
-

ACTION N°3 : PORTER UNE ACTION NATIONALE INTERBRANCHES A L'OCCASION DE CHAQUE SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

A l'occasion de la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH), le Régime général lancera une thématique annuelle. La première thématique sera « le Régime général s'engage pour l'Emploi des personnes en situation de handicap ». Les autres seront plus ciblées (ex : les maladies invalidantes, le handicap psychique, l'accessibilité, les parcours professionnels...).

En complément de cette thématique annuelle, le Régime général participera à un certain nombre d'évènements lors de la SEPH, à savoir :

- La participation à Handilive, une WebTV sur le recrutement de travailleurs handicapés,
- L'organisation d'une série d'évènements en interne et la participation aux actions locales de l'ADAPT,
- Une conférence / séminaire sur l'action du Régime général sur le Handicap vers les assurés sociaux et une deuxième partie sur les salariés de l'Institution.

ACTION N°4 : LA REFONTE DE L'ESPACE RH DU SITE INTERNET DE L'UCANSS POUR Y INTEGRER UN VOLET SUR LE HANDICAP

Le portail Ucanss est en cours de modification et poursuivra ses transformations afin de fournir une information pratique et complète aux organismes, RH et salariés de l'Institution.

ACTION N°5 : LA MISE A JOUR DES DISPOSITIFS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION EXISTANTS

PASS, Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale, est un dispositif d'intégration et d'accès à la culture institutionnelle. Il sera complété d'une sensibilisation sur les questions de handicap.

ACTION N°6 : LA PROMOTION DES DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS

Des dispositifs institutionnels tel que Parthage (Programme d'Accompagnement et de Recrutement de Travailleurs Handicapés pour l'Accès Généralisé à l'Emploi) ou Pass P'as (pour les personnes atteintes du syndrome d'Asperger), sont des programmes visant à aider les organismes à recruter, former et intégrer durablement des travailleurs handicapés. Mis en place par le groupe Ugecam, ces dispositifs permettent d'accompagner des personnes en situation de handicap dans l'acquisition d'un nouveau métier.

Une campagne de communication sera réalisée afin de promouvoir ces dispositifs institutionnels.

AXE 3 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Objectifs principaux : développer un réseau national fort en matière de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap en développant les partenariats et en faisant connaître l'implication des organismes du Régime général de Sécurité sociale, sur l'ensemble du territoire

- participer à des forums sur l'emploi
- développer des partenariats
- se faire connaître en qualité d'employeur responsable.

LE CONSTAT

Les Conventions d'Objectif et de Gestion fixent des objectifs précis en termes de gestion des effectifs. Sous l'effet des politiques de maîtrise de gestion, formalisée notamment dans ces conventions, les effectifs et le nombre d'organismes du Régime général sont en décélération depuis plusieurs années. Les organismes locaux procèdent à la gestion de leurs effectifs et de leurs recrutements dans ce cadre budgétaire.

Bien que sa politique de gestion des effectifs soit très encadrée par les pouvoirs publics, et que ceux-ci restent orientés à la baisse, le Régime général de la Sécurité sociale reste un recruteur majeur, notamment au regard du volume important de départs à la retraite. Il a recruté en moyenne 5 300 salariés en CDI par an entre 2012 et 2014 sur des fonctions très variées correspondant à la diversité des métiers et expertises (l'action sociale, la prévention, la relation de service, la santé ...).

Dans ce contexte, l'Ucanss accompagne les organismes du Régime général de la Sécurité sociale sur le recrutement, à savoir :

- le déploiement et la gestion d'une solution de e-recrutement, permettant aux organismes de publier leurs offres d'emploi sur les sites de *la Bourse des emplois* et *les métiers de de la Sécurité sociale*,
- la communication, auprès du grand public, sur les métiers de la Sécurité sociale (la mise en place d'un site présentant les métiers et une campagne de communication à l'occasion du 70^{ème} anniversaire de la Sécurité sociale).

Le diagnostic, réalisé en 2012, a notamment souligné :

- une connaissance et une sollicitation limitée des partenaires de recrutement spécialisés,
- une utilisation de différents outils (MRS, forums, partenariats...),
- un recours aux stagiaires et aux alternants en situation de handicap (119 stagiaires en 2013),
- une progression différente, des organismes locaux, sur la mise en place d'un parcours d'intégration.

Le recrutement, et plus largement l'insertion professionnelle, est l'un des trois champs d'intervention du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Le protocole d'accord a permis de travailler à la

mise en place de procédures de recrutement exemptes de toutes formes de discrimination. Chacun des organismes a mené des actions en ce sens⁴ :

- 38,3% font appels à Cap emploi dans le cadre de leur processus de recrutement,
- 22,5% ont inséré une clause de respect de la diversité dans leurs contrats avec les cabinets de recrutement extérieurs,
- 35,3% ont procédé à un diagnostic de leurs processus de recrutement afin d'éviter les risques de discrimination.

Au regard de ces éléments de contexte, le Régime général identifie deux enjeux sur le volet du recrutement et de l'intégration de personnes en situation de handicap :

- Le recours au stage et à l'alternance est un véritable levier d'action (525 contrats de professionnalisation en 2014) dans la mesure où il constitue une entrée dans le monde du travail pour le collaborateur et une première approche pour le manager et le collectif de travail. La politique handicap institutionnelle souhaite encourager et promouvoir le recours aux stages et contrats en alternance.
- Bien que les organismes soient autonomes dans la gestion de leurs recrutements, l'Ucanss entend mettre à leur disposition un panel complet d'outils d'aide au recrutement de travailleurs handicapés. Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux organismes ayant un faible taux d'emploi.

L'Ucanss s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

LES ACTIONS

ACTION N°1 : LA PARTICIPATION A DES FORUMS POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, SOUS UNE BANNIERE REGIME GENERAL

Plusieurs organismes participent, en toute autonomie, à des forums en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Bien que cela démontre une réelle volonté d'avancer sur le sujet, on remarque que lors de certains forums, des organismes, parfois d'une même branche, s'inscrivent sans avoir connaissance des autres organismes inscrits. La participation à un forum sous la bannière du Régime général de la Sécurité sociale permettrait de :

- mutualiser les coûts de ces forums et d'accueillir les candidats dans de meilleures conditions,
- participer à la communication globale visant à promouvoir l'image/l'identité de la Sécurité sociale,
- renforcer la visibilité de la politique handicap institutionnelle.

Afin de couvrir les régions avec le plus grand nombre d'organismes, l'Ucanss prévoit la participation à trois forums :

- « Pass pour l'emploi » à Paris, organisé courant mars,
- « Forum handicap et emploi de l'Adapt » à Lyon, organisé lors de la SEPH (3^{ème} semaine de novembre)
- « Rencontres emploi handicap Jobekia » à Marseille, en septembre.

Ainsi que la participation à un forum virtuel : Handi2day qui permet à une entreprise de rencontrer une multitude de candidats en ligne. D'autres branches professionnelles et administrations publiques participent régulièrement à cet évènement.

⁴ Données Perl's au 31/12/2014

ACTION N°2 : L'ACQUISITION D'UNE SOLUTION DE MULTIDIFFUSION D'ANNONCES VERS DES SITES HANDICAP

Le recrutement est un enjeu crucial dans une politique d'emploi de travailleurs handicapés. Les organismes ont aujourd'hui recours à différents moyens de sourcing avec des résultats hétérogènes. Par ailleurs, certains organismes de taille modeste n'ont pas les ressources nécessaires pour recourir à l'utilisation de jobboard ou de cabinet. La présente convention prévoit l'achat d'une solution permettant de diffuser des annonces sur les jobboards handicap et auprès des missions handicap des écoles et universités.

ACTION N°3 : PROMOUVOIR L'ACCESSIBILITE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE «CONSEILLER OFFRE DE SERVICES DE LA SECURITE SOCIALE» PAR L'ACCOMPAGNEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'OBTENTION DE CE TITRE, A TITRE EXPERIMENTAL

Le Régime général demeure une branche professionnelle à la politique de formation très dynamique qui assure la formation à ses métiers de gestionnaires, métiers qui permettent aux différentes personnes s'adressant à des organismes de Sécurité sociale d'accéder aux prestations et services adaptés à leurs situations. Dès lors qu'un organisme recrute sur ces métiers, il sera amené à former le collaborateur à la technicité de ces métiers ainsi qu'à la culture du Régime général. La formation possède une place importante et ce à tous les niveaux. En effet, les cadres dirigeants de l'Institution suivent une formation spécifique auprès de l'EN3S (L'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale).

Le métier de conseiller offre de services est l'un des métiers où s'effectue le plus grand nombre de recrutements ces dernières années (748 salariés en 2014, dont 436 recrutements en contrats à durée indéterminé et 312 en transformation de contrats à durée déterminée vers une durée indéterminée). Il fait notamment, l'objet d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) et son accès peut également s'effectuer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Plusieurs branches professionnelles (l'assurance, la banque, la finance, la chimie ou encore l'aéronautique) ont lancé des projets d'accompagnement de promotions de travailleurs handicapés vers un titre ou une certification professionnelle. Dans le cadre de ces projets, une association ou un cabinet prend en charge le sourcing des candidats, la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et de la préformation en tant que de besoin, les demandes de financement auprès des différents organismes et l'accompagnement tout au long de la formation (aménagement de poste, de la formation, suivi des alternants,...). Pour l'ensemble des entreprises ayant lancé ce type d'expérimentation, le tiers accompagnateur constitue un facteur de réussite.

Le Régime général lancera un dispositif similaire sur le CQP « Conseiller offre de services ». Cette action sera en partie budgétée dans le cadre de la convention. Dans la mesure où seul l'Institut de formation dispense ce CQP, le coût de la formation sera assuré par le Régime général.

Au regard des contraintes financières actuelles pesant sur les fonds de la formation, le contrat de professionnalisation semble être la meilleure modalité de déploiement. En effet, un grand nombre de financement peuvent être ouvert pour des publics éloignés de l'emploi, notamment, dans le cadre des possibilités d'abondement du compte personnel de formation (CPF) par l'OPCA et l'Agefiph. Par ailleurs, 63% des contrats de professionnalisation se font sur les CQP « gestionnaire conseil de la Sécurité sociale » et « conseiller offre de services de la Sécurité sociale ».

ACTION N°4 : MISE EN PLACE D'UN MODULE DE FORMATION AU RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Il sera proposé à l'ensemble des organismes qui le souhaitent de suivre une formation au recrutement de personnes en situation de handicap, dispensée par l'Institut 4.10.

ACTION N°5 : TRAVAUX DE REFLEXION QUANT A UN REAJUSTEMENT DU DISPOSITIF PARTHAGE

Le dispositif Parthage (Programme d'accompagnement et de recrutement de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi) constitue l'une des actions de recrutement et d'intégration les plus innovantes au sein de la branche. Elle a pour origine un projet mené par le Gema Handicap pour les entreprises d'assureurs mutualistes (MAAF, MAIF, GMF...) qui souhaitaient agir en faveur de la formation et de la reconversion des personnes handicapées. Le dispositif a, par la suite, été élargi et proposé aux organismes de la Sécurité sociale sous l'impulsion et le pilotage des centres de réadaptation professionnelle (CRP) du réseau UGECAM. Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des métiers spécifiques au Régime général ainsi qu'à sa culture.

Le groupe Ugecam propose, en direction des entreprises, de recruter des travailleurs handicapés dans tous les secteurs, de conseiller et ou d'accompagner l'intégration d'une personne handicapée, de former les équipes qui accueillent un travailleur handicapé, de former les personnes handicapées aux métiers et à la culture spécifique d'une entreprise.

Suite à la mise à jour du diagnostic par les caisses nationales et un panel d'organismes locaux, des freins au bon déploiement de ce dispositif (une anticipation importante des recrutements, un accompagnement des organismes à consolider, une période en entreprise trop courte...) ont été constatés. Afin de redonner toute son ambition à cette action, un travail d'analyse plus poussé de la situation et de formulation de propositions d'ajustement sera mené par un groupe de travail spécifique composé des membres de la Mission Handicap nationale, en collaboration des Ugecam investies dans cette action. Cette dernière pourra faire appel à des outils et ressources externes (enquête de satisfaction des organismes recruteurs, retour d'expérience des candidats,...).

AXE 4 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Objectifs principaux : maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap

- **sensibiliser et former les managers, les RH, les directeurs d'organismes aux problématiques liées au maintien dans l'emploi**
- **créer et mettre à disposition des acteurs institutionnels les outils pour renforcer le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

LE CONSTAT

Chaque collaborateur de l'Institution est susceptible de voir survenir ou évoluer sa situation de handicap au cours de sa carrière et se posera, probablement⁵, la question d'un maintien ou d'un retour à l'emploi. L'anticipation, la prévention et la détection sont au cœur de cette démarche, qui jusqu'alors était prise en charge par les organismes de façon « naturelle », en lien avec la culture sociale de l'Institution.

⁵ Dans près de 8 cas sur 10, le salarié intègre son poste sans aménagement particulier. (Source : Guide de l'emploi des personnes handicapées, Agefiph, en partenariat avec Liaisons Sociales)

Le diagnostic aura souligné :

- une importance accordée à la thématique du maintien dans l'emploi et plus largement de la santé,
- des actions locales innovantes telles que la mise en place de groupes pluridisciplinaires, de préventeurs ou encore de responsables ergonomie,
- une connaissance des acteurs sans forcément faire appel à leurs compétences (Agefiph, Sameth...).

La démarche d'accompagnement au maintien dans l'emploi tend à se professionnaliser, aujourd'hui, puisque l'on observe que⁶ :

- 50,9% des organismes ont organisé un partenariat pour l'adaptation du poste de travail,
- 36,1% des organismes ont mis en place une procédure d'orientation des salariés vers un interlocuteur dédié.

Une évolution des processus est constatée, en lien avec une demande plus importante engendrant une plus grande maturité des acteurs internes en matière de gestion des salariés en situation de handicap.

Le handicap survient pour 85% des cas au cours de la vie et la pyramide des âges du Régime général est vieillissante (54% des salariés ont plus de 45 ans).

Dans le cadre du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, une cellule d'écoute a été mise en place à l'attention des salariés du Régime général. Une Commission paritaire nationale a également été créée. Elle constitue un lieu de réflexion, d'analyse, d'orientation, d'impulsion, de veille et de suivi pour les partenaires sociaux sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés.

La thématique du maintien dans l'emploi est l'une des priorités du plan cadre développement durable 2015-2018. Elle est inscrite dans l'enjeu n°2, à savoir : « assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle ».

LES ACTIONS

ACTION N°1 : RENFORCEMENT DU LIEN ENTRE LES DIFFERENTS ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI (SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL, SAMETH, IRP...)

Le référent territorial œuvrera au renforcement de la cohésion entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi au sein de son territoire. Il organisera des rencontres, tiendra un annuaire des différents acteurs et les mettra en relation le cas échéant.

ACTION N°2 : MISE EN PLACE D'UN MODULE DE FORMATION A LA DETECTION DES CAS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Un module de formation à la détection des cas de maintien dans l'emploi sera proposé par l'Institut 4.10 à destination de l'ensemble des organismes. Ce module vise les RH, référents territoriaux, managers et instances représentatives du personnel qui souhaiteraient approfondir leurs connaissances sur cette thématique et apprendre à repérer et agir avant qu'un avis d'inaptitude ne soit émis.

ACTION N°3 : CREATION D'OUTILS PRATIQUES A DESTINATION DES RRH ET REFERENTS TERRITORIAUX

Dans l'objectif de professionnaliser l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi, plusieurs outils pratiques seront créés :

⁶ Données Perl's au 31/12/2014

- un mini-guide sur le maintien dans l'emploi comprenant des actions innovantes menées par d'autres organismes,
- un Kit de communication sur le maintien dans l'emploi (comment présenter l'action auprès des IRP, d'acteurs externes,...),
- des fiches thématiques : la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap, la visite de pré-reprise et la méthodologie pour construire une fiche de poste avec les contraintes.

AXE 5 : ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS EN POSTE

Objectifs principaux : prévenir la désinsertion professionnelle des salariés du Régime général de Sécurité sociale

- faire un état des lieux de la situation institutionnelle en matière de désinsertion professionnelle
- renforcer la communication institutionnelle en matière de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap)

LE CONSTAT

La Sécurité sociale dans son ensemble, porte une responsabilité sociale particulière dans l'accompagnement des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Cette responsabilité a pour philosophie première d'observer une équité de traitement et de veiller à la non-discrimination. Elle se traduit notamment dans le plan cadre développement durable, par la mise en place et le suivi d'un indicateur : part des salariés en situation de handicap parmi les bénéficiaires de la totalité des dispositifs de formation au regard de leur poids dans les effectifs.

Dans le prolongement de cette ambition, le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances a retenu l'évolution professionnelle comme l'un de ses trois champs d'intervention. Au-delà de processus exempts de toute forme de discrimination, le protocole prévoit des dispositions spécifiques telles que la mise en accessibilité des formations ou encore la possibilité d'un entretien avant la reprise d'activité suite à une absence de longue durée.

Au regard de la portée d'une action interbranches sur le champ de l'accompagnement professionnel des salariés en poste, une des préconisations du diagnostic consiste à mener des travaux sur un dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle et un accompagnement à la RQTH. A ce titre, l'Ucanss concentrera son action sur ces deux thématiques.

LES ACTIONS

ACTION N°1 : METTRE EN PLACE UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Au-delà du recrutement de travailleurs handicapés, le Régime général porte une ambition d'intégration dans la durée et plus largement de qualité de vie au travail de ses salariés. Le diagnostic réalisé en 2012 avait identifié comme axe de travail la prévention de la désinsertion professionnelle.

La prévention de la désinsertion professionnelle consiste à anticiper une rupture du lien avec le salarié qui peut conduire à la perte de l'activité de ce dernier. Ce projet a été inscrit dans le plan d'actions handicap mais aussi dans la COG 2013-2016. Il constitue un point de vigilance pour l'ensemble des organismes.

Un groupe de travail sera constitué afin de réaliser un diagnostic et un plan d'actions spécifique à la thématique de la désinsertion professionnelle. Les objectifs de ce groupe de travail sont de :

- mener une réflexion sur les principales causes de la désinsertion professionnelle au sein du Régime général,
- identifier une action interbranches pour prévenir ces situations (réalisation d'un guide, organisation d'une conférence sur les maladies invalidantes ou le handicap psychique, nouvelle offre de service au maintien dans l'emploi...),
- construire des outils adaptés à disposition des organismes locaux.

Ce groupe de travail sera accompagné par un cabinet expert sur la thématique.

ACTION N°2 : TRAVAILLER SUR L'ACCOMPAGNEMENT A LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Le Régime général poursuivra ses efforts pour faciliter et accompagner les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). En complément de l'indicateur de suivi « Avez-vous informé vos salariés sur les démarches relatives à la RQTH ? », les référents territoriaux ont pour mission d'accompagner les RH et salariés sur cette thématique. Ils pourront s'appuyer sur un flyer traitant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

ARTICLE 4 – ARTICULATION AVEC LE RESEAU DES PARTENAIRES SERVICES DE L'AGEFIPH

Les organismes locaux comme les référents territoriaux peuvent être amenés à solliciter les partenaires de l'Agefiph tels que les Cap emploi, les Sameth et le réseau Alther.

Les référents territoriaux feront un point avec ces partenaires afin de les présenter aux organismes de leur territoire et d'échanger sur les modalités de collaboration.

Il est rappelé que certaines actions ont vocation à être déployées auprès d'une cible prioritaire. C'est le cas des diagnostics courts qui ciblent en priorité les organismes de plus de 250 salariés aux faibles taux d'emploi. Les organismes n'entrant pas dans cette cible peuvent naturellement se rapprocher du réseau des partenaires Agefiph et vers les délégations régionales.

ARTICLE 5 – MOYENS AFFECTÉS A LA REALISATION DE LA CONVENTION

La coordination nationale de la politique handicap

Le pilotage, le déploiement et le suivi de la convention seront assurés par la mission handicap nationale. Elle se compose d'un référent handicap de l'Ucanss, chef de projet pour l'interbranches, et de 4 référents handicap nationaux, représentant chacune la caisse nationale de chacune des quatre branches.

Au niveau local, la mission handicap sera appuyée par les référents territoriaux dans le déploiement et le suivi des actions.

Les différentes directions de l'Ucanss pourront elles aussi intervenir dans la réalisation des actions prévues par la convention :

- la Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines, par l'intermédiaire de son référent handicap, sera en charge du pilotage, du déploiement et du suivi de la convention,
- la Direction de la communication, par son appui et son expertise dans la conception et le déploiement du plan de communication,
- la Direction des Etudes Statistiques, en tant que producteur des chiffres relatifs à l'emploi des personnes handicapées au sein de l'Institution.

Par ailleurs, l'institut national de formation, l'Institut 4.10, organisme de formation des acteurs de la protection sociale, sera en charge de la conception et de l'animation des formations. Il peut, également, être amené à faire appel à des prestataires (cabinets de conseil, organismes de formation...) sur la base du cahier des charges transmis par la mission handicap nationale.

Les caisses nationales, au travers des 4 référents nationaux, seront parties prenantes de la conception, de la réalisation et du suivi des actions de la convention.

1) Les modalités de pilotage et de suivi

La mission handicap se réunira tous les deux mois afin de déployer les actions prévues par la présente convention.

Un séminaire annuel sera organisé par l'Ucanss afin de permettre aux référents territoriaux de se rencontrer, d'échanger et de se professionnaliser.

Un pré-bilan de la convention sera présenté aux instances internes de l'Ucanss (comité technique permanent (CTP) RH et comité veille et prospective (CVP) RH) tous les ans, il reviendra sur les actions réalisées au titre de l'année en cours et sur les actions prévues l'année suivante.

ARTICLE 7 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} Avril 2016 pour une durée de 3 ans.

ARTICLE 8 – SUIVI DE LA CONVENTION

Des bilans quantitatifs et qualitatifs ayant pour objectif d'évaluer les réalisations seront établis et présentés par l'Ucanss à l'Agefiph pendant la période couverte par la présente convention.

Ils porteront sur chaque dispositif décliné dans la convention et indiqueront le contexte de sa réalisation, les résultats obtenus, les acteurs concernés ainsi que les difficultés éventuelles et les solutions proposées.

Ils seront complétés en fin de première année et en fin de seconde année d'un bilan financier faisant apparaître le détail des coûts engagés.

Les modalités de ces bilans seront précisées dans les « conventions d'actions » à la partie relative aux règlements des échéances.

ARTICLE 9 – CONTROLE DE LA CONVENTION

Avec les bilans financiers, le cocontractant transmettra un état récapitulatif des factures faisant apparaître les montants engagés dans le cadre de chaque axe de la convention. Par ailleurs, il tiendra à disposition de l'Agefiph sur simple demande tous les éléments justificatifs permettant à cette dernière de vérifier que les actions entreprises ont bien été réalisées conformément aux termes de la convention.

La Direction de l'Audit et des Affaires juridiques de l'Agefiph pourra réaliser tout contrôle supplémentaire jugé nécessaire.

ARTICLE 10 – DIFFUSION ET MEDIATISATION DE LA CONVENTION

L'Agefiph pourra se référer à l'objet, au contenu et aux résultats de la convention vis-à-vis des tiers.

Toute publication de la part du contractant relative au projet cofinancé devra faire mention de l'aide de l'Agefiph les supports relatifs aux actions de communication (manifestations, colloques, presse écrite ou audiovisuelle, plaquettes,...)

sur lesquelles devront apparaître le logo de l'Agefiph accompagné de la mention « avec la participation financière de l'Agefiph ». Le logo et la dénomination sociale sont la propriété de l'Agefiph et bénéficient de la protection prévue par l'article V de la loi n°91-7 du 7 janvier 1991 relative aux marques de fabrique, de commerce ou de service.

Les éléments financiers (article 6 de la convention et annexe « budget prévisionnel ») ne doivent pas être communiqués.

Pour certaines actions spécifiques et importantes, l'Agefiph pourra demander à participer à la phase d'élaboration et de préparation des actions de communication qui s'y rapporte.

Les parties s'engagent à informer les réseaux de partenaires de leur collaboration respective dans le cadre de la présente convention.

ARTICLE 11 – RESILIATION – RESTITUTION DES FONDS NON EMPLOYES

La présente convention pourra être résiliée de plein droit en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention.

Cette résiliation deviendra effective trente jours après l'envoi par la partie qui invoquera le non-respect d'une obligation d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant ses griefs, à moins que dans ce délai l'autre partie n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce, sans préjudice de tout recours.

L'organisme cocontractant qui tout ayant mené à bien la convention n'aurait pas utilisé la totalité des financements qui lui ont été accordés restituera le solde à l'Agefiph.

Fait en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties

Fait à le

..

Pour l'UCANSS

Pour l'Agefiph

Le Président du Conseil d'Orientation

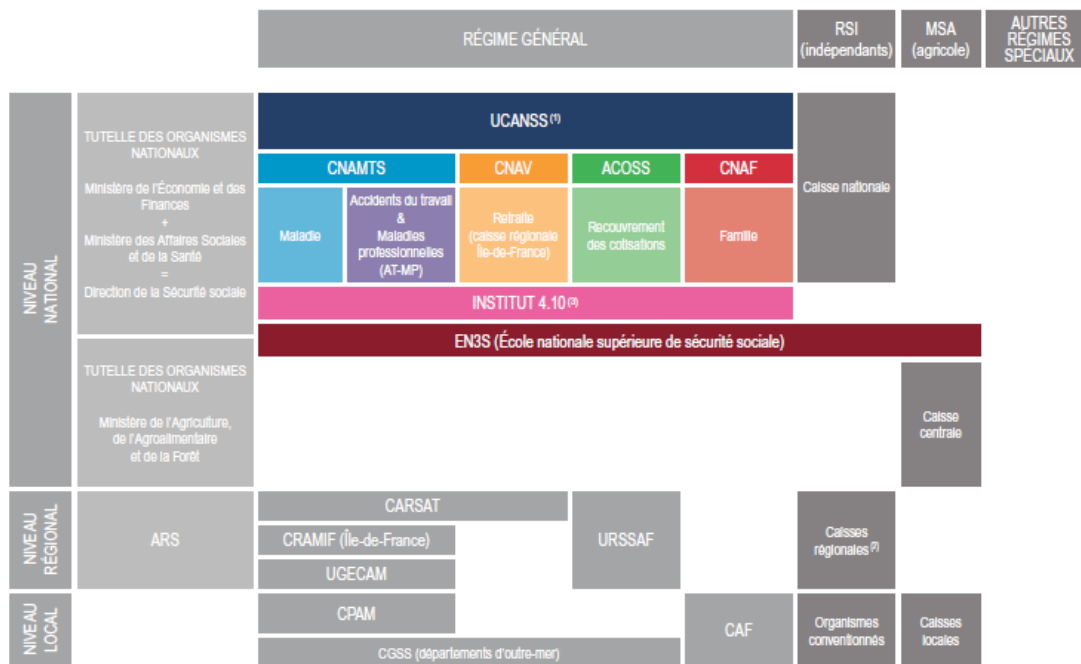
La Présidente

Jean-Eudes TESSON

Anne BALTHAZAR

ANNEXE 1 : ORGANISATION DE LA SECURITE SOCIALE

ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AU 1^{ER} JANVIER 2016

⁽¹⁾ Au-delà de son champ d'action pour le régime général, l'UCANSS assure également des missions intergénéralistes.
⁽²⁾ Pour les travailleurs indépendants rattachés au RSI, le recouvrement des cotisations est assuré par les Urssaf et le RSI. Les allocations familiales sont versées par les Caf.
⁽³⁾ L'Institut 4.10 est sous tutelle de l'UCANSS.



ANNEXE 2 : LISTE DES 78 METIERS DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE

Répartis sur 17 familles de métiers

FAMILLE 1 Gestion des situations clients	Conseiller offre de services	1
	Gestionnaire admission et frais de séjour	2
	Gestionnaire conseil opérateurs sociaux	3
	Gestionnaire conseil Sécurité sociale	4
	Médiateur de la Sécurité sociale	5
	Référént technique gestion des situations clients	6
FAMILLE 2 Contrôle et maîtrise des risques externes	Contrôleur allocataires	7
	Contrôleur des opérateurs sociaux	8
	Contrôleur des situations individuelles	9
	Contrôleur du recouvrement	10
	Enquêteur Assurance Maladie	11
	Inspecteur du recouvrement	12
FAMILLE 3 Promotion de l'offre de services	Chargé de marketing	13
	Conseiller utilisateurs des offres de services	14
FAMILLE 4 Intervention et développement social	Chargé d'intervention auprès des jeunes enfants	15
	Chargé d'intervention sociale	16
	Chargé de conseil et développement en action sociale	17
	Médiateur familial	18
FAMILLE 5 Prévention des risques professionnels et sanitaires	Animateur de la prévention des risques professionnels	19
	Chargé de prévention de promotion et d'éducation pour la santé	20
	Contrôleur de sécurité	21
	Ingénieur Conseil	22
	Technicien de laboratoire	23
FAMILLE 6 Offre de soins et prise en charge du handicap	Auxiliaire de soins	24
	Auxiliaire médicotechnique	25
	Biologiste	26
	Chargé d'intervention éducative	27
	Conseiller professionnel	28
	Dentiste	29
	Infirmier	30
	Médecin	31
	Pharmacien	32
	Psychologue	33
	Rééducateur	34
Sage-femme	35	
FAMILLE 7 Régulation du système de soins	Chargé de l'organisation du système de soins	36
	Chirurgien-dentiste conseil	37
	Conseiller services en santé	38
	Conseiller technique en appareillage	39

	Délégué de l'Assurance Maladie	40
	Gestionnaire de production de service médical	41
	Gestionnaire du risque maladie	42
	Médecin conseil	43
	Pharmacien conseil	44
FAMILLE 8	Conseiller juridique	45
Analyse et conseil juridiques	Gestionnaire des litiges et créances	46
FAMILLE 9	Auditeur	47
Optimisation des processus	Conseiller en organisation	48
	Conseiller qualité	49
	Gestionnaire maîtrise des risques	50
FAMILLE 10	Comptable	51
Gestion comptable et financière	Contrôleur de gestion	52
	Trésorier	53
FAMILLE 11	Chargé de statistiques et d'études	54
Observation socio-économique		
FAMILLE 12	Chargé de développement ressources humaines	55
Gestion et développement des ressources humaines	Gestionnaire administratif ressources humaines	56
FAMILLE 13	Chargé de l'organisation et de l'évolution du SI	57
Gestion des systèmes d'information	Chargé de la mise à disposition et maintenances des infrastructures	58
	Chargé de support méthode, qualité et sécurité	59
	Chargé du cycle des applications	60
	Chargé du support et l'assistance aux utilisateurs	61
FAMILLE 14	Archiviste	62
Information et communication	Chargé de communication	63
	Documentaliste	64
	Secrétaire	65
	Technicien réalisateur de supports de communication	66
	Technicien traitement de l'information	67
FAMILLE 15	Agent de sécurité	68
Assistance logistique	Agent hôtelier	69
	Cuisinier	70
	Technicien de l'imprimerie	71
	Technicien de transport	72
FAMILLE 16	Gestionnaire des biens et des services	73
Gestion des moyens matériels	Gestionnaire du patrimoine	74
	Technicien tous corps d'état	75
FAMILLE 17	Manager opérationnel	76
Management et pilotage	Manager réseaux et projets	77
	Manager stratégique	78

ANNEXE 3 : LA GOUVERNANCE DE L'UCANSS

La gouvernance de l'Ucanss est assurée par le Cor (conseil d'orientation) et le Comex (Comité exécutif).

LE CONSEIL D'ORIENTATION (COR)

Le Cor a pour missions :

- de définir les orientations en ressources humaines du Régime général ;
- d'arrêter le programme de négociation collective ;
- 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.

En application de l'article L224-5-1 du code de la Sécurité sociale, les membres du Cor sont désignés pour une durée de cinq ans. Le Conseil a été renouvelé le 29 mars 2012.

Le Conseil d'Orientation est composé de :

- un Président (Medef)
- un Vice-président (CFE-CGC)
- des représentants des assurés sociaux : deux titulaires et deux suppléants pour la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC
- des représentants des employeurs : quatre titulaires et quatre suppléants pour le MEDEF, la CGPME et l'UPA
- Les Présidents et Vice-Présidents des organismes nationaux ACOSS, CNAF, CNAM, CNAV.

Assistent au Conseil d'Orientation :

- le Président du COMEX
- Le représentant du ministère des Affaires sociales et de la Santé
- Le représentant du ministère de l'Économie et des Finances
- Le Directeur de l'UCANSS
- L'Agent Comptable de l'UCANSS

LE COMITÉ EXÉCUTIF (COMEX)

Le Comex a pour missions :

- l'élaboration du budget de gestion administrative ;
- l'élaboration du programme de la négociation collective ;
- l'attribution de mandats de négociation au directeur de l'Ucanss ;
- la mise en place d'une instance nationale de concertation ;
- la proposition au Cor de la nomination du directeur, du directeur adjoint et de l'agent comptable ;
- l'examen des accords collectifs locaux soumis à agrément ministériel.

La composition du Comex est la suivante :

- un Président,
- un Vice-Président,
- 4 Directeurs des Caisses Nationales : 2 Directeurs de l'ACOSS, 1 Directeur de la CNAMTS et 1 Directeur de la CNAV.
- 4 Directeurs d'organismes locaux : 1 Directeur de l'URSSAF de Basse-Normandie, 1 Directeur de la Caf du Rhône, 1 Directeur de la CPAM Loire-Atlantique, 1 Directeur de la Carsat Aquitaine

Il est à noter qu'assistent au Comex le représentant du ministère des Affaires sociales et de la Santé, le représentant du ministère de l'Économie et des Finances ainsi que le Directeur de l'Ucanss et l'Agent Comptable de l'Ucanss.

ANNEXE 4 : PLAN CADRE DEVELOPPEMENT DURABLE SECURITE SOCIALE 2015-2018



**Plan cadre DD
2015-2018**

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceDeveloppementDurable/developpement_durable_securite_sociale/2015-2018_PlanCadre/pdf/PCDD_V06_2015.pdf

ANNEXE 5 : PROTOCOLE ACCORD SUR LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES ET SON AVENANT PORTANT PROROGATION



**PA promotion
diversité égalité des c**



Avenant PA diversité

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/services/textes_documents/textes_conventionnels/telechargement/110321_PA_PROMOTION_DIVERSITE_EGALITE_CHANCES.pdf

ANNEXE 6 : LE RESEAU DES REFERENTS HANDICAP DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE

