

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur déployée au sein du Régime général de la Sécurité sociale.

A ce titre, la diversité et l'égalité des chances apparaît comme un enjeu stratégique tant pour le développement personnel que l'enrichissement du collectif de travail.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

A ce titre, le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être placés au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du Régime général, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés.

Le Protocole est structuré autour de trois axes majeurs :

- Un axe recrutement, insertion durable et inclusion (Titre I) ;
- Un axe employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle (Titre II) ;
- Un axe conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Titre III).

Cet accord est complété par deux accords qui concourent aux enjeux de la Responsabilité Sociale de l'Employeur :

- Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- Le protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Préambule à actualiser par la suite selon l'avancée de la négociation.

Article 1 - Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de souligner et de mettre en œuvre l'engagement de tous pour la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Cet accord, qui constitue un atout pour la branche, participe à un enrichissement collectif et à la cohésion sociale.

TITRE I **RECRUTEMENT, INSERTION DURABLE ET INCLUSION**

CHAPITRE I - OBJECTIFS A ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL ET ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS ASSOCIES

Article 2 : Ambition

~~La diversité est entendue largement et vise l'ensemble des motifs de discrimination visé par le code du travail, notamment l'origine, l'âge, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle....~~

La diversité est entendue largement et vise l'ensemble des motifs de discrimination définis par le Code du travail.

Conformément à l'article L1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de nomination, de stage ou de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion professionnelle, d'horaires, d'évaluation, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de :

- **son origine ;**
- **son sexe ;**
- **ses mœurs ;**
- **son orientation sexuelle ;**
- **son identité de genre ;**
- **son âge ;**
- **sa situation de famille ou sa grossesse ;**
- **ses caractéristiques génétiques ;**
- **la particulière vulnérabilité économique (apparente ou connue) ;**
- **son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race prétendue ;**
- **ses opinions politiques ;**
- **ses activités syndicales ou mutualistes ;**
- **son exercice d'un mandat électif ;**
- **ses convictions religieuses ;**
- **son apparence physique ;**
- **son nom de famille ;**
- **son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire ;**
- **son état de santé, sa perte d'autonomie ou son handicap ;**
- **sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;**
- **sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.**

Elle La diversité passe par la mise en place d'une politique de recrutement professionnalisée faisant reposer l'appréciation des compétences et des capacités professionnelles des candidats sur des critères légaux et objectifs. Cette démarche engage les directions, les services RH et les managers, afin de croiser les regards sur les attendus du poste et la proposition portée par chaque candidat.

A cet effet, les dispositifs de sélection mis en œuvre par les organismes du Régime général de la Sécurité sociale doivent être exempts de toute forme de discrimination et favoriser la diversité des parcours, expériences et profils des candidats par tout moyen pour une égalité des chances.

Cet engagement en faveur de la diversité nourrit l'attractivité de l'employeur Sécurité sociale auprès d'un large public. Il ouvre plus largement le champ de recrutement pour les postes à pourvoir, en touchant de potentiels candidats plus nombreux.

Le Régime général porte une attention renforcée à l'intégration dans ses effectifs :

- Des jeunes de moins de **26**/ 30 ans, afin de relever le défi démographique de l'institution à 10 ans lié au départ massif de ses salariés en poste. Il s'appuie notamment sur la mobilisation des dispositifs gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes, la promotion de l'alternance et des stages.
- Des travailleurs en situation de handicap.

~~Au-delà de l'embauche, la diversification des profils employés à la Sécurité sociale repose également sur leur intégration durable et l'inclusion, qui permettent à tous les salariés de s'engager dans l'institution sur le long terme.~~

Plusieurs leviers peuvent être activés. Tout d'abord, la sensibilisation à toute forme de diversité, quelle qu'elle soit, participe à changer le regard sur la différence et à remettre en cause les stéréotypes socio-culturels.

Au-delà de l'embauche, la diversification des profils employés à la Sécurité sociale repose également sur leur intégration durable et l'inclusion, qui permettent à tous les salariés de s'engager dans l'institution sur le long terme

~~Ensuite, la prise en charge précoce du risque de désinsertion, grâce à la détection, la mise en place d'un accompagnement ou l'adaptation du poste des salariés qui en ont besoin, temporairement ou de façon pérenne, permet de maintenir dans l'emploi les collaborateurs fragilisés.~~

~~Enfin, une attention est portée aux salariés qui entrent en seconde partie de carrière dans le cadre de l'entretien professionnel, afin de favoriser l'évolution et l'adaptation de leurs compétences et de sécuriser leurs parcours professionnels.~~

Article 3 : Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

3.1 - Promotion des métiers du Régime général de la Sécurité sociale

La Sécurité sociale est paradoxalement très connue pour sa mission de service public, mais encore trop peu **insuffisamment** visible en tant qu'employeur.

Gagner en notoriété permet d'attirer plus de candidats et de diversifier les profils qui répondent aux offres d'emploi. C'est pourquoi, la démarche de promotion des métiers du Régime général de la Sécurité sociale doit se poursuivre.

Cette démarche repose sur le déploiement régulier de campagnes de communication interbranches visant à mieux faire connaître les missions et les métiers, ainsi que les parcours professionnels possibles à la Sécurité sociale. L'objectif est d'attirer des publics qui ne connaissent pas l'employeur Sécurité sociale.

De façon plus ciblée, des démarches de partenariat, déclinables par les organismes locaux, seront contractualisées **et / ou accentuées** auprès d'intermédiaires œuvrant auprès des publics prioritaires, afin de mieux leur faire connaître les opportunités professionnelles offertes

par la Sécurité sociale : établissements d'enseignement, acteurs de l'insertion ou œuvrant sur le champ du handicap, intermédiaires auprès des jeunes, territoires à enjeux de dynamisation économique.

Enfin, les opérations de promotion de la marque employeur valoriseront les réalisations et actions concrètes menées au niveau de l'Institution en matière de responsabilité sociale et environnementale, afin de mieux les faire connaître du grand public.

3.2 - Actions sur les outils d'aide au recrutement

Afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes, ~~les partenaires sociaux l'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau national~~ soulignent que les critères déterminants sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

~~L'outil de multidiffusion interbranche sera adapté et complété afin de faciliter la diffusion des offres d'emploi auprès d'intermédiaires œuvrant auprès de publics prioritairement ciblés. En particulier, le renvoi vers des acteurs de l'insertion pourra utilement compléter l'offre existante.~~

~~La CVthèque, qui permet à tout candidat, salarié ou non de l'Institution, de mettre son CV à disposition des recruteurs locaux est promue au sein du site Lasécurerecrute.fr.~~

L'outil de multidiffusion interbranche a été enrichi afin de faciliter la diffusion des offres d'emploi, notamment auprès des intermédiaires accompagnant les publics prioritaires. Le site institutionnel La Sécu Recrute, rénové, constitue désormais un levier central de visibilité, grâce à ses nouvelles fonctionnalités et à l'évolution des dispositifs d'accompagnement.

La CVthèque, qui permet à tout candidat, salarié ou non de l'Institution, de mettre son CV à disposition des recruteurs locaux est promue au sein du site Lasécurerecrute.fr.

En complément, des liens renforcés avec les acteurs de l'insertion permettent d'élargir la portée de l'offre existante.

~~Par ailleurs, un guide de bonnes pratiques relatives au recrutement sera diffusé aux recruteurs locaux, afin de sécuriser les recrutements par rapport au risque de discrimination, favoriser l'attractivité des offres, leur lisibilité à l'extérieur de l'Institution, et promouvoir au mieux les avantages institutionnels d'une embauche au sein du Régime général.~~

Des ressources sous des formats variés (guides, vidéos, e-learning, émissions, sensibilisations, dispositifs de formation etc) sont mises à disposition des recruteurs locaux, afin de sécuriser les recrutements par rapport au risque de discrimination, favoriser l'attractivité des offres, leur lisibilité à l'extérieur de l'Institution, et promouvoir au mieux les avantages institutionnels d'une embauche au sein du Régime général.

~~La diversification des modes de recrutement sera également portée à travers le partage de l'expérience d'organismes ayant innové en matière de recrutement :~~

La diversification des modes de recrutement s'appuie également sur le partage de l'expérience d'organismes ayant innové en la matière :

- Sur le champ de l'attractivité des emplois : recours à l'offre d'emploi vidéo, développement du dispositif des salariés « ambassadeurs » de leur métiers...,
- Sur le champ de la diversification des profils recrutés : association des pairs au processus de sélection des candidats, recrutement axé sur les compétences techniques mais également sur les « softskills » (ou compétences douces), afférentes aux compétences interpersonnelles,

~~Participants de la visibilité des offres d'emploi, des opérations de recrutements ciblés seront mises en place à l'échelle interbranche. Il pourra s'agir de participation à des salons de~~

~~recrutement, ou de l'organisation, avec des partenaires du recrutement, de salons dédiés aux organismes de Sécurité sociale.~~

Participant de la visibilité des offres d'emploi, des opérations de promotion des métiers et de recrutements sont mises en place à l'échelle interbranche.

Il pourra s'agir :

- De participation à des salons de recrutement,
- De l'organisation, avec des partenaires du recrutement, de salons dédiés aux organismes de Sécurité sociale,
- De l'organisation d'événements fédérateurs à l'échelle nationale (Semaine de l'Emploi à la Sécurité sociale etc).

Ces actions incluent la possibilité de recourir à des formats numériques (webinaires métiers, forums virtuels...), permettant d'élargir l'audience et de faciliter l'accès à ces événements.

Il conviendra de capitaliser sur les bonnes pratiques identifiées afin de reconduire les événements qui contribuent à sensibiliser les acteurs et à générer un nombre significatif de candidatures.

Enfin, le développement de la présence du Régime général de la Sécurité sociale sur les réseaux sociaux, portée par l'Ucanss, permet de relayer les campagnes de recrutements interbranches et spécifiques des branches.

Proposition d'évolution identifiée lors des dernières RPN : il est proposé l'ajout de mentions spécifiques portant sur des engagements institutionnels en conformité avec la réglementation, et particulièrement en termes de recours à l'IA :

Proposition de rédaction :

« Les outils de recrutement mis à disposition au niveau national sont conformes à la réglementation applicable en matière de RGPD et font l'objet d'une supervision régulière afin de garantir l'absence de biais discriminatoire.

Des actions de sensibilisation et de formation sont proposées aux services RH et aux recruteurs afin de promouvoir un usage éthique et responsable de l'Intelligence Artificielle dans les processus de recrutement.

Il peut également être procédé à la désignation de correspondants "Éthique et IA" dans chaque branche, chargés d'assurer la veille réglementaire, de promouvoir les bonnes pratiques d'usage responsable de l'IA, d'accompagner les équipes dans la compréhension des dispositifs déployés et de contribuer au suivi éthique des projets impliquant des systèmes d'intelligence artificielle. »

3.3 - Actions spécifiques en faveur du recrutement de cibles prioritaires

3.3.1. Travailleurs en situation de handicap

Les partenaires sociaux **L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau national** du Régime général considèrent que la présence de salariés en situation de handicap est une richesse pour les organismes.

Dans ce cadre, il est souligné que les emplois sont ouverts aux personnes en situation de handicap, à temps plein ou à temps partiel.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : prévoir une dérogation permettant le recrutement direct à temps partiel de salariés en situation de handicap

L'objectif est de lever un frein identifié de longue date au recrutement des personnes en situation de handicap, en permettant, lorsque leur état de santé le nécessite, un accès sécurisé et encadré à un emploi à temps partiel, dans une logique d'inclusion, de non-discrimination et de qualité de l'emploi.

Proposition de rédaction : « *Afin de garantir un accès à l'emploi adapté aux besoins résultant de sa situation de handicap, l'organisme peut proposer au candidat en situation de handicap un recrutement à temps partiel. Dans ce cadre, le candidat est invité à formaliser sa demande.* »

Au-delà, il convient de poursuivre les actions d'accompagnement visant à favoriser leur intégration par tous les leviers existants, tels que les stages, l'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) mais également par la mobilisation des dispositifs d'emploi comme l'embauche à l'issue d'un CDD tremplin réalisé dans une entreprise adaptée ou les emplois accompagnés.

A cet égard, un portage des dispositifs d'insertion des travailleurs en situation de handicap sera **est** organisé auprès des organismes locaux, en particulier les services RH, afin de favoriser le recours à ces contrats qui permettent un recrutement adapté des travailleurs en situation de handicap.

~~De plus, en lien avec l'obligation légale d'emploi, dont les modalités de calcul rénovées en 2020 mettent l'accent sur l'emploi direct des travailleurs en situation de handicap, un accompagnement renforcé des organismes en écart par rapport à l'objectif de 6% sera mis en œuvre pour favoriser leur progression.~~

De plus, il convient de renforcer l'accompagnement ciblé des organismes rencontrant des difficultés à atteindre l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), en leur proposant un accompagnement et un suivi dédiés. Les actions menées doivent également viser à amplifier les dispositions favorisant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),

Par ailleurs et en cohérence avec l'engagement RSO consistant à « intégrer les enjeux RSO dans la stratégie et le processus achat », le Régime général renforce et structure son engagement permettant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap au travers des procédures d'achats de biens et prestations qu'il met en œuvre.

Dans cette perspective, l'Ucanss a signé une convention de partenariat avec **GESAT Hosmoz**, le réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Ce partenariat offre notamment :

- La possibilité pour les organismes, via un annuaire dédié, d'identifier, dans leur secteur géographique, les entreprises adaptées et les ESAT susceptibles de répondre à leurs besoins ;
- La mise à disposition d'un espace pour l'accès aux marchés permettant aux organismes de publier leurs appels d'offre sur le réseau **GESAT Hosmoz** ;
- La mise en place d'actions de sensibilisation via l'organisation de conférences et webinaires ou la participation à des évènements locaux ou nationaux en direction des organismes et acheteurs.

3.3.2. Emploi des jeunes

~~En 2020, Le Régime général de la Sécurité sociale s'est engagé auprès du Haut-Commissaire à l'emploi, dans l'opération « 1 jeune 1 solution » visant à favoriser l'embauche des jeunes se trouvant sur le marché de l'emploi. Tout au long de la période de l'accord, la mobilisation des dispositifs gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes sera favorisée par un accompagnement adapté des organismes locaux.~~

Pour renforcer le lien entre la Sécurité sociale et les jeunes, le développement de l'alternance constitue un levier prioritaire porté par l'Ucanss dans le cadre de la politique formation institutionnelle.

~~A cet égard, une campagne de promotion interbranche de l'alternance sera menée périodiquement, afin de favoriser la postulation des alternants auprès des organismes de la Sécurité sociale. Par ailleurs, un vivier des alternants sera mis en place pour favoriser la mise en contact des alternants, et des recruteurs potentiels.~~

A cet égard, une campagne de recrutement d'alternants à la Sécurité sociale, avec comme objectif de faire de l'Institution un employeur de premier plan dans le domaine de l'alternance est déployée annuellement.

Par ailleurs, l'Ucanss enrichi son offre d'accompagnement des organismes pour favoriser l'alternance, avec notamment des partenariats avec l'Anaf (Association Nationale des Apprentis de France) et Engagements jeunes (plateforme dédiée à l'alternance), mais aussi des partenariats « écoles » développés par l'Ucanss et les Caisses nationales.

Le service civique, destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap) offre l'opportunité aux jeunes volontaires de s'engager, sans condition de diplôme, pour une durée de 6 à 12 mois, dans une mission d'intérêt général, notamment dans le domaine de la protection sociale. Ce dispositif offre aux jeunes volontaires un cadre d'engagement citoyen leur permettant de gagner en confiance en eux, de développer des compétences et de porter une réflexion sur leur avenir professionnel. Pour les organismes de sécurité sociale, il constitue une opportunité de faire découvrir le service public de la Sécurité sociale et, par la découverte de ses missions et de ses métiers, d'attirer de futurs salariés aux profils diversifiés.

A cette fin, l'Ucanss et les caisses nationales continuent de développer un partenariat avec l'Agence du service civique afin de permettre aux organismes du Régime général d'accueillir de jeunes volontaires. Elles assurent la promotion de ce dispositif.

3.4 - Insertion durable et inclusion Actions spécifiques en faveur de l'intégration des nouveaux embauchés et de l'insertion durable

Le Régime général inscrit son action en faveur de la diversité dans la durée, dans une logique d'inclusion. La sensibilisation des salariés des organismes de la Sécurité sociale, aux différents facteurs de diversité, constitue un levier qui favorise la bonne intégration de tout nouvel embauché.

Dans ce cadre, l'intégration constitue une étape fondamentale permettant à chaque nouvel embauché de trouver sa place dans son organisme, quel que soit son profil ou son parcours.

Dans le but de permettre aux nouveaux embauchés d'acquérir rapidement la culture institutionnelle et de pouvoir évoluer sereinement dans leur environnement de travail, les dispositifs nationaux de formation en lien avec l'intégration sont régulièrement actualisés et enrichis par des modules spécifiques le cas échéant.

Par ailleurs, une documentation et des outils sont mis à disposition des organismes pour faciliter l'organisation de leurs processus d'intégration locaux.

~~Une attention particulière est donnée au regard porté sur la différence, à travers le déploiement d'actions de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes, qu'ils soient liés à l'origine, à l'apparence physique, au genre, à l'âge, à la situation de santé ou à l'orientation sexuelle.~~

~~Une attention particulière est ainsi portée à la lutte contre les stéréotypes qu'ils soient liés à l'origine, à l'apparence physique, au genre, à l'âge, à la situation de santé ou à l'orientation sexuelle, et des actions de sensibilisation ainsi que des formations~~

destinées aux salariés, aux RH et aux managers sont proposées afin de doter les organismes d'un outillage adapté pour renforcer l'inclusion et la diversité.

A travers **ces actions de sensibilisation et de la formation**, l'enjeu est de mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou encore à l'origine ou à la situation de santé, notamment dans le cadre de la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux déchiffrer les croyances qui pourraient influencer le rapport à l'autre et la prise de décision, et générer une inégalité de traitement.

La prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle sera également développée à un niveau interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux.

~~A travers la formation, l'enjeu est de mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou encore à l'origine ou à la situation de santé, notamment dans le cadre de la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux déchiffrer les croyances qui pourraient influencer le rapport à l'autre et la prise de décision, et générer une inégalité de traitement.~~

L'insertion durable passe également par la prévention du risque de désinsertion qui peut toucher un salarié au cours de sa vie professionnelle. Quel qu'en soit le motif (personnel, professionnel, situation de santé), toute situation pérenne ou transitoire susceptible d'éloigner un salarié de son emploi doit trouver une prise en charge adaptée et la plus anticipée possible.

Durant la période de l'accord, des outils et des informations visant à détecter les signaux qualifiant un risque d'éloignement de l'emploi, et à favoriser le maintien dans l'emploi seront mis à la disposition des acteurs œuvrant à la prévention des risques professionnels.

~~Notamment, un axe d'accompagnement sera déployé en faveur des salariés concernés par des maladies chroniques, longues et/ou impactantes pouvant les éloigner de l'emploi. L'enjeu est de préserver le lien avec l'organisme. Un plan de retour progressif et adapté au travail pourra être défini.~~

Ainsi, des dispositifs et outils favorisant l'accompagnement du maintien dans l'emploi des salariés concernés par la maladie chronique pourront être mobilisés par ces derniers et les services RH, tels que la Plateforme ALEX ou ceux issus de l'adhésion à la charte cancer@work.

La perception du handicap, visible et non visible, continuera à constituer un axe prioritaire d'accompagnement dans le cadre de la politique institutionnelle pilotée par l'Ucanss. A l'appui de l'intégration des salariés porteurs de handicap, afin de changer de regard sur le handicap, la mission nationale Handicap met à disposition des organismes des outils de communication, des opérations de sensibilisation clé en main, et promeut les opérations nationales comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou les opérations de type « Inclusive Day » « Grand Prix de la Diversité » ou « Duo Day ».

~~A travers la formation, l'enjeu est de mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou encore à l'origine ou à la situation de santé, notamment dans le cadre de la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux déchiffrer les croyances qui pourraient influencer le rapport à l'autre et la prise de décision, et générer une inégalité de traitement.~~

~~L'insertion durable passe également par la prévention du risque de désinsertion qui peut toucher un salarié au cours de sa vie professionnelle. Quel qu'en soit le motif (personnel, professionnel, situation de santé), toute situation pérenne ou transitoire susceptible d'éloigner un salarié de son emploi doit trouver une prise en charge adaptée et la plus anticipée possible.~~

~~Durant la période de l'accord, des outils et des informations visant à détecter les signaux qualifiant un risque d'éloignement de l'emploi, et à favoriser le maintien dans l'emploi seront mis à la disposition des acteurs œuvrant à la prévention des risques professionnels.~~

~~Notamment, un axe d'accompagnement sera déployé en faveur des salariés concernés par des maladies chroniques, longues et/ou impactantes pouvant les éloigner de l'emploi. L'enjeu est de préserver le lien avec l'organisme. Un plan de retour progressif et adapté au travail pourra être défini.~~

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés :

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : interrogation sur le fait de mettre plus en visibilité dans le texte les indicateurs qui relèvent de ce titre et plus globalement de cet accord (article spécifique / en fin d'accord / en annexe)

- Respecter l'obligation légale d'embauche des travailleurs en situation de handicap en visant un taux de 100% d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro ;
- Augmenter la part des salariés de – de 30 ans dans le total des embauches en CDI : atteindre un taux de recrutement des salariés de – de 30 ans en augmentation de x points sur la période de l'accord (référence : 37% en 2020 30% en 2024)

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : il est suggéré de revoir la cible actuellement fixée s'agissant des salariés de – de 30 ans. Echange par ailleurs lors des premières réunions sur la borne des 30 ans

- Promouvoir l'emploi à la Sécurité sociale auprès des publics cibles prioritaires : 1 action interbranche menée par an ;
- Former et sensibiliser les acteurs des organismes au risque de discrimination : Mise en place d'une action d'accompagnement pilotée par l'Ucanss.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : il est proposé d'évaluer les modalités de révision de ces indicateurs selon l'avancée de la négociation

CHAPITRE II - DECLINAISON DES OBJECTIFS PAR LES ORGANISMES LOCAUX

Article 4 : Favoriser un recrutement diversifié

4.1 – Promotion locale de l'emploi dans les organismes

En s'appuyant sur les campagnes de marque employeur Sécurité sociale, et celles menées par leur branche, l'organisme met en place toute démarche de communication et tout partenariat permettant de mieux faire connaître ses offres d'emploi, et la diversité des parcours au sein de la Sécurité sociale. Ils s'appuient sur les outils institutionnels tels que la securecrute.fr le site les75portraitsdesécurité sociale notamment.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Remplacer la mention du site « les75portraitsdesécurité sociale » par la présence sur les réseaux sociaux en complément du site la securecrute.fr

4.2 – Diffusion d'offres d'emploi ouvertes à tout profil

L'organisme doit veiller à libeller de manière neutre, non-genré et non discriminatoire les offres d'emploi qu'il diffuse, quelle que soit la nature de l'emploi proposé.

La mise en place d'un comité de rédaction interne permet de soumettre l'offre d'emploi à un regard non expert du recrutement ou du métier recherché, afin de s'assurer de sa bonne compréhension par un large public.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Interrogation sur le maintien de ce paragraphe au regard d'une pratique encore peu répandue sur le terrain. Il est proposé de le retirer ou, à défaut, d'en alléger la formulation en évoquant un regard croisé ou non d'expert sur les offres d'emploi, sans faire référence de manière impérative à un comité formalisé.

Quand le poste le permet, l'offre d'emploi contient une mention sur les aménagements possibles du poste, afin de favoriser la postulation de salariés porteurs de handicap.

4.3 - Méthodes et outils de recrutement

L'organisme s'attache à mettre en place des procédures de recrutement permettant de prévenir toute forme de discrimination à l'embauche.

Afin de diversifier les profils des salariés qu'il recrute, il veille à utiliser des méthodes et outils ad hoc (outil institutionnel de recrutement, méthode de recrutement par simulation, CV anonyme, méthode adaptée au handicap...) qui favorisent l'appréciation objective des compétences et des parcours des candidats.

Il prend part, selon son besoin, aux opérations de recrutement interbranches visant à favoriser le recrutement de profils prioritaires.

Il veille à rendre ses offres d'emploi accessibles à tout type de handicap, notamment visuel, ou les diffuse sur des sites partenaires auprès de personnes porteuses de handicap.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Dans la mesure où les offres d'emploi sont publiées par principe sur le site lasecurecrute.fr il est envisagé de modifier la phrase pour faire apparaître une diffusion pouvant intégrer en complément des sites partenaires.

L'organisme encadre ses pratiques par l'élaboration d'une charte, d'un guide ou d'un processus décrivant l'éthique de sa politique de recrutement, et développe des outils de sensibilisation permettant d'accompagner les parties prenantes à un recrutement.

Une information du comité social et économique est effectuée sur les processus de recrutement et leurs évolutions.

Les candidats sont également informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme.

4.4 - Participants aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des parties prenantes au recrutement (la fonction RH mais aussi les manager et les directions d'organisme) soit sensibilisé aux enjeux de la diversité, de l'égalité des chances et de non-discrimination.

La mise en place d'un processus de recrutement associant une diversité d'acteurs internes et d'expertises doit être recherchée pour croiser les regards permettant d'apprécier objectivement le profil professionnel des candidats sur la base des compétences attendues. Ainsi, la mixité des jurys de sélection, la présence de représentants de différentes fonctions

des organismes concernés ou encore la présence de jurés seniors et juniors, sont recherchés, pour favoriser une appréciation non stéréotypée des candidatures.

Quand l'organisme se fait assister par un prestataire dans le cadre d'une procédure de recrutement, il s'assure de la pleine application des dispositions conventionnelles. A ce titre, il inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec le prestataire et s'assure que les méthodes et modalités d'organisation favorisent la diversité des profils.

~~L'organisme mobilise les dispositifs de CDD tremplin ou de contrats accompagnés, permettant d'accueillir un salarié en situation de handicap dans un cadre adapté et progressif.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé d'ajuster la rédaction afin de refléter plus fidèlement le public visé dans le cadre plus large des dispositifs dédiés.

Proposition de rédaction :

« L'organisme mobilise les dispositifs permettant d'accueillir des personnes éloignées de l'emploi et celles en situation de handicap dans un cadre adapté et progressif ».

Article 5 : Favoriser une insertion durable des collaborateurs salariés

5.1 - Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

5.1.1. Investir dans la formation des nouveaux embauchés

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Considérant la nécessité de faire de l'intégration des nouveaux embauchés un des axes de la politique institutionnelle de formation, le dispositif PASS (Parcours d'accueil à la Sécurité sociale) est mis en place pour tout nouvel embauché dans le cadre de son intégration durable.

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le Régime général de la Sécurité sociale et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du Régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé d'ajouter une mention relative aux modules de formation institutionnels existants, qui ne sont pas valorisés dans l'accord actuel.

Proposition de rédaction :

« Les organismes peuvent mobiliser des modules dédiés à l'intégration des nouveaux embauchés, tels que ceux référencés dans la lettre d'information annuelle publiée par l'Ucanss, ainsi que les parcours de formation sur les repères managériaux Cap'm à destination des primo-managers proposés par l'Institut 4.10 et l'EN3S. »

5.1.2. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail, notamment pour acquérir une vision globale du fonctionnement de l'organisme et pour situer leurs propres missions dans le cadre de celles de l'organisme.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

5.2 - Développer une politique d'accueil des stagiaires et des services civiques

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ces dispositifs ainsi que celui mentionné à l'article 3.3.2 sont également l'occasion pour les jeunes de découvrir les métiers du Régime général de la Sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

~~En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.~~

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé de revoir la rédaction de ce troisième alinéa afin de mieux valoriser les partenariats locaux et les actions d'ouverture vers le bassin d'emploi.

Proposition de rédaction : « *En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle notamment en s'appuyant sur les partenariats nationaux existants.* »

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par chaque caisse nationale au plan national.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Interrogation sur l'organisation au niveau de chaque caisse nationale s'agissant du plan national.

5.3 - Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du Régime général poursuit le développement d'une politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, aux publics ciblés par ce contrat d'insertion de se professionnaliser en acquérant une qualification professionnelle reconnue en vue d'accéder à un poste déterminé.

L'insertion professionnelle par cette voie, est favorisée par le développement de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) au sein de la branche professionnelle et leurs inscriptions au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le Régime général développe également le recrutement des jeunes en contrat d'apprentissage. Il permet à ce public de poursuivre sa formation initiale pendant une période de 1 à 3 ans, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre permettant l'acquisition d'un niveau 3 à 8 au sens de la nomenclature nationale des diplômes, selon le projet du jeune.

L'alternance peut représenter un levier pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi, de jeunes et des personnes en situation de handicap.

Un bilan est inclus chaque fin d'année dans le rapport formation pour suivre les populations recrutées en contrat en alternance et les parcours suivis ainsi que les métiers exercés.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé d'actualiser l'alinéa 6 afin de préciser que le rapport annuel sur la formation professionnelle au sein de la Sécurité sociale inclut un bilan des recrutements en alternance et des parcours suivis. Cette précision vise à compléter l'information actuellement disponible.

Proposition de rédaction :

« Un bilan est inclus chaque année dans le rapport sur la formation professionnelle au sein de la Sécurité sociale pour suivre les populations recrutées en contrat en alternance ainsi que les parcours suivis »

Interrogation complémentaire sur l'inscription de cet article dans la partie relevant de la déclinaison par les organismes locaux

Article 6 : Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap, l'organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes :

- Sensibilisation et/ou formation du collectif de travail à la question du handicap ;
- Structuration de la politique de maintien dans l'emploi de l'organisme au sein d'une cellule interne pluridisciplinaire associant la direction, le service RH, le référent Handicap et/ou Santé Sécurité au travail, les managers et si possible les services de santé au travail ;
- Communication sur les démarches administratives relatives à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap ;
- Orientation des salariés vers les interlocuteurs dédiés ;
- Contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagements matériels ou organisationnels garantissant notamment l'accessibilité aux outils informatiques) : prise de contact avec l'Agefiph, Cap emploi... ;
- Prise en charge de la mise à disposition d'un transport adapté par des structures spécialisées et/ou orientation du salarié vers les structures ad hoc de transport et/ou prise en charge de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap ;
- Recours aux établissements ou services d'aide au travail et entreprises d'insertion, notamment en favorisant ces structures dans les appels d'offre ;
- Conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des Centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des Ugecam.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Révision de la mention des Centres de rééducation professionnelle (CRP) par Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP)

TITRE II
EMPLOYABILITÉ TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE
ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

**CHAPITRE I - OBJECTIFS A ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL ET ACCOMPAGNEMENT
DES ORGANISMES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS ASSOCIES**

Article 7 : Ambition

Le Régime général mobilise au quotidien plus de 80 métiers différents. Cette diversité des missions et des postes constitue un levier essentiel pour permettre à chaque salarié de construire un projet professionnel dynamique et diversifié. Ces opportunités de carrière constituent un argument d'attractivité à l'embauche, et un levier de fidélisation des salariés.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le Régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur genre, leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Ajuster l'énumération des critères visés dans le paragraphe ci-dessus afin d'intégrer explicitement la notion d'origine et de reprendre la liste relevant des propositions figurant à l'article 3.4 sur la lutte contre les stéréotypes : "notamment leur origine, leur apparence physique, leur genre, leur âge ou leur situation de santé".

Enfin, le Régime général s'engage à prévenir ou identifier, pour le limiter, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, congé maladie de longue durée, congé sabbatique...). Pour cela, des actions d'accompagnement sont définies par l'organisme.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : il est proposé d'harmoniser les situations visées au paragraphe ci-dessus, en les alignant sur la liste figurant à l'article 10.2.1 (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, affection de longue durée, exercice d'un mandat syndical). Cette évolution vise à assurer une meilleure cohérence du texte.

Article 8 : Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

8.1 Favoriser une bonne connaissance des opportunités d'emploi et de mobilités au sein du Régime général de la Sécurité sociale

A l'instar des démarches d'attractivité développées dans le cadre de sa marque employeur à l'attention de potentiels candidats, le Régime général développe une démarche analogue en interne visant à promouvoir la diversité des organismes, des métiers, et les opportunités d'évolution qui en découlent : évolution hiérarchique ou professionnelle ; mobilité inter-organismes et interbranche pour l'ensemble des métiers.

La branche professionnelle du Régime général renforce l'information mise à disposition des salariés pour qu'ils puissent mieux connaître les métiers exercés dans les différentes branches du Régime général et les passerelles existantes.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : proposition de compléter l'article en ajoutant un paragraphe visant à renforcer la visibilité des trajectoires professionnelles et des dispositifs de mobilité interne.

Proposition de rédaction :

« Il conviendra de renforcer la visibilité des trajectoires professionnelles et des dispositifs de mobilité interne afin que chaque salarié ait une meilleure connaissance des possibilités qui s'offrent à lui au sein de l'Institution. Cette action passera par une communication régulière sur les opportunités d'évolution, mais aussi par la valorisation d'exemples concrets de parcours.

8.2 Favoriser le développement des compétences et l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

Le développement des compétences des salariés constitue un prérequis à toute évolution professionnelle.

Les modalités de développement des compétences mises à disposition des salariés se sont diversifiées et permettent la mise en place de stratégies collectives et individuelles adaptées et multimodales.

Sur leur poste de travail, le maintien et/ou le développement des compétences liés aux nouvelles missions et à l'évolution des outils, est indispensable pour préserver une bonne employabilité tout au long de la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'acculturation digitale, qui facilite la tenue du poste et un bon suivi des formations à distance, constitue un enjeu prioritaire pour tous les salariés. ~~A ce titre, des actions telles que le programme PIX, permettant de sensibiliser et de développer ce type de compétence, doivent continuer à se développer.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

La relation avec PIX devant évoluer au cours de la prochaine période, proposition de suppression de la dernière phrase du paragraphe faisant mention à ce programme.

En outre, une attention doit être accordée à l'accès à la formation professionnelle des représentants du personnel de même qu'à leur évolution et leurs parcours professionnels, notamment par le respect des dispositions prévues par le protocole d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical.

8.2.1 Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés

~~La formation professionnelle reste la modalité essentielle de développement des compétences au sein du régime général, et trouve une traduction dans une offre de formation institutionnelle régulièrement développée et mise à jour, que ce soit dans le cadre de la formation en alternance, de la formation certifiante ou de la formation continue.~~

~~La démarche d'accès à la certification par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est encouragée et peut être accompagnée collectivement.~~

~~Une communication sur l'ensemble des dispositifs de formation est assurée et s'appuie à minima sur un support mis à disposition de chaque salarié, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.~~

~~A l'ère du numérique et du distanciel, la Formation Ouverte et A Distance (FOAD) et son déploiement revêt un enjeu pour assurer le développement des compétences des salariés.~~

~~Si un juste équilibre entre les différentes modalités de formation doit être recherché, la digitalisation de la formation, engagée en 2017, sera renforcée dans la mesure où elle permet de limiter les temps de déplacement, offre une flexibilité dans l'organisation des formations, favorise la conciliation du suivi d'une formation et des contraintes de la vie personnelle et facilite l'accès à la formation des salariés connaissant un handicap rendant plus difficile leur mobilité.~~

~~A cet effet, les organismes de formation, dont l'Institut national de formation (Institut 4.10) déploient des parcours multimodaux (présentiel, e learning, social learning...) et s'appuient sur les possibilités offertes par les outils numériques (classe virtuelle, plateforme de Learning Management System (LMS)).~~

~~Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives, l'Ucanss et les caisses nationales s'attachent à promouvoir l'accès aux Certificats de qualification professionnelle (CQP) de personnes en situation de handicap. A cet effet, une expérimentation est menée afin d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'accompagnement de ces salariés dans l'obtention de ce titre.~~

~~De même, le règlement des formations du Régime général prévoit que tout candidat à un examen présentant un handicap peut demander à bénéficier d'un aménagement des épreuves et lui permettre de composer dans les mêmes conditions que les autres candidats.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Proposition d'adopter une rédaction renouvelée de l'article 8.2.1 afin de réaffirmer la formation professionnelle comme modalité centrale de développement des compétences et de préciser les engagements de l'Institution en la matière.

Il est proposé que la rédaction intègre :

- ➔ La diversité des parcours (formation continue, diplômante, certifiante, alternance, VAE), sur l'importance d'une communication renforcée des dispositifs de formation et de leurs financements notamment lors des entretiens professionnels ainsi que sur l'équilibre entre les différentes modalités pédagogiques.
- ➔ La poursuite de la digitalisation de l'offre de formation pour accroître l'accessibilité, la flexibilité et l'inclusion des salariés, en particulier ceux rencontrant des contraintes de mobilité ou un handicap.
- ➔ La valorisation du rôle des organismes de formation institutionnels, dont l'Institut 4.10, dans le déploiement de parcours multimodaux,
- ➔ Le rappel des engagements en faveur de l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP et à des aménagements d'épreuves adaptés.

Proposition de rédaction :

« La formation professionnelle reste la modalité essentielle de développement des compétences au sein du Régime général, et trouve une traduction dans une offre de formation institutionnelle régulièrement développée et mise à jour, que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, de la formation diplômante, certifiante ou de la formation en alternance.

La voie d'accès à la certification peut se réaliser directement, ou bien à la suite d'une formation ou dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Une communication sur l'ensemble des dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leurs financements est assurée et s'appuie à minima sur un document mis à disposition de chaque salarié notamment dans le cadre des entretiens professionnels comme le prévoit l'article 6 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

A cet effet, les organismes institutionnels interbranches de formation, dont l'Institut 4.10, déploient des parcours multimodaux (présentiel, e-learning, ...) et s'appuient sur les

possibilités offertes par les outils numériques (classe virtuelle, plateforme de Learning Management System (LMS), réalité virtuelle...).

Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives, l'Ucanss et les caisses nationales s'attachent à promouvoir l'accès aux Certificats de qualification professionnelle (CQP) de personnes en situation de handicap.

De même, le règlement des certificats de qualification professionnelle du Régime général de Sécurité sociale prévoit que tout candidat à un examen présentant un handicap peut demander à bénéficier d'un aménagement des épreuves adapté à ses besoins et lui permettre de composer dans les mêmes conditions que les autres candidats. »

8.2.2 Les autres modalités de développement des compétences

Le Régime général accompagne le développement des compétences par la mobilisation de dispositifs complémentaires.

~~Le Régime général favorise à ce titre toute démarche qui participe à l'acquisition de savoirs et savoir-faire entre salariés, et plus particulièrement entre générations. La transmission, dans le cadre du tutorat ou du mentorat par exemple, constitue un levier de développement des compétences immédiatement opérationnel, valorisant pour l'apprenant comme pour le salarié accompagnant. Un cadrage institutionnel de ces démarches est mis à disposition des organismes locaux et communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau national.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Proposition de modifier le second alinéa de l'article 8.2.2 afin de mettre davantage en valeur la transmission des savoirs et savoir-faire entre salariés, en particulier entre générations. Cette rédaction rénovée viserait à rappeler que le tutorat et le mentorat constituent des leviers immédiats de développement des compétences, bénéfiques pour l'apprenant comme pour le tuteur. Il s'agirait de renvoyer également explicitement aux dispositions de l'article 4 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019, qui encadre et favorise la mise en œuvre de ces démarches, et confirmer que le cadrage institutionnel correspondant est mis à disposition des organismes locaux et communiqué aux organisations syndicales au niveau national.

Proposition de rédaction :

~~« Le Régime général favorise à ce titre toute démarche qui participe à l'acquisition de savoirs et savoir-faire entre salariés, et plus particulièrement entre générations. La transmission, dans le cadre du tutorat ou du mentorat par exemple, constitue un levier de développement des compétences immédiatement opérationnel, valorisant pour l'apprenant comme pour le salarié accompagnant. Les dispositions visant à favoriser la mise en œuvre du tutorat au sein du Régime général de Sécurité sociale sont prévues à l'article 4 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale. Un cadrage institutionnel de ces démarches est mis à disposition des organismes locaux et communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau national. »~~

Par ailleurs, une offre d'information ou de sensibilisation est développée à travers la mise à disposition en accès libre ou ciblée de webinaires, tables rondes ou ressources formatives diverses telles que MOOC (cours en ligne ouverts à tous), « serious game » (ou apprentissage par le jeu) ...

Enfin, le développement des compétences peut passer par des engagements externes, à l'image du mécénat de compétences, qui permet d'acquérir de nouveaux savoir-faire tout en participant à une cause d'intérêt public.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Compléter cette partie de l'article 8.2.2 afin d'y intégrer les autres modalités de développement des compétences en élargissant la liste des leviers identifiés. Il s'agirait de promouvoir de manière plus explicite le mentorat, en tant qu'outil de transmission d'expérience et de renforcement du sentiment d'appartenance à l'Institution.

Il est également proposé de mettre en avant le recours aux immersions professionnelles temporaires et aux bilans de compétences, afin d'offrir aux salariés des occasions concrètes de développer leur expérience terrain et de préparer leurs évolutions professionnelles.

Proposition de rédaction :

« Il conviendra de promouvoir d'autres leviers de développement des compétences tels que le mentorat, qui permet de transmettre savoir-faire et expérience entre pairs, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance à l'Institution.

Les immersions professionnelles temporaires et le recours aux bilans de compétences constituent également des modalités efficaces pour renforcer l'expérience terrain et préparer les évolutions professionnelles. »

Un cadrage institutionnel de ces démarches est mis à disposition des organismes locaux et communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau national.

8.3. Prévenir la désinsertion professionnelle par un accompagnement du maintien dans l'emploi et du retour dans l'emploi après une longue absence

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : inverser l'ordre des articles 8.3 et 8.4 actuels pour plus de cohérence : articles sur l'employabilité en général, puis article sur le maintien et retour à l'emploi

En raison de l'allongement de la vie professionnelle, le risque de survenance d'un handicap ou d'une maladie, pouvant éloigner du travail en cours de carrière, est de plus en plus prégnant.

La détection précoce des signes de rupture avec le travail constitue un enjeu majeur pour prévenir le risque de désinsertion et favoriser le maintien dans l'emploi. Une démarche de sensibilisation à la prise en compte des signaux faibles sera déployée au niveau interbranche afin de renforcer la détection par les managers et les services RH.

L'adaptation des postes de travail, en lien avec le référent santé au travail et les acteurs de la santé, constitue un facteur de réussite pour maintenir un salarié dans son emploi lorsque sa santé altère sa capacité de travail.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, constitue un levier pour engager et financer ces démarches. Une campagne de communication interbranche visera à expliciter ce statut afin de favoriser son recours.

~~Les salariés reprenant leur activité après une absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, congé maladie de longue durée, congé sabbatique...) doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration des plans de formation, afin d'accompagner leur reprise de poste et l'actualisation des compétences. Un entretien professionnel est organisé systématiquement pour le salarié qui reprend son activité après une longue absence. Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement et de formation du salarié.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Actualiser et compléter ce 5^{ème} alinéa afin de tenir compte de l'évolution légale et des pratiques existantes :

➔ Remplacer la référence au plan de formation par celle au plan de développement des compétences, conformément à la loi du 5 septembre 2018,

- ➔ Rappeler que l'entretien professionnel organisé systématiquement à la reprise doit permettre d'identifier les besoins d'accompagnement et de formation, en cohérence avec l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019.
- ➔ Ajouter une dimension renforcée de prévention de la désinsertion professionnelle, en précisant que des ressources variées (plateforme numérique et téléphonique Allo Alex).

Proposition de rédaction

« Les salariés reprenant leur activité après une absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, congé maladie de longue durée, congé sabbatique...) doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration du plan de développement des compétences, afin d'accompagner leur reprise de poste et l'actualisation des compétences. Un entretien professionnel est organisé comme le prévoit l'article 6 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale. »

La prévention de la désinsertion professionnelle suppose la mise en place de programmes d'accompagnement renforcés. Ainsi, des ressources variées et des dispositifs de sensibilisation, d'information et d'écoute (comme la plateforme numérique et téléphonique Allo Alex) sont mis à disposition des services RH et des salariés pour favoriser le maintien et le retour à l'emploi. »

8.4 Déployer des outils et dispositifs d'aide à la mobilité professionnelle

Les certifications professionnelles de la branche professionnelle, avec un découpage en blocs de compétences et un enregistrement au RNCP, permettent aux salariés certifiés d'obtenir un niveau de qualification reconnu par l'Etat français et le cadre européen des certifications (CEC).

L'ensemble des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) est accessible par la voie de la formation initiale et par la voie de la VAE.

A terme. L'approche par blocs de compétences, souvent communs à plusieurs métiers, facilite les passerelles entre métiers et la mobilité des salariés de l'Institution.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Modifier la rédaction afin de supprimer la mention "À terme" qui n'est pas le bon ancrage temporel de cette démarche.

Plusieurs formations, conditionnées à l'accord de l'employeur visent par ailleurs à favoriser la mobilité du personnel en l'accompagnant (telle que la formation « se préparer à une mobilité ») ou en favorisant l'accès à des fonctions managériales notamment par le dispositif de « Détection de Potentiel Managérial ».

La refonte en 2019 de la préparation au concours de l'EN3S afin de l'adapter aux différents niveaux de compétences des stagiaires permet de garantir une égalité des chances entre les candidats.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé de modifier la rédaction afin de supprimer la référence à la refonte de 2019 et de conserver une formulation plus neutre et pérenne, précisant que la préparation au concours de l'EN3S est adaptée aux différents niveaux de compétences des stagiaires et permet de garantir une égalité des chances entre les candidats. Il est également proposé de faire référence à la préparation Capdir qui a également fait l'objet d'une rénovation.

Enfin, en appui des organismes dans leur politique RH, un accompagnement est proposé au travers d'un module spécifique (« RH, Piloter et accompagner la mobilité interne et externe ») qui a pour objectif de construire et piloter une politique mobilité ou à travers la formation « Réussir la prise de poste des managers de votre organisme » qui vise tout employeur, service RH, qui souhaite accompagner les managers de son organisme lors des premiers mois de leurs prise de poste.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Afin d'actualiser l'article et de tenir compte de l'évolution de l'offre de formation, il est proposé de ne plus mentionner de modules spécifiques (certains n'étant plus au catalogue), mais de renvoyer plus largement aux thématiques de formation en matière d'accompagnement RH et de mobilité auxquelles les lettres d'information publiées par l'Ucanss font référence. Ceci afin de conserver de la souplesse sur la durée d'un prochain accord et d'intégrer l'ensemble des actions proposées, y compris les nouvelles.

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur, identique aux indicateurs du Titre I : interrogation sur le fait de mettre plus en visibilité dans le texte les indicateurs qui relèvent de ce titre et plus globalement de cet accord (article spécifique / en fin d'accord / en annexe)

- Déployer une campagne marque employeur interne visant à promouvoir la diversité des missions et les parcours possibles à la Sécurité sociale : 1 action interbranche durant la période de l'accord
- Faire connaître et actionner les dispositifs de formation : Au moins 2 actions de communication visant à faire connaître les actions « ou dispositifs de formation » proposés par la branche / Indicateur de suivi du taux d'accès à la formation
- Taux de formation distancielle dispensée par les organismes de formation institutionnels

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur : il est proposé d'évaluer les modalités de révision de ces indicateurs selon l'avancée de la négociation

Premières orientations employeur :

- ➔ Supprimer le dernier indicateur, celui-ci n'étant plus pertinent.
- ➔ Possiblement intégrer un objectif spécifique visant à valoriser la mise à disposition de ressources pour faciliter le maintien et le retour à l'emploi.

CHAPITRE II - DECLINAISON DES OBJECTIFS PAR LES ORGANISMES LOCAUX

Article 9 : Garantir l'accès à la formation professionnelle

~~Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel.~~

Il prend toute mesure visant à favoriser et organiser le départ en formation des salariés concernés.

~~Par ailleurs, l'organisme met en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation et la validation des acquis de l'expérience.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Modifier l'intitulé de l'article : « *Veiller à la garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle* ».

Ceci en cohérence avec les obligations issues du protocole d'accord du 19 décembre 2019 en la matière. Il s'agirait aussi de rappeler les obligations issues du protocole d'accord du 19 décembre 2019 et formaliser les pratiques visant à garantir un égal accès à la formation pour tous les salariés. Cela passerait par une évolution du 1^{er} alinéa et du 3^{ème} alinéa.

Proposition de rédaction :

« *Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien professionnel comme le prévoit l'article 8 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale. »*

Il prend toute mesure visant à favoriser et organiser le départ en formation des salariés concernés.

Par ailleurs, l'organisme met en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation (CPF) et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Une communication sur l'ensemble des dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leurs financements est assurée et s'appuie à minima sur un document mis à disposition de chaque salarié notamment dans le cadre des entretiens professionnels comme le prévoit l'article 6 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale et disponible sur le site de l'Ucanss. »

Enfin, dans ses processus d'achats de formation, l'organisme s'attache à exiger de l'opérateur qu'il dispense sa prestation dans des conditions de proximité favorisant un égal accès pour tous (proximité géographique, formation à distance ...).

Article 10 : Faciliter les parcours professionnels et l'inclusion

10.1 - Développer des actions visant à favoriser la conception et la réalisation du projet professionnel du salarié

La mobilité fonctionnelle, interne à l'organisme, constitue un premier cadre possible de réalisation d'un parcours professionnel. Dans cette perspective, l'organisme met en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en provenance de ses salariés. Il les informe des résultats de leur démarche. Dès lors que le projet reçoit l'assentiment de l'employeur, un plan de développement des compétences est mis en place pour leur permettre d'acquérir le socle nécessaire à la réalisation du projet professionnel du salarié.

Il développe en outre toute action permettant aux salariés de mieux connaître les métiers exercés par leurs collègues des autres services.

Par ailleurs, l'organisme s'attache à promouvoir une meilleure connaissance des métiers exercés dans les différentes branches. Il s'appuie à cet effet sur les outils institutionnels existants, notamment le site dédié aux métiers de la Sécurité sociale dont il assure régulièrement la promotion auprès de ses salariés. Par le développement de relations de réciprocité avec les organismes des autres branches situés dans la même circonscription géographique, il s'efforce de proposer à ses salariés, en appui d'un projet de mobilité, des

temps de découverte des métiers des organismes voisins notamment sous la forme d'une période d'immersion.

10.2 - Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

10.2.1. Gérer les absences de longue durée

Un entretien est proposé aux salariés avant une absence prévisionnelle de longue durée. La finalité est notamment pour l'organisme de leur proposer de rester destinataires de toutes les informations générales adressées au personnel, dont les offres d'emploi au sein de l'organisme.

Par ailleurs, l'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à six mois (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, affection de longue durée, exercice d'un mandat syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un entretien à son retour au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de besoins en formation, et de réorganisation éventuelle de la charge de travail.

Cet entretien vaut entretien professionnel dans les cas visés par la loi.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur

Ajouter un 5^e alinéa visant à rappeler que les dispositions relatives à l'entretien professionnel dans les organismes du Régime général sont encadrées par l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019. Cette précision permettrait de renforcer la cohérence du texte avec les engagements existants en matière de formation professionnelle.

Proposition de rédaction :

« Par ailleurs, les dispositions relatives à l'entretien professionnel au sein du Régime général de Sécurité sociale sont prévues par l'article 6 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale. »

10.2.2 - Sensibiliser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion et de désinsertion sont dispensées en direction des salariés des organismes, et plus particulièrement à l'attention des managers sur la base de l'offre développée en interbranche.

10.3 - Se doter d'outils adaptés

10.3.1. - Veiller aux procédures d'évaluation des salariés

L'organisme veille à ce que ses procédures d'appreciation et d'évaluation des salariés soient exemptes de toute forme de discrimination. Dans le cas contraire, les mesures nécessaires sont prises pour remédier à cette situation.

10.3.2. - Pilotage des mesures salariales des salariés en situation de handicap

L'organisme pilote les évolutions professionnelles et salariales des salariés porteurs de handicap. Son attention porte sur les augmentations individuelles, et les promotions dont bénéficient les intéressés.

TITRE III **CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

CHAPITRE I - OBJECTIFS A ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL

Article 11 : Objectifs à atteindre au niveau national

L'employeur s'attache à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés. Une bonne articulation entre ces deux domaines est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail et participe des actions de prévention en matière de santé au travail.

Dans toute la mesure du possible, l'organisation du travail doit tenir compte des impératifs liés à la vie familiale afin que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dans son activité professionnelle.

Il en est de même des contraintes résultant de l'aide apportée à une personne à charge.

Par ailleurs, la vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extra-professionnelles du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié, il veille à ne pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés.

La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle constitue un enjeu renforcé par le déploiement des outils numériques et le développement du télétravail.

L'accès à distance représente une modalité de travail et de formation pouvant favoriser une meilleure articulation avec la vie personnelle, à l'image du télétravail et de la FOAD.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :
Ne plus faire mention spécifiquement de la FOAD.

Néanmoins, il renforce le risque de non-distinction des temps de vie professionnelle et de vie privée, nécessitant une vigilance soutenue des employeurs, managers et salariés.

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés :

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur, identique aux indicateurs des Titres I et II : interrogation sur le fait de mettre plus en visibilité dans le texte les indicateurs qui relèvent de ce titre et plus globalement de cet accord (article spécifique / en fin d'accord / en annexe)

- Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein :
 - Suivi de l'effectif à temps partiel par niveau de qualification et par genre ;
 - Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 31.2% et de 31.1% pour les salariés à temps plein).
 - Suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 3.1% et de 6.9% pour les salariés à temps plein).

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé d'évaluer les modalités de révision de ces indicateurs selon l'avancée de la négociation.

Premières orientations employeur :

➔ Deuxième objectif : remplacer la formulation actuelle par un indicateur plus précis et équilibré, en suivant le pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences, avec pour objectif un taux d'attribution équivalent entre les deux catégories. À titre d'illustration, en 2024, le taux de promotion était de 31,7 % pour les salariés à temps partiel et de 31,9 % pour ceux à temps plein.

➔ Troisième objectif : reprendre l'indicateur de suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion, avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2024 (en 2024, le taux de promotion est de 3,5 % pour les salariés à temps partiel contre 7,6 % pour les salariés à temps plein).

CHAPITRE II - DECLINAISON DES OBJECTIFS PAR LES ORGANISMES LOCAUX

Article 12 : Retenir une organisation du travail respectueuse du domaine de la vie personnelle du salarié

12.1 - Organiser les réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié

Dans le respect du principe de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et en dehors de cas exceptionnels, le management veille à respecter des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme.

La fixation de ces horaires doit également tenir compte de la répartition du temps de travail, et des horaires de travail, des salariés travaillant à temps partiel.

Le recours aux technologies de communication (téléconférence, visioconférence) qui limitent les déplacements, est encouragé, ~~dans le cadre de formations notamment~~.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Proposition de revoir à la marge la rédaction de ce troisième alinéa.

12.2 - Développer des pratiques managériales respectueuses de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'organisme favorise les pratiques et comportements managériaux respectant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ayant une charge familiale, liée à la parentalité ou à la posture d'aidants familiaux, qu'elle soit pérenne ou ponctuelle.

A ce titre, l'organisme respecte la charte de la parentalité en entreprise et informe les salariés des dispositifs existants en matière de congés liés à la parentalité.

Il assure la promotion des congés auxquels les salariés peuvent prétendre dans le cadre des congés de solidarité familiale ainsi que des dispositifs prévus par le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Les contraintes familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle.

Un aménagement de l'organisation du travail est étudié pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un accompagnement personnalisé en prenant en compte les contraintes de service liées à l'équipe d'appartenance.

Enfin, il est rappelé que conformément au protocole d'accord du 13 juin 2025 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du Code du travail et visant certaines structures spécifiques, le salarié à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi d'une durée à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important ou un emploi à temps plein dans son organisme a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

12.3 - Garantir un droit à la déconnexion

Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail. Il s'agit du droit pour les salariés de ne pas être connectés et joignables via les outils informatiques et téléphonique nomades professionnels, pendant les temps de repos ou congés.

Le droit à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en place les conditions de la déconnexion.

Il appartient également à chaque salarié de porter une attention avisée afin de préserver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

La garantie du droit à la déconnexion prend la forme d'une charte ou d'un accord qui fixe les droits et devoirs en matière de connexion, qui sert de support à la sensibilisation de tous aux enjeux du droit à la déconnexion, et décrit les actions menées par l'organisme pour favoriser son exercice réel.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.

Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Article 13 : Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail et la charge de travail, en lien notamment avec le télétravail.

Article 14 : Accompagner les engagements et solidarités familiales

14.1 - Faciliter l'organisation de la garde des enfants ou des proches aidés en cas de départ en formation

14.1.1. Respect de principes généraux de bonne organisation

Afin que le fait d'avoir des enfants ou que le soutien à un proche aidé ne constitue pas un frein en matière d'accès à la formation du salarié, l'organisme s'attache à mettre en œuvre des mesures permettant au salarié d'organiser la garde de son ou de ses enfants, ou de ses proches durant la période de formation.

A cet effet, l'employeur s'engage à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le cahier des charges du prestataire de formation des conditions de déploiement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.

L'évolution d'actions de formation proposées sous un mode digital contribue également à favoriser la participation, en évitant les déplacements des salariés contraints par des impératifs familiaux.

14.1.2. Mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en situation de handicap en cas de départ en formation

Conscients des engagements liés au fait d'avoir un enfant en situation de handicap, les salariés qui participent à une formation acceptée par l'employeur, réalisée en dehors des leurs jours de travail habituels ou de leurs amplitudes horaires de travail habituelle, bénéficient du remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros par journée de formation, en compensation des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans en situation de handicap ou relevant d'une affection de longue durée.

14.2 - Don de jours de repos

L'organisme est invité à négocier un accord permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues, à minima et dans le cadre défini par le code du travail, définissant les bénéficiaires du don de jours, à savoir :

- Un parent d'enfant gravement malade ou décédé (Article L.1225-65-1) :
 - salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
 - salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.
- Un proche aidant (Article L. 3142-25-1) : salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est l'une de celles mentionnées à l'article L.3142-16 du code du travail (conjoint ; concubin ; partenaire lié par un Pacs ; ascendant ; descendant ; enfant dont il assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la Sécurité sociale ; collatéral jusqu'au quatrième degré ; ascendant, descendant ou collatéral

jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne).

Les dispositions relatives à la notion de proche aidant sont d'ordre public et doivent être obligatoirement reprises dans un accord local qui met en place le don de jours.

- Un salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle (Article L.3142-94-1).

14.3 - Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel s'occupant d'un enfant en situation de handicap

Les salariés travaillant à temps partiel pour s'occuper de leur enfant en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions et sur demande auprès de la branche Famille de la Sécurité Sociale, bénéficier d'une validation de trimestres de retraite de base dans le cadre de la prestation de l'AVPF (Assurance vieillesse du parent au foyer) et ce, jusqu'au 20 ans de leur enfant.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Depuis le 1er septembre 2023 (loi portant réforme des retraites L. no 2023-270, 14 avr. 2023, JO 15 avr., art. 25), l'AVPF a évolué, créant l'Assurance vieillesse des aidants (AVA). L'AVA englobe ainsi les anciens bénéficiaires de l'AVPF.

En conséquence, il est proposé de remplacer le terme "l'AVPF (Assurance vieillesse du parent au foyer)" par "l'Assurance vieillesse des aidants (AVA)".

En complément, le bénéfice de cette prestation légale ouvre droit pour les salariés à temps partiel, sur leur demande effectuée au cours de la durée du présent accord, à une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaires sur une base temps plein.

Cette prise en charge est assurée pendant 4 ans à compter de sa date de prise d'effet et sous réserve que le salarié concerné bénéficie toujours de la prestation légale précitée.

Article 15 : Concilier vie professionnelle et engagements citoyens/ humanitaire

15.1 - Juré de Cour d'assises

Le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une Cour d'assises, bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

Le salaire est maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.

15.2 - Exercice d'un mandat électif

Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

15.3 - Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste à mettre ponctuellement et gracieusement à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Le mécénat de compétences peut être mis en œuvre selon deux modalités distinctes :

1. Identification des associations et des missions à l'initiative de l'organisme. Le salarié répond à un appel à volontariat diffusé par l'organisme.
2. Identification des associations et des missions sur proposition des salariés, après sollicitation de l'employeur. Les opérations de mécénat de compétences proposées sont étudiées et validées par l'organisme.

Le mécénat de compétences se déroule sur le temps de travail au bénéfice d'une mission précise d'une association.

Pendant cette période, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

L'organisme mobilise le kit d'accompagnement mis à disposition par l'Ucanss.

15.4 – Engagement humanitaire et caritatif

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

~~Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.~~

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Il est proposé de réviser ce 3^{ème} alinéa afin de préciser les dispositions.

Proposition de rédaction :

« *Cette expérience peut être valorisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en mettant en avant les compétences acquises.*

Par ailleurs, les personnes concernées peuvent bénéficier, si l'ensemble des conditions sont de surcroît remplies, d'une valorisation de leur engagement sous la forme de droits à formation via le compte d'engagement citoyen (CEC). Il permet, tout au long de la vie, la validation d'activités citoyennes, d'offrir des droits à formation supplémentaires dans le compte personnel de formation (CPF) sous réserve du respect des conditions d'éligibilité. »

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 : Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

16.1 - Référent diversité

Le référent diversité institué au niveau de l'Ucanss est chargé d'assister et de conseiller les organismes dans le cadre de l'application du présent accord.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Une réflexion est en cours s'agissant de la mention d'un réseau de référents.

16.2 – Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le Protocole d'accord du 5 mai 2015 et dans le cadre de l'Instance nationale de concertation Ucanss.

Deux bilans seront réalisés. Le premier dans les deux ans de l'entrée en vigueur de l'accord et le second dans l'année précédant son échéance.

16.3 - Déclinaison locale de l'accord de branche

Chaque organisme de plus de 50 salariés, engage, au regard du présent accord, une négociation avec les partenaires sociaux **organisations syndicales représentatives au niveau national** sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Si aucun accord n'est conclu, l'organisme décline les dispositions du présent accord au travers d'un plan d'action.

Ce dernier est présenté au comité social et économique.

Au moins une fois par an, au cours d'une réunion du comité social et économique, la direction des organismes présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les enjeux relatifs à la diversité et la non-discrimination.

16.4 - Communication

Dans l'espace « recrutement » accessible à tout salarié et au public externe, la possibilité de faire carrière et l'engagement de la Sécurité sociale en faveur de la diversité sont mis en avant.

Par ailleurs, l'Ucanss met à disposition des salariés habilités par les organismes locaux, une rubrique intitulée « S'engager pour être un employeur responsable et innovant », qui contient un ensemble d'outils et contenus visant à favoriser l'équité et l'inclusion.

Article 17 : Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au ~~1^{er} avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.~~ Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

~~A l'issue du délai de 4 ans,~~ il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Cette durée d'application s'applique sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 14-3 du présent accord.

Proposition d'évolution identifiée par l'employeur :

Modalités à examiner selon l'avancement de la négociation

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale.

En application de l'article L. 2253-2 du Code du travail, les dispositions du présent accord relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ont un caractère impératif pour les organismes du Régime général de Sécurité sociale qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable.