

Montreuil,  
le jeudi 1 juillet 2021

**Émetteur :** Simona Burgio - Chef de projet RH - Ucanss - Tél : 01 45 38 81 68 - Email : [sburgio@ucanss.fr](mailto:sburgio@ucanss.fr)

**Objet :** Convention signée entre le Régime général de Sécurité sociale et l'Agefiph, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Afin d'inscrire la politique handicap institutionnelle dans la durée, une nouvelle convention de partenariat a été signée avec l'Agefiph le 20 mai 2021 pour une durée de 3 ans.

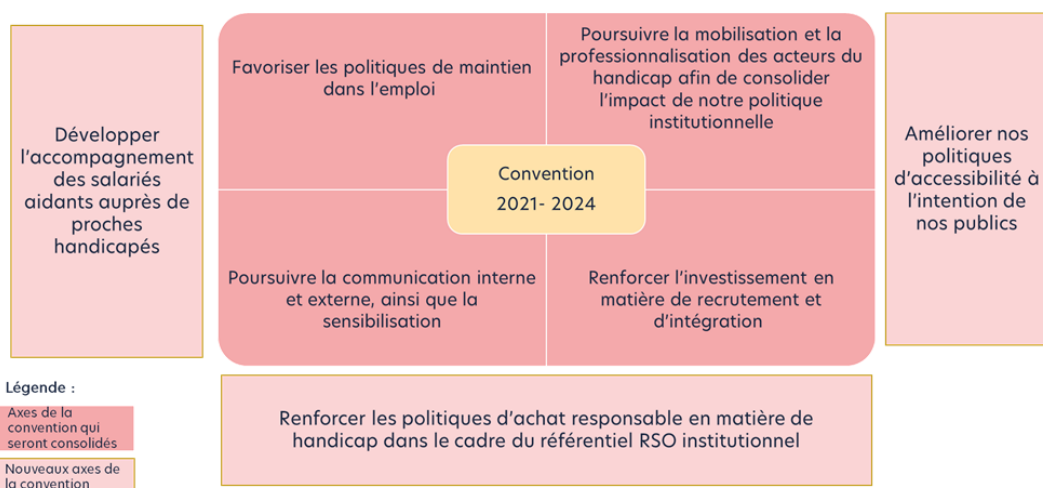
Cette convention renouvelle la démarche enclenchée en 2016 par le Régime général en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle traduit la volonté d'un engagement transverse et global, visant non plus le seul périmètre de la politique RH, mais l'ensemble des champs d'intervention de la politique employeur comme la politique achat ou encore l'accessibilité numérique.

La première convention a permis la mise en œuvre d'un plan d'actions d'envergure, qui nous a permis d'atteindre collectivement l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés, et d'augmenter le nombre de salariés porteurs de handicap employés à la Sécurité sociale.

Le renouvellement en mai dernier du partenariat avec l'Agefiph, vise à consolider dans la durée notre politique afin de :

- Maintenir, voire améliorer notre taux d'emploi compte tenu de la modification des règles de calcul de l'OETH ;
- Mettre en place un accompagnement renforcé des organismes ayant un résultat inférieur à 6 % ou fragile ;
- Poursuivre la professionnalisation de l'ensemble des acteurs internes de la politique handicap, en premier lieu les référents qui animent notre politique au plus près du terrain ;
- Contribuer à changer le regard que nous portons sur le handicap afin de rendre la Sécurité sociale véritablement inclusive.

L'Ucanss entend ancrer la politique institutionnelle autour de 7 axes prioritaires qui s'inscrivent pour certains d'entre eux, dans le prolongement et la pérennisation des actions précédemment menées.



## LES AXES, OBJECTIFS ET ACTIONS

Sont présentées ci-dessous les actions phares de cette convention. Pour aller plus loin, vous pouvez découvrir l'intégralité des actions dans la pièce jointe.

### Axe 1 : Piloter, mobiliser et professionnaliser les acteurs

Un premier axe vise tout d'abord l'impulsion politique qui s'est d'ores et déjà traduite par la signature le 26 mai dernier, par les directeurs généraux des 4 branches, du Manifeste pour l'Inclusion des personnes en situation de handicap.

Le deuxième objectif est de poursuivre la professionnalisation et l'outillage des référents handicap nationaux, territoriaux, locaux, des professionnels RH et managers des organismes, pour assurer une déclinaison concrète de la politique handicap.

Notamment, l'appui aux référents territoriaux constitue un axe fort de la nouvelle convention : il s'agit de consolider l'organisation territoriale mise en place afin de favoriser le partage des pratiques entre les branches. Pour ce faire, les référents handicap territoriaux seront accompagnés dans leur rôle d'animateurs interbranche via des techniques innovantes.

Pour outiller les référents handicap locaux, l'offre de la hotline est maintenue. En outre, un « dossier-repère » constitué de 5 fiches pratiques sera mis en place afin de les appuyer dans leur prise et maintien de fonction ; mais également pour qu'ils acquièrent les bons réflexes dans le cadre du recrutement, du maintien dans l'emploi, des enjeux de la collaboration avec les STPA, des enjeux de la DOETH, etc.

Enfin, le catalogue de formation sera enrichi de modules de formation e-learning sur le handicap avec, entre autres, la création d'un module de formation e-learning « Connaître le handicap psychique et son impact au travail » à destination des référents handicap ou managers. Ce module sera intégré au catalogue de formation de l'Institut 4.10.

### Axe 2 : Communiquer en interne et en externe

La nouvelle convention déploie une série d'actions permettant de communiquer et sensibiliser sur le handicap.

Sur le plan interne, seront mis à la disposition des organismes des supports de sensibilisation et de communication « clés en main » pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés et le risque de discrimination, afin de réduire les freins à l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap (outil Hand'E Passeport, podcast sur la discrimination, vidéos portrait témoignages...).

Sur le plan externe, notre démarche aura pour ambition de réaffirmer l'engagement du Régime général de la Sécurité sociale auprès du grand public (présence sur les réseaux sociaux, conférence virtuelle annuelle interne/externe...), afin de mieux faire connaître les possibilités d'emplois offertes par les organismes auprès des candidats porteurs de handicap, en soutien de leurs démarches de recrutement.

### **Axe 3 : Recruter et intégrer**

Le recrutement de personnes handicapées reste le cœur de la politique handicap du Régime général.

Dans le cadre de la nouvelle convention, les démarches existantes sont maintenues (multidiffusion donnant l'accès à des CV thèques afin de faciliter la mise en relation avec des nouveaux candidats, salons virtuels...) et seront complétées par :

- L'accompagnement des organismes à l'intégration de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance par un cabinet de recrutement. Dans le cadre de la convention, nous visons l'embauche de 25 travailleurs handicapés en contrats d'alternance sur la campagne de recrutement d'alternants 2022 et 2023, soit 50 contrats d'alternants. Les postes CQP Gestionnaire conseil et Conseiller offre de service sont ciblés.
- Une plus grande ouverture de partenariats avec des associations et/ou des structures favorisant l'intégration de personnes en situation de handicap via les différents dispositifs existants : CDD tremplin, emploi accompagné ...
- Des salons dédiés permettant d'engager des campagnes de recrutement interbranches pour l'ensemble des organismes souhaitant participer.

### **Axe 4 : Maintenir l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle**

En raison de l'allongement de la vie professionnelle, le risque de survenance du handicap en cours de carrière s'accroît et implique de renforcer les actions pour le maintien dans l'emploi. Les travaux engagés sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ont mis en évidence l'ampleur du sujet concourant à la mise en place d'une véritable culture de prévention et de traitement anticipé des situations de handicap.

La nouvelle convention renforce l'effort de formation et de sensibilisation des acteurs clés des organismes pouvant détecter et traiter les risques de décrochages professionnels pour raison de santé.

Il s'agira également de continuer à promouvoir l'intérêt de déclarer son handicap à travers la reconnaissance RQTH, en changeant le regard sur ce statut au sein de l'Institution.

Une action prioritaire sera mise en œuvre par la mise à disposition d'une plateforme virtuelle pour prendre en charge l'accompagnement des salariés atteints d'une maladie chronique dont le cancer et favoriser leur maintien dans l'emploi. Cet outil informe, oriente, guide et aide la personne à prendre du recul à chaque étape de la maladie. Potentiellement 2 000 collaborateurs pourront en bénéficier sur la durée de la convention.

### **Axe 5 : Accompagner les salariés confrontés au Handicap en tant qu'aidants familiaux**

Afin de maintenir l'employabilité des salariés aidants, il sera inscrit dans la politique handicap nationale les actions définies dans l'accord de branche en direction des aidants familiaux.

Les actions de cet axe seront précisées par l'accord de branche actuellement en cours de négociation et viendront appuyer la politique handicap nationale.

### **Axe 6 : Renforcer la politique d'achats responsables en matière de handicap, en lien avec le référentiel RSO**

Pour renforcer la politique d'achats responsables en matière de handicap, deux champs d'actions seront portés par l'Ucanss :

- Le soutien aux acheteurs des réseaux pour passer des marchés favorables aux entreprises adaptées ;

- La passation de marchés mutualisés eux-mêmes favorables à l'emploi des salariés handicapés.

Dans le cadre de la mise en place d'une offre de services à destination des acheteurs des organismes de Sécurité sociale visant à développer leurs achats auprès des EA/ESAT, l'Ucanss accompagnera la formation et le déploiement d'outils numériques de sourcing permettant aux organismes d'identifier, dans leur secteur géographique, les EA/ESAT susceptibles de répondre à leurs besoins.

Elle animera cette démarche d'achat auprès des EA/ESAT, en communiquant régulièrement sur ses outils internes (newsletter achat, newsletter juridique, site Internet, réseau social interne) pour valoriser les bonnes pratiques locales. Elle intégrera systématiquement cette dimension de l'achat dans les événements qu'elle organisera en direction des organismes de Sécurité sociale.

## **Axe 7 : Améliorer les politiques d'accessibilité à l'intention des publics internes et externes de la Sécurité sociale**

En lien avec sa mission de service public, l'Ucanss entend s'engager en faveur de l'accessibilité des services du Régime général en direction du public en développant une politique d'accessibilité numérique afin de favoriser l'accès à ses services aux usagers en situation de handicap.

Pour ce faire, il est prévu la création d'une communauté de référents « accessibilité » ainsi que l'acculturation du réseau pour favoriser l'utilisation des outils d'accessibilité numérique au quotidien.

### **Champs d'application**

Comme précédemment, les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble des établissements de droit privé du Régime général de Sécurité sociale, y compris des organismes de moins de 20 salariés.

**Les organismes sous accord agréé sont exclus du champ d'application de la convention.**

Si une action de la présente convention vient à inclure un ou plusieurs salariés des organismes relevant du FIPHFP (4 caisses nationales dont 16 DRSM rattachées à la CNAM), l'Ucanss financera dans son intégralité les frais engagés pour ces salariés relevant du FIPHFP.

Les dispositions de la convention concerneront également tout nouvel organisme qui intégrerait le périmètre du Régime général. Les organismes restent, par ailleurs, éligibles à l'ensemble des offres en matière de handicap (Sameth, Cap Emploi, aides financières au maintien dans l'emploi).

### **Durée et Financement de la Convention**

La convention prend effet **au 01/04/2021 jusqu'au 30/03/2024.**

Le financement de l'ensemble des actions inscrites dans la convention est réparti entre l'Ucanss et l'Agefiph. Seuls des coûts « annexes » pourraient, le cas échéant, rester à la charge des organismes en fonction des actions mises en œuvre (ex : frais de déplacement, hébergement, impression, etc.).

Simona BURGIO, pilote de la mission handicap nationale se tient à votre disposition à l'adresse sburgio@ucanss.fr ou au 01 45 38 81 68, pour tout éclairage particulier.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes salutations distinguées.



Raynal LE MAY  
Directeur

**Document(s) annexe****(s) :**

- Liste des référents handicap nationaux,
- Convention Agefiph,
- Support de présentation politique handicap 2021-2024,

