02 septembre 2025

Compte-rendu de la RPN UCANSS RSE

La réunion paritaire nationale consacrée à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) a rappelé avec force l'importance du temps long dans la production des résultats des démarches en matière de RSE.

L'employeur a insisté sur la nécessité d'apprécier les résultats à l'échelle d'une décennie, voire davantage, car les progrès en matière de handicap, d'égalité femmes-hommes, d'insertion professionnelle et de gestion des fins de carrière nécessitent patience et persévérance. Chaque accord constitue en ce sens une étape dans un processus de transformation continue.

L'accord socle « Diversité et égalité des chances » demeure la pierre angulaire de la politique RSE de l'institution. C'est à partir de ce texte fondateur que d'autres accords ont vu le jour : santé et conditions de travail, compte épargne-temps, aidants, télétravail, etc.

Les accords en vigueur et leur bilan

En matière de diversité et d'inclusion, le champ couvert reste volontairement large : il couvre le genre, l'origine, l'orientation sexuelle, le lieu de résidence, mais aussi l'insertion des jeunes et l'emploi des personnes en situation de handicap. La volonté affirmée est de rester dans une logique globale d'inclusion, plutôt que de fragmenter les dispositifs en une multitude de sous-catégories.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les outils de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont été renforcés. L'accord en la matière constitue un marqueur fort, donnant plus de visibilité aux politiques de mixité. Cependant, la progression des femmes dans les postes de direction reste lente et nécessitera de nouveaux engagements.

La politique en faveur du handicap est quant à elle une réussite reconnue. La Sécurité sociale affiche un taux exemplaire d'emploi de travailleurs handicapés, supérieur aux standards nationaux. Pour autant, la cible des 6 % d'agents en situation de handicap dans 100 % des organismes n'est pas encore atteinte. Un plan d'accompagnement est prévu afin d'aider les structures les plus en retard. La convention tripartite UCANSS–AGEFIPH–FIPHFP, signée en 2024, consolide ce cadre d'action.

La question des salariés en fin de carrière a également été abordée, dans le contexte des évolutions législatives récentes. Les partenaires sociaux reconnaissent l'héritage du contrat de génération et réfléchissent aux modalités de transposition de certains dispositifs dans le régime général.

Enfin, la question du télétravail a été abordée en complément de cette négociation. En effet, la prime actuelle devra être réexaminée car sa revalorisation risquant d'entraîner son intégration dans l'assiette des cotisations sociales.

Actions de promotion et attractivité des métiers

Sur le plan de l'attractivité, plusieurs initiatives ont porté leurs fruits. Le site « La Sécu recrute », rénové et désormais totalement accessible sur mobile, enregistre 6 millions de visites annuelles et constitue la principale porte d'entrée pour les candidatures. La « Semaine de l'emploi à la Sécu », organisée depuis 2023, est devenue un temps fort de mobilisation des organismes à tous les niveaux. Elle a permis d'accroître immédiatement le nombre de candidatures et d'améliorer la visibilité des métiers.

La présence digitale s'est aussi intensifiée, notamment via des campagnes sur TikTok et LinkedIn Tech, ciblant prioritairement les jeunes et les profils informatiques. La première campagne interbranche, lancée en 2024 sur les métiers du numérique, a rencontré un succès certain. Néanmoins, l'objectif de recruter davantage de jeunes de moins de 30 ans reste encore en deçà des attentes.

Le SNADEOS CFTC a pris une part active aux débats. Il a d'abord insisté sur l'importance d'articuler les engagements RSE avec les Contrats d'objectifs et de gestion (COG) des caisses nationales. Sans moyens financiers et humains dédiés, les accords risquent en effet de demeurer de simples déclarations d'intention. Le SNADEOS a rappelé que les agents de direction avaient déjà été confrontés au risque de contradictions entre des objectifs RH/RSE ambitieux et les contraintes budgétaires imposées par les COG.

Concernant le télétravail, le SNADEOS est favorable à ces que à ce que les conditions d'exonération de l'allocation journalière soient clarifiées au regard des règles d'exonération.

Enfin, le SNADEOS a rappelé son attachement pour que les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap se poursuivent.

La réunion du 2 septembre 2025 a confirmé l'intérêt des politiques RSE mises en œuvre et leur rôle stratégique pour la Sécurité sociale. Les résultats sont déjà tangibles, notamment en matière de handicap et de notoriété des métiers de l'institution. Toutefois, des progrès restent nécessaires, en particulier sur la place des femmes dans l'encadrement et le recrutement des jeunes.

Le **SNADEOS CFTC** a rappelé avec force que l'efficacité de ces accords dépendra de leur traduction concrète dans les COG, et plus largement de la cohérence entre ambitions sociales et les moyens réellement alloués.