



PARTENARIAT TRIPARTITE

2024-2026

**ENTRE LE FIPHP, L'AGEFIPH ET LA SECURITE SOCIALE REPRESENTEE PAR
L'UCANSS**

IDENTIFICATION DES PARTIES

Entre les soussignés :

L'Administration publique pour les Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP), dont le siège est 12 Avenue Pierre Mendes France - 75013 Paris, sous le numéro SIREN 130 001 795, représentée par sa Directrice Générale Marine Neuville,

d'une part,

ci-après dénommée le FIPHP

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

d'autre part,

ci-après dénommée l'Agefiph

ET

L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (UCANSS), Fédération employeur, dont le siège est 6 rue Elsa Triolet 93100 Montreuil, sous le numéro SIREN 784 621 435, représentée par sa Directrice Isabelle Bertin,

d'autre part,

ci-après dénommée la Sécurité sociale

1
M R



Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L. 351-7 et suivants ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 224-5 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 5214-19 et suivants ;

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au FIPHFP, notamment son article 3 ;

SOMMAIRE

Préambule.....	4
Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	4
L'Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph)	4
L'union des caisses nationales de la securite sociale (ucanss)	5
Rappel du contexte et des enjeux.....	6
Article 1- Objet du partenariat tripartite	8
ARTICLE 2- LES OBJECTIFS AU NIVEAU NATIONAL.....	8
Axe 1 : Piloter, mobiliser et professionnaliser des acteurs.....	9
Axe 2 : Communiquer en interne (institution) et en externe (grand public).....	11
Axe 3 : Recruter et intégrer	12
Axe 4 : Maintenir dans l'emploi, prévenir la désinsertion professionnelle, soutenir les aidants	13
Axe 5 : Renforcer les politiques d'achat responsables en matière de handicap en lien avec le référentiel RSO	14
Axe 6 : Améliorer les politiques d'accessibilité à l'intention des publics du Régime général de la Sécurité sociale.....	14
ARTICLE 3 – MOYENS AFFECTÉS A LA REALISATION DE LA CONVENTION	15
La coordination nationale de la politique handicap	15
Les modalités de pilotage et de suivi	15
ARTICLE 4 – FINANCEMENT DE LA CONVENTION	16
Article 5 - Utilisation de la subvention	17
Article 6 - Suivi	17
Article 7 – Justificatifs.....	17
Article 8 – Durée DE LA CONVENTION	17
Article 9 - Responsabilité	18



Article 10 – Communication sur le subventionnement du FIPHFP / Droit d’usage de la Marque FIPHFP.....	18
Article 11 - Résiliation.....	19
12. - Restitution.....	20
13. - Droit applicable - Règlement des litiges.....	20



PREAMBULE

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils généraux et régionaux, hôpitaux...).

Il intervient sur l'ensemble du territoire en versant aux employeurs publics des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité numérique.

Le FIPHFP est un établissement public national placé sous la tutelle de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, du ministre de l'Intérieur, de la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, du ministre délégué auprès du ministre de l'Economie et des Finances, chargé du Budget, et de la ministre déléguée auprès du ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion. Sa gestion administrative a été confiée par décret du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts.

Conformément aux objectifs définis par le Comité Interministériel du Handicap (CIH), le FIPHFP entend accompagner les employeurs publics par la déclinaison territoriale de ses actions, au travers notamment des HANDI-PACTES territoriaux pour l'emploi. Au-delà, conscient des spécificités des établissements publics de santé, le FIPHFP vise à adapter son action aux contraintes propres de la Sécurité sociale.

L'ASSOCIATION POUR LA GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (AGEFIPH)

L'Association Nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées a été créée en 1987 pour développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises. L'Agefiph est une association de type loi 1901 dont les missions sont définies par la loi, administrée par des représentants des principaux acteurs directement impliqués dans la politique d'emploi des personnes handicapées : représentants des entreprises, des salariés, des personnes handicapées et des personnalités qualifiées.

Ses actions sont financées par les contributions des entreprises privées qui ne remplissent pas leur obligation de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans leur effectif. Dotée de près de 500 collaborateurs, l'Agefiph est présente sur l'ensemble du territoire français avec un siège, 14 délégations régionales, dont 2 délégations en outremer, pour un total de 23 sites (dont 19 en métropole et 4 dans les territoires d'outremer).

Au plus près des besoins, elle propose des services et des aides financières aux personnes en situation de handicap, aux entreprises et aux acteurs de l'orientation, de l'emploi, de la santé au travail et du handicap dans l'objectif de développer l'emploi et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.



Concepteur et dispensateur de compensation

Pour les personnes handicapées, l'Agefiph propose des solutions ciblées et personnalisées tout au long de leur parcours d'insertion vers l'emploi notamment pour s'orienter, se former, obtenir un contrat de travail ou même créer une entreprise. Elle soutient également les salariés devenus handicapés ou dont le handicap évolue afin qu'ils puissent continuer à travailler et évoluer.

Conseil, expert et ressources emploi-handicap

Pour les entreprises, l'Agefiph les conseille et les accompagne, quelle que soit leur taille, pour inclure le handicap dans leur politique de ressources humaines. Lors de rendez-vous personnalisés ou dans le cadre du Réseau des référents handicap, l'Agefiph construit avec ces entreprises des actions concrètes. Elle met également à leur disposition des guides, des vidéos, un jeu pour sensibiliser leurs équipes au sujet emploi-handicap et leur propose aussi des actions de communication clés en main pour valoriser leur engagement.

Pour les acteurs de la formation, la Ressource Handicap Formation (RHF) propose soutien et conseils pour mieux prendre en compte le handicap en formation.

Animateur national et territorial

Acteur de référence sur le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph est l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics, de tout acteur de l'emploi, de la formation et du handicap aux niveaux territorial et national. Avec eux, elle construit des politiques publiques qui donnent toute leur place aux personnes handicapées.

Accélérateur d'innovations

L'Agefiph soutient également les innovations qui permettent de construire un marché de l'emploi toujours plus inclusif. Inscrite dans le plan stratégique voté en 2017, l'Innovation concourt à développer la capacité de l'Agefiph à rénover son offre d'intervention et à inventer, avec ses partenaires, de nouveaux modes d'action, de nouveaux services en réponse aux besoins sans cesse en évolution des personnes handicapées et des entreprises. Le recours à l'expérimentation est un mode d'action à part entière. Transformer l'innovation en force de propositions, notamment à travers sa contribution à l'élaboration des politiques publiques constitue également un enjeu pour le développement de l'emploi des personnes handicapées.

L'UNION DES CAISSES NATIONALES DE LA SECURITE SOCIALE (UCANSS)

L'Ucanss est la Fédération d'employeurs du Régime général de Sécurité sociale, lequel est composé de six branches de législation : la Famille, le Recouvrement, la Retraite, la Maladie, les Accidents du Travail et Maladies Professionnelles et le service public de l'Autonomie. Chacune de ces branches est pilotée par une caisse nationale et agit dans le cadre de sa Convention d'Objectif et de Gestion (COG). Ces dernières sont ensuite déclinées localement et formalisent contractuellement les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour moderniser et améliorer la performance du système de protection sociale, aussi bien en termes de maîtrise des dépenses que de meilleur service rendu aux usagers.



Parmi les premiers employeurs de France, le Régime général de la Sécurité sociale compte près de 151 500 salariés (CDI et CDD) au 31/12/2022 et recrute en moyenne près de 10 000 collaborateurs par an. 94% d'entre eux travaillent dans l'un des 294 organismes privés de Sécurité sociale, tandis que près de 6% d'entre eux sont salariés au sein de 5 Caisses nationales ayant le statut d'Etablissements Publics Administratifs : la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), la caisse nationale des allocations familiales (CNAF), la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et l'Urssaf caisse nationale (UCN).

L'Ucanss négocie et conclut les protocoles d'accord nationaux et fait vivre le dialogue social dans l'Institution. Organisme fédérateur, l'Ucanss assure des missions d'intérêt commun aux organismes de Sécurité sociale : achat ou opérations immobilières, tâches mutualisées de la gestion des ressources humaines. Dans le domaine des ressources humaines, l'Ucanss contribue notamment à :

- La définition d'orientations ou de cadrages sur certains champs et particulièrement l'évaluation, la coordination et la mise en œuvre des politiques de formation du personnel ;
- Le suivi de l'emploi, des effectifs, de la masse salariale et des politiques de recrutement du Régime général ;
- La promotion de la santé et de la sécurité au travail du personnel des organismes de Sécurité sociale ;
- La coordination de l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication marque employeur « Sécurité sociale » ;
- L'appui à la fonction managériale
- La politique de responsabilité sociétale pour l'ensemble de la Sécurité sociale.

Au titre de cette dernière mission, l'emploi des personnes en situation de handicap est un axe prioritaire pour l'ensemble de l'Institution.

RAPPEL DU CONTEXTE ET DES ENJEUX

Un partenariat fort Agefiph / Ucanss de 2016 à 2024

A l'issue d'un diagnostic approfondi mené avec le soutien de l'Agefiph et restitué fin novembre 2013 aux différentes instances internes, un plan d'actions a été validé en janvier 2014 par le Comité Exécutif et le Conseil d'Orientation de l'Ucanss autour de trois priorités : le conventionnement avec l'Agefiph, la nomination de référents nationaux et la structuration d'un réseau territorial, la définition et la mise en place d'un plan de communication interbranche.

Sous l'impulsion du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016, le handicap a en effet constitué une thématique majeure de travail du Régime général de la Sécurité sociale. En lien avec la signature des conventions de partenariat avec l'Agefiph, l'Institution a structuré un plan d'actions pluriannuel, appuyé par un financement paritaire qui lui a conféré une forte capacité d'action à destination de l'ensemble des 300 organismes locaux de Sécurité sociale.

Cette politique incitative s'est appuyée sur un double objectif : accompagner la montée en compétences des organismes ayant des résultats faibles ou fragiles, et apporter une plus-value aux organismes ayant une maturité plus importante sur le sujet, en portant des projets innovants.



Afin d'assurer la pleine réussite de cette politique institutionnelle, le Régime général a structuré sa démarche handicap sur plusieurs niveaux :

- **Au niveau de l'interbranche**, une Mission handicap nationale, composée de cinq référents de branche et d'un référent Ucanss, assure le pilotage national, le déploiement et le suivi de la convention Agefiph, avec deux volets, national et local.
- **Au niveau de la branche**, les caisses nationales déploient le plan d'actions interbranches et mènent leur propre politique de branche en fonction de leurs particularités. Chaque caisse nationale est partie prenante par la voix de ses référents nationaux respectifs (branches Maladie, Famille, Retraite, Recouvrement et Autonomie).
- **Au niveau local**, les organismes s'appuient sur les différents plans d'actions pour construire leur propre politique handicap, adaptée à leurs problématiques de terrain. Un réseau de 25 référents territoriaux est en charge de relayer la politique nationale, d'assurer le déploiement des plans d'actions et leur suivi.

Tout en donnant un cadre cohérent et une visibilité externe aux actions de l'Institution, ce découpage permet à chaque branche de piloter une déclinaison selon ses enjeux propres et à chaque organisme d'adopter les dispositions selon son contexte. La Mission handicap de l'Ucanss vient donc compléter le cadre existant en proposant un accompagnement à l'ensemble des organismes du Régime général, en agissant comme un facilitateur.

Les principales réalisations des conventions Agefiph :

A l'issue des deux conventions, (2016-2020, 2021-2024), le régime général de Sécurité Sociale est parvenu à déployer un plan d'actions ambitieux et une offre de services structurée à destination de l'ensemble des organismes. Ceci a permis de répondre à l'ensemble des objectifs fixés, à savoir :

- Impliquer l'ensemble des organismes dans le déploiement de la politique handicap institutionnelle ;
- Apporter aux organismes du Régime général un appui individualisé et un accompagnement personnalisé prenant en compte leurs spécificités ;
- Permettre la montée en compétences des organismes ayant des résultats faibles et/ou fragiles ;
- Apporter une plus-value aux organismes ayant une maturité plus importante sur le sujet, en proposant des travaux sur des sujets tels que la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Infuser une culture de l'inclusion du handicap via une communication de grande ampleur et une démarche de sensibilisation.

Si la majeure partie des actions a été mise en place dans le cadre de la convention partenariale avec l'Agefiph, l'Ucanss, les caisses nationales et les organismes ont également engagé des moyens complémentaires dans le but de soutenir la politique handicap.

Les indicateurs en début de conventionnement montraient un taux d'emploi de 5.5% avec un effectif BOETH de 8226. A fin 2022, les indicateurs sont bien orientés et démontrent l'impact concret de la politique menée :

- Le taux d'emploi des salariés handicapés a progressé depuis 6 ans et s'établit en 2022 à 7,81 % pour le Régime général ;

W Re



- Le nombre de salariés handicapés à la Sécurité sociale a progressé depuis 2016 malgré la réduction tendancielle des effectifs. En 2022, 11 367 BOETH étaient présents au Régime général.

Un point d'attention réside dans le taux d'organismes n'atteignant pas le taux de 6 %, et notamment l'ensemble des caisses nationales, à exception de la branche retraite. En effet, les caisses nationales ont le statut d'établissement public et n'ont pas pu bénéficier des actions portées par l'Ucanss via la convention de partenariat Agefiph. La caisse nationale d'assurance vieillesse a quant à elle signé en 2023, pour la deuxième fois, une convention de partenariat avec le FIPHFP.

Sur la période à venir, il apparaît donc nécessaire d'une part, de continuer à soutenir les organismes privés et plus particulièrement ceux qui sont en retrait ou en fragilité, et d'autre part d'accompagner les organismes publics, les caisses nationales, afin de promouvoir une politique handicap homogène au sein du Régime général.

Enfin, dans le cadre des accords relatifs à la RSE, et plus spécifiquement l'accord « Diversité et égalité des chances » qui vise à faire vivre et à promouvoir au sein de la Sécurité sociale la diversité de la société, l'Ucanss et les caisses nationales ont convenu d'élargir le champ de compétences de la Mission handicap pour embrasser le cadre général de la diversité et de l'égalité des chances, en fixant comme objectif à la « Mission handicap, diversité et inclusion » de faire de la diversité un facteur d'innovation et de performance au sein de la Sécurité sociale.

ARTICLE 1- OBJET DU PARTENARIAT TRIPARTITE

L'Ucanss entend poursuivre et consolider la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Régime général en accompagnant au même titre les organismes publics et privés de l'Institution.

De ce fait, en partenariat avec l'Agefiph et le FIPHFP, l'Ucanss a étudié la possibilité de déployer un accompagnement global pour tous les organismes de la Sécurité sociale.

Cette convention tripartite prévoit donc un accompagnement des établissements publics en partenariat avec le FIPHFP, au travers d'un diagnostic par structure : la CNAM (y compris le réseau des directions régionales du service médical, les DRSM), la CNSA et l'Urssaf Caisse nationale. Le diagnostic vise l'analyse des actions existantes en matière de politique handicap, le fonctionnement interne sur le portage de la mission, ainsi que la faisabilité et les modalités d'action pour l'aboutissement d'un partenariat par caisse nationale avec le FIPHFP.

S'agissant des organismes privés, l'Agefiph poursuit son appui aux côtés des organismes de Sécurité sociale en mobilisant son offre de service, en complémentarité avec le portage de la politique handicap déployée par la Mission handicap nationale.

ARTICLE 2- LES OBJECTIFS AU NIVEAU NATIONAL

Les objectifs nationaux de cette convention tripartite visent à maintenir et amplifier la dynamique établie et impulsée depuis 2016 et à soutenir l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale qu'ils soient publics ou privés, à travers 6 axes prioritaires :



- Axe 1 : Piloter, mobiliser et professionnaliser des acteurs
- Axe 2 : Communiquer en interne (Institution) et en externe (grand public)
- Axe 3 : Recruter et intégrer
- Axe 4 : Maintenir dans l'emploi, prévenir la désinsertion professionnelle, soutenir les aidants
- Axe 5 : Renforcer les politiques d'achat responsables en matière de handicap en lien avec le référentiel RSO
- Axe 6 : Améliorer les politiques d'accessibilité à l'intention des publics du Régime général de la Sécurité sociale

Actions en faveur des établissements publics :

Plus particulièrement pour les établissements publics, la présente convention tripartite permettra la mise en place d'une relation privilégiée avec le FIPHFP, visant la structuration d'un plan d'action spécifique à chaque caisse nationale. Chaque caisse nationale s'engageant par ailleurs dans un conventionnement individuel avec le FIPHFP pour le déploiement de sa politique handicap.

Actions en faveur des établissements privés

La présente convention tripartite permettra de consolider et de poursuivre pour les organismes privés, l'expertise et l'accompagnement mis en place depuis 2016 en matière de politique handicap institutionnelle et de continuer de s'appuyer sur l'offre de services aux entreprises de l'Agefiph.

AXE 1 : PILOTER, MOBILISER ET PROFESSIONNALISER DES ACTEURS

Au cours des premières conventions avec l'Agefiph, une communauté de référents handicap a été constituée, permettant une animation du réseau active et un maillage territorial facilitant la mise à disposition d'un accompagnement au plus près du terrain.

Dans cette nouvelle convention, il s'agit de maintenir et renforcer l'organisation territoriale afin de favoriser le partage des pratiques entre les branches et soutenir les organismes locaux dans l'ancrage de leur politique handicap.

Ainsi, il est proposé de poursuivre le pilotage de la politique handicap institutionnelle par :

- **La Mission handicap nationale** composée d'un référent handicap de l'Ucanss, chef de projet pour l'interbranche, et de 5 référents handicap qui représentent respectivement la Caisse nationale d'Assurance Maladie (CNAM), la Caisse nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), la Caisse nationale d'Allocations Familiales (CNAF), l'Urssaf Caisse nationale (Urssaf CN) et la Caisse nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

La Mission handicap nationale anime le réseau au niveau de chacune des branches du Régime général de la Sécurité sociale.

- **Un réseau de référents handicap territoriaux**, chargé du déploiement de la politique institutionnelle au niveau régional, du suivi des actions et de l'animation du réseau de référents handicap locaux présents dans chaque organisme.

Cette structuration en cascade qui repose sur des référents nationaux, territoriaux et locaux favorise une déclinaison globale de la politique handicap au plus près du terrain tout en favorisant le partage des pratiques entre les branches.



Enfin, les actions de professionnalisation des différents acteurs des organismes (fonction RH, managers) demeurent indispensables au maintien d'une dynamique partagée.

Premier objectif : renforcer et promouvoir la politique institutionnelle du Régime général de Sécurité sociale en faveur de l'emploi des personnes handicapées à travers la sensibilisation et la mobilisation des directions des branches du Régime général.

Actions à mener pour réaliser cet objectif :

- Action 1 : Organisation de Webinaires/Ateliers de sensibilisation au handicap et à la diversité inclusion à destination des Directeurs et DRH des organismes des 5 branches du Régime général (2 webinaires par branche animés par un prestataire externe) pour favoriser l'impulsion politique à l'échelle locale, rappeler le rôle clé du management dans le déploiement d'une politique handicap et insuffler la politique diversité et inclusion.
- Action 2 : Organisation d'un Webinaire à destination des directions des organismes du Régime général de Sécurité sociale à l'occasion de la signature de ladite Convention, afin de mettre en perspective les actions qu'y sont inscrites.
- Action 3 : Diagnostic handicap effectué par un prestataire externe, en faveur de la caisse nationale de la branche maladie, recouvrement et autonomie afin de les accompagner à la mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP.
- Action 4 : Maintien de l'engagement institutionnel avec la signature du Manifeste pour l'inclusion par les Directeurs des 5 branches (maladie, retraite, famille, recouvrement, autonomie) et de l'Ucanss.
- Action 5 : Promotion auprès des organismes du diagnostic et du Baromètre Emploi & Handicap, pour valoriser leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Baromètre Emploi & Handicap permet à tous les employeurs, sur la base du volontariat, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité, d'afficher et de valoriser leurs actions pour l'inclusion professionnelle, de s'autoévaluer et de mesurer leur progression chaque année, voire de se comparer.

Deuxième objectif : poursuivre la professionnalisation et l'outillage des référents handicap nationaux, territoriaux, locaux et des managers des organismes pour favoriser l'intégration ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Actions à mener pour réaliser cet objectif :

Accompagnement des référents territoriaux :

- Action 1 : Organisation d'un accompagnement régulier des référents handicap territoriaux et d'un séminaire annuel afin de consolider les acquis et les accompagner au plus près de leurs problématiques d'animation du réseau des référents locaux.

Accompagnement des référents locaux :

- Action 2 : Informer et mobiliser les offres de service de l'Agefiph dont notamment le réseau des Référents Handicap et les « Modul'pro de l'inclusion », et du Fiphfp en faveur du réseau des référents handicap locaux et notamment

M PL



Action 3 : Renouvellement de l'abonnement à la hotline handicap à destination du réseau des référents Handicap. La hotline permet d'apporter aux référents handicap une réponse à toutes les questions ayant trait au handicap qui émergent du terrain. Questions et réponses sont recensées sous la forme d'une FAQ mise à disposition de l'ensemble du réseau des référents.

Accompagnement des managers :

Action 4 : Une journée de sensibilisation au handicap pour les managers stratégiques et pour les nouvelles promotions des cadres dirigeants en partenariat avec l'Ecole Nationale Supérieure de la Sécurité sociale (EN3S).

Action 5 : Toutes les informations, formations et sensibilisations relatives au handicap et à la diversité et à l'inclusion seront intégrés dans le dispositif Cap'M, qui est un programme institutionnel d'appui à la fonction managériale.

Accompagnement à la diversité et l'inclusion :

Action 6 : Afin d'intégrer la diversité et l'inclusion dans le réseau des référents handicap, un diagnostic diversité et inclusion sera mis en place par l'Ucanss pour étudier l'existant et envisager un plan d'action réseau.

Action 7 : Pour suivre les impacts de la politique diversité, des indicateurs de suivi sur la diversité et l'inclusion seront établis.

AXE 2 : COMMUNIQUER EN INTERNE (INSTITUTION) ET EN EXTERNE (GRAND PUBLIC)

Afin de poursuivre le développement d'une culture institutionnelle inclusive, l'Ucanss entend poursuivre ses démarches de sensibilisation et de communication, avec l'objectif de lutter contre les stéréotypes, les préjugés et le risque de discrimination. Il s'agit aussi de réaffirmer l'engagement du Régime général de la Sécurité sociale auprès du grand public. L'objectif de cette convention est de s'appuyer sur les différents outils déployés au travers des deux précédentes conventions afin de poursuivre la sensibilisation au plus près des organismes locaux de Sécurité sociale.

Objectif : Maintenir une stratégie de communication au service de la politique handicap institutionnelle afin de réaffirmer l'engagement du Régime général de la Sécurité sociale auprès du Grand Public.

Actions à mener pour réaliser cet objectif :

Plan de communication interne à destination de tous les salariés :

Action 1 : Diffusion d'une communication régulière sur le handicap, la diversité et l'inclusion visant les collaborateurs, les directions et les instances.

Action 2 : Diffusion des kits de communication interbranche aux événements définis en amont sur des sujets de handicap, diversité et inclusion.

Plan de communication interne à destination des directions et des instances :

Action 3 : Mise en place d'un plan de communication institutionnel pour communiquer en interne sur la politique handicap nationale via les lettres d'informations sur la politique handicap, le #Directeurs et tout autre moyen interne de communication visant les directions et les instances.



Action 4 : Intervention de la mission handicap nationale lors des instances institutionnelles pour y porter le sujet du handicap et de la diversité et inclusion (commission paritaire santé (CPS), comité technique permanent (CTP RSO).

Plan de communication externe :

Action 5 : Action de communication externe (publications réseaux sociaux, maintien page handicap La Sécu recrute, communication sur tous les dispositifs existants dont la multidiffusion).

Sensibilisation des managers et des directions :

Action 6 : Organisation d'une conférence grand public à l'occasion de chaque SEEPH. La thématique sera définie en lien avec le plan d'actions annuel de la politique handicap nationale.

Action 7 : Promotion et participation au Duo-day. L'événement du Duo-day est déjà porté par un grand nombre d'organismes ; l'Ucanss entend poursuivre le soutien à cet événement via une mobilisation institutionnelle importante.

Action 8 : Participation à des événements nationaux sur la thématique du handicap et de la diversité et inclusion.

Sensibilisation des salariés :

Action 9 : Une action de sensibilisation handicap, diversité & inclusion, en lien avec les projets nationaux et gouvernementaux (challenge interrégional, Activ Box).

AXE 3 : RECRUTER ET INTEGRER

Le recrutement de personnes handicapées est au cœur de la politique handicap du Régime général.

Dans le cadre de la nouvelle convention, il est proposé :

- L'ouverture de partenariats avec des écoles favorisant les dispositifs d'apprentissage ou de stage, et l'intégration des étudiants en situation de handicap ;
- L'ouverture de nouveaux partenariats avec des associations et ou des structures favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap via les différents dispositifs existants tels que les CDD tremplin ;
- Le maintien des démarches existantes (multidiffusion donnant l'accès à des CV thèques afin de faciliter la mise en relation avec des nouveaux candidats, salons virtuels...)

Objectif : maintenir la force du réseau national en matière de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap en développant les partenariats et en faisant connaître l'implication des organismes du Régime général de Sécurité sociale, sur l'ensemble du territoire.

Actions à mener pour réaliser cet objectif :

Outils à destination des recruteurs :

Action 1 : Renouvellement d'une offre de multidiffusion via la Bourse des Emplois qui sera alimentée par la diffusion des offres sur le site de l'Agefiph et sur des sites de prestataires privés avec l'accès aux CV thèques.

Handwritten signatures in purple ink.



- Action 2 : Favoriser le développement de l'alternance (professionnalisation et apprentissage) au sein de notre Institution, des personnes en situation de handicap en lien avec le plan de développement de l'alternance de l'Agefiph et des actions mobilisées par le FIPFHP.
- Action 3 : Participation à un salon virtuel annuel dédié Sécurité sociale pour mobiliser les organismes et accroître la visibilité du Régime général de la Sécurité sociale auprès des candidats en situation de handicap.
- Action 5 : Organisation d'un webinaire de présentation du dispositif porté par l'Agefiph « THalent Digital » permettant de favoriser le recrutement de personnel IT formé.

Acculturation des services RH pour favoriser l'intégration de TH :

- Action 6 : L'ouverture de nouveaux partenariats avec des associations et ou des structures favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap via les différents dispositifs existants tels que les CDD tremplin.
- Action 7 : Maintien d'un partenariat associatif pour le soutien des étudiants en situation de handicap, comme par exemple la Fédé 100% Handinamique.

AXE 4 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI, PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE, SOUTENIR LES AIDANTS

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, dans le cadre des premières conventions, sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), ont mis en évidence l'importance de poursuivre les actions de prévention notamment par des outils permettant de traiter l'impact des situations sur la vie professionnelle, et limiter le risque d'épuisement et la difficulté de concilier vie personnelle et professionnelle. L'objectif est de concourir à l'atteinte d'un équilibre durable, qui favorise la stabilité au travail des salariés concernés.

Il est envisagé de poursuivre le soutien aux collaborateurs aidants qui s'investissent, de façon ponctuelle ou durable, dans l'accompagnement d'un proche en état de dépendance, en maintenant la plateforme « je suis proche aidant ».

Un certain nombre d'actions ont été déployées qui seront maintenues sur la période à venir.

Objectif : sensibiliser les managers, les RH, les directeurs d'organismes sur les problématiques relatives au maintien dans l'emploi et les outiller.

Actions à mener pour réaliser cet objectif

- Action 1 : Poursuivre le renforcement du processus de prévention de désinsertion professionnelle au sein de l'ensemble des organismes via la plateforme PDP issue de la précédente convention Agefiph.
- Action 2 : Poursuivre la promotion de l'intérêt de déclarer son handicap à travers la reconnaissance RQTH.
- Action 3 : Maintenir l'accès à une plateforme digitale qui vise à informer, accompagner et outiller les collaborateurs, les managers et les aidants des personnes ayant une maladie chronique. En fonction du bilan 2024 de l'utilisation faite par les organismes, cette action sera maintenue ou non à partir de 2025.



- Action 4 : Déployer la charte Cancer@work signée à fin 2023.
- Action 5 : Maintenir l'effort de formation et de sensibilisation des acteurs clés en matière de PDP des organismes, comme les managers et le collectif de travail.
- Action 6 : Poursuivre le déploiement de l'accord du 13 juillet 2021 visant à apporter des solutions concrètes aux salariés aidants afin de leur assurer une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle avec plusieurs enjeux majeurs : connaissance des aidants, octroi de droits uniformes, lutte contre la désinsertion professionnelle.

AXE 5 : RENFORCER LES POLITIQUES D'ACHAT RESPONSABLES EN MATIERE DE HANDICAP EN LIEN AVEC LE REFERENTIEL RSO

En cohérence avec le référentiel institutionnel de Responsabilité sociétale des organisations (RSO) « Responsables au quotidien », le développement des collaborations entre les 300 organismes de Sécurité sociale et les Esat et Entreprises Adaptées permet d'intégrer les enjeux RSO dans la stratégie et le processus achat.

Le lien renforcé au travers de la convention de partenariat avec le Réseau Gesat permet :

- 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.

Il est proposé de poursuivre ce partenariat afin de permettre d'approfondir le soutien des organismes dans leurs démarches d'achats responsables.

Objectif : maintenir une dynamique pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans la politique d'achat responsable du Régime général de la Sécurité sociale.

Actions à mener pour réaliser cet objectif :

- Action 1 : Maintien d'une offre de services à destination des acheteurs des organismes de Sécurité sociale visant à développer leurs achats auprès des EA/ESAT.
- Action 2 : Renouvellement d'un partenariat d'image qui fédère autour d'un événement des achats en responsables notamment en matière de handicap, comme par exemple le trophée des Femmes en EA et ESAT.

AXE 6 : AMELIORER LES POLITIQUES D'ACCESSIBILITE A L'INTENTION DES PUBLICS DU REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE

Avec la création du groupe accessibilité numérique interne qui permet les échanges entre pairs, et la mise à disposition des tutoriels Microsoft qui favorise la connaissance des outils et la prise de conscience des acteurs autour de l'accessibilité, les premières conventions ont permis de favoriser l'accessibilité numérique afin que chaque collaborateur puisse produire des documents et/ou des logiciels accessibles.

Poursuivre le renforcement de l'accessibilité des services du Régime général et le développement de la politique d'accessibilité semble essentiel.



Objectif : maintenir les outils existants répondant aux besoins d'accessibilité numérique en matière de handicap et outiller davantage les services informatiques en matière d'accessibilité numérique interne.

Actions à mener pour réaliser ces objectifs :

- Action 1 : Maintien de la communauté de référents accessibilité sur l'intranet interbranche animé par l'Ucanss.
- Action 2 : Etude avec le FIPHFP sur l'amélioration de l'accessibilité numérique des outils internes pilotés par les services informatiques des caisses nationales.
- Action 5 : Renouvellement du partenariat dans le cadre de l'innovation en matière de handicap comme par exemple le Handitech Trophy.

ARTICLE 3 – MOYENS AFFECTÉS A LA REALISATION DE LA CONVENTION

LA COORDINATION NATIONALE DE LA POLITIQUE HANDICAP

Le pilotage, le déploiement et le suivi de la convention seront assurés par la Mission handicap nationale. Elle se compose d'un référent handicap de l'Ucanss, chef de projet pour l'interbranche, et de 5 référents handicap nationaux, représentant chacune la caisse nationale de chacune des quatre branches.

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

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

- La Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines, par l'intermédiaire de son référent handicap, sera en charge du pilotage, du déploiement et du suivi de la convention ;
- La Direction de la communication, par son appui et son expertise dans la conception et le déploiement du plan de communication ;
- La Direction de l'Immobilier, de la RSO et des Achats, en tant que partie prenante dans le déploiement de l'axe 5 ;
- La Direction des Systèmes d'Information et de l'Innovation, en tant que partenaire dans le déploiement de l'axe 6 ;
- La Direction de la Formation Professionnelle, en lien avec l'Institut 4.10, organisme de formation des acteurs de la protection sociale qui accompagne l'Ucanss dans le pilotage de l'offre de formation ;
- La Direction des Etudes Statistiques, en tant que producteur des chiffres relatifs à l'emploi des personnes handicapées au sein de l'Institution.

Les caisses nationales, avec les 5 référents nationaux, seront parties prenantes de la conception, de la réalisation et du suivi des actions de la convention.

LES MODALITES DE PILOTAGE ET DE SUIVI

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

W Re



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

Un pré-bilan de la convention sera présenté annuellement aux instances internes de l'Ucanss, il reviendra sur les actions réalisées au titre de l'année en cours et sur les actions prévues l'année suivante.



ARTICLE 5 - UTILISATION DE LA FINANCEMENT

La subvention visée ci-dessus, est strictement réservée à la réalisation de l'(ou des) action(s) telle(s) que visée(s) aux articles 1 et 2.

En cas de non-respect de cette obligation, le montant de la financement dont l'emploi n'aura pu être justifié, fera l'objet d'un reversement au FIPHP sur simple demande de ce dernier.

ARTICLE 6 - SUIVI

Le bénéficiaire s'engage à fournir au FIPHP et à l'Agefiph toute information et tout document permettant de rendre compte du déroulement de son action.

La réalisation des actions par le Bénéficiaire et définie aux articles 1 et 2 de la présente convention fait l'objet d'une information trimestrielle auprès du FIPHP et d'une information annuelle auprès de l'Agefiph.

Des bilans (qualitatifs et quantitatifs), ayant pour objectif d'évaluer les réalisations seront établis et présentés à la demande de l'Agefiph et du FIPHP pendant la période couverte par la présente convention.

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

ARTICLE 7 – JUSTIFICATIFS

Le Bénéficiaire s'engage à fournir dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice les documents ci-après :

- Un compte rendu financier. Il a pour objet la description des opérations comptables qui attestent de la conformité des dépenses affectées à l'objet de la subvention.
- Toute pièce complémentaire à la demande du FIPHP et de l'Agefiph.

Enfin, l'UCANSS accepte que les conditions d'exécution de la Convention, notamment pour ce qui concerne les conditions et modalités d'utilisation des sommes versées dans les conditions définies aux articles 4 à 6 puissent donner lieu, à tout moment, à une évaluation ou à un contrôle sur pièces, par le FIPHP et l'Agefiph ou par tout organisme mandaté par ces deux structures.

ARTICLE 8 – DURÉE DE LA CONVENTION

La Convention est conclue à compter de sa date de signature et prendra fin le 31 décembre 2026 étant toutefois expressément stipulé que ladite Convention continuera à produire ses effets tant que des sommes resteront dues, soit par le FIPHP au Bénéficiaire au titre de l'article 4 ci-dessus, soit par le Bénéficiaire au FIPHP au titre de l'article 12 ci-après.

17
JW Re



ARTICLE 9 - RESPONSABILITÉ

Dans le cadre de la présente Convention, les Parties conviennent que l'UCANSS est entièrement responsable de la réalisation des actions telles que visées aux articles 1 et 2.

L'UCANSS s'engage notamment à respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables aux actions qu'il entreprend.

En conséquence, l'UCANSS ne pourra rechercher la responsabilité du FIPHFP en cas de mauvaise exécution de celles-ci.

ARTICLE 10 – COMMUNICATION SUR LE SUBVENTIONNEMENT DU FIPHFP / DROIT D'USAGE DE LA MARQUE FIPHFP ET AGEFIPH

10.1 – Communication sur le subventionnement du FIPHFP

Le Bénéficiaire s'engage, pendant toute la durée de la Convention et sous réserve du maintien de la marque par son titulaire, à apposer ou à faire apposer, la marque FIPHFP & logo (ci-après la « Marque »), telle que représentée en annexe, et à faire mention du soutien du FIPHFP au projet sous une forme qui aura reçu son accord préalable et écrit, sur l'ensemble des supports de communication, d'information et de promotion et oralement lors de toutes les interventions ou présentations dans le cadre d'opérations de relations publiques et de relations presse, en rapport avec le projet poursuivi par le Bénéficiaire objet de la Convention.

Dans ce cas, le format et l'emplacement des mentions visées par le présent article seront déterminés d'un commun accord entre les parties. En tout état de cause, leur format sera au moins aussi important que celui des mentions attribuées aux autres partenaires du Bénéficiaire dans le cadre du Projet.

En outre, le Bénéficiaire soumettra à l'accord préalable et écrit du FIPHFP le contenu de tout projet de publication, d'action de communication ou de promotion écrite ou orale réalisé dans le cadre du projet soutenu et ce dans un délai minimal de quinze (15) jours avant divulgation ou diffusion.

Le FIPHFP pourra, pendant ce délai, demander des modifications ou s'opposer à ce qu'il soit fait mention de son soutien.

Le Bénéficiaire s'engage, sur l'ensemble des supports de communication, d'information et de promotion visés dans la Convention, à ne pas porter atteinte de quelque manière que ce soit à l'image ou à la renommée du FIPHFP.

10.2 – Droit d'usage de la Marque / Autorisation d'utiliser les logos

Aux strictes fins d'exécution du projet visé à l'article 2 ci-dessus, le FIPHFP et l'Agefiph autorisent le Bénéficiaire à utiliser leur marque française semi-figurative.

Ce droit d'usage est conféré à titre gratuit au Bénéficiaire.

 



Le Bénéficiaire s'engage à ne pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle afférents aux signes distinctifs du FIPHFP et de l'Agefiph et s'interdit notamment tout propos ou comportement de nature à nuire à l'image ou la renommée du FIPHFP et de l'Agefiph.

Le Bénéficiaire s'engage à rendre le FIPHFP et l'Agefiph totalement indemne pour toute contestation dont il pourrait faire l'objet au titre du contenu des documents, des débats et ateliers ou toute autre manifestation ayant lieu tout au long du projet dont il ne serait pas à l'origine.

Toute autre utilisation de la marque et/ou du logo et/ou d'un quelconque signe distinctif du FIPHFP et de l'Agefiph est interdite et devra faire l'objet d'une autorisation préalable de ce dernier.

Le Bénéficiaire s'engage de ce fait à ce qu'il n'existe aucune confusion dans l'esprit des tiers sur un tel usage et sur son indépendance par rapport au FIPHFP et l'Agefiph.

En outre, à l'extinction de la Convention, le Bénéficiaire s'engage à cesser tout usage de la marque susvisée et des signes distinctifs du FIPHFP et de l'Agefiph, sauf accord contraire écrit.

Le FIPHFP et l'Agefiph auront la faculté de mettre fin au droit d'usage de la Marque, sans préjudice des stipulations prévues aux présentes / dans la Convention de subventionnement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Bénéficiaire en respectant un préavis de 15 jours.

ARTICLE 11 - RÉSILIATION

11.1. Résiliation pour force majeure

Si le Bénéficiaire se trouve empêché, par un événement de force majeure, de réaliser le Projet défini aux articles 1 et 2 de la présente Convention, celle-ci sera résiliée de plein droit, sans indemnité, un (1) mois après notification au FIPHFP et à l'Agefiph, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'évènement rendant impossible l'exécution de la Convention.

11.2. Résiliation pour faute

La présente Convention sera résiliée de plein droit en cas d'inexécution, par l'une des Parties, de ses obligations contractuelles, et notamment dans l'hypothèse où les sommes versées par le FIPHFP au titre de la Convention seraient utilisées à des fins non conformes aux objectifs définis par les présentes.

Cette résiliation sera effective un (1) mois après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à la Partie défaillante et restée sans effet.

11.3. Effets de la résiliation

En cas de résiliation anticipée de la Convention, dans les cas visés aux articles 12.1 et 12.2 ci-dessus, la subvention du FIPHFP, due au Bénéficiaire à la date d'effet de la résiliation est liquidée en fonction des engagements effectivement réalisés par ce dernier.



Le cas échéant, le Bénéficiaire est tenu au reversement des sommes indûment perçues.

12. - RESTITUTION

Les sommes versées par le FIPHFP et pour lesquelles le Bénéficiaire ne pourra pas justifier, en application des stipulations des articles 6 et 8 ci-dessous, d'une utilisation conforme à l'(aux) action(s) définie(s) dans le cadre de la présente Convention, sont restituées sans délai au FIPHFP, et ce, sur simple demande de cette dernière.

Le Bénéficiaire restitue l'excédent des sommes versées par le FIPHFP dans le cas où la subvention n'aurait pas été intégralement consommée à l'issue de la convention.

Dans tous les cas de cessation de la Convention, le Bénéficiaire devra remettre au FIPHFP et à l'Agefiph, dans les huit (8) jours suivant la date d'effet de la cessation de la Convention et sans formalité particulière, tous les documents fournis par le FIPHFP et l'Agefiph, et que le Bénéficiaire détiendrait au titre de la Convention.

13. - DROIT APPLICABLE - RÈGLEMENT DES LITIGES

La présente Convention est régie par le droit français.

En cas d'échec d'une solution amiable, tout litige ou contestation auxquels la présente Convention pourrait donner lieu tant sur sa validité que sur son interprétation, son exécution ou sa réalisation, sera porté devant le Tribunal administratif de Paris.

Visa du Contrôleur budgétaire du FIPHFP

Fait en trois exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

Fait à Montreuil, le 21/05/2024

Pour l'Ucanss

La Directrice de l'Ucanss

Isabelle Bertin

Pour l'Agefiph

Le Président de l'Agefiph

Christophe ROTH

Pour le FIPHFP

La Directrice Générale du FIPHFP

Marine Neuville