

L'employeur Sécurité sociale Discours socle et preuves RH

Passer d'une volonté de marque employeur Sécu
à une réalité de discours de preuves commun employeur Sécu.

Ce document vise à structurer le discours employeur Sécurité sociale et les preuves associées, à porter à la connaissance des candidats potentiels. Initié par l'Ucanss, sur la base des éléments de preuves disponibles (documents de travail en interbranche, sites institutionnels des branches, ...) et partagé avec les Dircom des caisses nationales, il constitue une base commune, qui peut être utilisée totalement ou partiellement, quel que soit le canal ou le support de communication. Au niveau Ucanss : il sera principalement utilisé dans sa totalité, partagé avec l'agence de relations presse, et servira de référentiel pour l'ensemble des prises de parole marque employeur (lasecurecrute.fr, médias, réseaux sociaux, campagnes métiers interbranche, SESS, ...).

En marque employeur, il n'est pas possible de refléter à travers un discours de preuves l'ensemble des réalités internes, et il nous faut **rester concis et ancrés sur quelques messages forts : c'est en ce sens que ce document a été travaillé.**

Le Régime Général de la Sécurité sociale (RGSS) en France

- Un principe de base qui n'a jamais bougé : **"Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins"**.
- **80 ans d'existence en 2025**
- **Cinq branches** : l'Assurance Maladie (et risques professionnels), les Allocations Familiales, l'Assurance Retraite, l'URSSAF, et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- **10.000 postes à pourvoir** en moyenne par an, à retrouver sur : [La Sécu recrute - Accueil](#)
- **145.000 salariés** qui exercent plus de **80 métiers différents** (dont : téléconseiller, chargé de relation usagers, inspecteur et contrôleur URSSAF, gestionnaire de comptes employeurs/entreprises, médecin-conseil, infirmier, chargé de prévention, assistant social, développeur ou analyste SI, chef de projet, manager d'équipe ou responsable de service, RH, comptabilité, communication, juridique, ...)
- Un index égalité femme/homme de [92/100](#)
- Un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 7,8%

La Sécurité sociale est pleinement engagée auprès de ses bénéficiaires tout au long de leur vie. En tant qu'employeur, elle est tout aussi engagée et fait vivre ses valeurs de solidarité, d'équité et d'inclusion concrètement auprès de ses salariés.

« En rejoignant la Sécurité sociale, vous rejoignez une Institution qui trouve ses fondamentaux dans les valeurs de solidarité, d'équité et d'inclusion, et qui les incarne à travers des actions concrètes au bénéfice de ses salariés. »

L'employeur Sécurité sociale, trois axes majeurs de discours de preuves :

1. **Travailler à la Sécurité sociale : trouver les réponses à ses attentes à travers des métiers variés et utiles**
2. **Des équipes en confiance, des managers accompagnés : garanties de cohésion et de performance**
3. **La qualité de vie au travail : un engagement de longue date à la Sécurité sociale**

1. **Travailler à la Sécurité sociale : trouver les réponses à ses attentes à travers des métiers variés et utiles**

Le [sens au travail](#), qui dépasse l'intérêt personnel et recouvre **l'utilité, la reconnaissance et l'autonomie**, est scrupuleusement recherché par les candidats. Un travail a du sens s'il nous permet de nous **sentir utile**, de **nous reconnaître dans ce que nous faisons**, et de **développer nos habiletés et notre expérience** ([Coralie Perez, Thomas Coutrot - Le sens du travail, enjeu majeur de santé publique | Sciences Po Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques](#)).

Rejoindre la Sécurité sociale c'est avant tout rejoindre une Institution Française et un collectif de salariés qui agissent au quotidien au service de sujets de société majeurs (santé, enfance, retraite, handicap, autonomie).

Un collectif d'experts et de techniciens : 85% des collaborateurs sont formés chaque année, pour approfondir leurs connaissances métier, évoluer vers d'autres postes et développer leur employabilité. **Un collectif aux attentes nombreuses et variées, auxquelles la Sécurité sociale apporte des réponses concrètes.**

Stabilité, reconnaissance et évolution professionnelle :

- Stabilité de l'emploi : **un turnover de 6,9%** en 2023 (inférieur à la moyenne nationale de 15%), et une **ancienneté moyenne de 16,4 ans**
- Reconnaissance et évolution professionnelle :
 - ⇒ **Intéressement** basé sur la performance de l'organisme d'appartenance
 - ⇒ Au sein de la Sécurité sociale, **8 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** avec niveau de diplôme (de Bac à Bac+5) reconnu par l'Etat, dont 1500 à 2000 salariés bénéficient en moyenne par an

2024 : signature des nouvelles classifications

Au sein de la sécurité sociale, et comme dans d'autres branches professionnelles, les salariés sont positionnés au sein d'un **système d'organisation des emplois (les classifications)**, fondé sur des **critères objectifs** tels que les compétences, les responsabilités, l'autonomie et la technicité requises pour chaque poste.

En 2024, ces classifications sont renouvelées au sein du RGSS. Parmi les fondamentaux de ces textes : **une meilleure identification des perspectives de carrière**. Concrètement, **pour les salariés les plus expérimentés, ce sont de nouvelles opportunités d'évolution** qui s'ouvrent : sur leur métier, ou sur d'autres métiers au sein des branches.

Flexibilité, sens et innovation

- Flexibilité au travail : mise en place d'**horaires variables dans la majorité des organismes, télétravail** possible (depuis 2002), via des formules fixes ou flexibles
- Missions porteuses de sens :
 - ⇒ **92% des salariés ont le sentiment de réaliser un travail utile** (13% de plus que la moyenne dans les entreprises françaises, de 79%)
 - ⇒ **81% des salariés sont fiers de travailler à la Sécurité sociale**
- Culture de l'innovation :
 - ⇒ Offre de services usagers innovante
 - ⇒ Politiques managériales axées sur l'innovation
 - ⇒ Création d'un laboratoire d'innovation : [le Lab de la Sécurité sociale](#)

Attention portée aux enjeux de société et à la préservation de l'environnement

- Engagement environnemental : **la Sécurité sociale engagée en faveur de la transition énergétique depuis plus de 15 ans**
 - ⇒ À travers ses achats responsables : **100% des marchés notifiés par la Centrale d'achats de la Sécurité sociale porteurs d'une considération environnementale en 2024** (clause et/ou critère)
 - ⇒ À travers une gestion responsable de son parc immobilier (300 organismes en France) : entre 2019 et 2023, la consommation énergétique moyenne a **baissé de 22 %** et l'empreinte immobilière a diminué **de 8 %**
- Des [accords RSE](#) en 2022 porteurs de politiques volontaristes en matière d'inclusion et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec notamment :
 - ⇒ Un **site de recrutement 100% accessible** : [lasecurecrute.fr](#)
 - ⇒ **7,8% de salariés en situation de handicap** au sein du RGSS
 - ⇒ Un **index égalité femmes/hommes de 92/100** en 2023
 - ⇒ **50% de femmes nommées à des postes de directrices** d'organisme en 2023

Les salaires à la Sécurité sociale

La plupart des organismes de Sécurité sociale proposent une fourchette de rémunération dans les offres d'emploi, publiées sur le site dédié [lasecurecrute.fr](#).

A titre d'exemples, et au regard de la nouvelle classification des employés et cadres (mentionnée ci-dessus), les salaires d'entrée (hors éléments complémentaires et éventuelle part variable) sur les métiers recrutant le plus chaque année :

- Téléconseiller : 27k€/an
- Manager opérationnel : 34k€/an
- Manager stratégique : 40k€/an

2. Des équipes en confiance, des managers accompagnés : garanties de cohésion et de performance

Parce qu'un environnement de travail bienveillant est indispensable pour rendre un service de qualité, la Sécurité Sociale est particulièrement attentive au bon fonctionnement du collectif de travail. Sur 12 items étudiés à travers le [BSI 2024](#), la totalité des résultats de la catégorie "Les relations de l'équipe" sont supérieurs ou bien supérieurs aux BSI précédents ou aux moyennes françaises. **Ainsi, 91% des salariés apprécient les relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues, et 84% avec leur manager** (à titre de comparaison en France : les relations entre collègues sont appréciées à 85% et celles avec son N+1 à 77%).

En détails

- 79% des salariés estiment que leur manager leur indique clairement les priorités
- 78%, qu'il prend en compte les avis et propositions de son équipe
- 89%, qu'il leur fait confiance
- 84%, qu'il est disponible en cas de difficulté
- 70%, qu'il les aide à progresser
- 76% se montrent positifs quant à l'accompagnement de leur manager direct en matière de changement

Ainsi, le collectif des managers est tout particulièrement accompagné : au sein des cinq branches, 96% des managers sont satisfaits de leurs fonctions. La Sécurité sociale a conscience que c'est en accompagnant ses 22000 managers et en répondant à leurs problématiques avec des solutions concrètes, que ceux-ci pourront à leur tour accompagner au mieux leurs équipes.

Cap'M : le programme d'accompagnement des managers

Premier programme managérial coconstruit avec des dizaines de managers, [Cap'M](#) prend ses fondements dans les 4 repères managériaux de la Sécurité sociale :

1. **Porter les valeurs** de la Sécurité sociale
2. **Piloter** l'activité pour assurer la **performance opérationnelle**
3. **Animer** le collectif, **fédérer** et **développer** les compétences de son équipe
4. Anticiper et adapter l'organisation et ses actions dans un **esprit d'ouverture** à son environnement

En 2025, le Campus digital Cap'M sera déployé et mis à disposition de l'ensemble des managers du RGSS : un seul point d'entrée, pour des solutions d'accompagnement personnalisées, en réponse à leurs problématiques managériales.

3. La qualité de vie au travail : un engagement de longue date à la Sécurité sociale

Toutes générations confondues, l'équilibre pro-perso est un critère de choix dans le cadre d'une recherche d'emploi : la Sécurité sociale reconnaît l'importance de cet équilibre en y apportant des réponses concrètes. Focus sur trois politiques en faveur de la qualité de vie au travail et au bénéfice de tous les salariés.

La parentalité

Consciente des attentes des salariés parents en matière d'équilibre vie professionnelle et vie privée, la Sécurité sociale s'engage à respecter la **charte de la parentalité en entreprise**, un engagement pris

lors de l'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle. Ses objectifs : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans le monde professionnel, **créer un environnement favorable aux actifs-parents** en prenant en compte toutes les formes de parentalité et **garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle** des personnes en situation de parentalité.

Pour aller plus loin, la Sécurité sociale a mis en place différents dispositifs pour faciliter la vie de ses salariés parents à l'arrivée d'un bébé, puis à tous les âges de la vie de l'enfant, parmi ceux-ci :

- ⇒ **Accompagnement à l'arrivée d'un enfant** : la convention collective de la Sécurité sociale prévoit de prolonger le congé légal soit de trois mois à demi-salaire, soit d'un mois et demi à plein salaire
- ⇒ **Soutien à la garde d'enfant** : certains salariés de la Sécurité sociale peuvent bénéficier d'une participation financière à la garde de leur(s) enfant(s) jusqu'à l'âge de 3 ans (prime de crèche ou d'assistante maternelle)

Le dispositif "Je suis proche aidant"

En France, 66% des aidants sont actifs. Signé le 13 juillet 2021 entre l'Ucanss et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, [ce premier accord](#) s'inscrit dans l'engagement RSE de la Sécurité sociale. Il rend visible le sujet de l'aidance à l'ensemble des salariés, managers et RH, et vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants, en compléments des dispositifs légaux existants, et afin de leur assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée. Parmi ces solutions, et après le test d'auto-diagnostic :

- ⇒ **Panier de prestations de service** : aide à domicile, livraison de courses ou de médicaments, garde des enfants ou de la personne aidée, présence d'un proche au domicile de l'aidé
- ⇒ Possibilité d'**aménagement d'horaire et de maintien de salaire** en cas d'absence.

L'écoute et l'accompagnement des situations difficiles

Pro-consulte

Outil d'accompagnement par des psychologues, et de soutien sur le long terme, la ligne d'écoute [Pro-consulte](#) est un **espace de parole neutre et libre** à disposition de l'ensemble des salariés du RGSS.

Allo Alex

Le Régime général est engagé dans une politique proactive en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap ou souffrant de pathologies chroniques, notamment concrétisée par la convention signée en 2016 entre l'Agefiph et l'Ucanss, et renouvelée en 2021 et [en 2024](#), (avec, en plus, le Fiphp), et dont l'axe 4 est consacré au **maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle**.

Allo Alex, c'est :

- ⇒ Une **offre d'information et de sensibilisation** à l'intention de tous les salariés, directement ou indirectement concernés (proche, collègues ou collaborateurs malade)
- ⇒ Une **offre d'accompagnement ciblée** pour les salariés personnellement concernés par la maladie

Wecare@work

Quand la maladie survient, il est du devoir de l'employeur de permettre aux salariés de se concentrer sur leur guérison. Il existe pour les salariés de la Sécurité sociale, fragilisés par la survenance d'une maladie chronique, d'un cancer ou toute autre maladie de longue durée, un service d'accompagnement individualisé permettant de répondre aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer sur le plan humain, relationnel, mais aussi administratif, juridique ou financier. Ce service est composé d'une offre multimodale développée par la société Wecare@work.

Ce qu'il faut retenir

Travailler à la Sécurité sociale, c'est :

- **Trouver sens et utilité** à travers l'un des 80 métiers proposés : c'est le cas de 92% des salariés
- **Se former et développer son employabilité** : c'est le cas de 85% des salariés chaque année
- **Bénéficier d'un management à l'écoute, disponible et accompagnant** : 84% des salariés apprécient les relations qu'ils entretiennent avec leur manager
- En tant que collaborateur, **se savoir soutenu et accompagné dans les grandes étapes de sa vie**, qu'elles soient heureuses ou plus difficiles, par un employeur responsable