UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Lettre d'INFORMATION DE L'UCANSS

LI 0576
Paris, le lundi 27 juin 2016

Émetteur : Leïla SAKER - Chef de projet RH - Ucanss
01 45 38 81 68 - lsaker@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,

Les instances paritaires de l'Agefiph et le Conseil d'Orientation de l'Ucanss ont validé, les 30 et 31 mars dernier, le principe d'une convention entre l'Agefiph et le Régime général, ainsi que son contenu.

Ce conventionnement avec l'Agefiph va constituer un levier majeur de l'engagement du Régime général en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, et plus globalement de notre politique d'employeur socialement responsable. Il est l'aboutissement de travaux institutionnels entamés avec la réalisation d'un Diagnostic-Conseil Handicap en 2012, qui avait mis en exergue la progression constante de l'Institution ces dernières années, tout en soulignant la fragilité de cette situation au regard des départs prévisibles à la retraite.

La convention, qui s'inscrit en complémentarité des politiques nationales et locales existantes, offrira une gamme de services complète à l'attention tant des organismes ayant des résultats faibles ou fragiles en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, que des organismes ayant une maturité plus importante sur le sujet.

A travers ce partenariat, le Régime général de Sécurité sociale s'attache à impliquer l'ensemble des organismes et ce dans la durée, tout en améliorant la visibilité de la politique handicap institutionnelle auprès des salariés et du grand public.

Le contenu de la convention a été réalisé sur mesure et répond ainsi à la spécificité des problématiques rencontrées dans l'Institution, avec une participation financière de chacune des parties prenantes (Ucanss et Agefiph). Il en résulte que l'accès à tous les services proposés sera gratuit pour les organismes concernés.

1 - LES ACTEURS DE LA CONVENTION

Une mission handicap nationale a été créée afin d'accompagner la mise en œuvre de la politique handicap nationale. Elle est pilotée par l'Ucanss et regroupe 5 référents nationaux, un pour chaque branche excepté pour la branche Maladie dont le périmètre nécessite 2 référents nationaux. Les référents nationaux ont été désignés par les caisses nationales pour piloter la politique au sein de chaque réseau de branche.

(Voir "Vos contacts" sur la plaquette convention Agefiph)

Au niveau territorial, la mission handicap s'appuiera sur un réseau de 22 référents territoriaux qui participeront au déploiement et au suivi des actions mises en œuvre dans le cadre de la politique nationale. Chaque référent a en charge un territoire regroupant plusieurs départements.

2 - LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble des établissements de droit privé du Régime général de Sécurité sociale, y compris les établissements de moins de 20 salariés. **Les établissements sous accord libératoire 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 et les 20 DRSM rattachées à la branche Maladie), 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.

La convention ne libère pas les caisses de leurs obligations de 6% d'emploi de personnes reconnues en situation de handicap.

Durant cette période, 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).

3 - LA DUREE ET LE FINANCEMENT DE LA CONVENTION

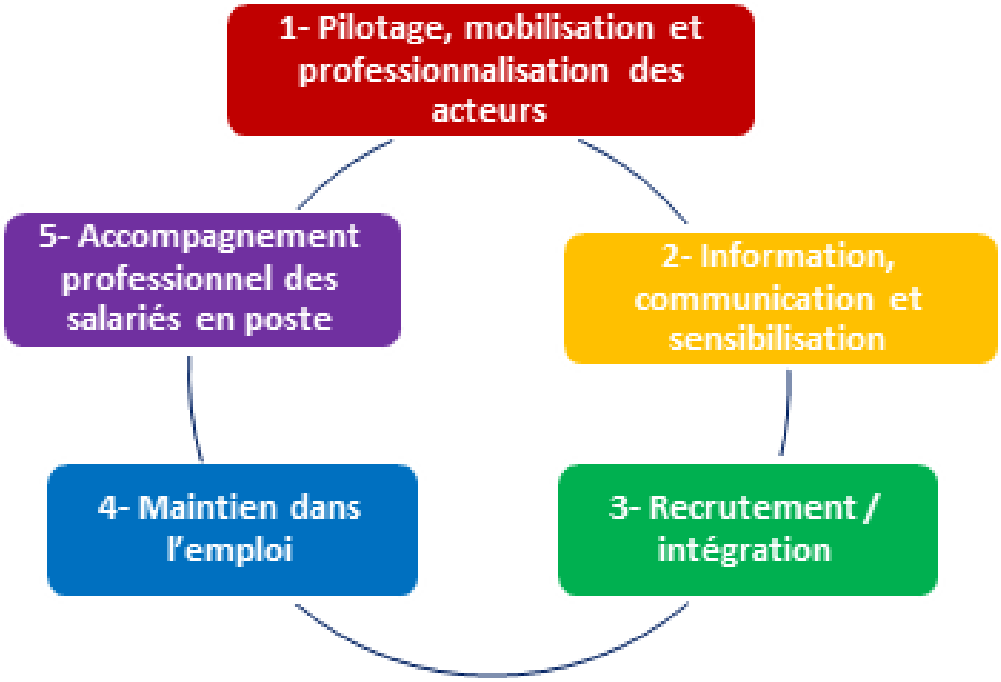
La convention prend effet **au 1er avril 2016 jusqu'au 31 mars 2019.**

Le financement de l'ensemble des actions inscrites dans la convention est réparti, à part égale, 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...)

La mise en œuvre des actions s'échelonnera sur toute la durée de la convention.

4- LA PRESENTATION DE LA CONVENTION

La convention se structure autour de 5 axes, aboutissant à une vingtaine d'actions au total pour les 3 années à venir :



Chaque axe se décline en actions construites pour répondre, au mieux, aux besoins des organismes. Au regard de l'hétérogénéité des pratiques locales, elles se veulent riches et diverses afin d'apporter des réponses adaptées et adaptables aux préoccupations et réalités du « terrain ». Ces actions

s'étalent sur toute la durée de la convention, avec des priorités portées sur plusieurs actions majeures et structurantes telles que les diagnostics courts, la solution de multidiffusion d'annonce pour la BDE (bourse des emplois) ou encore les formations/sensibilisations.

Axe 1 : Pilotage, mobilisation et professionnalisation des acteurs

Le pilotage, la mobilisation et la professionnalisation des acteurs de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Régime général est un facteur clé pour le bon déploiement de cette politique.

Ce pilotage est modélisé, pour le Régime général, selon 4 niveaux :

- au niveau de l'interbranche, une mission handicap nationale, composée de cinq référents de branche et d'un référent Ucanss, travaille sur le contenu de cette politique et le support à apporter aux organismes,
- 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,
- au niveau territorial, les référents territoriaux se font les ambassadeurs interbranche de la politique nationale, stimulant ainsi l'adhésion des 4 branches à travers une collaboration en réseau local interbranche
- au niveau local, les organismes s'appuient sur les différents plans d'actions pour construire leur politique handicap territoriale, adaptée à leurs problématiques.

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.

Les objectifs principaux : consolider l'engagement du Régime général en faveur d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap

- renforcer et promouvoir la politique actuelle du Régime général de Sécurité sociale, en matière d'emploi des personnes en situation de handicap
- accompagner les organismes ayant des résultats faibles ou fragiles
- apporter une plus-value aux organismes ayant une maturité plus importante sur le sujet

La mise en place de diagnostics courts (1 à 3 jours) permettant aux organismes locaux de faire un point de situation

La convention entend soutenir l'ensemble des organismes dans une action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant, l'ensemble des organismes n'aura pas recours au diagnostic de la même façon.

La convention établit ainsi trois cibles :

- **Les organismes de moins de 250 salariés** : ils pourront avoir recours à une grille d'autodiagnostic et à l'accompagnement des référents territoriaux et de la mission handicap nationale.

  Calendrier prévisionnel : du 4ème trimestre 2016 au 31 mars 2019

  Sur demande auprès de votre référent national et de l'Ucanss

- **Les organismes entre 250 et 1000 salariés** : 21 organismes ont été ciblés sur la base d'un taux d'emploi inférieur à 6 % et d'une contribution versée à l'Agefiph supérieure à 0 €. Ils pourront mettre en place un diagnostic court sur le budget de la convention. L'ambition de cette action étant de faciliter la mise en place d'un diagnostic pour des organismes qui n'auraient pas la possibilité d'assumer la charge financière et administrative (constitution d'un appel d'offre, demande de financement,..) générée par cette action.

  Calendrier prévisionnel : du 4ème trimestre 2016 au 31 mars 2019

  En cours de réalisation, en accord avec les caisses nationales et les organismes ciblés

- **Les organismes de plus de 1000 salariés** : ils pourront solliciter le co-financement d'un diagnostic auprès des Délégations Régionales de l'Agefiph. Les organismes souhaitant réaliser ce diagnostic devront se rapprocher de leur référent handicap national et de l'Ucanss qui centraliseront les besoins et relaieront la démarche auprès de l'Agefiph.

  Calendrier prévisionnel : dès maintenant, sur demande auprès de votre référent national et de l'Ucanss qui transmettront à l'Agefiph et jusqu'au 31 mars 2019

La mise à disposition de modules de formation et de sensibilisation pour les Directeurs d'organismes, les acteurs RH, les managers

Dans le cadre de la convention, l'Ucanss prévoit la conception de différents modules de formation qui seront intégrés à l'offre de formation de l'Institut 4.10 afin que les organismes puissent, dans la durée, former et sensibiliser leurs équipes.

3 publics cibles ont ainsi été définis :

- les directeurs d'organismes

  Calendrier prévisionnel : 10 sessions de sensibilisation en 2017

  Inscription centralisée auprès de la mission handicap de l'Ucanss, une information spécifique vous sera communiquée lors de l'ouverture de ces sessions

- les acteurs RH, avec la création d'un module de formation de 2 jours pour connaître et maîtriser le pilotage d'une politique handicap

  Calendrier prévisionnel : 14 sessions de formation en 2017 et 12 en 2018

  Inscription centralisée auprès de la mission handicap de l'Ucanss, une information spécifique vous sera communiquée lors de l'ouverture de ces sessions

- les managers, avec la formation « sensibiliser les managers au handicap » déjà existante dans le catalogue de l'Institut 4.10

  Calendrier prévisionnel : 8 sessions de formation en 2016, 34 en 2017 et 24 en 2018

  Inscription centralisée auprès de la mission handicap de l'Ucanss, une information spécifique vous sera communiquée lors de l'ouverture de ces sessions

Axe 2 : Information, communication et sensibilisation

En 2014, 26,9 % des organismes ont mis en place une action de sensibilisation à la diversité et 40,5 % ont informé les salariés sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH) et la non-discrimination. La sensibilisation des salariés reste un axe prioritaire de la politique de développement durable de l'Institution, réaffirmé dans le cadre du nouveau plan cadre développement durable 2015 – 2018 avec un objectif de 100 % d'organismes ayant mis en place une action de sensibilisation à la diversité (handicap, seniors, égalité professionnelle...).

Les objectifs principaux : mettre en place une communication interne (institutionnelle) et externe (grand public) véritable support à la politique handicap du Régime général.

- établir une stratégie de communication au service de la politique handicap institutionnelle
- faire des outils de communication de véritables outils contre les stéréotypes, les préjugés et autres freins à l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap
- permettre aux organismes d'acquérir une certaine autonomie en matière de communication sur le sujet

L'élaboration d'outils de communication

Tout au long de la mise en œuvre de la convention, l'Ucanss construira et déploiera plusieurs outils de communication. Les organismes seront informés de la réalisation et de la mise à disposition de ces sources via les canaux de communication dédiés (lettre d'information, lettre aux directeurs, portail RH de l'Ucanss : rubrique handicap).

Les cibles principalement visées sont les suivantes :

- Les responsables ressources humaines et les directeurs :
  - Un « 4 pages » présentant la convention est joint en annexe de cette lettre d'information.
  - Différents supports de communication seront mis à disposition, permettant notamment de sensibiliser les salariés, les instances représentatives du personnel...
  - **Calendrier prévisionnel : 1er semestre 2017**
  - L'expérimentation d'un événement de sensibilisation aux différents types de handicap pour les directeurs des ressources humaines est prévue sous la forme d'une journée handisport encadrée par des éducateurs sportifs paralympiques

    Calendrier prévisionnel : 2ème trimestre 2017

    - Il est également prévu un kit de communication à l'usage des responsables ressources humaines

      Calendrier prévisionnel : 1er semestre 2017

- Les salariés, les Instances Représentatives du Personnel, et plus largement le collectif de travail qui est partie prenante de l'intégration et de l'accueil du collaborateur en situation de handicap :
    - La mise en ligne de vidéos sur la thématique du handicap faisant appel à des témoignages de personnes en situation de handicap, de managers et de responsables ressources humaines

      Calendrier prévisionnel : 1er semestre 2017

    - La conception d'un jeu de sensibilisation, mis à disposition des référents territoriaux pour sensibiliser les salariés

      Calendrier prévisionnel : 1er semestre 2017

- L'externe :
    - Un support de communication sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Régime Général sera réalisé

      Calendrier prévisionnel : 1er semestre 2017

    - Ainsi que la conception d'un stand de présentation du Régime général pour les forums (bannières, kakemono,...)

      Calendrier prévisionnel : fin 2016 – début 2017

La création d'un guide sur le handicap

Un guide complet sur le handicap, au sein de l'Institution, sera réalisé, au regard des thématiques suivantes :

- Le pilotage de la politique handicap : la formalisation d'une politique handicap (grille d'auto-évaluation, présentation des différentes modalités de cadrage, des textes existants, plans d'actions interbranches, plans cadre, convention Agefiph...) et la construction de ses indicateurs.
- Les aides mobilisables : liste des aides, comment y accéder et les acteurs clés.
- La DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)
- La sensibilisation sur le handicap : la construction de son action, outils et prestataires
- Le recrutement de personnes en situation de handicap : les étapes du processus et les différents canaux.
- Le maintien dans l'emploi : processus et recensement des bonnes pratiques.

  Calendrier prévisionnel : 2ème semestre 2017

Le portage d'une action nationale interbranches à l'occasion de chaque semaine pour l'emploi des personnes handicapées

A l'occasion de la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH), **du 14 au 20 novembre 2016** (et une semaine en novembre tous les ans), le Régime général lancera une thématique annuelle. La première thématique sera « le Régime général s'engage pour l'Emploi des personnes en situation de handicap ». Les suivantes seront plus ciblées (ex : les maladies invalidantes, le handicap psychique, l'accessibilité, les parcours professionnels...).

Calendrier prévisionnel : 2016, 2017, 2018, 2019

La mise à jour des dispositifs d'information et de sensibilisation existants

Le dispositif d'intégration et d'accès à la culture institutionnelle, PASS, Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale sera complété d'une sensibilisation sur les questions de handicap.

Calendrier prévisionnel : 2017

Axe 3 : Recrutement et intégration

Malgré des taux de remplacement limités, le Régime général de la Sécurité sociale reste un recruteur majeur, notamment au regard du volume important de départs à la retraite. En 2015, 6 072 personnes ont été recrutées en contrat à durée indéterminée et 15 672 en contrat à durée déterminée, sur des fonctions très variées.

Sensibilisés à la diversité des recrutements et à la non-discrimination, les organismes mettent en œuvre des actions en ce sens. A titre d'illustration, les dernières données disponibles dans le cadre du rapport sur l'emploi 2015 (données au 31 décembre 2014) indiquent que :

- 38,3 % des organismes font appel à Cap emploi dans le cadre de leur processus de recrutement,
- 22,5 % ont inséré une clause de respect de la diversité dans leurs contrats avec les cabinets de recrutement extérieurs,
- 35,3 % ont procédé à un diagnostic de leurs processus de recrutement afin d'éviter les risques de discrimination.

Au regard de ces éléments de contexte, le Régime général identifie deux enjeux sur le volet du recrutement et de l'intégration de personnes en situation de handicap :

- Le recours au stage et à l'alternance est un véritable levier d'action (525 contrats de professionnalisation en 2014) dans la mesure où il constitue une entrée dans le monde du travail pour le collaborateur et une première approche pour le manager et le collectif de travail. La politique handicap institutionnelle souhaite encourager et promouvoir le recours aux stages et contrats en alternance.
- La mise à disposition d'un panel complet d'outils d'aide au recrutement de travailleurs handicapés. Une attention particulière sera portée aux organismes ayant un faible taux d'emploi.

Les objectifs principaux : développer un réseau national fort 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

- participer à des forums sur l'emploi
- développer des partenariats
- se faire connaitre en qualité d'employeur responsable.

La participation à des forums pour l'emploi des personnes en situation de handicap, sous une bannière Régime général

La participation à un forum sous la bannière du Régime général de la Sécurité sociale permettra de :

- mutualiser les coûts de ces forums et d'accueillir les candidats dans de meilleures conditions,
- participer à la communication globale visant à promouvoir l'image/l'identité de la Sécurité sociale,
- renforcer la visibilité de la politique handicap institutionnelle.

Afin de couvrir les régions avec le plus grand nombre d'organismes, l'Ucanss prévoit la participation annuelle à trois forums, à compter de 2017 :

- « Pass pour l'emploi » à Paris, organisé courant mars,
- « Forum handicap et emploi de l'Adapt » à Lyon, organisé lors de la SEPH (3ème semaine de novembre)
- « Rencontres emploi handicap Jobekia » à Marseille, en septembre.

Ainsi que la participation à un forum virtuel : Handi2day qui permet à une entreprise de rencontrer une multitude de candidats en ligne. D'autres branches professionnelles et administrations publiques participent régulièrement à cet événement.

L'Ucanss financera la participation des organismes à ces événements.

Calendrier prévisionnel : 2017, 2018, 2019

L'acquisition d'une solution de multidiffusion d'annonces vers des sites handicap

Cette solution sera disponible dans le cadre de la prochaine version de la bourse des emplois.

Cette prestation permet aux organismes de publier leurs offres à la fois sur des sites de recrutement généralistes mais également sur des sites dédiés au handicap et ce, sans avoir à saisir leurs offres plusieurs fois, tout en centralisant les candidatures.

Calendrier prévisionnel : fin 2016

La promotion de l'accessibilité du Certificat de Qualification Professionnelle «Conseiller offre de services de la Sécurité sociale» par l'accompagnement de travailleurs handicapés dans l'obtention de ce titre, à titre expérimental

Le métier de conseiller offre de services est l'un des métiers où s'effectue le plus grand nombre de recrutements ces dernières années (748 salariés en 2014, dont 436 recrutements en contrats à durée indéterminé et 312 en transformation de contrats à durée déterminée vers une durée indéterminée). Il fait notamment, l'objet d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) et son accès peut également s'effectuer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la convention, une expérimentation sera réalisée auprès de 20 stagiaires de la formation, en situation de handicap, sur 2 années, afin de promouvoir l'accessibilité du CQP. Cette expérimentation prévoit le montage de sessions collectives, par un prestataire spécialisé, qui prendra en charge le sourcing, autant que de besoin : l'accompagnement/coaching certifié, tout au long de la formation. Ce prestataire, spécialisé dans la thématique du handicap pourra avoir une spécialisation plus poussé sur l'accompagnement des problématiques psychiques. L'intervention de ce prestataire viendra en complément de l'offre proposée par Cap emploi.

Calendrier prévisionnel : 10 stagiaires prévus en 2017 et 10 stagiaires prévus en 2018

La mise en place d'un module de formation au recrutement de travailleurs handicapés

Il est proposé aux organismes qui le souhaitent de suivre gratuitement la formation « Intégrer la santé au travail dans ses pratiques de recrutement et d'intégration des personnels », dispensée par l'Institut 4.10.

Calendrier prévisionnel : fin 2016 jusqu'au 31 mars 2019

Inscription à faire auprès de l'Ucanss – mission handicap

Les travaux de réflexion quant à un réajustement du dispositif Parthage

Le dispositif Parthage (Programme d'accompagnement et de recrutement de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi) constitue l'une des actions de recrutement et d'intégration les plus innovantes au sein de l'Institution.

Néanmoins, il reste sous employé par les branches. Afin de redonner toute son ambition à cette action, un groupe de travail spécifique composé des membres de la Mission Handicap nationale, en collaboration avec des Ugecam, travaille déjà à l'analyse du dispositif, afin de proposer des pistes d'ajustement pour une meilleure utilisation.

Calendrier prévisionnel : fin 2016

Dans un second temps, les dispositifs Parthage et Pass P'as (pour les personnes atteintes du syndrome d'Asperger), permettant d'accompagner des personnes en situation de handicap dans l'acquisition d'un nouveau métier, feront l'objet d'une campagne de communication.

Calendrier prévisionnel : 2ème semestre 2017

Axe 4 : Maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Chaque collaborateur de l'Institution est susceptible de voir survenir ou évoluer sa situation de handicap au cours de sa carrière et se posera, probablement *« (1) »*, la question d'un maintien ou d'un retour à l'emploi. L'anticipation, la prévention et la détection sont au cœur de cette démarche, jusqu'alors était prise en charge par les organismes de façon « naturelle », en lien avec la culture sociale de l'Institution.

La démarche d'accompagnement au maintien dans l'emploi tend à se professionnaliser, aujourd'hui, puisque l'on observe que :

- 50,9 % des organismes ont organisé un partenariat pour l'adaptation du poste de travail,
- 36,1 % des organismes ont mis en place une procédure d'orientation des salariés vers un interlocuteur dédié.

Au regard de ces éléments, les actions doivent être poursuivies.

(1) Dans près de 8 cas sur 10, le salarié intègre son poste sans aménagement particulier. (Source : Guide de l'emploi des personnes handicapées, Agefiph, en partenariat avec Liaisons Sociales)

Les objectifs principaux : maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap

- sensibiliser et former les managers, les RH, les directeurs d'organismes aux problématiques liées au maintien dans l'emploi
- créer et mettre à disposition des acteurs institutionnels les outils pour renforcer le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La mise en place d'un module de formation à la détection des cas de maintien dans l'emploi

Un module de formation à la détection des cas de maintien dans l'emploi sera proposé par l'Institut 4.10 à destination de l'ensemble des organismes. Ce module vise les RH, référents territoriaux, managers et instances représentatives du personnel qui souhaiteraient approfondir leurs connaissances sur cette thématique et apprendre à repérer et agir avant qu'un avis d'inaptitude ne soit émis.

Calendrier prévisionnel : 2017, 2018, 2019

Inscription à faire auprès de l'Ucanss – mission handicap

La création d'outils pratiques à destination des responsables ressources humaines et des référents territoriaux

Dans l'objectif de professionnaliser l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi, plusieurs outils pratiques seront créés :

- un mini-guide sur le maintien dans l'emploi comprenant des actions innovantes menées par d'autres organismes,
- un Kit de communication sur le maintien dans l'emploi (comment présenter l'action auprès des salariés, des managers, des instances représentatives du personnel, d'acteurs externes...),
- des fiches thématiques : la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap, la visite de pré-reprise et la méthodologie pour construire une fiche de poste avec les contraintes identifiées.

Calendrier prévisionnel : premier semestre 2017

Axe 5 : Accompagnement professionnel des salariés en poste

La Sécurité sociale dans son ensemble, porte une responsabilité sociale particulière dans l'accompagnement des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Cette responsabilité a pour philosophie première d'observer une équité de traitement et de veiller à la non-discrimination. Elle se traduit notamment dans le plan cadre développement durable, par la mise en place et le suivi d'un indicateur : part des salariés en situation de handicap parmi les bénéficiaires de la totalité des dispositifs de formation au regard de leur poids dans les effectifs.

Au-delà du recrutement de travailleurs handicapés, le Régime général porte une ambition d'intégration dans la durée et plus largement de qualité de vie au travail de ses salariés. Le diagnostic réalisé en 2012 avait identifié comme axe de travail la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les objectifs principaux : prévenir la désinsertion professionnelle des salariés du Régime général de Sécurité sociale

- faire un état des lieux de la situation institutionnelle en matière de désinsertion professionnelle
- renforcer la communication institutionnelle en matière de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap)

La mise en place un groupe de travail sur la prévention de la désinsertion professionnelle

La prévention de la désinsertion professionnelle consiste à anticiper une rupture du lien avec le salarié qui peut conduire à la perte de l'activité de ce dernier. Ce sujet complexe constitue un point de vigilance pour l'ensemble des organismes.

Durant la dernière année de la convention, un groupe de travail sera constitué afin de réaliser un diagnostic et un plan d'actions spécifique à la thématique de la désinsertion professionnelle.

Les objectifs de ce groupe de travail seront les suivants :

- mener une réflexion sur les principales causes de la désinsertion professionnelle au sein du Régime général,
- identifier une action interbranches pour prévenir ces situations (réalisation d'un guide, organisation d'une conférence sur les maladies invalidantes ou le handicap psychique, nouvelle offre de service au maintien dans l'emploi...),
- construire des outils adaptés à disposition des organismes locaux.

Calendrier prévisionnel : lancement du groupe en 2018

L'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Le Régime général poursuivra ses efforts pour faciliter et accompagner les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les référents territoriaux ont pour mission d'accompagner les RH et salariés sur cette thématique. Ils pourront s'appuyer sur un flyer traitant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Calendrier prévisionnel : fin 2016 – début 2017

J'espère que ces éléments répondront pleinement à vos interrogations. Si toutefois vous souhaiteriez, sur certains points, bénéficier d'un éclairage particulier, Leïla Saker, pilote de la mission handicap nationale se tient à votre disposition à l'adresse lsaker@ucanss.fr ou au 01 45 38 81 68.

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.

Didier Malric
Directeur

Document(s) annexe(s) :

- Plaquette convention AGEFIPH pour lecture écran,
- Plaquette convention AGEFIPH pour impression bureau,
- Plaquette convention AGEFIPH pour impression par un prestataire externe,