

FICHE 2

RÉUSSIR L'INSERTION DURABLE DE JEUNES COLLABORATEURS

Le protocole d'accord prévoit qu'au regard du diagnostic réalisé, la tranche prioritaire est celle des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Au 31 décembre 2015, les moins de 26 ans représentaient 1,8% de la population totale du régime général de Sécurité sociale.

Aussi, il a été décidé que l'objectif global retenu, au niveau de la branche professionnelle du régime général de Sécurité sociale, est de réserver sur la période de l'accord (3 ans) au moins 50 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 30 ans dont au moins 25 % de jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Il convient de préciser qu'il doit s'agir :

- soit de recrutement,
- soit de transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée
- soit de l'intégration, à la suite d'une mobilité réalisée entre deux organismes de Sécurité sociale en application de l'article 16 de la convention collective.

L'objectif de 50% est national. Il devra être atteint au niveau de la branche professionnelle de Sécurité sociale et non individuellement par chaque organisme.

Pour autant, les organismes, dans leurs négociations locales, sont invités à retenir des cibles contribuant à l'atteinte de cet objectif national.

1 - Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale afin d'attirer de nouveaux salariés (art. 3.2)

L'Ucanss portera, en tant qu'organisme national interbranche exerçant des missions mutualisées et en association avec les caisses nationales, une stratégie de communication du régime général vis-à-vis du personnel, du grand public et des partenaires externes de l'institution dans la triple perspective :

- renforcer la fierté d'appartenance des personnels, valoriser leur identité professionnelle, la diversité et l'utilité de leurs métiers ;
- améliorer la connaissance du grand public sur la Sécurité sociale en tant qu'opérateur d'un grand service public, son organisation, son offre de services et ses performances ;
- promouvoir les métiers de la Sécurité sociale afin de diversifier les profils des personnes intéressées par un emploi au sein de l'institution.

2 - Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés (art. 3.3)

Afin de faciliter l'insertion des nouveaux embauchés, l'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration.

Pour ce faire, l'organisme devra :

- investir dans la formation en inscrivant au dispositif PASS chaque nouvel embauché,
- rédiger et remettre un livret d'accueil précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme,
- désigner un salarié référent qui facilite l'intégration du nouvel embauché,
- mettre en place un entretien de suivi qui apprécie si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

3 - Développer une politique d'accueil des stagiaires (art. 3.4)

En vue de mettre en œuvre une politique d'accueil dans son bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

4 - Développer l'insertion professionnelle par l'alternance (art. 3.5)

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale poursuit le développement d'une politique incitative de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle. Ainsi, 489 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2015, 525 en 2014 et 572 en 2013, dont certains à durée indéterminée : 23% en 2015, 26% en 2014 et 19% en 2013.

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, les organismes s'engagent à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir les candidatures du sexe le moins représenté dans l'emploi visé.