

# Agir avec vous





Élaboré dans le cadre de la mission d'observation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), le rapport emploi présente un état des lieux en matière d'emploi au sein de la Sécurité sociale et retrace les évènements survenus dans l'Institution à travers l'analyse de son évolution, entre autres démographique, sur une période de 5 années.

Au service du public, le Régime général a su se mobiliser et compter sur la compétence de ses 156 821 collaborateurs afin de garantir la continuité de ses activités et la prise en charge de nouvelles missions tout au long de la crise sanitaire.

En 2020, les recrutements se maintiennent à un haut niveau, avec 6 630 entrées en CDI. Ce mouvement s'accompagne toutefois d'une baisse significative de presque 9 points depuis 2015 de la part des moins de 30 ans dans ces recrutements. Attirer les jeunes de moins de 30 ans va constituer un enjeu fort dans les prochaines années afin de préparer au mieux le départ à la retraite d'un tiers de nos collaborateurs d'ici 10 ans et rééquilibrer la pyramide des âges.

La Sécurité sociale est un employeur important en volume, qui propose une large palette de métiers (relation client, management, fonctions support, informatique...) parfois méconnue du grand public. C'est cette diversité, ainsi que le sens de la mission de service public porté par nos métiers, que valorisent les campagnes de promotion de la marque employeur déployées depuis plusieurs mois.

L'année 2020 est aussi marquée par la baisse des départs et ce, pour la 3° année consécutive. Sans doute en lien avec la crise sanitaire, les démissions et les ruptures conventionnelles ont en effet été moins nombreuses. En parallèle, malgré les évolutions réglementaires en matière de calcul de pensions de retraite complémentaire ayant freiné les départs en 2019, une reprise du nombre de départs en retraite s'amorce sur l'année avec une augmentation de 4,90 %.

La digitalisation et les nouvelles technologies continuent de transformer certaines activités et impactent particulièrement les métiers de « *l'information et communication*<sup>2</sup> » pour lesquels les recrutements ont baissé de 58 % depuis 2015. A contrario, pour certains métiers la dynamique de recrutements reste forte comme ceux relevant de « *l'analyse et conseil juridique* » de « *la gestion des systèmes d'information* » et bien sûr les métiers de gestionnaire conseil ou conseiller de l'offre de service.

En matière de responsabilité sociale de l'employeur, nous pouvons entre autres noter l'organisation d'un salon de recrutement virtuel « *Hello Handicap* » pour lequel 82 organismes se sont mobilisés. 335 offres ont été publiées et plus de 100 recrutements étaient envisagés à l'issue des entretiens.

Nous vous souhaitons beaucoup d'intérêt à la lecture de cette 14 ème édition.

#### Fabien BRAUD

Françoise PICAUD

Président de la CPNEFP

Vice-Présidente de la CPNEFP

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>CDD et CDI présents au 31/12/2020, Personnels « Convention Collective » hors personnel « fonction Publique »

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Métiers de secrétaires, de documentalistes et de techniciens réalisateur supports de communication



# Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale (au 31 décembre 2020)

Sur effectifs en CDI présents au 31/12/20, Personnel « Convention collective », hors « Personnel fonction publique »

	2019	2020	Variation 2019-2020	2015	Variation 2015-2020
Les organismes					
Nombre d'organismes	299	300	+1	344	-44
Le personnel du Régime général de Sécurité	sociale				
CDI	140 854	146 322	+ 3,9 %	147 146	- 0,6%
CDI+CDD	148 707	156 821	+ 5,5 %	154 546	+ 1,5 %
Femmes (%)	78,4%	78,5%	+ 0,1 pt	77,8%	+ 0,7 pt
Âge moyen	45,1 ans	45,2 ans	+ 0,1 pt	45,4 ans	- 0,2 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	17,4 ans	17,1 ans	- 0,3 an	19 ans	- 1,9 ans
Temps partiels (%)	17,1 %	16,6%	- 0,5 pt	17,2 %	- 0,6 pt
Formation initiale (≤bac) *	40,8%	39,2%	- 1,6 pt	49,3%	- 10,1 pts
Les cadres					
Cadres **	53 216	56 035	+ 5,3 %	52558	+ 6,6 %
Cadres ** (%)	37,8 %	38,3%	+ 0,5 pt	35,7%	+ 2,6 pts
Femmes (%)	71,1%	71%	- 0,1 pt	70,2%	+ 0,8 pt
Femmes ADD (%)	51,6%	51,6%	=	47,7%	+ 3,9 pts
Âge moyen	47 ans	47,1 ans	+ 0,1 an	47,1 ans	=
Les moins de 26 ans					
Moins de 26 ans	2 500	2 588	+ 3,5 %	2700	- 4,1 %
Moins de 26 ans (%)	1,8 %	1,8 %	=	1,8 %	=
Les secondes parties de carrière					
45 ans et plus	73 086	76 690	+ 4,9 %	76 896	- 0,3 %
45 ans et plus (%)	51,9 %	52,4%	+ 0,5 pt	52,3%	+ 0,1 pt
55 ans et plus	33883	34057	+ 0,5 %	38885	- 12,4 %
55 ans et plus (%)	24,1%	23,3 %	- 0,8 pt	26,4%	- 3,1 pts
Les nouveaux embauchés					
Nouveaux embauchés ***	6708	6 630	- 1,2 %	6 072	+ 9,2%
Femmes (%)	79,8%	78,9%	- 0,9 pt	79,8%	- 0,9 pt
Âge moyen	34 ans	34,2 ans	+ 0,2 an	32,5 ans	+ 1,7 ans
Cadres ** (%)	25,8%	26,7%	+ 0,9 pt	20,5%	+ 6,2 pts
Formation initiale (≤bac) *	30,7%	28,3%	- 2,4 pts	27,2%	+ 1,1 pts
Les départs en retraite					
Départs en retraite	4 0 0 3	4199	+ 4,9 %	5 771	- 27,2 %

 $<sup>^{\</sup>star}$  % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 34 % en 2020, 32 % en 2019, 33 % en 2015

<sup>\*\*</sup> E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil

<sup>\*\*\*</sup> Embauches en CDI hors intégration du RSI et organismes conventionnés

# Table des matières

I/ ÉVOLUTION DES EFFECTIFS, ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE ET SOCIOPROFESSIONELLE	9
A/ ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL	11
A-1/ Une hausse des contrats à durée indéterminée liée à l'intégration du personnel hors RG	10
A-2/ Une augmentation des effectifs en contrat à durée déterminée pour la branche Maladie	13
B/ ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE DES SALARIÉS	14
B-1/ Une hausse continue de l'âge moyen des salariés du Régime général	14
B-2/ Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle	16
B-3/55% des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles	17
B-4/ Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général	18
II/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL	21
II/ MOUVEMENTS DE PERSONNEL  A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS	21 23
A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS	23
A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS  A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019	23 23
A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS  A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019  A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %	23 23 25
A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS  A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019  A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %	23 23 25
A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS  A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019  A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %	23 23 25
A/ RECRUTEMENTS ET DÉPARTS  A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019  A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %  B/ MOBILITÉ INTER-ORGANISMES AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL	23 23 25 28
A/RECRUTEMENTS ET DÉPARTS  A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019  A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %  B/ MOBILITÉ INTER-ORGANISMES AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL  III/ RÉMUNERATION DES SALARIÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL	23 23 25 28



IV/ LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR RÉGIME GÉNÉRAL	37
A/ UNE RÉPARTITION FEMMES-HOMMES VARIANT SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	39
A-1/ Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure	40
A-2/ L'égalité femmes-hommes et les mesures individuelles	42
B/ EN 2020, 16,6 % DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL	43
B-1/ Des salariés à temps partiel plus présents parmi les employés de niveau 1 à 4 et dans les Ugecam	44
B-2/19,7 % des femmes exercent à temps partiel	45
B-3/ Des salariés à temps partiel proportionnellement plus présents dans deux tranches d'âges	46
C/ LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP	47
C-1/ Le cadre légal entourant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation	
de handicap	47
C-2/ L'impact en 2020 de la loi pour «la liberté de choisir son avenir professionnel»	48
C-3/ L'impact de la loi de 2018 sur le taux d'emploi	49
C-4/ Une progression des résultats	50
C-5/ La contribution	51
C-6/ Le taux d'emploi	52
C-7/ Focus sur des actions « phares » menées en 2020	54
V/ SOURCES ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES	55



VI/ANNEXES

59



# I/ Évolution des effectifs, analyse démographique et socioprofessionelle



### A/ ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

- A-1/ Une hausse des contrats à durée indéterminée liée à l'intégration du personnel hors Régime général
- A-2/ Une augmentation des effectifs en contrat à durée déterminée pour la branche Maladie

### B/ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE DES SALARIÉS

- B-1/ Une hausse continue de l'âge moyen des salariés du Régime général
- B-2/ Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle
- B-3/55 des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles
- B-4/ Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général

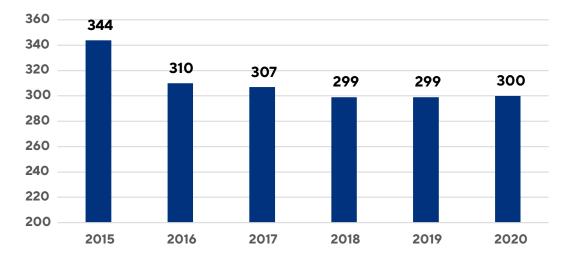
# A/ Évolution des effectifs dans le Régime général

4 Caisses nationales et 1 Ucanss - 101 CPAM - 99 CAF - 22 Urssaf 15 CARSAT - 1 CRAMIF - 4 CGSS - 1 CSS Mayotte - 1 CCSS Lozère 13 Ugecam - 1 Institut 4.10 - 8 CTI - 26 Uioss - 2 Fédérations 1 UC CMP

Le Régime général de Sécurité sociale compte 300 organismes au 31 décembre 2020. Leur nombre est quasi stable depuis 2018.

L'année a été marquée par le rattachement de deux organismes<sup>1</sup>, et la suppression d'une UIOSS<sup>2</sup>.

### Évolution du nombre d'organismes de Sécurité sociale entre 2015 et 2020



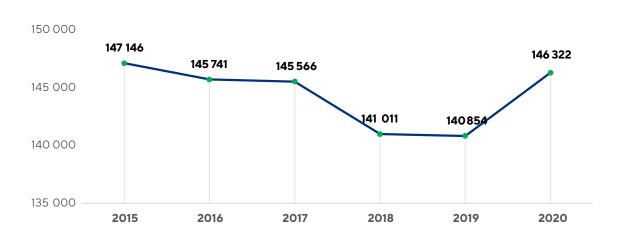
<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>2 organismes rattachés à la branche Maladie : un UC Centre de Médecine Préventive et une fédération (UC Institut Inter Régional pour la santé)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Fermeture 31/12/2019 du l'UIOSS du Loiret

# A-1/ Une hausse des contrats à durée indéterminée liée à l'intégration du personnel hors Régime général

#### Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2015 et 2020



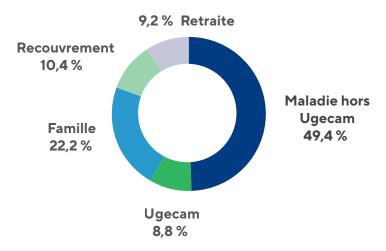


Au 31 décembre 2020, le Régime général de Sécurité sociale emploie 146 322 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), soit une hausse de 3,9 par rapport à 2019. Cette augmentation s'explique par le transfert de 5706 salariés au sein des effectifs du Régime général, dont 73 provenant du RSI.

146322

salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)

#### Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée par branche en 2020



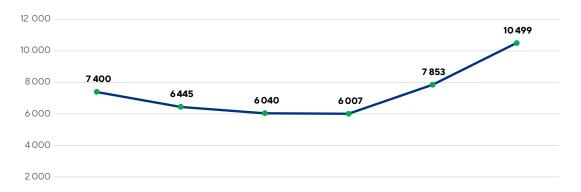
La répartition des effectifs au sein des branches est stable depuis 2015.

### A-2/ Une augmentation des effectifs en contrat à durée déterminée pour la branche Maladie

Le Régime général compte 10 499 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au 31 décembre 2020, représentant 6,7 de l'ensemble des salariés

du Régime général. Ce volume est en hausse de 34 par rapport à 2019.

#### Évolution des effectifs en contrat à durée déterminée entre 2015 et 2020



Pour mémoire, l'augmentation du nombre de CDD entre 2018 et 2019 provenait de l'accroissement d'activité lié au traitement des prestations (réforme des aides au logement) pour la branche Famille et par la comptabilisation des salariés recrutés en CDD pour le Régime Social des Indépendants au sein des effectifs du Régime général.

En 2020, les pouvoirs publics ont confié à l'Assurance Maladie la mise en place du dispositif « *Contact tracing* » visant à arrêter le plus

rapidement possible les chaînes de transmission du Coronavirus. La branche Maladie a répondu à ce besoin imprévu et immédiat, en mobilisant un nombre important de personnel qui se traduit par une hausse de 67 du nombre de CDD dans la branche par rapport à 2019.

Pour les trois autres branches, le poids des CDD a baissé (- 8 en moyenne entre 2019 et 2020).

# B/ Analyse démographique des salariés

# B-1/ Une hausse continue de l'âge moyen des salariés du Régime général

45,2

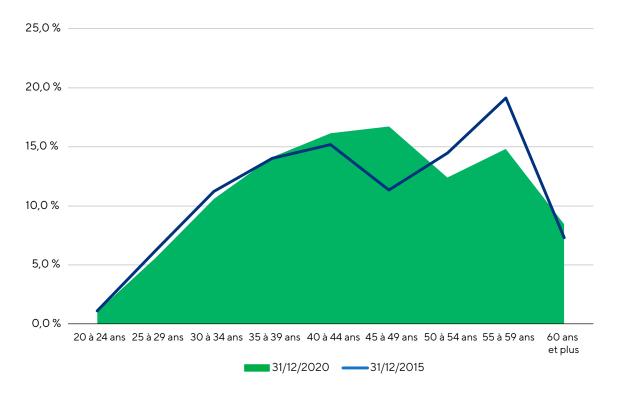
âge moyen

Depuis 2017, l'âge moyen progresse graduellement de 0,1 an chaque année, passant de 44,9 ans en 2017 à 45,2 ans en 2020. Cette légère hausse de l'âge moyen des salariés s'explique par plusieurs facteurs:

- ▲ l'augmentation de l'âge moyen à l'embauche ;
- l'intégration du personnel provenant d'autres régimes depuis 2018 au sein des effectifs du Régime général dont l'âge moyen est de 47 ans.

Dans le Régime général, les femmes sont plus jeunes que leurs homologues masculins avec un âge moyen respectif de 45 ans et 46,1 ans. Un tiers des femmes et 27 des hommes avaient moins de 40 ans en 2020.

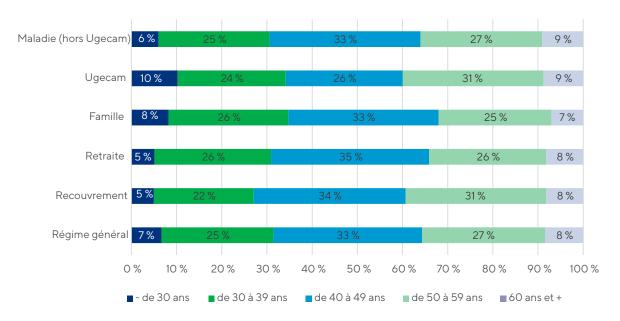
### Évolution de la répartition des effectifs par tranche d'âge (2015-2020)



En 2015, les salariés qui avaient entre 55 et 59 ans représentaient la classe d'âge la plus nombreuse. Cinq ans plus tard, une part importante de ces salariés étant partie à la retraite, la pyramide des âges retrouve un niveau plus homogène entre les classes d'âge.

Le léger recul de la part des salariés de moins de 35 ans dans l'effectif total du Régime général contribue à l'augmentation de l'âge moyen. Il touche davantage les branches Retraite et Recouvrement. Cette population y représente respectivement 15 et 14 des salariés en 2020, pour 17 dans le Régime général, un poids en baisse de 3 points ces 5 dernières années.

# Répartition des effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge en 2020



<sup>\*</sup> Cnam, Cpam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, UC, personnel AT-MP des Carsat

La branche Famille reste la branche la plus jeune avec un âge moyen de 44,2 ans, soit 1 an de moins que l'âge moyen de l'ensemble des salariés du Régime général. Les Ugecam, avec un âge moyen de 45 ans, ont la plus forte part des effectifs de moins de 30 ans, qui représentent 10 %.

Pour la branche Recouvrement, l'âge moyen a augmenté de presque 1 an, passant de 45,2 ans en 2015 à 46,1 ans en 2020. En effet, une baisse de 16 points du recrutement des salariés de moins de 30 ans est à noter en 5 ans, passant de 48 % à 32 %.

### B-2/ Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle

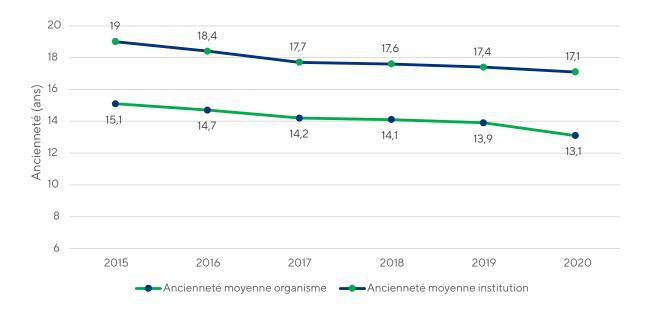
17,1 ans

L'ancienneté du Régime général de Sécurité sociale continue de diminuer chaque année, tant

au sein du Régime général (17,1 ans) qu'au sein des

organismes (13,1 ans). Les nombreux départs à la retraite de ces dernières années en sont le motif principal.

# Évolution de l'ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance (2015-2020)



La baisse plus importante observée entre 2019 et 2020 au sein de l'organisme témoigne de l'intégration des salarié transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 dans les effectifs du Régime général. En effet, l'ancienneté au sein de leur organisme a automatiquement été réinitialisée à leur entrée dans le Régime général. En neutralisant ces transferts, elle est en moyenne de 13,6 ans en 2020.

Les Ugecam connaissent l'ancienneté la plus faible, tant au niveau de l'organisme (10,6 ans) que de l'Institution (14,3 ans). Leurs activités spécifiques avec des métiers médicaux tels que kinésithérapeutes, médecins, infirmiers, psychologues, etc., trouvent un marché du travail dynamique et attractif.

## B-3/55% des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles

Les métiers de la Sécurité sociale se répartissent en 17 familles professionnelles.

#### Répartition des effectifs par famille professionnelle (2015-2020)

Familles professionnelles	Effectif (2020)	Évolution des effectifs depuis 2015	Répartition ()	Évolution de la répartition depuis 2015
Gestion des situations clients	58267	5	39,8	2,0 pts
Management et pilotage	22290	- 0,1	15,2	0,1 pt
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 927	2	6,8	0,2 pt
Information et communication	9699	- 24	6,6	-2,0 pts
Gestion des systèmes d'information	5 931	- 0,4	4,1	0,01 pt
Intervention et développement social	5 529	- 10	3,8	-0,4 pt
Optimisation des processus	5 4 3 5	- 4	3,7	-0,1 pt
Analyse et conseil juridiques	5 0 8 7	18	3,5	0,5 pt
Régulation du système de soins	4998	6	3,4	0,2 pt
Gestion comptable et financière	3779	- 3	2,6	-0,1 pt
Contrôle et maîtrise des risques externes	3 428	8	2,3	0,2 pt
Gestion et développement des ressources humaines	3366	6	2,3	0,1 pt
Gestion des moyens matériels	3098	- 5	2,1	-0,1 pt
Assistance logistique	2120	- 27	1,4	-0,5 pt
Promotion de l'offre de service	1179	- 9	0,8	-0,1 pt
Observation socio-économique	1172	5	0,8	0,04 pt
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1017	-7	0,7	-0,1 pt
Total	146 322	- 0,6	100,0	-

Les familles professionnelles « Gestion des situations clients » et « Management et pilotage » concentrent plus de la moitié des salariés du Régime général (55%).

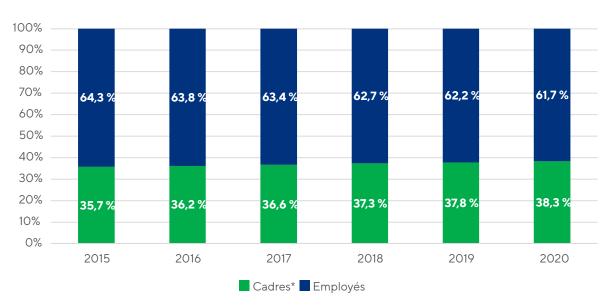
La famille professionnelle « Gestion des situations clients » mobilise la majeure partie des effectifs dans chacune des branches. Dans la branche Retraite, un salarié sur deux (51%) y est rattaché. Cette proportion s'établit à 44% dans les branches Famille et Maladie et 38% dans la branche Recouvrement.

Les principaux métiers exercés sont :

- « Gestionnaire conseil Sécurité sociale »
   (59 % des effectifs de la famille);
- « Référent technique gestion des situations client » (22%);
- « Conseiller offres de services » (17 %).

# B-4/ Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général

# Évolution de la proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée (2015-2020)



<sup>\*</sup>Sont considérés comme cadres les E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs-conseils + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil

# 56035 salariés cadres

Au sein des employés, la part des salariés relevant du niveau 4 de cette grille augmente chaque année. Entre 2015 et 2020, leur poids a augmenté de 3,2 points, passant de 49,3 % à 52,6 % des employés.

Le nombre de cadres a progressé de 6,6 entre 2015 et 2020 pour s'établir à 56 035 salariés. Leur poids continue d'augmenter au sein de l'effectif total du Régime général ; ils représentent 38,3% des salariés en 2020, soit 2,6 points de plus qu'en 2015.

Plus précisément, les effectifs ayant augmenté entre 2015 et 2020 sont les cadres fonctionnels<sup>1</sup> (61%) et les managers stratégiques dans une moindre mesure (+9%). À l'inverse, on note une baisse du nombre de managers opérationnels (-6%), dont le poids au sein de leur famille professionnelle demeure toujours le plus important (62%). Le nombre de cadres fonctionnels est de 3399 en 2020, celui des cadres manageant une équipe (cadres managers opérationnels et managers stratégiques) est de 18350.

Plus de la moitié des hommes salariés sont cadres (52%), et plus d'un tiers des femmes (35%). Ces cinq dernières années, ce poids a augmenté de 3,6 points pour les hommes, et de 2,4 points pour les femmes.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> cadres fonctionnels : managers réseaux et projet



# II/ Mouvements de personnel



### A/RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019

A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %

B/ MOBILITÉ INTER-ORGANISMES AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

# A/ Recrutements et départs

# A-1/ Un volume de recrutements en 2020 proche de 2019

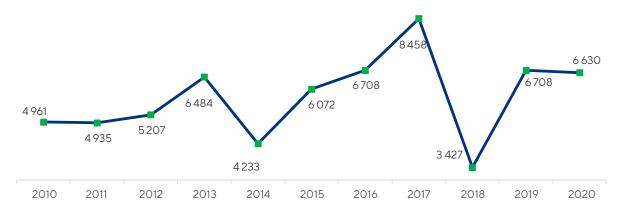
En 2020, 6 630 salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général<sup>3</sup>,

soit 9,2% de plus qu'en 2015, représentant ainsi 4.5% de l'effectif total.

6630

salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général

#### Évolution du nombre de recrutements au Régime général de 2010 à 2020\*



<sup>\*</sup>Le nombre de recrutements de 2018 à 2020 n'intègre pas les transferts au sein du Régime général.

Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée est composé d'une part, des recrutements directs (59 % soit 3 936 recrutements) et d'autre part, des recrutements indirects consécutifs à la transformation de CDD en CDI (41% soit 2 694 recrutements). Le poids des recrutements indirects a augmenté de près de 11 points en 5 ans (30 % en 2015).

Les branches Retraite et Recouvrement comptabilisent respectivement 77 % et 72 % de recrutements directs. La branche Maladie a augmenté sa part des recrutements indirects de 5 points entre 2019 et 2020. Ils représentent 41 % du total de ses recrutements.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Sont considérés comme des recrutements les embauches en CDI et les transformations de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Les salariés transférés vers le Régime général ne sont donc pas comptabilisés parmi les recrutements.

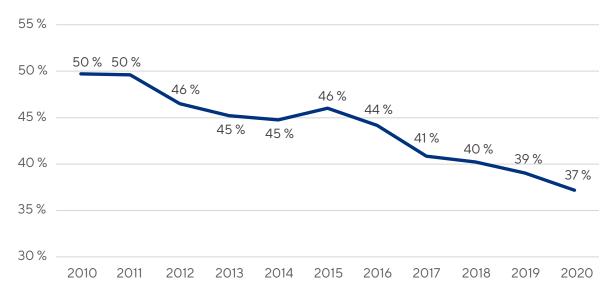


La branche Famille, qui a historiquement la part la plus importante des recrutements indirects (49 % de ses embauches en 2020), voit celle-ci diminuer de 12 points par rapport à l'année précédente (61% en 2019).

En 2020, ce sont sur les métiers de « Gestionnaires conseil Sécurité sociale » et les « Conseillers offres de services » que le Régime général a le plus recruté, avec respectivement 22 % et 21 % des recrutés. Pour ces deux métiers, le poids de la branche Maladie est en hausse : plus d'un recruté sur deux (54 %) l'est au sein de cette branche en 2020, contre 43 % en 2019.

La part des moins de 30 ans parmi l'ensemble des recrutés continue de baisser en 2020 : ils représentent 37% en 2020, soit deux points de moins par rapport à l'année précédente, portant la baisse à 9 points depuis 2015.

#### Évolution du taux de recrutement des moins de 30 ans (2010-2020) \*



<sup>\*</sup>Les taux de recrutement de 2018 à 2020 n'intègrent pas les transferts de personnel au sein du Régime général.

Les employés représentent 73 % des nouveaux arrivants et parmi eux, 40 % ont moins de 30 ans. En revanche, seulement 28 % des cadres

embauchés ont moins de 30 ans en 2020. Ce phénomène influe sur l'âge moyen dans l'Institution.

### A-2/ Un nombre de départs en baisse de 3,3 %

# 6911

### départs de l'Institution

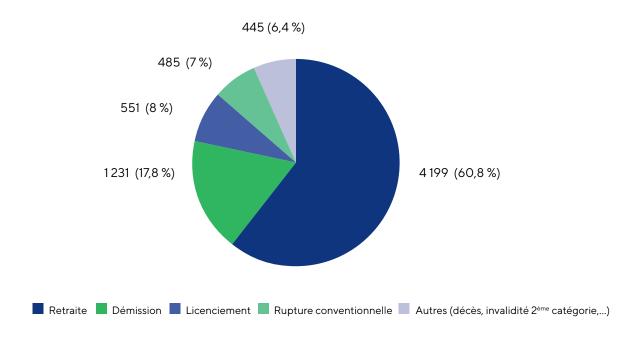
En 2020, 6911 départs de l'Institution sont comptabilisés, soit une baisse de 3,3 % par rapport à l'année précédente (7 148 départs en 2019).

Le poids des licenciements et des démissions, parmi les motifs de départs de l'Institution, diminue respectivement de 1,9 et 1,4 point par rapport à 2019, soit en volume, 156 licenciements

et 140 démissions de moins que l'année précédente.

La part des ruptures conventionnelles (485) a diminué de 1,1 point sur la même période. À l'inverse, avec 4 199 départs à la retraite, ce motif augmente de 4,8 points.

#### Répartition des départs par motifs en 2020



Comme en 2019, 60 % des salariés ayant quitté le Régime général sont issus des familles professionnelles « Gestion des situations clients », « Management et pilotage » et « Offre de soins et prise en charge du handicap ». Ces 3 familles sont aussi les plus représentées au niveau des effectifs présents et des recrutements.

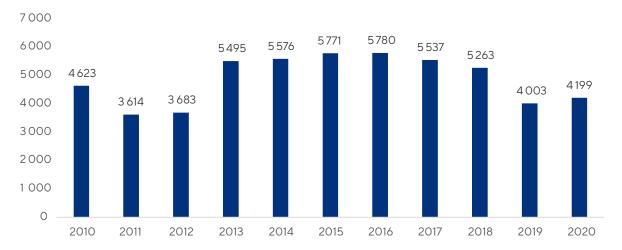
Les salariés de la famille professionnelle « Offre de soins et prise en charge du handicap » sont issus à 85 % d'Ugecam.

Le volume des départs à la retraite s'est établi à un niveau élevé entre 2013 et 2018 (5 570 départs en moyenne chaque année) en raison de la combinaison de plusieurs facteurs :

- une pyramide des âges fortement concentrée vers les âges les plus élevés;
- ▲ la montée en charge de l'assouplissement du dispositif en faveur des carrières longues⁴.

La baisse observée en 2019 s'explique notamment par l'évolution réglementaire en matière de calcul des pensions de retraites complémentaires. Pour 2020, le nombre de départ à la retraite s'est maintenu proche de celui de 2019.

### Évolution des départs à la retraite de 2010 à 2020

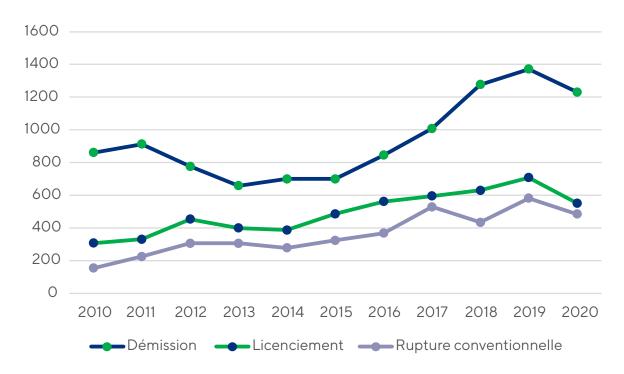


<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Assouplissement du dispositif en faveur des carrières longues conformément au décret de 2012 et la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ».

En 2020, malgré le léger recul du nombre de démissions, ce volume reste deux fois plus important que celui de 2015. L'âge moyen des

salariés ayant démissionné est de 38,1 ans (soit 0,4 an de moins par rapport à 2015).

#### Ventilation des départs par motifs hors départs à la retraite de 2010 à 2020



Sur l'année, plus d'une démission sur deux concerne un salarié présent depuis 5 ans ou moins

dans l'Institution, un constat similaire aux dernières années.

#### Répartition par ancienneté des salariés ayant démissionné en 2020

	Effectif	Répartition
1 an et moins	168	14%
De 2 à 5 ans	502	41%
De 6 à 15 ans	398	32%
16 ans et plus	163	13 %
TOTAL	1 231	100%

# B/ Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

Le taux de mobilité inter-organismes mesure le nombre de mutations d'un organisme à un autre au sein du Régime général, rapporté à l'ensemble de l'effectif du Régime général de l'année précédente. Les mobilités fonctionnelles au sein d'un même organisme sans changement d'employeur sont exclues du calcul. Pourtant, elles restent le principal vecteur de mobilité<sup>5</sup>.

#### Évolution du taux de mobilité inter-organismes entre 2010 et 2020



En 2020, le taux de mobilité inter-organismes s'établit lui à 0,68 %, (soit 961 mobilités).

# Taux de mobilité inter-organismes des cadres et des non-cadres selon le sexe en 2020

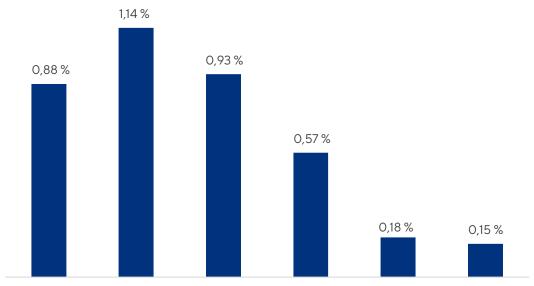
	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,52%	0,46%	0,47%
Cadres (sans ADD)	0,92%	0,81%	0,84%
ADD	5,91%	6,59%	6,26%
Total	0,87%	0,63%	0,68%

<sup>5</sup> Selon une étude réalisée en 2016 (données 2015) dans le cadre de la CPNEFP, en s'appuyant sur des questionnaires envoyés à tous les organismes de Sécurité sociale, 6 772 mobilités ont été enregistrées. Le taux de mobilité intra organismes était de 4,6 % en moyenne.

En 2019, le taux de mobilité des hommes (0,87%) est de nouveau supérieur au taux de mobilité des femmes (0,63%), que ce soit parmi les cadres (hors ADD) ou les non-cadres, avec un écart plus

important pour les cadres. Cependant, le taux de mobilité des femmes ADD est supérieur à celui des hommes.

#### Taux de mobilité inter-organismes selon les tranches d'âge en 2020



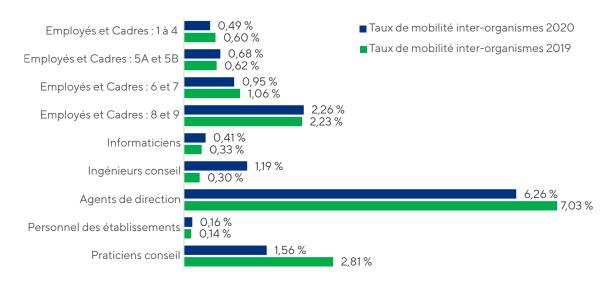
Moins de 26 ans de 26 à 35 ans de 36 à 44 ans de 45 à 54 ans de 55 à 59 ans 60 ans et plus

Le taux de mobilité suit l'évolution de carrière d'un salarié et décroît avec l'âge: il est peu élevé pour les moins de 26 ans; il augmente dans la tranche d'âge 26-35 ans, puis baisse progressivement avec

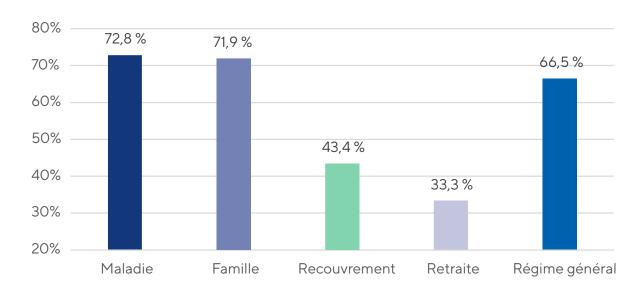
l'avancée en âge. La fin de carrière accentue ce phénomène.

Le taux de mobilité varie selon la catégorie professionnelle et le niveau.

#### Taux de mobilité inter-organismes selon la catégorie professionnelle (2019-2020)



# Proportion des salariés mutés ayant réalisé une mobilité inter-organismes au sein de leur branche d'origine



En 2020, 66,5 % des mobilités inter-organismes sont des mobilités sans changement de branche (soit 639 mobilités sur 961). Toutes branches confondues, ce taux est en baisse par rapport à l'année précédente (72,6 %). C'est au sein des branches Recouvrement (-25,9 points) et Retraite (-12,5 points) qu'il a le plus baissé.

Presque la moitié des mobilités inter-organismes effectuées en 2020 ont impliqué un changement de région (45 %, soit 433 salariés). Les régions plus attractives qui rencontrent un excédent d'effectif positif<sup>6</sup> sont la Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne. À l'inverse, l'Ilede-France a un excédent négatif<sup>7</sup> (299 arrivées contre 354 départs), suivie par la Normandie et les Hauts-de-France.

Les mobilités inter-organismes s'effectuent, pour 77 %, au sein de la même famille professionnelle.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Excédent positif : Les arrivées dans la région sont supérieures aux départs.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Excédent négatif : La région a plus de départs que d'arrivées.

# III/ Rémunération des salariés du Régime général



### A/ CONTEXTE ÉCONOMIQUE RELATIF À L'INFLATION ET AUX ÉVOLUTIONS DU SALAIRE MOYEN

B/ DES RÉMUNÉRATIONS CROISSANTES AVEC L'ÂGE

# A/ Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen

salaire moven

37680 € brut annuel

Pour l'année 2020, l'inflation atteint 0,5 % en moyenne annuelle. Après trois années d'accélération (+0,2% en 2016, +1% en 2017 et +1,8% en 2018), les prix à la consommation ralentissent depuis 2019 (+1,1% en 2019).

Le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages augmente en 2020 de façon moins importante qu'en 2019 par rapport à 2018 (+0,6% en 2020, après + 2,1% en 2019).

Le salaire moyen<sup>8</sup> des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 37 680 euros brut annuel au 31 décembre 2020, en hausse de 0,8 % en un an. Cet accroissement intervient après une précédente augmentation de 0,4% entre 2018 et 2019. L'évolution du salaire moyen des salariés

présents tout au long de la période d'observation 2019-2020, sans tenir compte ni des entrées ni des sorties, s'élève à 2,2%.

À titre de comparaison, dans la fonction publique, en 2019, le salaire moyen brut augmente de 1,1% en euros courants par rapport à l'année précédente.

La Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) calcule, pour l'année en cours, les variations salariales des salariés en place par rapport à la masse salariale de l'année précédente. La RMPP progresse en 2020 de 1,49 %, une hausse identique à celle de 2019. Dans la fonction publique, la progression de la RMPP entre 2018 et 2019 est de +1.2%.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Les salaires moyens annuels sont convertis en équivalent temps plein pour prendre en compte le volume de travail (somme des salaires annuels / effectif en équivalent temps plein).

# Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles du Régime général en 2020

	Salaire moyen	Salaire médian	Rapport interdécile
Employés 1 à 4	30 968	29725	1,63
Cadres 5A et 5B	38426	37 547	1,54
Cadres 6 et 7	45 956	44898	1,54
Cadres 8 et 9	58 839	57303	1,53
Total Cadres 5A à 9	43 303	41436	1,81
Informaticiens	51231	48 902	2,08
Ingénieurs conseil	80 837	77 689	1,57
Agents de direction	102658	97312	1,89
Personnel des établissements	39750	36 502	3,43
Praticiens conseil	93 886	91283	1,67
Régime général	37680	33 561	2,24

Le salaire médian au sein du Régime général s'établit à 33 561 euros brut annuel en 2020, en hausse de 0,5 % par rapport à 2019.

Le rapport interdécile<sup>10</sup> mesure l'écart entre le salaire séparant les 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés. En 2020, ce rapport interdécile, pour l'ensemble des salariés du Régime général, se situe à 2,24, un niveau stable ces dernières années.

Dans le secteur privé et les entreprises publiques, la dispersion des rémunérations est nettement plus marquée avec un rapport interdécile s'établissant à 3,04 pour 2018, dernière valeur disponible, légèrement supérieure à celle de l'année précédente.

<sup>10</sup> Les « déciles » représentent chacune des neuf valeurs qui divisent une distribution statistique ordonnée en dix groupes d'effectifs égaux.

Par exemple, pour une distribution de salaires :

<sup>-</sup> le premier décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires. C'est-à-dire que les 10 % des salaires les plus modestes sont inférieurs au premier décile.

<sup>-</sup> le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires, c'est-à-dire que les 10 % des salaires les plus élevés dépassent D9.

# B/ Des rémunérations croissantes avec l'âge

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, les rémunérations progressent nettement en fonction de

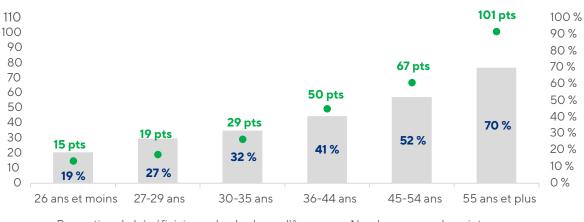
#### Rémunérations annuelles brutes (en euros) par tranche d'âge en 2020

	Salaire moyen	Salaire médian	Rapport interdécile
Moins de 26 ans	27436	26 591	1,94
De 26 à 35 ans	29395	27409	1,68
De 36 à 44 ans	34514	31781	1,85
De 45 à 54 ans	39 977	35 960	2,08
55 ans et plus*	46386	39988	2,56
Régime général	37680	33 561	2,24

<sup>\*</sup> Hors salariés partis à la retraite en 2020

Concernant les salariés recrutés, un tiers a vu son expérience et ses compétences acquises antérieurement valorisées par l'octroi de points supplémentaires par rapport au coefficient de qualification de son emploi. Le nombre moyen de points accordés à l'embauche continue d'augmenter en 2020, s'établissant à 43 points (contre 41 points en 2019).

#### La reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche en 2020



Nombre moyen de points

# IV/ La responsabilité sociale de l'employeur Régime général



# A/ UNE RÉPARTITION FEMMES-HOMMES VARIANT SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

- A-1/ Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure
- A-2/ L'égalité femmes-hommes et les mesures individuelles

### B/EN 2020, 16,6% DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

- B-1/ Des salariés à temps partiel plus présents parmi les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam
- B-2/19,7% des femmes exercent à temps partiel
- B-3/ Des salariés à temps partiel proportionnellement plus présents dans deux tranches d'âges

## C/LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

- C-1/ Le cadre légal entourant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- C-2/ L'impact en 2020 de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »
- C-3/L'impact de la loi de 2018 sur le taux d'emploi
- C-4/ Une progression des résultats
- C-5/ La contribution
- C-6/ Le taux d'emploi
- C-7/ Focus sur des actions « phares » menées en 2020

# A/ Une répartition femmes-hommes variant selon la catégorie professionnelle

Le taux de féminisation s'établissant à 78,5 % en 2020 (+ 0,1 point par rapport à 2019), moins d'un salarié sur cinq au sein du Régime général est un homme. La part des femmes dans l'Institution a augmenté de 1,9 point depuis 2010.

Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles, excepté pour les informaticiens (23,7%) et les ingénieurs conseil

La part des femmes dans l'effectif décroît avec le niveau hiérarchique.

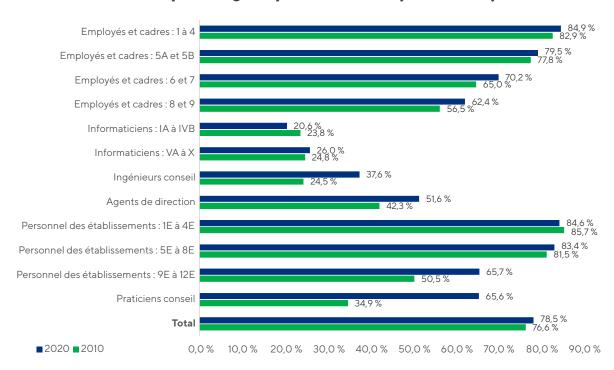
Les femmes occupent 84,9 % des postes d'employés de niveaux 1 à 4, et 62,4 % des postes de cadres 8 et 9. Un agent de direction sur deux est une femme.

Toutes les catégories professionnelles se féminisent en une dizaine d'année, à l'exception des informaticiens de niveau IA à IVB (-3,2 points) et des personnels des établissements 1 à 4 (-1,1 point).

Pour les autres catégories, ce ratio augmente, particulièrement dans les métiers à haut niveau hiérarchique. Ainsi, la part des femmes augmente de 5,9 points pour les cadres de niveau 8 et 9, de 9,3 points pour les agents de direction, et de 15,2 points pour le personnel des établissements 9E à 12E.

785 % femmes au sein du

#### Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2010-2020)



# A-1/ Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure

En 2020, la rémunération moyenne<sup>11</sup> des femmes au sein du Régime général est inférieure de 16,6 % à celle des hommes tous niveaux de qualification confondus, un chiffre similaire à l'année précédente.

85 % de salariés de la grille des Employés et cadres sur les niveaux 1 à 4 sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 74 % sur les niveaux 5A et plus. Les femmes sont moins nombreuses dans les fonctions les plus élevées, par exemple elles représentent 38 % des ingénieurs conseil.

Concernant le niveau de formation initiale, 16 % des hommes ont au moins un bac+5, pour seulement 8 % des femmes. De plus, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes (46,1 ans contre 45 ans). Ces points tendent à expliquer l'écart de rémunération qui s'accentue avec l'ancienneté.

Les caractéristiques personnelles des salariés (le diplôme mais aussi l'âge, la famille professionnelle, le temps de travail par exemple) expliquent 82,4% des écarts salariaux entre les hommes et les femmes pour l'année 2020 (82,1% en 2019)12.

Cependant, 2,9 points d'écart de salaire moyen ne sont pas démontrés par des caractéristiques observables

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes progressent avec l'âge. Le salaire moyen des femmes est inférieur de 20,8 % à celui des hommes parmi les salariés âgés de 55 ans et plus, la différence est de 7,8 % chez les salariés âgés de 26 à 35 ans.

# Écart des salaires bruts entre les hommes et les femmes par tranche d'âge en 2020



Note: L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 1% en faveur des hommes pour les moins de 26 ans

<sup>&</sup>quot;La comparaison est réalisée sur les salaires annualisés moyens. L'impact des situations de travail à temps partiel ou d'entrées/sorties au cours de l'année est neutralisé.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Selon la méthode de décomposition de l'écart salarial Oaxaca-Blinder

Une part plus importante d'hommes accède au niveau 5A par rapport aux femmes : 4,2% des hommes du niveau 4 de la grille de classification

des employés en 2020 ont accédé au niveau 5A, contre 3 % des femmes.

## Part des salariés au niveau 4 de la grille de classification des E/C d'une année, passés au niveau 5A l'année suivante selon le sexe

	2015-2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019-2020
Femmes	2,90%	3,10 %	2,50%	3,00%	3,00%
Hommes	4,40%	4,50%	4,10 %	4,80%	4,20%
Total	3,10 %	3,30%	2,80%	3,30 %	3,20 %

Ce constat doit être mis en lien avec, entre autres, des actes de candidatures moins nombreux pour accéder à des niveaux supérieurs chez les femmes.



## A-2/ L'égalité femmes-hommes et les mesures individuelles

Les bénéficiaires d'un parcours professionnel sont les salariés ayant changé de niveau de qualification dans la grille de classification. Ils bénéficient à ce titre a minima d'une majoration de leur rémunération égale à 5 %.

En 2020, 6 % des salariés présents au 31 décembre des années 2019 et 2020 ont bénéficié d'un parcours professionnel. Ce taux est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (6,7 % versus 5,8 %).

Les salariés à temps partiel sont moins bénéficiaires de parcours professionnels que les salariés à temps complet (3,1% contre 6,6%).

En ne retenant que les salariés à temps complet, l'écart entre les hommes et les femmes se réduit.

#### Part de bénéficiaires de parcours en 2020 selon le sexe et le temps de travail

Régime général			1	Towns neuticl		
Ensemble	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Temps partiel
6,0 %	6,7%	5,8%	6,6%	7,0 %	6,4%	3,1%

En ce qui concerne les points de compétences, le taux de bénéficiaires est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (32 % versus 30 % en 2020). Ce constat est similaire aux années précédentes et peut être rapporté au taux de bénéficiaires de parcours professionnel, plus élevé chez les hommes.

Au global, la part des bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle est quasi identique pour les hommes et les femmes.

#### Part de bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle selon le sexe

	2018	2019	2020
Hommes	32,5%	37,5 %	37,1%
Femmes	33,9 %	38,5%	38,1%
Total	33,6%	38,3%	38,0%

# B/ En 2020, 16,6 % des salariés en temps partiel

# 24278 salariés à temps partiel

En 2020, 16,6% des salariés en contrat à durée indéterminée sont à temps partiel au sein du Régime général de Sécurité sociale (soit 24278 salariés). Cette part est en baisse de 0,7 point par rapport à 2015.

La durée moyenne d'un contrat à temps partiel est de 28 heures par semaine dans les branches, hors Ugecam.

Cette durée est inférieure dans les Ugecam (23 heures par semaine), en raison majoritairement, de la nature des activités exercées et le besoin en professions médicales spécifiques sur des durées réduites : ergothérapeutes, infirmiers, éducateurs spécialisés, etc.

Le temps partiel choisi par le salarié demeure la règle au sein du Régime général de Sécurité sociale, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements.

La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 stipule qu'aucun salarié ne peut être recruté sur un contrat de travail dont la durée est inférieure à 24 heures par semaine (sauf situations particulières répertoriées dans la loi).

Cependant, au sein du Régime général, la réalisation de certaines activités particulières nécessite de recruter des salariés à temps partiel d'une durée inférieure.

Ainsi, le protocole du 6 octobre 2020 fixe un régime dérogatoire à la durée minimale de travail qui s'applique aux structures telles que les établissements gérés par les Ugecam dont l'activité principale est centrée sur le soin et le service à la personne.

Par ailleurs, les centres d'examen de santé et les centres de vaccination, les centres de soins des CPAM, les crèches, les centres sociaux gérés par les CAF et les Unions immobilières d'organismes de Sécurité sociale (UIOSS) sont autant d'organismes qui emploient des salariés à temps partiel de moins de 24 heures par semaine.

Au 31 décembre 2020, seulement 4 % des salariés, tout type de contrat confondu, ont un contrat de travail avec un horaire inférieur strictement à 24 heures par semaine et 93% de ces salariés exercent en CDI.

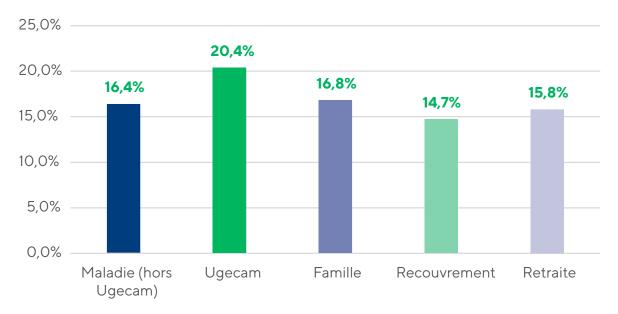
# B-1/ Des salariés à temps partiel plus présents parmi les employés de niveau 1 à 4 dans les Ugecam

Au 31 décembre 2020, les salariés à temps partiel sont majoritairement présents dans deux catégories professionnelles :

- ↑ les employés de niveau 1 à 4 avec 19,6 % (16 422 salariés);
- ↑ le personnel des établissements avec 27,4 % (3 065 salariés).

Leurs parts sont respectivement supérieures de 3 et de 10,8 points à celle des salariés à temps partiel dans l'Institution, toutes catégories confondues.

#### Part de salariés à temps partiel par branche



La branche Recouvrement compte une part moins importante des temps partiels par rapport aux autres branches (seulement 14,7%). Cette situation est à rapprocher du poids des hommes (28% des salariés sont des hommes versus 22% dans le Régime général), ainsi que d'un plus faible taux d'employés de niveau 1 à 4 (49% versus 57% dans le Régime général).

La part de salariés à temps partiel dans les Ugecam est la plus importante (20,4% versus 16,6% dans le Régime général). Ce chiffre est à mettre en lien avec la surreprésentation des salariés à temps partiel parmi les salariés de la grille des « personnels des établissements ».

En effet, 81% des salariés de cette catégorie professionnelle exerce en Ugecam.

17% des salariés à temps partiel sont des auxiliaires de soins, avec un temps de travail hebdomadaire moyen à temps partiel de 24 heures. Le temps de travail moyen à temps partiel d'un médecin est de 16 heures.

# B-2/19,7 % des femmes exercent à temps partiel

Une femme sur cinq dans l'Institution exerce son activité à temps partiel en 2020. La part des salariés à temps partiel parmi les femmes tend à baisser puisque ce taux était alors supérieur de 1,2 point en 2015. À l'inverse, la part des salariés à temps partiel parmi les hommes a légèrement augmenté depuis 2015 atteignant 5,1% en 2020.

Les femmes ont une durée moyenne de travail à temps partiel hebdomadaire supérieure à celle des hommes (27,2 heures versus 23,6 heures pour les hommes). La particularité des établissements médico-sociaux représentés par les Ugecam, où le temps de travail moyen pour les hommes à temps partiel est de 19 heures, versus 24 heures pour les femmes, impacte cet indicateur.

#### Temps partiel selon le sexe et la durée du contrat de travail (2015-2020)

	2015		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux en temps partiel (en %)	4,60%	20,90%	5,10 %	19,70 %
Durée moyenne à temps partiel (heures)	23,3 h	27,2 h	23,6 h	27,2 h

La durée moyenne de travail à temps partiel a augmenté de 0,3 heure pour les hommes entre

2015 et 2020, et elle est restée stable pour les femmes.

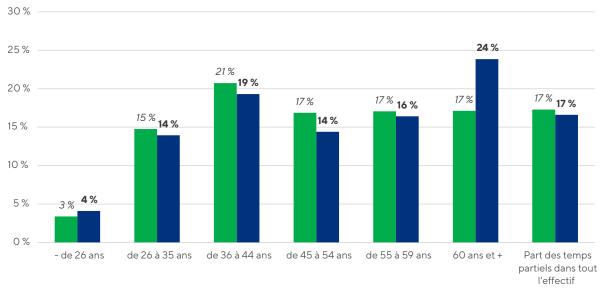
# B-3/ Des salariés à temps partiel proportionnellement plus présents dans deux tranches d'âges

En 2020, 19 % des salariés âgés de 36 à 44 ans et 24 % des 60 ans et plus travaillent à temps à partiel, versus 17 % dans le Régime général.

Les salariés de 36 à 44 ans sont principalement concernés par les responsabilités familiales.

Pour les 60 ans et plus exerçant leur activité à temps partiel, la forte croissance peut être liée aux mesures d'accompagnement des fins de carrière négociées notamment dans le Protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 et au dispositif légal de retraite progressive.

#### Part des salariés à temps partiel par tranche d'âge en 2015 et 2020



# C/ Les salariés en situation de handicap

2020 est une année charnière pour la politique Handicap du Régime général car elle marque le terme de la première convention de partenariat avec l'AGEFIPH signée en 2016 pour 4 ans et en parallèle, l'application de la réforme de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés.

# C-1/ Le cadre légal entourant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 fixe une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en instituant pour les entreprises de plus de 20 salariés l'obligation d'employer, à temps plein ou partiel, 6 % d'entre eux.

Cette même loi a créé l'Agefiph<sup>1</sup>, à laquelle les entreprises versent une contribution si ce quota n'est pas atteint. L'Agefiph redistribue les contributions au profit d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2005, la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » intègre des notions comme l'accessibilité de tout à tous et étend la contribution libératoire dans le service public en créant le FIPHFP<sup>2</sup>.

Afin de répondre à l'obligation d'emploi, plusieurs leviers peuvent être activés par les entreprises : emploi de personnes handicapées, collaboration avec des structures adaptées, ou règlement de la contribution.

En 2016, afin d'impulser une dynamique d'ensemble, une convention a été signée entre l'Ucanss et l'Agefiph. Il visait à développer une offre de service et d'accompagnement interbranche à l'attention des organismes locaux afin de consolider ou améliorer leur résultat en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette convention a constitué un levier majeur d'actions permettant à l'Institution d'accompagner les organismes de Sécurité sociale, dans la durée, tout en améliorant la visibilité de sa politique handicap institutionnelle auprès du Régime général et du grand public, notamment des potentielles recrues. Afin de poursuivre cette politique, le partenariat avec l'Agefiph a été renouvelé le 25 mai 2021.

Agefiph: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

# C-2/ L'impact en 2020 de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »

Dans un contexte où le taux d'activité des personnes en situation de handicap stagne, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a pour ambition de donner la priorité à l'emploi direct des personnes en situation de handicap pour les employeurs soumis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020 fixe 5 objectifs majeurs :

- → Responsabiliser les entreprises : le taux d'emploi est désormais calculé au niveau de l'entreprise et ce même pour les entreprises de moins de 20 salariés.
- ► Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées en incitant les entreprises à utiliser les accords agréés pour amorcer des politiques durables en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

- Développer une politique d'emploi inclusive: tous les types d'emploi sont pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes: stagiaires, périodes de mise en situation, etc.
- ► La simplification des démarches administratives : d'une part du calcul de l'obligation par la suppression de certaines réductions et minorations et d'autre part de la déclaration (DOETH) qui s'effectue via la déclaration sociale nominative (DSN). Le recouvrement est désormais réalisé directement par l'URSSAF ou la MSA pour permettre aux entreprises d'avoir un seul interlocuteur.

# C-3/ L'impact de la loi de 2018 sur le taux d'emploi

À partir du 1er janvier 2020, la notion de taux d'emploi direct et indirect disparait. Même si l'objectif du taux d'emploi reste de 6%, ses modalités de calcul évoluent et se font sur de nouveaux critères à savoir :

- ↑ les effectifs pris en compte sont calculés sur la moyenne annuelle des effectifs de l'entreprise (tout établissement confondus);
- ↑ tout salarié, quel que soit la nature de son contrat, disposant d'un statut de BOETH<sup>3</sup> sera décompté;
- ↑ les contrats de sous-traitance (dont de portage salarial) donneront droit à une déduction de la contribution due, avec un plafond variable selon le nombre de travailleurs handicapés dans l'entreprise : plus il y a de travailleurs handicapés, plus le plafond de déduction est élevé;
- ↑ les minorations sont remplacées par une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés de maintien en emploi;
- ↑ les ECAP<sup>4</sup> sont valorisés sous forme de déduction à la contribution :

- ↑ les dépenses déductibles, plafonnées à 10 % de la contribution, sont recentrées en six catégories:
  - la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux aux travailleurs handicapés hors obligation légale;
  - le maintien en emploi et la reconversion professionnelle;
  - les prestations d'accompagnement dans l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi de TH et les actions de sensibilisation/ formation des salariés de l'entreprise. Le plafond de la déduction est inchangé (10 %);
  - la participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise;
  - le partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat;
  - les actions concourant notamment à la professionnalisation des EA, des ESAT ou des TIH ainsi qu'au développement des achats auprès de ces acteurs.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>ECAP : Emploi pour lequel l'établissement n'est pas en mesure de faire une proposition de poste à des salariés reconnus travailleurs handicapés. L'Institution n'est pas concernée par ce point.

# C-4/ Une progression des résultats

En 2020, l'Institution recense 9 748 bénéficiaires contre 8 666 en 2019. Plusieurs facteurs expliquent cette hausse des bénéficiaires employés notamment:

- ▲ La modification du mode de calcul des bénéficiaires avec entre autres la prise en compte des périodes d'absences des BOETH qui au préalable étaient exclues,
- ▲ La majoration de l'emploi des travailleurs handicapés de 50 ans et plus (1 ETP sénior = 1,5 TH),
- ▲ L'augmentation des effectifs liée notamment au transfert des salariés provenant du RSI au sein des effectifs du Régime général.

D'autre part, la progression des bénéficiaires est portée par les actions relatives à la politique de recrutement de l'Institution. Au niveau interbranche, les actions en faveur du recrutement des salariés en situation de Handicap s'illustrent notamment par la coordination de plusieurs salons virtuels dédiés. Les actions de sensibilisation incitent également les démarches de reconnaissance des salariés déjà en poste et favorisent le maintien dans l'emploi.

 $<sup>^5</sup>$  Bénéficiaires : Nombre d'unité bénéficiaire calculé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

## C-5/ La contribution

La loi fait aussi évoluer la notion de contribution. Auparavant, un seul indicateur était pris en compte pour calculer la contribution, à savoir la somme versée à l'Agefiph ou au FIPHFP après la déduction des dépenses déductibles. Désormais, nous distinguons:

- ▲ La contribution brute est la contribution calculée pour un organisme s'il n'atteint pas le seuil des 6% et dont le calcul se base sur le nombre de bénéficiaires manquants.
- ▲ La contribution nette est la contribution que verse un organisme à l'Agefiph ou FIPHFP après déduction des dépenses déductibles (diagnostics, travaux d'accessibilité, actions de sensibilisation, achats, etc.) de sa contribution brute. La contribution nette est donc potentiellement plus basse que la contribution brute.

Pour rappel, en 2019, le Régime général de Sécurité sociale a versé 1,37 million d'euros à l'Agefiph et au FIPHFP au titre de la « contribution ». En 2018, la contribution était de 1,53 million.

Afin de limiter l'impact d'une éventuelle hausse de la « contribution nette » par la modification des catégories de dépenses déductibles, la loi de 2018 a mis en place des mesures transitoires pendant 3 ans. L'objectif est d'inciter les entreprises dans la mise en place d'actions de partenariat ou de participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.

Ainsi, une contribution nette après écrêtement, correspondant à la contribution réelle versée par l'entreprise, est calculée après application de ces mesures transitoires.

Les difficultés techniques rencontrées par la mise à jour de l'outil de remontée et consolidation des résultats des organismes locaux ne permettent pas en 2020 de consolider la contribution financière au niveau interbranche.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>La Contribution Nette correspond à la contribution brute moins les déductions autorisées (contrats sous-traitance, dépenses déductibles etc.)

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>La Contribution Nette après écrêtement se calcule sur la base de la contribution nette déduction faite des mesures transitoires

# C-6/Le taux d'emploi

## ∼ Évolution de la définition du taux d'emploi

La réforme de l'OETH en 2020 remplace le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal par **le taux d'emploi**, en modifiant les bases de son calcul.

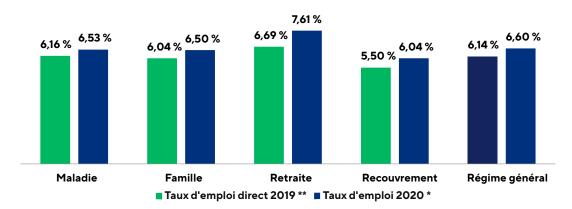
	Taux d'em	ploi direct	Taux d'emploi légal		
Données 2019	<b>Taux</b> (Calculé sur les unités bénéficiaires)	Nombre d'organisme avec un taux ≥6 %	<b>Taux</b> (Calculé sur les unités bénéficiaires + Dépenses déductibles)	Nombre d'organisme avec un taux ≥6 %	
	6,14%	139	7,86%	222	
		Taux d'	emploi emploi		
Données 2020	<b>Taux</b> (calculé sur la moyenne des unités Bénéficiaires)		Nombre d'organisme avec un taux ≥6 %		
	6,6	0 %	184		

Les comparaisons ci-après du **Taux d'emploi** direct 2019 contre **Taux d'emploi 2020** sont communiquées à **titre indicatif**, l'évolution du mode du mode de calcul ne permettant pas d'établir une comparaison exacte :

^ Le taux d'emploi 2020 s'élève à 6,60 % pour une obligation de 6 %. Ce dernier se calcule par le rapport entre la moyenne annuelle des bénéficiaires en situation de handicap et la moyenne annuelle de l'effectif d'assujettissement. Pour l'année 2019, le taux d'emploi direct s'élevait à 6,14 %, il est calculé par le rapport entre les unités bénéficiaires et l'effectif d'assujettissement.

La comparaison ainsi établie des taux d'emploi montre une progression au niveau du Régime général de l'emploi de salariés reconnus handicapés dans ses effectifs.

#### Comparatif taux d'emploi direct 2019/taux d'emploi 2020



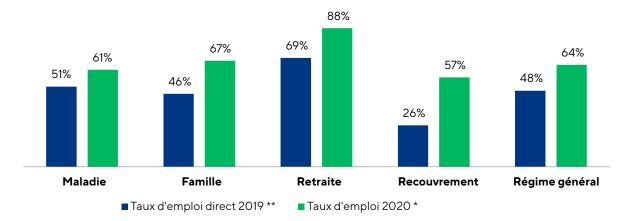
#### 

Les comparaisons ci-après du **Taux d'emploi direct 2019** contre **Taux d'emploi 2020** sont communiquées à titre **indicatif**, l'évolution du mode de calcul ne permettant pas d'établir une comparaison exacte.

En 2020, 184 organismes<sup>8</sup> du Régime général de Sécurité sociale atteignent ou dépassent l'objectif légal d'emploi des bénéficiaires en situation de handicap. Avec le nouveau calcul, 55 organismes supplémentaires atteignent le taux d'emploi de 6%.

Pour l'année 2019, 139° atteignaient le taux d'emploi direct.

### Part des organismes avec un taux d'emploi ≥ à 6%



En 2020, 102 organismes n'atteignent pas le taux d'emploi ; 50% de ces organismes sont très proches de l'objectif avec un taux d'emploi compris entre 4.5% et 5.98%.

La politique nationale portée par la Mission Handicap accompagne les organismes dans leurs actions en faveur du taux d'emploi. Pour mémoire, la mission Handicap produit des outils de sensibilisation, et diffuse les informations utiles pour que tous les organismes puissent conduire une politique handicap proactive en intégrant des nouveaux salariés en situation de handicap, en favorisant le maintien dans l'emploi et en sensibilisant les salariés des organismes pour une meilleure intégration.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> 184 organismes sur 286 comptabilisés dans l'ensemble des 4 branches soit 64 % des organismes.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> En 2019, 139 organismes sur 289 organismes ont atteint un taux d'emploi de 6%

# C-7/ Focus sur des actions « phares » menées en 2020

Des actions nouvelles menées en faveur du handicap en 2020 ont mobilisé le réseau des référents locaux et territoriaux, ainsi que les professionnels RH et directions locales.

Peut ainsi être cité l'organisation d'un premier salon de recrutement virtuel dédié Sécurité Sociale qui s'est déroulé du 1er au 3 Décembre 2020. Un engagement fort de la part des branches avec une sollicitation du réseau par les référents handicaps nationaux et une communication efficace ont permis de mobiliser 82 organismes. 335 offres ont été publiées et 99 recrutements ont été envisagés à l'issue des différentes phases d'entretien. Plus de 11 000 candidats se sont inscrits et ont pu découvrir ainsi les métiers de la Sécurité sociale.

Sur le champ du maintien dans l'emploi, deux expérimentations ont été mises en œuvre sous l'appellation « Made in TH » à destination des salariés:

Enfin, deux partenariats majeurs ont été mis en œuvre : le « Trophées des femmes en EA<sup>10</sup> et ESAT<sup>11</sup>» et la Fédération Française Handisport (FFH).

Le partenariat avec la FFH prévoyait un tour de France de 23 conférences ainsi que des actions de sensibilisation, qui ont dû être reportées sur 2021 en raison de la crise sanitaire.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> EA : Entreprise Adaptée

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

# V/ Sources et précisions méthodologiques



#### Les données traitées sont issues des systèmes de paie (GRH et SIRHIUS) et des publications ci-après :

Insee Informations rapides n° 81 « En 2018, le salaire net moyen dans la fonction publique baisse de 1,0 % en euros constants », 26 mars 2020

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2019, DGAFP

Insee Première n° 1789 « Salaires dans le secteur privé », 16 avril 2020

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Décret n° 2017-431 du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Décrets n° 2019-521, n° 2019-522 et n° 2019-523 du 27 mai 2019, relatif à la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances - 28 juin 2016 - Ucanss

Protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale - 3 septembre 2010 - Ucanss

Protocole d'accord relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements - 20 juillet 1976 - Ucanss Protocole d'accord instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel - 25 octobre 2016 - Ucanss

Rapport sur la formation professionnelle - 2020 - CPNEFP

#### Sites internet consultés :

https://www.insee.fr/fr/ statistiques/2525752?sommaire=2525768 (population légale 2014)

Les effectifs concernés sont ceux relevant des trois conventions collectives nationales de travail du Régime général de Sécurité sociale, présents et rémunérés au 31 décembre 2020 et en contrat à durée indéterminée à l'exception des salariés recrutés dans le cadre d'un contrat conclu au titre des mesures en faveur de l'emploi ou au titre des dispositions légales visant à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Le rapport dépend de ce périmètre, à l'exception :

- de la partie sur les contrats à durée déterminée partie I-A;
- du chapitre rémunération, partie III : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée + les salariés en contrat à durée déterminée ;
- de la partie handicap, partie IV-C: le périmètre est l'effectif d'assujettissement, défini plus loin.

Ces effectifs sont répartis comme suit :

- ◆ branche Maladie (CNAM, CPAM, Ugecam, CTI, Cramif, CCSS, CGSS et le personnel AT-MP des CARSAT);
- → branche Famille (CNAF, CAF);
- ♠ branche Retraite (CNAV, CARSAT);
- ◆ branche Recouvrement (Urssaf Caisse nationale, Urssaf, Certi);
- « autres » organismes (Ucanss, Institut 4.10 et Uioss).

L'Effectif d'assujettissement sur lequel porte l'obligation d'emploi de 6% des travailleurs en situation de Handicap inclus :

- ↑ l'ensemble des salariés comptabilisés en moyenne annuelle
- → au prorata de leurs temps de travail et de leurs temps de présence

↑ à l'exclusion des personnes intérimaires, mises à disposition ou portées, des stagiaires delà formation professionnelle en alternance, des apprentis et des salariés sous contrat de professionnalisation, les contrats aidés.

#### Les organismes de Sécurité sociale cités dans le rapport sont :

**CAF**: caisse d'allocations familiales

**CARSAT**: caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

**CCSS**: caisse commune de Sécurité sociale

**CCS**: caisse de Sécurité sociale de Mayotte

Certi: centre régional de traitement informatique

CGSS: caisse générale de Sécurité sociale

**CNAF**: Caisse nationale d'allocations familiales

**CNAM**: Caisse nationale d'assurance maladie

CNAV: Caisse nationale d'assurance vieillesse

**CPAM**: Caisse primaire d'assurance maladie

**CRAMIF:** caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France

CTI: centre de traitement informatique

**DRSM**: direction régionale du service médical

En3S: école nationale supérieure de Sécurité sociale

Institut 4.10: centre de formation et d'accompagnement de la Sécurité sociale

**UC:** Union des Caisses

**UC-CMP:** Union de Caisses - Centre de Médecine Préventive, organisme rattaché à la branche maladie

UC - IIRS: Union de Caisses - Institut inter Régional pour la Santé, organisme rattaché à la branche maladie

Ucanss: Union des Caisses nationales de Sécurité sociale

**Ugecam:** Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie

Uioss: Union immobilière des organismes de Sécurité sociale

**Urssaf**: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

**Urssaf : Caisse Nationale** (ex-Acoss)

#### Les autres acronymes utilisés sont :

**ADD:** agents de direction

**Agefiph:** association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

AGIRC: association générale des institutions de

retraite des cadres

AT-MP: accidents du travail et maladies

professionnelles

**CAP**: certificat d'aptitude professionnelle

CDD: contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

**COG:** convention d'objectifs et de gestion

**CCNT:** convention collective nationale de travail

**CPNEFP:** commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

professionnelle

Dares : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

**DREES :** Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

**EA**: entreprise adaptée

E/C: employés et cadres

**ERP**: établissement recevant du public

Esat: établissement et service d'aide par le travail

ETB: personnels sociaux, éducatifs et médicaux des établissements et des œuvres

**FIPHFP**: fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

**GPEC :** gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IC: ingénieurs conseil

**INF**: informaticiens

**Insee :** institut national de la statistique et des études économiques

PC: praticiens conseil

**RMPP:** rémunération moyenne des personnels en

place

# VI/ Annexes



- Annexe 1: Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre de chaque année
- **Annexe 2 :** Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2015-2020 (Personnel CCNT-CDI)
- **Annexe 3 :** Ancienneté au sein du Régime général et au sein du même organisme selon les branches
- **Annexe 4 :** Répartition des effectifs en CDI selon les familles de métiers et par branche (Personnel CCNT-CDI)
- **Annexe 5 :** Répartition des effectifs en CDI par branche et par catégorie professionnelle (Personnel CCNT-CDI)
- **Annexe 6 :** Évolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2015-2020)
- Annexe 7: Répartition de la part des employés et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT CDI au 31 décembre 2020)
- **Annexe 8 :** Répartition de la part des employés et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT CDI au 31 décembre 2020)
- **Annexe 9 :** Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2020
- **Annexe 10 :** Répartition des mobilités inter-organismes selon la branche d'origine et d'arrivée
- **Annexe 11:** Grille de classification
- **Annexe 12:** Rémunération annuelle brute (en euros) par branche (2020)

Annexe 1 : Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre de chaque année

							Évolution 2019-2020
TOTAL INSTITU	TIONNEL						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	147 146	145741	145 566	141 011	140 854	146 322	3,9%
CDD	7400	6 4 4 5	6 0 4 0	6007	7853	10 499	33,7%
CDI+CDD	154 546	152186	151606	147 018	148 707	156 821	5,5%
Part des CDD	4,8%	4,2%	4,0 %	4,1%	5,3%	6,7%	+ 1,4 points
MALADIE (dont	t Ugecam)*						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	87870	86503	86222	83191	82482	84849	2,9%
CDD	4175	3648	3334	2987	4348	7277	67,4%
CDI+CDD	92045	90151	89556	86178	86830	92126	6,1%
Part des CDD	4,5%	4,0 %	3,7%	3,5%	5,0%	7,9 %	+ 2,9 points
UGECAM							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	13300	13302	13106	12 851	12 822	12 840	0,1%
CDD	1152	941	932	1042	938	1077	14,8 %
CDI+CDD	14452	14 243	14 038	13 893	13760	13 917	1,1%
Part des CDD	8,0 %	6,6%	6,6%	7,5 %	6,8%	7,7 %	+ 0,9 point
FAMILLE							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	32490	32695	32745	31934	32 176	32280	0,3%
CDD	2374	2032	2136	2233	2544	2360	-7,2 %
CDI+CDD	34864	34727	34 881	34167	34720	34640	-0,2%
Part des CDD	6,8%	5,9%	6,1%	6,5%	7,3 %	6,8%	- 0,5 point
RETRAITE							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	12719	12 647	12 638	12130	12116	13 468	11,2 %
CDD	346	268	219	323	348	326	-6,3%
CDI+CDD	13 0 6 5	12 915	12857	12 453	12 464	13794	10,7%
Part des CDD	2,6%	2,1%	1,7%	2,6%	2,8 %	2,4%	- 0,4 point
RECOUVREME	NT						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	13 372	13 2 0 4	13 284	13 093	13 420	15 086	12,4%
CDD	467	446	312	433	592	510	-13,9 %
CDI+CDD	13 839	13 650	13 596	13 526	14 012	15 596	11,3 %
Part des CDD	3,4%	3,3%	2,3%	3,2%	4,2%	3,3%	- 0,9 point
AUTRES							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CDI	695	692	677	663	660	639	-3,2 %
CDD	38	51	39	31	21	26	23,8 %
CDI+CDD	733	743	716	694	681	665	-2,3 %
Part des CDD	5,2%	6,9%	5,4%	4,5%	3,1%	3,9%	+ 0,8 point

 $<sup>{}^{\</sup>star}\mathsf{CNAM}, \mathsf{CPAM}, \mathsf{CTI}, \mathsf{DRSM}, \mathsf{CRAMIF}, \mathsf{CCSS}, \mathsf{UC}, \mathsf{CGSS}, \mathsf{personnel}\,\mathsf{AT\text{-}MP}\,\mathsf{des}\,\mathsf{Carsat}$ 

Annexe 2: Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2015-2020 (Personnel CCNT-CDI)

	- de 26 ans	de 26 à 35 ans	de 36 à 44 ans	de 45 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans et +	Total
2020	2588	26363	40 681	42633	21681	12 376	146 322
%	1,8 %	18%	27,8 %	29,1%	14,8%	8,5%	100%
2015	2700	28714	38836	38 011	28149	10736	147146
%	2%	19,5%	26,4%	25,8%	19,1%	7,3 %	100%

Annexe 3 : Ancienneté au sein du Régime général et au sein du même organisme selon les branches

	Ancienneté moyenne organisme 2020	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2020
Maladie hors Ugecam*	13,7	17,4
Ugecam	10,6	14,3
Famille	12,7	17,1
Retraite	13,4	17,1
Recouvrement	12,8	18,5
Total	13,1	17,1

Annexe 4 : Répartition des effectifs en CDI selon les familles de métiers et par branche (Personnel CCNT-CDI)

	Maladie* hors Ugecam	Ugecam	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Gestion des situations clients	31271	108	14348	6 8 5 1	5 688	1	58267
Contrôle et maîtrise des risques externes	814		871	75	1668		3428
Promotion de l'offre de service	934		65	63	107	10	1179
Intervention et développement social	1763	173	3560	30	1	2	5 5 2 9
Prévention des risques professionnels et sanitaires	992	14		11			1017
Offre de soins et prise en charge du handicap	1321	8 536	48	14	4	4	9 927
Régulation du système de soins	4983	12		3			4998
Analyse et conseil juridiques	2200	4	1526	363	969	25	5087
Optimisation des processus	2406	46	1574	984	424	1	5 435
Gestion comptable et financière	2052	149	807	358	396	17	3779
Observation socio- économique	735	24	194	86	126	7	1172
Gestion et développement des ressources humaines	1561	166	769	322	398	150	3366
Gestion des systèmes d'information	2 637	62	1175	956	1077	24	5 931
Information et communication	4972	682	2033	1130	839	43	9 6 9 9
Assistance logistique	342	1414	215	64	42	43	2120
Gestion des moyens matériels	1407	392	614	217	336	132	3098
Management et pilotage	11619	1058	4 481	1941	3 011	180	22290
Total	72 009	12 840	32280	13 468	15 086	639	146 322

<sup>\*</sup>CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, UC, personnel AT-MP des Carsat

Annexe 5 : Répartition des effectifs en CDI par branche et par catégorie professionnelle (Personnel CCNT-CDI)

	Maladie (dont Ugecam)	Famille	Retraite	Recouvrement
Niveau 1	0,12%	0,06%		0,03%
Niveau 2	1,4%	0,9%	0,015%	0,013%
Niveau 3	29%	26,7%	18,1%	15,5%
Niveau 4	26,2%	34,1%	42,4%	33,2%
Niveau 5A et 5B	13,8 %	20,3%	16,5 %	16,5 %
Niveau 6 et 7	7,1%	9,2%	11%	19,1%
Niveau 8 et 9	2,9 %	2,7%	3,3 %	6,6%
Informaticiens IA à IVB	1,6%	1,6%	2,5 %	2,1%
Informaticiens VA à X	1,8 %	1,7%	4,9 %	4,7%
Ingénieurs conseil 10 à 12	0,4%		0,007%	0,2%
Agents de direction	1,1 %	1,6%	1,2 %	2%
Personnels des établissements 1E à 4E	4,5%	0,8%		
Personnel des établissements 5E à 8E	7%	0,4%		
Personnel des établissement 9E à 12E	1,3%	0,012%	0,01%	
Praticiens conseil	2%			

 $<sup>{}^{\</sup>star}\mathsf{CNAM}, \mathsf{CPAM}, \mathsf{CTI}, \mathsf{DRSM}, \mathsf{Ugecam}, \mathsf{CRAMIF}, \mathsf{CCSS}, \mathsf{CGSS}, \mathsf{UC}, \mathsf{personnel}\,\mathsf{AT-MP}\,\mathsf{des}\,\mathsf{Carsat}$ 

Annexe 6 : Évolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2015-2020)

VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT						
	Non cadres	Cadres	Total			
2015	94588	52558	147146			
2016	92988	52753	145741			
2017	92259	53307	145 566			
2018	88 411	52600	141 011			
2019	87 638	53 216	140 854			
2020	90287	56 035	146 322			

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2015						
	Non cadres	Cadres	Total			
2015	100	100	100			
2016	98	100	99			
2017	98	101	99			
2018	93	100	96			
2019	93	101	96			
2020	95	107	99			

Annexe 7 : Répartition de la part des employés\* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2020)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Employés	36,4 %	14,1 %	5,8 %	5,2 %	0,1 %	61,7 %
Cadres 5A à 9	13,8 %	7,1 %	2,8 %	4,3 %	0,3 %	28,3 %
Informaticiens VA à X	1%	0,4 %	0,5 %	0,5 %	< 0,1 %	2,3 %
Ingénieurs conseil	0,2 %	< 0,1 %	< 0,1 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %
Agents de direction	0,6 %	0,4 %	0,1 %	0,2 %	< 0,1 %	1,3 %
Personnel des établissements 5E à 12E	4,8 %	0,1%	< 0,1 %		< 0,1 %	4,9 %
Praticiens conseil	1,2 %					1,2 %
Total	58,0 %	22,1 %	9,2 %	10,3 %	0,4 %	100 %

<sup>\*</sup> Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, personnel des Etablissements 1E à 4E \*\* CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, UC, personnel AT-MP des Carsat

Annexe 8 : Répartition de la part des employés\* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2020)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Employés	62,7 %	64,1 %	63,0 %	50,9 %	31,1 %	61,7 %
Cadres 5A à 9	23,7 %	32,2 %	30,8 %	42,2 %	61,3 %	28,3 %
Informaticiens VA à X	1,8 %	1,7 %	4,9 %	4,7 %	3,0 %	2,3 %
Ingénieurs conseil	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,6 %	1,2 %	2,0 %	3,4 %	1,3 %
Personnel des établissements 5E à 12E	8,3 %	0,4 %	< 0,1 %		0,8 %	4,9 %
Praticiens conseil	2,0 %					1,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

 $<sup>^{\</sup>star}$  Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, personnel des Etablissements 1E à 4E

<sup>\*\*</sup> CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, UC, personnel AT-MP des Carsat

Annexe 9 : Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2020



Annexe 10 : Répartition des mobilités inter-organismes selon la branche d'origine et d'arrivée

Branche de départ	Branche d'arrivée						Part des mobilités
	Maladie (dont Ugecam)*	Famille Recouvrement Retraite Autres Total					inter organismes au sein de la même branche
Maladie	72,8 %	13,2 %	7,5 %	5,6 %	1,0 %	100,0 %	72,8 %
Famille	17,9 %	71,9 %	5,3 %	3,2 %	1,8 %	100,0 %	71,9 %
Recouvrement	22,9 %	25,3 %	43,4 %	4,8 %	3,6 %	100,0 %	43,4 %
Retraite	35,2 %	16,7 %	14,8 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %	33,3 %
Ensemble	49,8 %	32,2 %	10,4 %	6,2 %	1,4 %	100,0 %	66,5 %

#### **Annexe 11: Grille de classification**

Chaque niveau de classification comporte deux coefficients, exprimés en points. Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale à l'intérieur de laquelle chaque salarié, selon le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer dans le respect des règles définies infra. Le coefficient maximum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification et de la valeur du point.

	Employés et cadres	
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1	190	267
Niveau 2	198	302
Niveau 3	215	337
Niveau 4	240	377
Niveau 5A	260	432
Niveau 5B	285	477
Niveau 6	315	512
Niveau 7	360	587
Niveau 8	400	635
Niveau 9	430	675

	Personnel soignant, éducatif et médical des établiss	sements et œuvres
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1E	190	267
Niveau 2E	198	302
Niveau 3E	215	337
Niveau 4E	240	377
Niveau 5E	285	477
Niveau 6E	300	498
Niveau 7E	345	569
Niveau 8E	385	635
Niveau 9E	410	672
Niveau 10E	605	928
Niveau 11E	690	1005
Niveau 12E	725	1 035

Ingénieurs conseil					
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum			
Niveau 10A	570	785			
Niveau 10B	595	815			
Niveau 11A	620	860			
Niveau 11B	670	930			
Niveau 12	700	975			

Informaticiens						
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum				
Niveau IA	215	337				
Niveau IB	240	377				
Niveau IIA	260	402				
Niveau IIB	260	447				
Niveau III	291	507				
Niveau IVA	323	537				
Niveau IVB	338	567				
Niveau VA	352	602				
Niveau VB	382	632				
Niveau VI	397	672				
Niveau VII	458	715				
Niveau VIII	570	785				
Niveau IXA	618	860				
Niveau IXB	668	930				
Niveau X	700	975				

	Agents de direction	
	Catégorie A	
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	1 079	1348
Niveau 3	943	1 178
Niveau 2	808	1009
Niveau 1	699	873
	Catégorie B	
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	943	1 178
Niveau 3	808	1009
Niveau 2	735	918
Niveau 1	699	873
	Catégorie C	
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	808	1009
Niveau 3	699	873
Niveau 2	646	807
Niveau 1	629	785
	Catégorie D	
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	723	903
Niveau 3	629	785
Niveau 2	578	722
Niveau 1	560	699

Annexe 12: Rémunération annuelle brute (en euros) par branche (2020)

	Moyenne	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3° quartile	9e décile	Ratio 9 <sup>ème</sup> /1 <sup>er</sup> décile
Maladie (dont Ugecam)*	38 047	24 709	27 887	33 418	41 284	58 576	2,37
Famille	35 784	23 975	26 883	32 572	39 057	48 934	2,04
Retraite	37 820	25 388	29 353	34 788	41 378	53 685	2,11
Recouvrement	39 386	24 930	29 029	35 486	44 337	56 003	2,25
Maladie (hors Ugecam)	38 154	24 592	27 651	33 191	40 576	55 641	2,26
Ugecam	37 450	25 419	29 115	34 611	44 742	85 036	3,35

 $<sup>^{\</sup>star}\,\mathsf{CNAM},\mathsf{CPAM},\mathsf{CTI},\mathsf{DRSM},\mathsf{Ugecam},\mathsf{CRAMIF},\mathsf{CCSS},\mathsf{CGSS},\mathsf{UC},\mathsf{personnel}\,\mathsf{AT-MP}\,\mathsf{des}\,\mathsf{Carsat}$ 



# Nous contacter Ucanss

6, rue Elsa Triolet 93100 Montreuil www.ucanss.fr



# **Directeur de la publication : Raynal Le May**

#### Rédaction :

**DDARH** 

(Direction du Développement et de l'Accompagnement RH)

#### Données statistiques :

DIRES

(Direction des Etudes et des Statistiques)

#### Conception et réalisation :

Direction de la Communication et Studio graphique Ucanss

Octobre 2021