



la sécurité sociale

Agir avec vous



L'emploi à la Sécurité sociale

Édition 2022

CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle





Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2021

Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2021, personnels « convention collective », hors personnels « fonction publique ».



	2020	2021	Variation 2020- 2021	2016	Variation 2016- 2021
Les organismes					
Nombre d'organismes	300	299	-1	310	-11
Le personnel du Régime général de Sécurité sociale					
CDI	146 322	145 217	- 0,8 %	145 741	- 0,4 %
CDI + CDD	156 821	155 346	- 0,9 %	152 186	+ 2,1 %
Femmes (%)	78,5 %	78,4 %	- 0,1 pt	78,0 %	+ 0,4 pt
Âge moyen	45,2 ans	45,2 ans	=	45,2 ans	=
Ancienneté moyenne institutionnelle	17,1 ans	16,8 ans	- 0,3 an	18,4 ans	- 1,6 ans
Temps partiel (%)	16,6 %	15,7 %	- 1,1 pt	17,1 %	- 1,4 pt
Formation initiale (≤ bac) *	39,2 %	37,5 %	- 1,7 pt	46,7 %	- 9,2 pts
Les cadres					
Cadres **	56 035	56 737	+ 1,3 %	52 753	+ 7,6 %
Cadres ** (%)	38,3 %	39,1 %	+ 0,8 pt	36,2 %	+ 2,9 pts
Femmes (%)	71,0 %	71,1 %	+ 0,1 pt	70,6 %	+ 0,5 pt
Femmes ADD (%)	51,6 %	52,3 %	+ 0,7 pt	48,3 %	+ 4 pts
Âge moyen	47,1 ans	47,1 ans	=	47 ans	+ 0,1 an
Les moins de 26 ans					
Moins de 26 ans	2 588	2 617	+ 1,1 %	2 860	- 8,5 %
Moins de 26 ans (%)	1,8 %	1,8 %	=	2,0 %	- 0,2 pt
Les secondes parties de carrière					
45 ans et plus	76 690	76 334	- 0,5 %	74 929	+ 1,9 %
45 ans et plus (%)	52,4 %	52,6 %	+ 0,2 pt	51,4 %	+ 1,2 pt
55 ans et plus	34 057	32 240	- 5,3 %	37 615	- 14,3 %
55 ans et plus (%)	23,3 %	22,2 %	- 1,1 pt	25,8 %	- 3,6 pts
Les nouveaux embauchés					
Nouveaux embauchés ***	6 630	7 301	+ 10,1 %	6 708	+ 8,8 %
Femmes (%)	78,9 %	76,6 %	- 2,3 pts	80,2 %	- 3,6 pts
Âge moyen	34,2 ans	34,6 ans	+ 0,4 an	32,9 ans	+ 1,7 an
Cadres ** (%)	26,7 %	30,6 %	+ 3,9 pts	23,6 %	+ 7,0 pts
Formation initiale (≤bac) *	28,3 %	27,0 %	- 1,3 pt	24,8 %	+ 2,2 pts
Les départs en retraite					
Départs en retraite	4 199	4 482	+ 6,7 %	5 780	- 22,5 %
Âge moyen	62,1 ans	62,3 ans	+ 0,2 an	61,6 ans	+ 0,7 an
* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 34 % en 2021, 34 % en 2020, 32 % en 2016					
** E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil					
*** Embauches en CDI hors transferts					



Table des matières 2022	1
Partie 1	1
Carnet Emploi	1
Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2021	1
Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2021, personnel « convention collective », hors personnel « fonction publique »	1
I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle	4
A. Évolution des effectifs dans le Régime général	5
A-1. Un nombre d'organismes stable	5
A-2. Une légère baisse des contrats à durée indéterminée.....	8
A-3. Une baisse des effectifs en contrat à durée déterminée	9
B. Analyse démographique	10
B-1. Une stabilité de l'âge moyen des salariés du Régime général entre 2020 et 2021	10
B-2. Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle	12
B-3. 55 % des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles	14
B-4. Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général.....	16
II. Mouvements de personnel	17
A. Recrutements	18
A-1. Un volume de recrutements en 2021 en légère hausse par rapport à 2020.....	18
A-2. Une baisse continue du recrutement des moins de 30 ans.....	20
B. Départs	21
B-1. Un nombre de départs en hausse de 14 % entre 2020 et 2021	21
B-2. Un nombre de départs à la retraite en hausse.....	23
C. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général	24
C-1. Près de 1 000 mobilités inter-organismes comptabilisées sur l'année	24
C-2. Des mobilités principalement au sein de la même branche et à destination des régions du Sud-Ouest	25
III. Rémunération des salariés du Régime général	27
A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen	28
B. Analyse des rémunérations	30
IV. Sources et Précisions méthodologiques	31
V. Annexes	34



I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle



A. Évolution des effectifs dans le Régime général

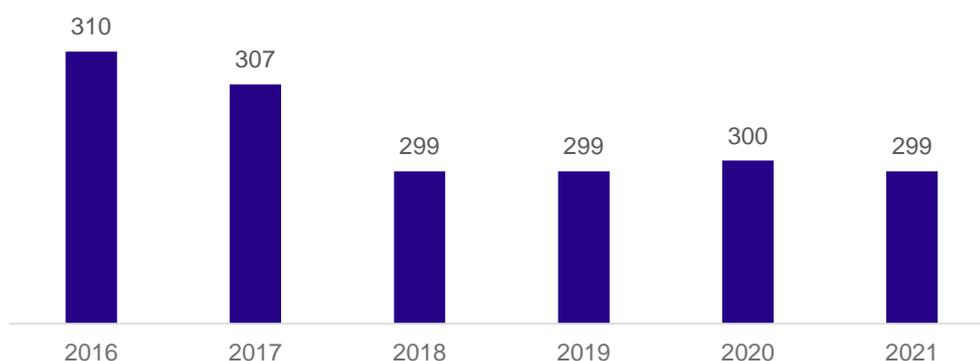
A-1. Un nombre d'organismes stable

4 caisses nationales et 1 Ucanss – 101 Cnam – 99 Caf – 22 Urssaf – 15 Carsat – 1 Cramif – 4 CGSS – 1 CSS Mayotte – 1 CCSS Lozère – 13 Ugecam – 1 Institut 4.10 – 8 CTI – 25 UioSS – 2 Fédérations¹ – 1 UC CMP

Le nombre d'organismes au sein du Régime général est quasi stable depuis 2018. 299 organismes sont comptabilisés au 31 décembre 2021, soit un de moins par rapport à l'année précédente : l'UIOSS des Landes a été rattachée à la CPAM des Landes².

Les branches Maladie et Famille représentent plus de deux tiers des organismes du Régime général avec respectivement 132 organismes (dont 13 UGECAM) et 101 organismes.

Évolution du nombre d'organismes de Sécurité sociale entre 2016 et 2021

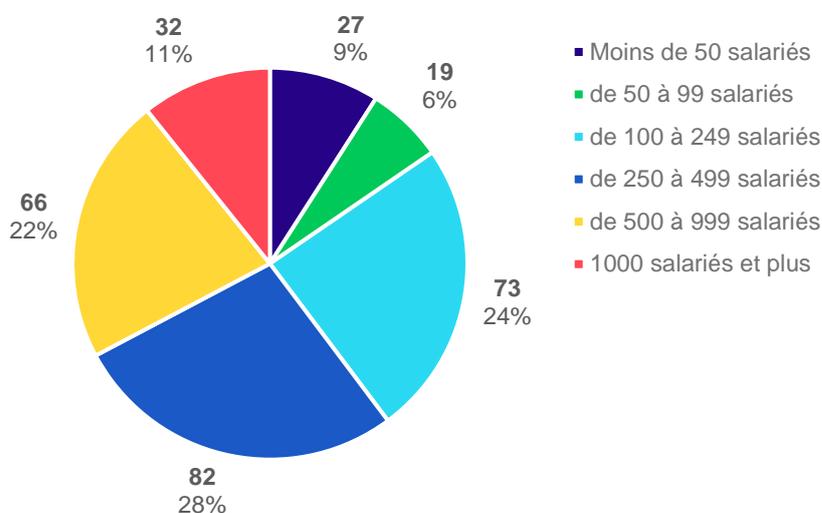


¹ 2 fédérations : Fédération Languedoc Roussillon rattachée à la CAF et UC IRSA rattachée à la branche maladie

² Etabli sur la base des rattachements contractuels de salariés aux organismes (source : Données de paie, Ucanss)



Nombre d'organismes par taille en 2021³



9 % des organismes comptent moins de 50 salariés. La tranche des organismes de moins de 50 salariés est principalement composée d'Uioss.

11 % des organismes ont plus de 1 000 salariés et emploient 38 % (54 859 salariés) des salariés du Régime général. 20 des 32 organismes appartenant à cette tranche relèvent de la branche Maladie, dont 11 Cnam et 7 Ugecam.

En 2021, 36 390 salariés soit un quart des effectifs du Régime général exercent en Ile-de-France au sein de l'un des 26 organismes présents dans la région.

Le fort pourcentage de salariés en Ile-de-France s'explique par la présence des 4 Caisses nationales sur le territoire : 44 % des salariés d'Ile-de-France exercent dans une Caisse nationale.

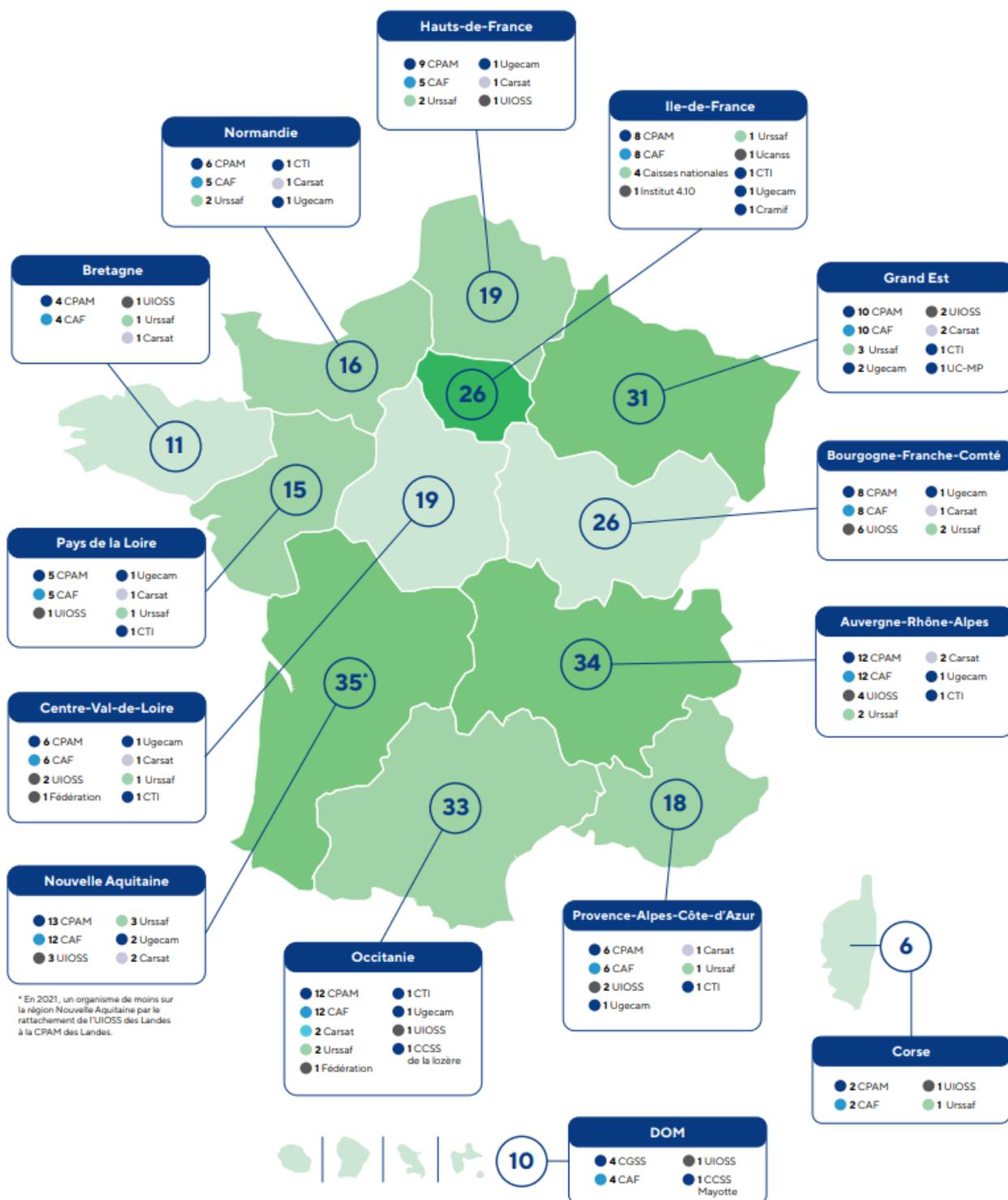
A contrario, le nombre d'organismes dans la région IDF est moindre comparativement à d'autres régions telles que la Nouvelle Aquitaine (35), l'Auvergne-Rhône-Alpes (34), l'Occitanie (33) et le Grand Est (31) qui représentent 44% des organismes.

51 067 salariés (35 %) exercent dans ces régions dont 15 056 en Auvergne Rhône Alpes qui emploie à elle seule 10 % des salariés du Régime général.

³ Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2021, Personnel « Convention collective », hors « Personnel « fonction publique »



Carte de France des Organismes du Régime général



Part des salariés de la région parmi l'ensemble des salariés en CDI

- Plus de 12%
- De 8 à 11,9%
- De 4 à 7,9%
- De 0 à 3,9%

Nombre d'organismes au total sur la région



- Maladie:** CPAM, Ugecam, CCSS, CGSS, CSS, UC CMP, Cramif, CTI, CNAV.
- Famille:** CAF, CNAF.
- Recouvrement:** Urssaf, Urssaf Caisse Nationale.
- Retraite:** Carsat*, CNAV.
- Autre:** Ucanss, Institut 4.10, UIOSS.

* Les salariés des Carsat exerçant une activité AT-MP sont rattachés aux effectifs de la branche Maladie.



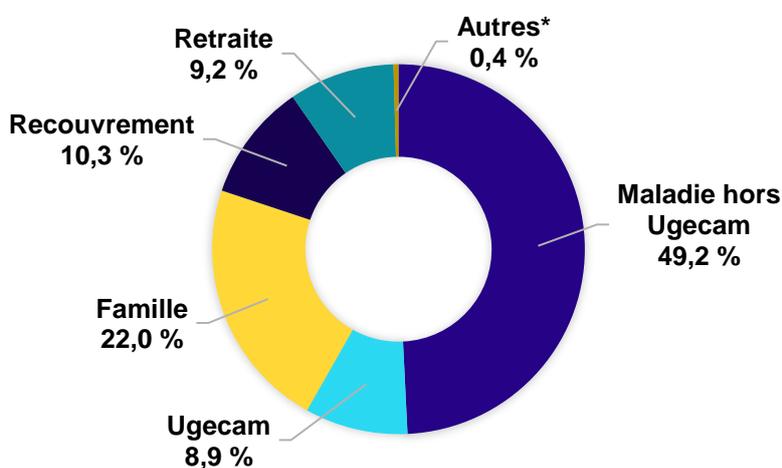
A-2. Une légère baisse des contrats à durée indéterminée

Evolution des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2016 et 2021



Au 31 décembre 2021, le Régime général de Sécurité sociale emploie 145 217 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), soit une légère baisse de 0,8 % par rapport à 2020.

Répartition des effectifs⁴ en contrat à durée indéterminée par branche en 2021⁵



* La catégorie Autres contient les UIOSS, l'institut 4.10, l'Ucanss

La répartition des effectifs au sein des branches est stable depuis 2016. Avec 58,1 % des effectifs, la branche Maladie est le plus gros employeur du Régime général.

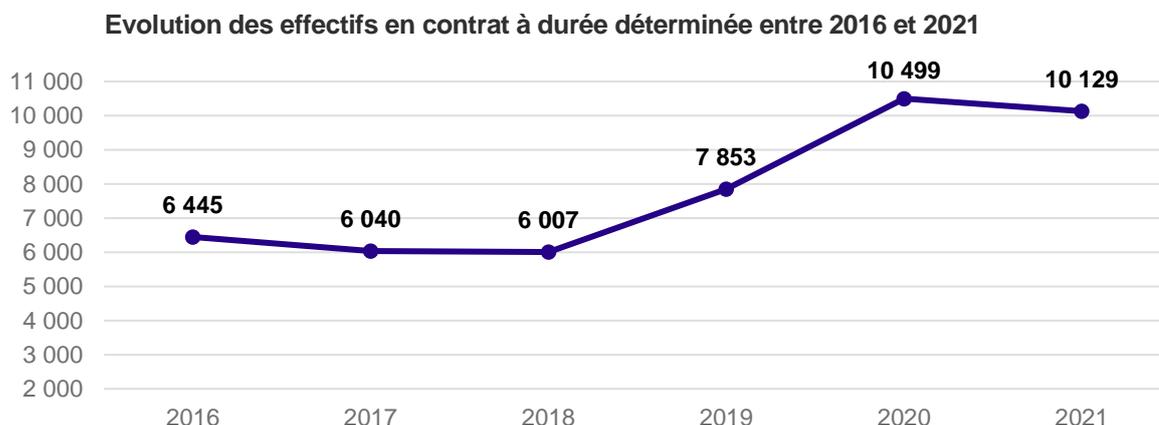
⁴ La branche Autres est maintenant prise en compte dans la base de calcul de la répartition des effectifs par branche.

⁵ La branche Maladie (dont Ugecam) regroupe 58,1 % du total des salariés du Régime général (soit 84 469 salariés).



A-3. Une baisse des effectifs en contrat à durée déterminée

Le Régime général compte 10 129 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au 31 décembre 2021, soit 6,5 % de l'ensemble des salariés du Régime général.



Le nombre de salariés en CDD au 31 décembre 2021 est en baisse de 3,5 % par rapport à 2020. Cette baisse est essentiellement portée par les branches Maladie (hors Ugecam) et Famille, de respectivement -6 % et -4 %. Le niveau de CDD, bien qu'en diminution, reste conséquent en 2021 en raison de la poursuite du contact tracing.

La branche Maladie avec près de 70 % des CDD est sur-représentée par rapport à son effectif en CDI, ce qui s'explique par le dispositif « contact tracing ».

Répartition des effectifs en contrat à durée déterminée par âge en 2021

	Nombre de salariés au 31/12	Répartition (en %)
Moins de 26 ans	2 728	27 %
De 26 à 29 ans	1 697	17 %
De 30 à 34 ans	1 654	16 %
De 35 à 39 ans	1 295	13 %
De 40 à 44 ans	1 030	10 %
De 45 à 49 ans	752	7 %
De 50 à 54 ans	468	5 %
De 55 à 61 ans	427	4 %
62 ans et plus	78	1 %
Total	10 129	100 %

L'âge moyen des salariés en CDD est de 33,7 ans. Les salariés de moins de 30 ans représentent 44 % des salariés en CDD au 31 décembre 2021, alors qu'ils ne représentent que 7 % des effectifs en CDI.

Les salariés de 30 à 62 ans et plus représentent donc 56 % des CDD dont plus de 16 % pour les salariés de 45 ans et plus.



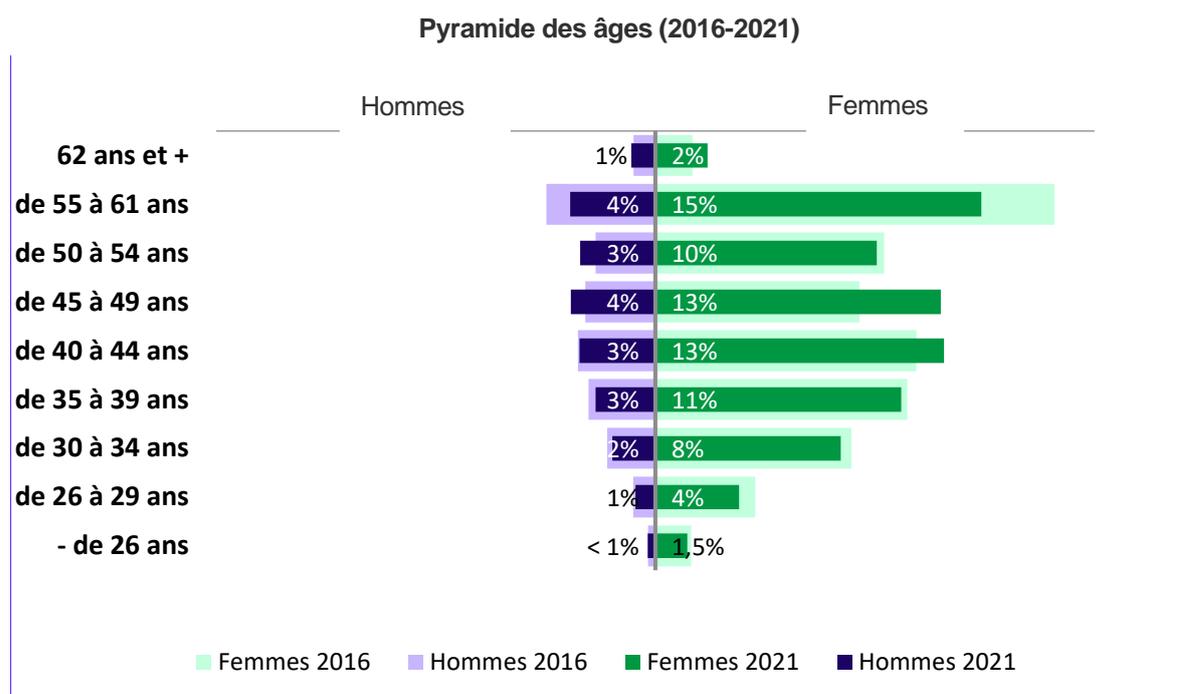
B. Analyse démographique

B-1. Une stabilité de l'âge moyen des salariés du Régime général entre 2020 et 2021

En 2021, l'âge moyen des salariés du Régime général est de 45,2 ans et est similaire à 2020.

De 2017 à 2020, l'âge moyen des salariés du Régime général a progressé de 0,1⁶ an chaque année, passant de 44,9 ans à 45,2 ans.

Les femmes sont plus jeunes avec un âge moyen de 45 ans pour 46,1 ans chez les hommes. Environ une femme sur deux a moins de 45 ans (49 %), contre 43 % pour leurs homologues masculins.



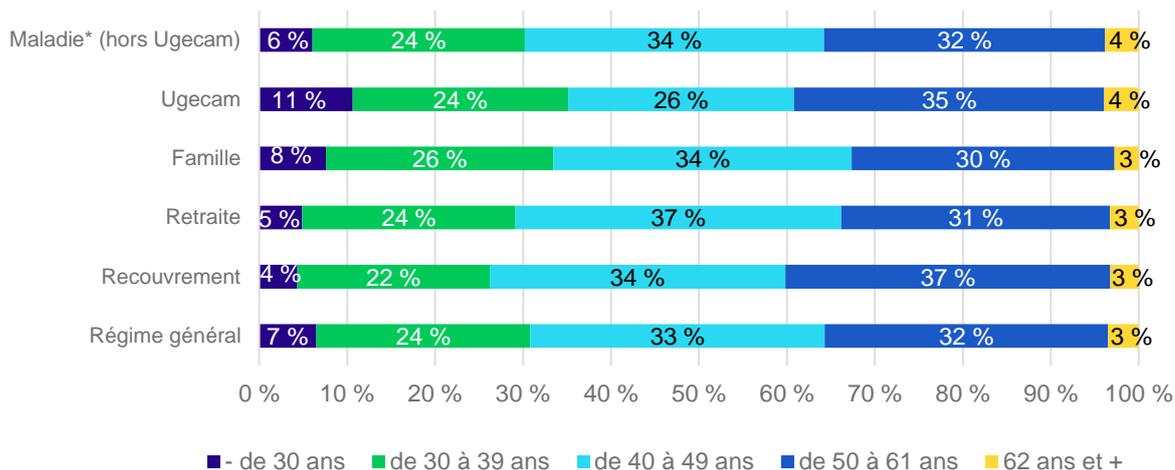
Les salariés qui ont entre 55 et 61 ans représentent la classe d'âge la plus nombreuse, celle-ci était particulièrement représentée en 2016. En 2021, une partie importante de ses salariés étant partie à la retraite, la pyramide des âges retrouve un niveau plus lisse et homogène entre les classes d'âge.

⁶ 0,1 an = 1,2 mois, soit 5 semaines



Sur la même période, le poids des 40-49 ans a augmenté de 5 points, passant de 28 % en 2016 à 33 % en 2021. A l'inverse, le poids des moins de 35 ans continue de baisser. Cette catégorie ne représente que 16,9 % des effectifs en 2021 pour 18,6 % en 2016. Ces deux facteurs expliquent la progression de l'âge moyen observé depuis 2017 dans l'Institution.

Répartition des effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge en 2021



* Cnam, Cpam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

La branche Famille compte la population la plus jeune avec un âge moyen de 44,4 ans. Toutefois, cet âge moyen a augmenté de 0,2 ans depuis 2020.

L'âge moyen de la branche Recouvrement augmente de 0,2 ans depuis 2020 et s'établit à 46,3 ans en 2021, soit 1,1 an de plus que l'âge moyen de l'ensemble des salariés du Régime général.

Depuis 2018, l'âge moyen des salariés des Ugecam baisse. Il est passé de 45 ans en 2020 à 44,8 ans en 2021.

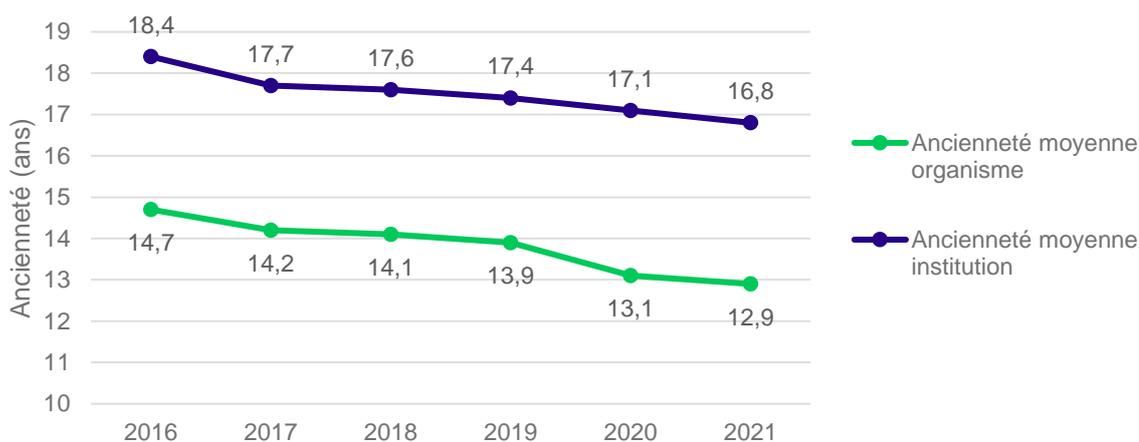


B-2. Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle

La baisse de l'ancienneté moyenne des salariés se poursuit en 2021, aussi bien à l'échelle du Régime général avec 16,8 ans pour 17,1 en 2020, qu'au sein des organismes avec 12,9 ans pour 13,1 ans en 2020.

Les départs à la retraite de ces dernières années en sont le motif principal. Pour rappel, l'intégration au Régime général de 5 706 salariés transférés en 2020 est le motif de la forte baisse de l'ancienneté au sein de l'organisme entre 2019 et 2020.

Evolution de l'ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance de 2016 à 2021

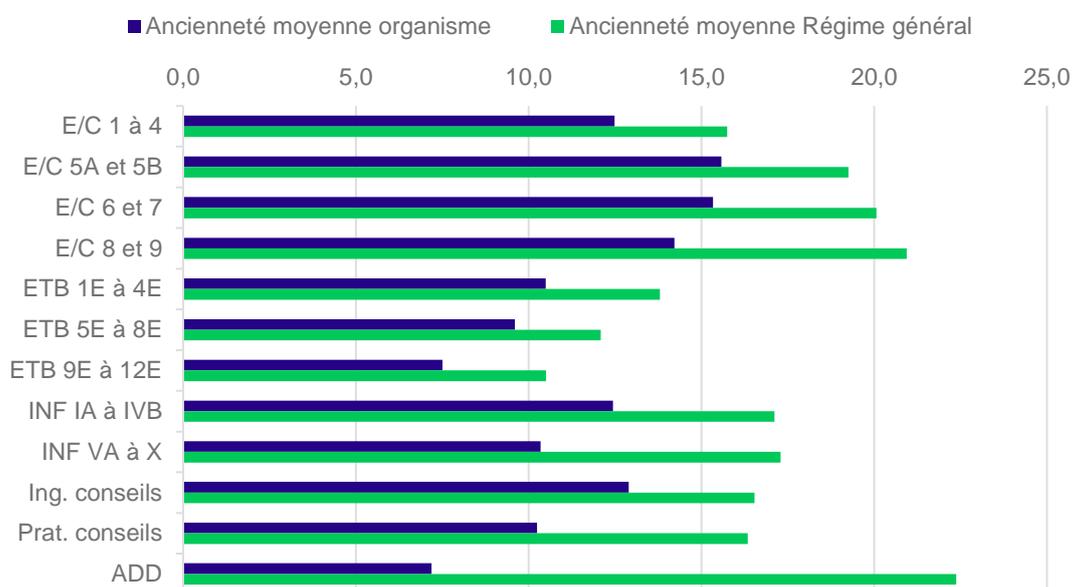


Les salariés des Ugecam continuent d'avoir l'ancienneté la plus faible. Ils restent en moyenne 10,4 ans au sein du même organisme et 13,7 ans au sein de l'Institution.

Leurs activités spécifiques avec des métiers du soin tels que kinésithérapeutes, médecins, infirmiers, psychologues, etc., trouvent un marché du travail dynamique et plus concurrentiel.



Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance par niveau en 2021



La mise en lien de l'ancienneté moyenne au sein de l'organisme d'appartenance et au sein du Régime général, met en exergue la situation des salariés qui exercent au cours de leur carrière dans plusieurs organismes du Régime général. Les salariés placés aux plus hauts niveaux de classification sur la grille des employés et cadres (8 et 9) sont aussi ceux qui ont la plus forte ancienneté au sein de l'Institution. Aussi, il est à noter une ancienneté moyenne institutionnelle de plus de 20 ans pour les agents de direction et de plus de 15 ans pour les praticiens conseils, ingénieurs conseils et informaticiens.



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

Les métiers de la Sécurité sociale sont classés en 17 familles professionnelles.

80 425 salariés soit 55 % des effectifs se répartissent sur 2 familles : « Gestion des situations clients » (Famille 01) et « Management et pilotage » (Famille 17).

Répartition des effectifs par famille professionnelle (2016-2021)

Familles professionnelles	Effectif 2021	Evolution des effectifs depuis 2016	Répartition 2021 (%)	Evolution de la répartition depuis 2016
01_Gestion des situations clients	57 935	5 %	39,9 %	2,1 pts
17_Management et pilotage	22 490	2,4 %	15,5 %	0,4 pt
06_Offre de soins et prise en charge du handicap	9 994	2 %	6,9 %	0,2 pt
14_Information et communication	9 157	- 25 %	6,3 %	-2,1 pts
13_Gestion des systèmes d'information	6 053	3,1 %	4,2 %	0,1 pt
04_Intervention et développement social	5 375	- 12 %	3,7 %	-0,5 pt
09_Optimisation des processus	5 370	- 3 %	3,7 %	-0,1 pt
08_Analyse et conseil juridiques	5 026	14 %	3,5 %	0,4 pt
07_Régulation du système de soins	4 787	- 2 %	3,3 %	-0,1 pt
10_Gestion comptable et financière	3 752	- 2 %	2,6 %	-0,04 pt
02_Contrôle et maîtrise des risques externes	3 450	5 %	2,4 %	0,1 pt
12_Gestion et développement des ressources humaines	3 385	6 %	2,3 %	0,1 pt
16_Gestion des moyens matériels	3 017	- 8 %	2,1 %	-0,2 pt
15_Assistance logistique	2 043	- 26 %	1,4 %	-0,5 pt
03_Promotion de l'offre de service	1 182	- 11 %	0,8 %	-0,1 pt
11_Observation socio-économique	1 165	3 %	0,8 %	0,02 pt
05_Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 036	- 2 %	0,7 %	-0,01 pt
Total Régime Général	145 217	- 0,4 %	100,0 %	-

Le poids de la famille professionnelle « Gestion des situations clients » continue d'augmenter ces dernières années, soit + 2,1 points entre 2016 et 2021. Cette hausse est essentiellement portée par l'évolution des effectifs du métier de conseiller offre de service.

La famille « Analyse et conseil juridiques » évolue de 14 % en 5 ans, par l'augmentation des effectifs sur les deux métiers qui la composent : les conseillers juridiques (+18 %) et les gestionnaires litiges et créances (+10 %).

L'effectif de la famille « Information et communication » continue de baisser (-25 %) sous l'effet de l'impact du numérique dans le traitement des flux entrants. En effet, le poids des métiers de secrétaires et des techniciens du traitement de l'information a baissé sur la même période.



Top 10 des métiers les plus représentés en 2021 dans les effectifs

Métiers	Effectif 2021	Répartition 2021 (%)	Evolution de la répartition depuis 2016
Gestionnaire conseil sécurité sociale (<i>Fam pro 01</i>)	33 284	22,9 %	- 0,6 pt
Manager opérationnel (<i>Fam pro 17</i>)	14 075	9,7 %	- 0,8 pt
Référent technique gestion situation client (<i>Fam pro 01</i>)	13 208	9,1 %	+ 0,1 pt
Conseiller offres de service (<i>Fam pro 01</i>)	10 015	6,9 %	+ 2,1 pts
Manager stratégique (<i>Fam pro 17</i>)	4 858	3,3 %	+ 0,3 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (<i>Fam pro 09</i>)	4 375	3,0 %	- 0,2 pt
Technicien traitement de l'information (<i>Fam pro 14</i>)	4 216	2,9 %	- 0,9 pt
Charge d'intervention sociale (<i>Fam pro 04</i>)	3 896	2,7 %	- 0,4 pt
Secrétaire (<i>Fam pro 14</i>)	3 857	2,7 %	- 1,2 pts
Manager réseaux et projets (<i>Fam pro 17</i>)	3 557	2,4 %	+ 0,9 pt

Alors que la majorité des métiers du top 10 se retrouvent au sein des 4 branches du Régime général, les chargés d'intervention sociale sont seulement présents au sein des branches Maladie et Famille.

La hausse des effectifs de la famille professionnelle « Management et pilotage » est essentiellement portée par les managers réseaux et projets (fonctionnels), et, dans une moindre mesure, les managers stratégiques.

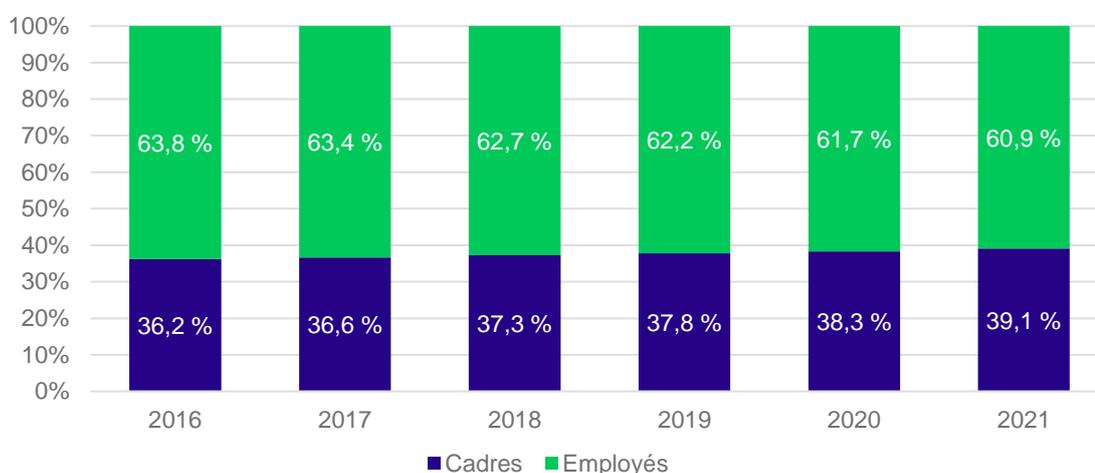


B-4. Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général

En 2021, 56 737 salariés sont cadres au sein du Régime général. Leur nombre a progressé de 7,6 % entre 2016 et 2021 ; ils représentent 39,1 % des salariés en 2021, soit 2,9 points de plus qu'en 2016.

Cette hausse est plus forte chez les hommes (+3,8 points) que chez les femmes (+2,7 points). Plus d'un tiers des femmes sont cadres (35 %) alors qu'elles représentent 78% des effectifs du Régime général. Quant à hommes, plus de la moitié sont cadres (52 %).

Evolution de la proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée (2016-2021)



Au sein de la catégorie des employés et cadres des niveaux 1 à 4, la part des salariés relevant du niveau 4 augmente chaque année. Entre 2016 et 2021, leur poids a augmenté de 3,6 points, passant de 49,8 % à 53,4 %.



II. Mouvements de personnel

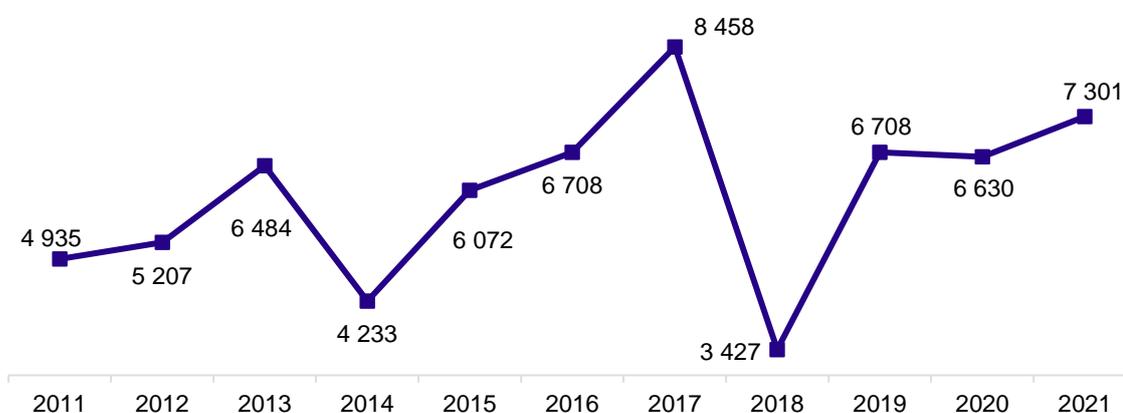


A. Recrutements

A-1. Un volume de recrutements en 2021 en légère hausse par rapport à 2020

En 2021, 7 301 salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général⁷, soit 5 % de l'effectif total. Le volume des recrutements augmente de 10% en comparaison de 2020.

Evolution du nombre de recrutements au Régime général de 2011 à 2021*



* Le nombre de recrutements n'intègre pas les transferts au sein du Régime général.

Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée se compose des recrutements directs (57 % soit 4 128 recrutements) et des recrutements indirects consécutifs à la transformation de CDD en CDI (43 % soit 3 173 recrutements). Le poids des recrutements indirects a augmenté de près de 12 points en 5 ans (31 % en 2016).

Dans la branche Famille, les recrutements indirects représentent 54 % des embauches. Cette part a progressé de 5 points par rapport à l'année précédente (49 % en 2020).

Pour les autres branches, même si le poids des recrutements indirects progresse depuis 2020, la répartition est davantage favorable aux recrutements directs, en particulier pour la Retraite (76 % de ses recrutements). Les branches Recouvrement et Maladie réalisent respectivement 67 % et 56 % en 2021 de recrutement direct.

⁷ Les salariés transférés vers le Régime général ne sont pas comptabilisés parmi les recrutements.



En 2021, trois familles professionnelles représentent presque 70 % des recrutements :

- La famille « Gestion des situations client » pour 44 %, soit 3 213 salariés
- La famille « Offre de soins et prise en charge du handicap » pour 15 %, soit 1 092 salariés
- La famille « Management et pilotage » pour 9 %, soit 642 salariés.

Près de 70 % des recrutements en CDI de l'année 2021 sont réalisés dans 10 métiers sur 81 exercés dans l'institution.

TOP 10 des métiers avec le plus de recrutements en CDI en 2021

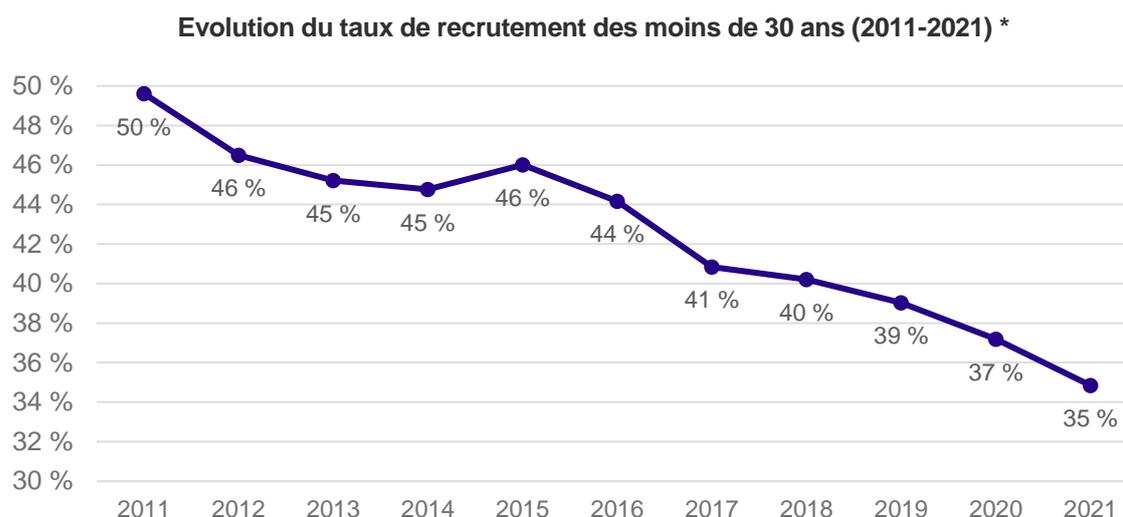
	Nombre de recrutements en 2021	Poids du métier dans les recrutements en 2021	Poids du métier dans les effectifs en 2021	Evolution du poids du métier dans les recrutements (2016-2021)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (<i>Fam pro 01</i>)	1 662	22,8 %	22,9 %	- 0,3 pt
Conseiller offres services (<i>Fam pro 01</i>)	1 441	19,7 %	6,9 %	+ 0,2 pt
Manager opérationnel (<i>Fam pro 17</i>)	386	5,3 %	9,7 %	+ 1,6 pts
Auxiliaire de soins (<i>Fam pro 06</i>)	346	4,7 %	2,1 %	+ 1,2 pts
Technicien traitement de l'information (<i>Fam pro 14</i>)	317	4,3 %	2,9 %	- 7 pts
Infirmier (<i>Fam pro 06</i>)	237	3,2 %	1,6 %	+ 0,4 pt
Rééducateur (<i>Fam pro 06</i>)	160	2,2 %	1,0 %	+ 0,4 pt
Secrétaire (<i>Fam pro 14</i>)	150	2,1 %	2,7 %	- 0,3 pt
Chargé d'intervention sociale (<i>Fam pro 04</i>)	147	2,0 %	2,7 %	- 1,2 pts
Chargé mise à disposition maintenance et infrastructures (<i>Fam pro 13</i>)	146	2,0 %	1,5 %	+ 1,2 pts

Dans ce top 10, les conseillers offres de services représentent 20 % des recrutements, alors qu'ils représentent 7 % des effectifs au 31 décembre.



A-2. Une baisse continue du recrutement des moins de 30 ans

Avec 2 544 entrées de salariés de moins de 30 ans, leur part diminue en 2021 : ils représentent 35 % du total des recrutés, soit deux points de moins par rapport à l'année précédente, portant la baisse à 15 points en 10 ans.



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

Parallèlement, l'âge moyen des salariés recrutés continue d'augmenter et passe de 32,9 ans en 2016 à 34,6 ans en 2021 (soit presque + 2 ans). La branche Recouvrement est la plus concernée par cette hausse avec un âge moyen de 35,5 ans en 2021 pour 32,1 ans en 2016 (soit + 3 ans).



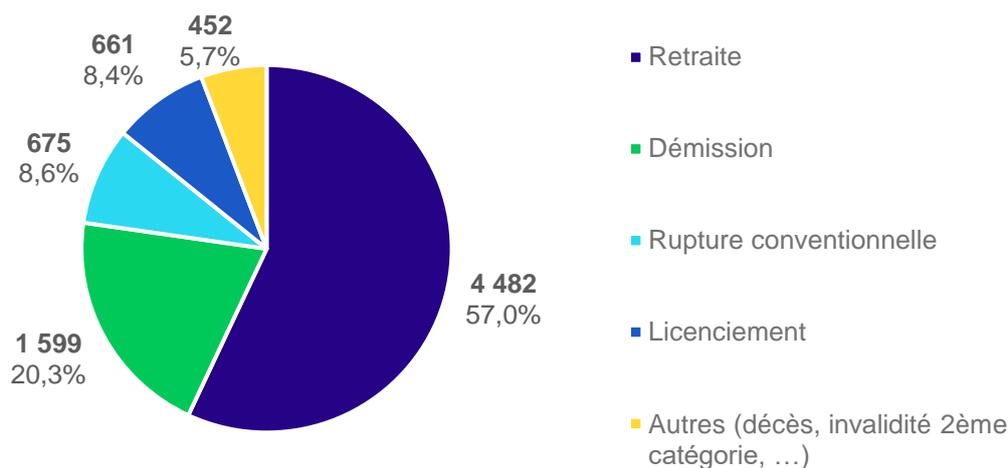
B. Départs

B-1. Un nombre de départs en hausse de 14 % entre 2020 et 2021

Pour l'année 2021, 7 869 départs de l'Institution sont comptabilisés, soit une hausse de 14 % par rapport à 2020 (6 911 départs). Ces départs représentent 5,4 % de l'effectif total pour 4,7 % en 2020.

Cette hausse du nombre de départ est à modérer par l'importante fidélisation des salariés recrutés au sein du Régime général. En effet, parmi les salariés recrutés en CDI en 2011, 76 % sont toujours présents en fin d'année 2021.

Répartition des départs par motifs en 2021

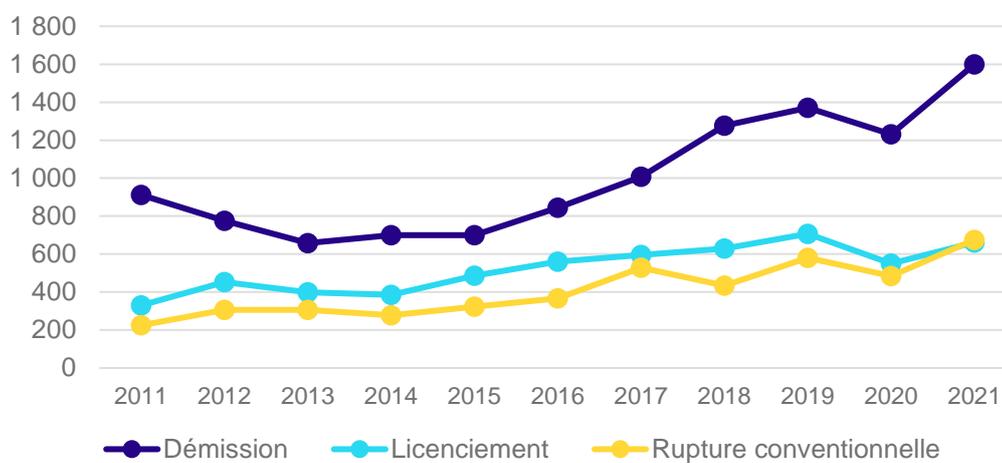


Les départs à la retraite restent le motif principal de départs de l'Institution. En 2021, il est dénombré 4 482 départs en retraite soit une augmentation de 7% par rapport à 2020. Les démissions représentent 20,3 % (1 599) des départs et les ruptures conventionnelles 8,6 % (675). Leurs poids augmentent respectivement de 2,5 et de 1,6 points par rapport à 2020, année particulièrement faible en raison de la crise sanitaire.

L'âge moyen des salariés ayant démissionné est de 37,8 ans, (soit 0,9 an de moins par rapport à 2016).



Ventilation des départs par motifs hors départs à la retraite de 2011 à 2021



Répartition par ancienneté des salariés ayant démissionné en 2021

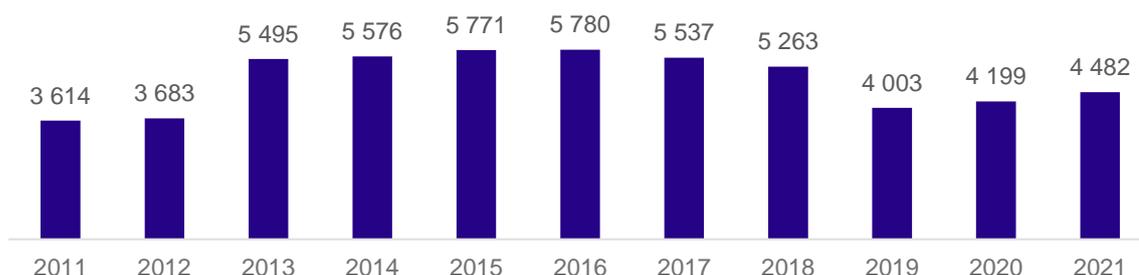
	Volume	Répartition (en %)
1 an d'ancienneté et moins	259	16 %
de 2 à 5 ans	636	40 %
de 6 à 15 ans	544	34 %
16 ans et plus	160	10 %
Total	1 599	100 %



B-2. Un nombre de départs à la retraite en hausse

En 2019 et 2020, la baisse des départs à la retraite est en partie la conséquence de l'évolution réglementaire⁸ en matière du calcul des pensions de retraite complémentaires, incitant un recul de départ à la retraite de 1 à 3 ans. Par effet mécanique, le volume repart à la hausse.

Evolution des départs à la retraite de 2011 à 2021



TOP 10 des métiers représentant le plus grand nombre de départs à la retraite en 2021

Métier	Nombre de départs à la retraite en 2021	Poids du métier dans les départs à la retraite en 2021	Poids du métier dans les effectifs au 31 décembre 2021	Evolution du poids du métier dans les départs à la retraite (2016-2021)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (<i>Fam pro 01</i>)	954	21 %	23 %	- 3,0 pts
Manager opérationnel (<i>Fam pro 17</i>)	527	12 %	10 %	- 1,3 pt
Référent technique gestion des situations client (<i>Fam pro 01</i>)	522	12 %	9 %	- 1,7 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (<i>Fam pro 09</i>)	202	5 %	3 %	- 1,3 pt
Technicien traitement de l'information (<i>Fam pro 14</i>)	188	4 %	3 %	=
Secrétaire (<i>Fam pro 14</i>)	178	4 %	3 %	- 0,5 pt
Manager stratégique (<i>Fam pro 17</i>)	160	4 %	3 %	+ 0,2 pt
Chargé d'intervention sociale (<i>Fam pro 04</i>)	131	3 %	3 %	+ 0,8 pt
Conseiller offres services (<i>Fam pro 01</i>)	123	3 %	7 %	+ 1,2 pt
Manager réseaux et projets (<i>Fam pro 17</i>)	110	2 %	2 %	+ 0,9 pt

Statistiquement, il n'y a pas de différence significative entre le poids des départs à la retraite et les poids des métiers dans les effectifs. Six des 10 métiers ayant le plus fort volume de départ à la retraite sont aussi des métiers fortement recruteurs.

⁸ Réforme des retraites complémentaires entrée en application au 1er janvier 2019.

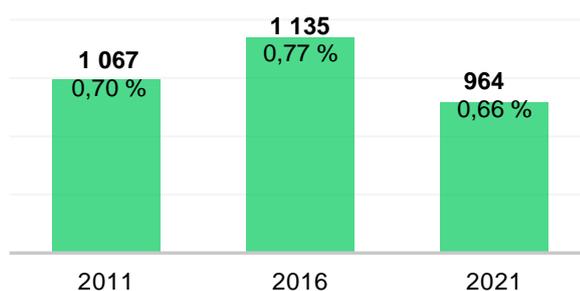


C. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

C-1. Près de 1 000 mobilités inter-organismes comptabilisées sur l'année

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 mobilité⁹.

Evolution du nombre et du taux de mobilité inter-organismes (2011-2016-2021)



En 2021, le Régime général comptabilise 964 mobilités inter-organismes, représentant un taux de 0,66 %. Celui-ci reste stable par rapport à l'année précédente. Ces 964 salariés sont restés en moyenne 8 ans au sein de leur ancien organisme avant d'effectuer leur mobilité.

Taux de mobilité inter-organismes des cadres, non-cadres et ADD selon le sexe en 2021

	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,46 %	0,41 %	0,42 %
Cadres (sans ADD)	1,10 %	0,78 %	0,87 %
ADD	6,28 %	5,89 %	6,08 %
Total	0,94 %	0,58 %	0,66 %

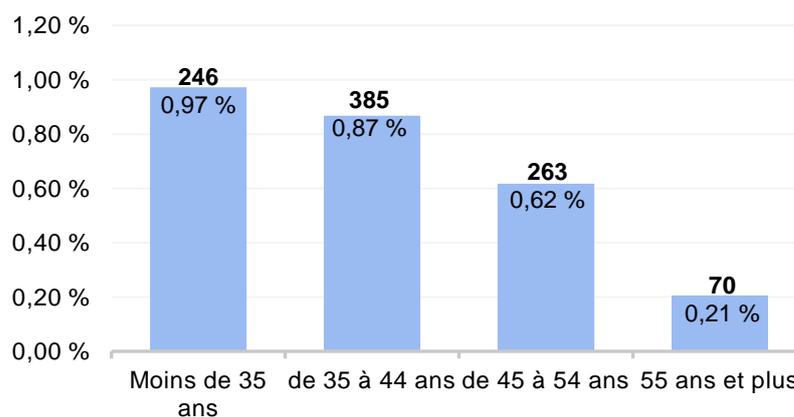
⁹ Selon une étude réalisée en 2016 (données 2015) dans le cadre de la CPNEFP, en s'appuyant sur des questionnaires envoyés à tous les organismes de Sécurité sociale, 6 772 mobilités ont été enregistrées. Le taux de mobilité intra organismes était de 4,6 % en moyenne.



En 2021, le taux de mobilité des hommes (0,94 %) reste sur la même tendance que les années précédentes, et à un niveau plus élevé que celui des femmes (0,58 %) quelle que soit la catégorie observée. Cet écart est davantage marqué chez les cadres et agents de direction que pour les non-cadres.

Par ailleurs, le taux de mobilité décroît avec l'âge du salarié.

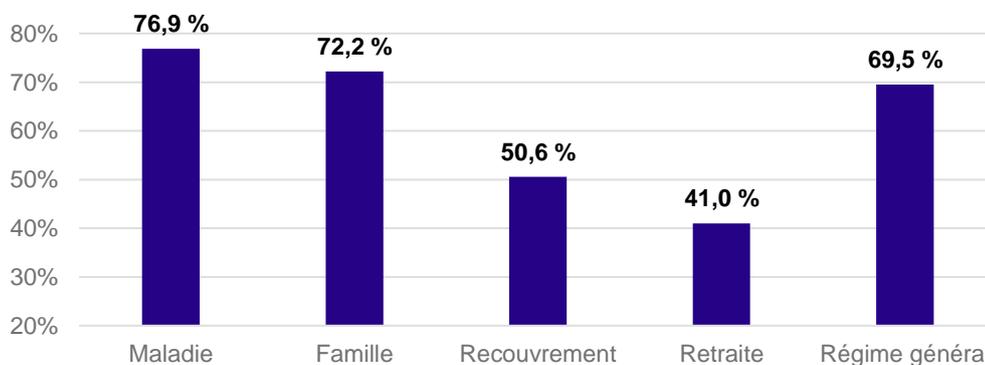
Nombre et taux de mobilité inter-organismes par tranches d'âge en 2021



C-2. Des mobilités principalement au sein de la même branche et à destination des régions du Sud-Ouest

Les salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes l'ont réalisée majoritairement au sein de leur branche d'origine (69,5 %), et pour 83 % d'entre elles au sein de la même famille professionnelle

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

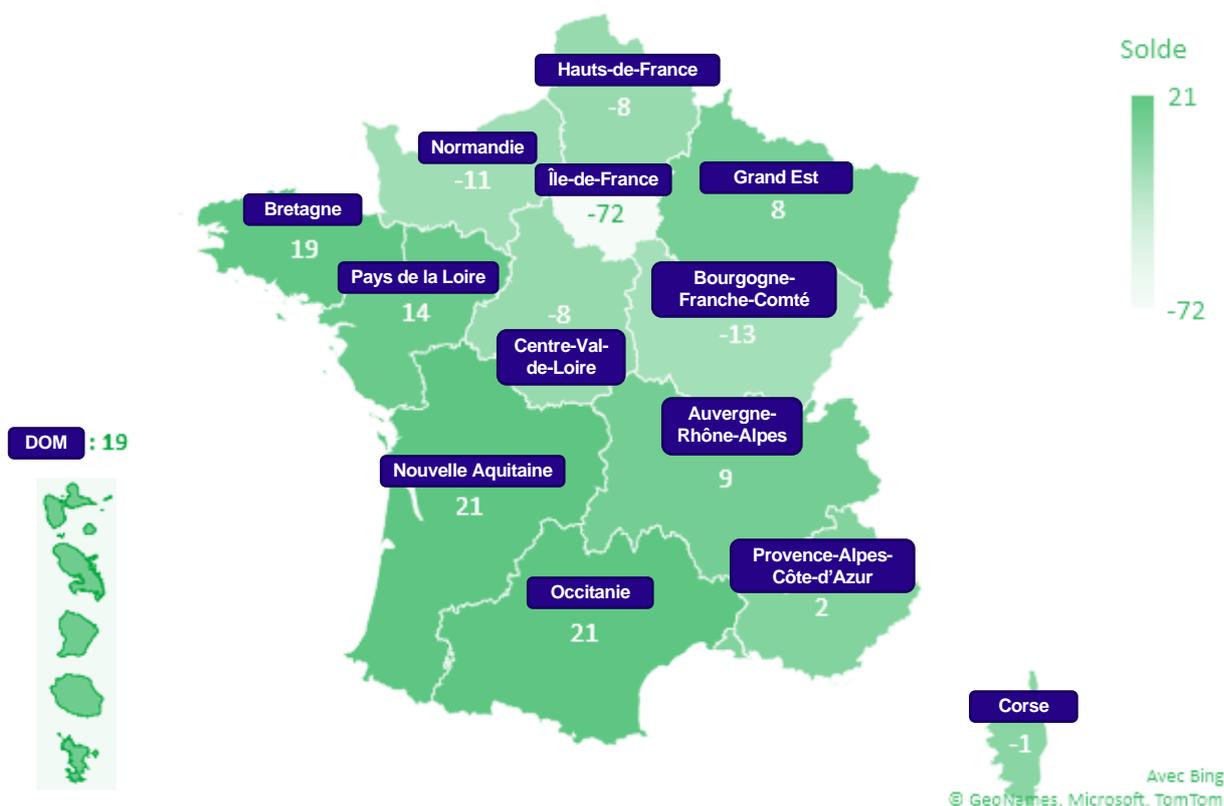




Le taux de mobilité inter-organismes au sein de la même branche est en hausse par rapport à 2020 pour chaque branche (+ 3 points au global), plus particulièrement pour les branches Recouvrement (+ 7,2 points) et Retraite (+ 7,7 points).

Plus de la moitié des mobilités inter-organismes effectuées en 2021 s'accompagnent d'un changement de région (54 %, soit 519 salariés).

Solde des mobilités inter organismes selon la région de départ et d'arrivée en 2021



Les régions du Sud-Ouest et la Bretagne sont les plus attractives, elles rencontrent un excédent d'effectif positif¹⁰.

A l'inverse, l'Île-de-France a un excédent négatif¹¹ (261 arrivées contre 333 départs), suivie par la Bourgogne-Franche-Comté (44 arrivées contre 57 départs) et la Normandie (44 arrivées et 55 départs).

¹⁰ Excédent positif : Les arrivées dans la région supérieures aux départs

¹¹ Excédent négatif : à l'inverse, la région à plus de départs que d'arrivées



III. Rémunération des salariés du Régime général



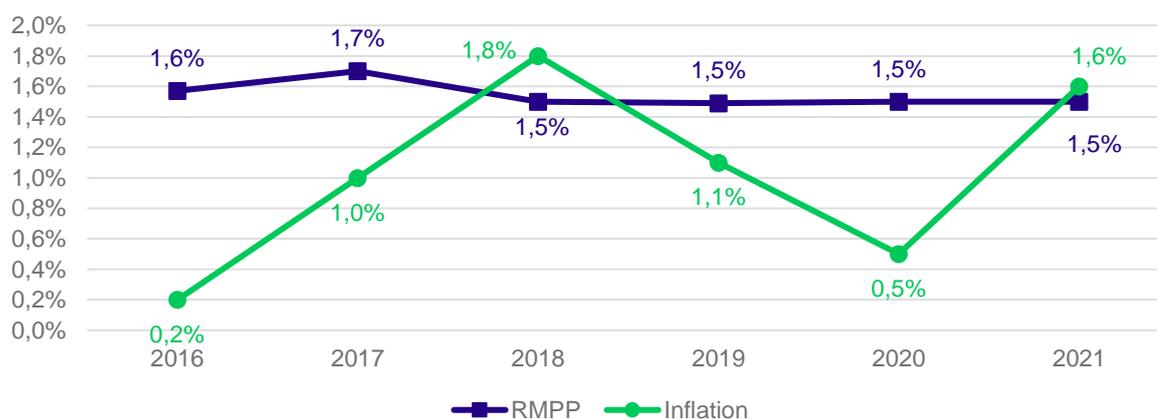
A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen

Le salaire moyen¹² des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 37 844 € bruts annuels pour l'année 2021, en hausse de 0,4 % en un an. Cet accroissement fait suite à une augmentation de + 0,8 % entre 2019 et 2020. Les évolutions de salaire moyen sont impactées par l'effet de Noria et par la structure de la pyramide des âges. En effet, chaque année plus de 4 000 salariés du Régime général partent à la retraite. De nouveaux collaborateurs, plus jeunes et à un niveau de rémunération moindre entrent dans l'Institution.

Après deux années de ralentissement en 2019 et 2020¹³, les prix à la consommation repartent à la hausse en 2021 avec une inflation de 1,6 %¹⁴.

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 2021 de 1,50 %, une hausse similaire à 2019 et 2020.

Evolution du taux de RMPP et de l'inflation entre 2016 et 2021



¹² 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).

¹³ Inflation 2019 : 1,1% ; 2020 : 0,5%

¹⁴ Source : Accélération des prix à la consommation en moyenne en 2021, Insee



Le salaire médian au sein du Régime général est de 33 885 € bruts annuels en 2021, soit hausse de 1,0 % par rapport à l'année précédente.

Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles du Régime général en 2021

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile ¹⁵
Employés 1 à 4	31 171 €	30 257 €	1,65
Cadres 5A et 5B	38 397 €	37 542 €	1,55
Cadres 6 et 7	45 836 €	44 688 €	1,53
Cadres 8 et 9	58 954 €	57 096 €	1,53
Informaticiens IA à IVB	41 199 €	40 327 €	1,72
Informaticiens VA à X	58 610 €	56 185 €	1,70
Personnel des établissements 1E à 4E	32 298 €	32 145 €	4,10
Personnel des établissements 5E à 8E	41 807 €	40 706 €	1,78
Personnel des établissements 9E à 12E	89 785 €	83 878 €	2,48
Ingénieurs conseils	80 048 €	77 458 €	1,54
Praticiens conseils	93 997 €	91 113 €	1,71
Agents de direction	103 771 €	98 648 €	1,92
Régime général	37 844 €	33 885 €	2,23

Le rapport interdécile mesure l'écart entre le salaire séparant les 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés.

En 2021, ce rapport est de 2,23 au sein du Régime général, un niveau similaire à celui des dernières années. Dans la fonction publique, en 2019, dernière valeur disponible, le ratio interdécile est à 2,35.

Dans le secteur privé, la dispersion des rémunérations est plus marquée avec un rapport interdécile qui s'établit à 2,91 en 2019, en baisse par rapport à 2018 (3,04).

¹⁵ 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 :

– 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.

– 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.

A noter, la nouvelle segmentation des catégories professionnelles mise en place dans le cadre de la refonte du rapport emploi justifie les variations du rapport Interdécile des Informaticiens et du Personnel des établissements.



B. Analyse des rémunérations

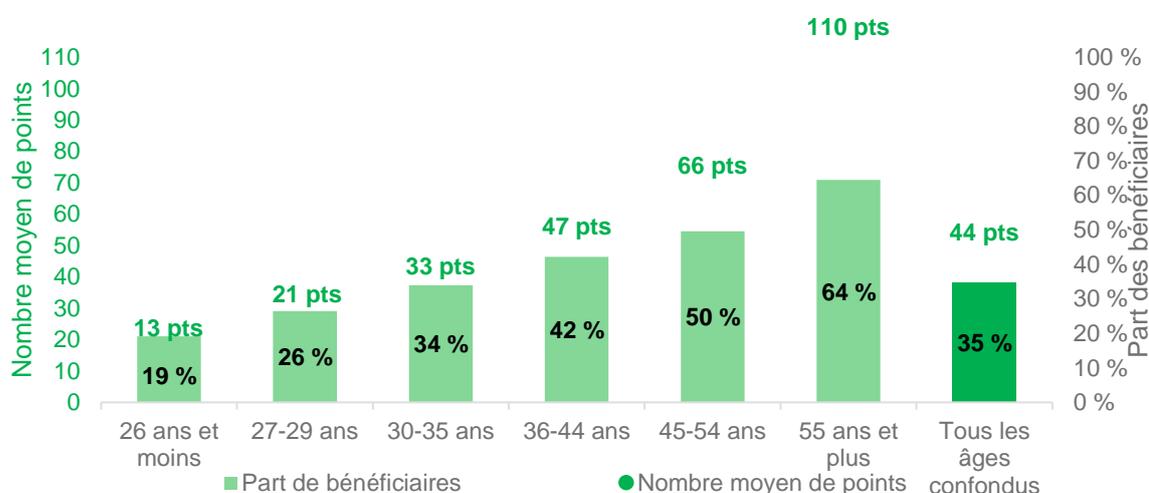
Les rémunérations progressent à mesure que l'âge augmente.

Rémunérations annuelles brutes (en euros) par tranche d'âge en 2021

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Moins de 26 ans	29 403 €	29 109 €	2,18
de 26 à 35 ans	29 987 €	28 248 €	1,75
de 36 à 44 ans	34 647 €	32 113 €	1,86
de 45 à 54 ans	40 151 €	36 177 €	2,05
55 ans et plus *	46 901 €	40 304 €	2,63
Régime général	37 844 €	33 885 €	2,23

* Inclus Salariés partis à la retraite en 2021

La reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche en 2021



Volume de salariés bénéficiaires d'une reconnaissance salariale à l'embauche en 2021

Tranche d'âge	26 ans et moins	27-29 ans	30-35 ans	36-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Nombre de bénéficiaires	310	245	606	756	465	154
Nombre de recrutements	1 616	928	1 788	1 792	938	239



IV. Sources et Précisions méthodologiques



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

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2021, DGAFP

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 :

Accélération des prix à la consommation en moyenne en 2021, Insee

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6036866>

Evolution du revenu disponible brut et du pouvoir d'achat, Insee

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2830166>

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 2021 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 ;
- du chapitre rémunération, partie III : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée + les salariés en contrat à durée déterminée ;

Ces effectifs sont répartis comme suit :

- branche Maladie (Cnam, Cnam, 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).



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

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

UC : Union des Caisses.

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

En3S : école nationale supérieure de Sécurité sociale

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

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-Accoss)

Les autres acronymes utilisés sont :

ADD : agents de direction

AT-MP : accidents du travail et maladies professionnelles

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

E/C : employés et cadres

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

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



V. 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 2016-2021 (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 : Evolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2016-2021)

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 2021)

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 2021)

Annexe 9 : Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2021

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

Annexe 11 : Grille de classification au 31 décembre 2021

Annexe 12 : Rémunération annuelle brute (en euros) par branche (2021)



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

TOTAL INSTITUTIONNEL							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	145 741	145 566	141 011	140 854	146 322	145 217	-0,8 %
CDD	6 445	6 040	6 007	7 853	10 499	10 129	-3,5 %
CDI+CDD	152 186	151 606	147 018	148 707	156 821	155 346	-0,9 %
Part des CDD	4,2 %	4,0 %	4,1 %	5,3 %	6,7 %	6,5 %	- 0,2 point
MALADIE (dont Ugecam) *							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	86 503	86 222	83 191	82 482	84 849	84 469	-0,4 %
CDD	3 648	3 334	2 987	4 348	7 277	6 961	-4,3 %
CDI+CDD	90 151	89 556	86 178	86 830	92 126	91 430	-0,8 %
Part des CDD	4,0 %	3,7 %	3,5 %	5,0 %	7,9 %	7,6 %	- 0,3 point
UGEAM							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	13 302	13 106	12 851	12 822	12 840	12 984	1,1 %
CDD	941	932	1 042	938	1 077	1 108	2,9 %
CDI+CDD	14 243	14 038	13 893	13 760	13 917	14 092	1,3 %
Part des CDD	6,6 %	6,6 %	7,5 %	6,8 %	7,7 %	7,9 %	+ 0,2 point
FAMILLE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	32 695	32 745	31 934	32 176	32 280	31 906	-1,2 %
CDD	2 032	2 136	2 233	2 544	2 360	2 255	-4,4 %
CDI+CDD	34 727	34 881	34 167	34 720	34 640	34 161	-1,4 %
Part des CDD	5,9 %	6,1 %	6,5 %	7,3 %	6,8 %	6,6 %	- 0,2 point
RETRAITE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	12 647	12 638	12 130	12 116	13 468	13 322	-1,1 %
CDD	268	219	323	348	326	375	15,0 %
CDI+CDD	12 915	12 857	12 453	12 464	13 794	13 697	-0,7 %
Part des CDD	2,1 %	1,7 %	2,6 %	2,8 %	2,4 %	2,7 %	+ 0,3 point
RECOUVREMENT							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	13 204	13 284	13 093	13 420	15 086	14 898	-1,2 %
CDD	446	312	433	592	510	515	1,0 %
CDI+CDD	13 650	13 596	13 526	14 012	15 596	15 413	-1,2 %
Part des CDD	3,3 %	2,3 %	3,2 %	4,2 %	3,3 %	3,3 %	=
AUTRES							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	692	677	663	660	639	622	-2,7 %
CDD	51	39	31	21	26	23	-11,5 %
CDI+CDD	743	716	694	681	665	645	-3,0 %
Part des CDD	6,9 %	5,4 %	4,5 %	3,1 %	3,9 %	3,6 %	- 0,3 point

*Cnam, Cnam, Ugecam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

**Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2016-2021 (Personnel CCNT-CDI)**

	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	de 50 à 61 ans	62 ans et +	Total
2021	9 463	35 301	48 594	46 800	5 059	145 217
%	7 %	24 %	33 %	32 %	3 %	100 %
2016	10 956	37 381	40 649	52 850	3 905	145 741
%	8 %	26 %	28 %	36 %	3 %	100 %

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

	Ancienneté moyenne organisme 2021	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2021
Maladie hors Ugecam*	13,4	17
Ugecam	10,4	13,7
Famille	12,8	17
Retraite	13,4	16,9
Recouvrement	13	18,4
Total	12,9	16,8



**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	31 258	110	14 218	6 747	5 602		57 935
Contrôle et maîtrise des risques externes	828		910	75	1 637		3 450
Promotion de l'offre de service	948		70	62	93	9	1 182
Intervention et développement social	1 728	169	3 437	38	1	2	5 375
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 003	20		13			1 036
Offre de soins et prise en charge du handicap	1 290	8 634	49	13	4	4	9 994
Régulation du système de soins	4 772	13		2			4 787
Analyse et conseil juridiques	2 179	5	1 519	349	948	26	5 026
Optimisation des processus	2 370	49	1 578	973	399	1	5 370
Gestion comptable et financière	2 041	148	809	352	386	16	3 752
Observation socio-économique	727	27	182	89	132	8	1 165
Gestion et développement des ressources humaines	1 574	175	768	324	399	145	3 385
Gestion des systèmes d'information	2 679	71	1 202	973	1 105	23	6 053
Information et communication	4 655	691	1 893	1 124	753	41	9 157
Assistance logistique	312	1 395	196	57	41	42	2 043
Gestion des moyens matériels	1 371	389	597	209	322	129	3 017
Management et pilotage	11 750	1 088	4 478	1 922	3 076	176	22 490
Total	71 485	12 984	31 906	13 322	14 898	622	145 217

* Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, 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	0,1 %	0,1 %		< 0,1 %
Niveau 2	1,3 %	0,6 %	< 0,1 %	< 0,1 %
Niveau 3	28,4 %	25,8 %	17,6 %	14,7 %
Niveau 4	26,2 %	34,6 %	42,1 %	32,5 %
Niveau 5A et 5B	14,0 %	20,6 %	16,6 %	17,1 %
Niveau 6 et 7	7,3 %	9,6 %	11,3 %	19,4 %
Niveau 8 et 9	2,9 %	2,8 %	3,4 %	6,7 %
Informaticiens IA à IVB	1,6 %	1,6 %	2,5 %	2,1 %
Informaticiens VA à X	1,8 %	1,7 %	5,1 %	5,1 %
Ingénieurs conseil 10 à 12	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,7 %	1,3 %	2,1 %
Personnels des établissements 1E à 4E	4,5 %	0,7 %		
Personnel des établissements 5E à 8E	7,1 %	0,3 %		
Personnel des établissements 9E à 12E	1,3 %	< 0,1 %	< 0,1 %	
Praticiens conseil	2,0 %			
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

* Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Ugecam, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat



Annexe 6 : Evolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2016-2021)

VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT			
	Non cadres	Cadres	Total
2016	92 988	52 753	145 741
2017	92 259	53 307	145 566
2018	88 411	52 600	141 011
2019	87 638	53 216	140 854
2020	90 287	56 035	146 322
2021	88 480	56 737	145 217

EVOLUTION BASE 100 EN 2016			
	Non cadres	Cadres	Total
2016	100	100	100
2017	99	101	100
2018	95	100	97
2019	94	101	97
2020	97	106	100
2021	95	108	100

Conditions de regroupement : Non cadres : E/C de 1 à 4 + Informaticiens de IA à IVB + Personnel de 1E à 4E ; Cadres : E/C de 5 à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil.

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 2021)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Employés	36,1 %	13,9 %	5,7 %	5,1 %	0,1 %	60,9 %
Cadres 5A à 9	14,1 %	7,2 %	2,9 %	4,4 %	0,3 %	28,9 %
Informaticiens VA à X	1,0 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	< 0,1 %	2,4 %
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 %	1,4 %
Personnel des établissements 5E à 12E	4,9 %	0,1 %	< 0,1 %		< 0,1 %	5,0 %
Praticiens conseil	1,2 %					1,2 %
Total	58,2 %	22,0 %	9,2 %	10,3 %	0,4 %	100,0 %

* Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, personnel des Etablissements 1E à 4E

** Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat



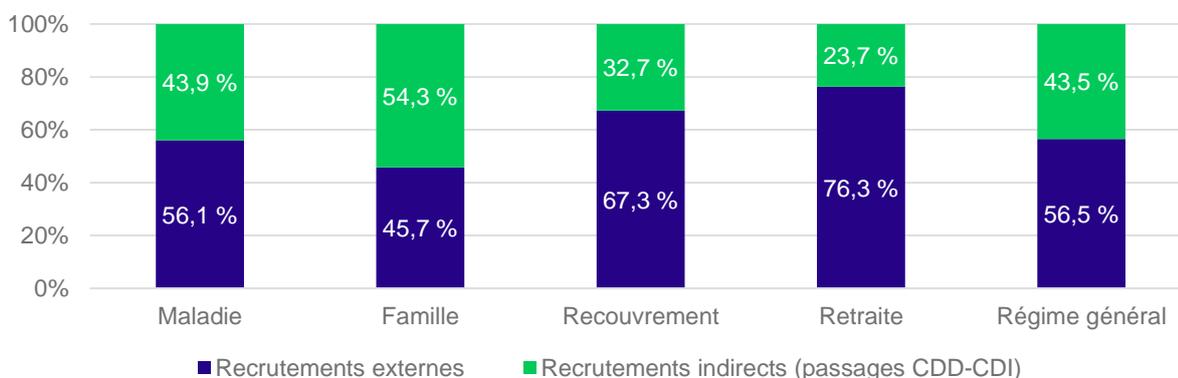
Annexe 8 : Répartition de la part des employés* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2021)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Employés	62,1 %	63,3 %	62,2 %	49,3 %	31,0 %	60,9 %
Cadres 5A à 9	24,2 %	32,9 %	31,4 %	43,3 %	61,6 %	28,9 %
Informaticiens VA à X	1,8 %	1,7 %	5,1 %	5,1 %	2,9 %	2,4 %
Ingénieurs conseil	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %	0,5 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,7 %	1,3 %	2,1 %	3,2 %	1,4 %
Personnel des établissements 5E à 12E	8,4 %	0,4 %	< 0,1 %		0,8 %	5,0 %
Praticiens conseil	2,0 %					1,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, personnel des Etablissements 1E à 4E

** Cham, Cnam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

Annexe 9 : Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2021



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

Branche de départ	Branche d'arrivée						Part des mobilités inter organismes au sein de la même branche
	Maladie (dont Ugecam)*	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres	Total	
Maladie	76,9 %	11,6 %	6,3 %	3,9 %	1,4 %	100,0 %	76,9 %
Famille	17,7 %	72,2 %	5,2 %	4,2 %	0,7 %	100,0 %	72,2 %
Recouvrement	29,2 %	14,6 %	50,6 %	3,4 %	2,2 %	100,0 %	50,6 %
Retraite	27,9 %	13,1 %	18,0 %	41,0 %	0,0 %	100,0 %	41,0 %
Ensemble	51,2 %	30,4 %	11,0 %	6,2 %	1,1 %	100,0 %	69,5 %



Annexe 11 : Grille de classification au 31 décembre 2021

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 établissements 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	1 005
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	1 348
Niveau 3	943	1 178
Niveau 2	808	1 009
Niveau 1	699	873
Catégorie B		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	943	1 178
Niveau 3	808	1 009
Niveau 2	735	918
Niveau 1	699	873
Catégorie C		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	808	1 009
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 (2021)

	Moyenne	1er décile	1er quartile	Médiane	3e quartile	9e décile	Ratio 9ème/1er décile
Maladie (dont Ugecam)*	38 190 €	25 006 €	28 428 €	33 884 €	41 600 €	58 026 €	2,32
Famille	35 974 €	24 106 €	27 111 €	32 737 €	39 335 €	49 273 €	2,04
Retraite	37 932 €	25 468 €	29 259 €	34 911 €	41 418 €	53 058 €	2,08
Recouvrement	39 560 €	25 152 €	29 053 €	35 556 €	44 584 €	56 467 €	2,25
Maladie (hors Ugecam)	37 887 €	24 721 €	27 962 €	33 289 €	40 345 €	54 608 €	2,21
Ugecam	39 950 €	27 216 €	31 276 €	37 368 €	48 059 €	93 988 €	3,45

*Cnam, Cpam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat



Nous contacter

UCANSS

6, rue Elsa Triolet

93100 Montreuil

www.ucanss.fr

Directeur de 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

Crédits photo

© Pexels.com, Fauxels, LinkedIn Sales Navigator, Getty images, iStock

Juillet 2022