



Sécurité sociale
La Vie en Plus



L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE

ÉDITION 2020

www.ucasns.fr

Édito



Élaboré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans le cadre de sa mission d'observation, le rapport emploi offre une vision des grandes caractéristiques de la Sécurité sociale en termes d'emploi et retrace chaque année les changements survenus dans l'Institution à travers l'analyse de son évolution démographique sur une période de 5 années.

Si l'évolution des effectifs reste orientée à la baisse en 2019 (- 0,1%), le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée a quant à lui fortement augmenté (+ 95,7 %) pour revenir en 2019 à un volume proche de celui observé en 2015, après deux années atypiques successives dues à la fin des Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) de 2013-2017 et au début de celles de 2018-2022. Le Régime général de Sécurité sociale reste ainsi un recruteur majeur, offrant des emplois dans une grande diversité de métiers (relation client, management, fonctions support, informatique...).

Parallèlement à cette augmentation des recrutements, cette 13^e édition souligne également la poursuite de la baisse du nombre de départs en retraite amorcée en 2016. L'année 2019 est cependant atypique en la matière, la baisse très importante du nombre de départs en retraite (- 23,9 % sur un an) n'étant pas due à la seule pyramide des âges des salariés du Régime général, mais étant en partie liée aux évolutions

réglementaires en matière de calcul de pensions de retraites complémentaires.

Autre fait marquant, la progression constante du nombre de collaborateurs exerçant des activités de pilotage et de contrôle. Pour illustration, sur les 5 dernières années, les effectifs des familles professionnelles « Contrôle et maîtrise des risques externes » et « Observation socio-économique » ont respectivement augmenté de 6 % et 4 %. À l'inverse, on note une décroissance de 24 % de l'effectif de la famille professionnelle « Information et communication » comprenant notamment les métiers de secrétaires, de documentalistes et de techniciens réalisateur supports de communication. Cette évolution est due en partie à l'évolution des nouvelles technologies. Enfin, les métiers de la famille professionnelle « Gestion des situations clients » représentent 39 % de l'effectif global du Régime général; leur poids relatif a décru de 2 % depuis 2014.

S'agissant de la responsabilité sociale de l'employeur, le Régime général poursuit sa politique ambitieuse en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement des personnes en situation de handicap. Le taux global d'emploi des personnels en situation de handicap continue de progresser (7,86 %) et reste bien au-delà de l'obligation minimale de 6 % fixée par la loi.

Nous vous souhaitons beaucoup d'intérêt à sa lecture.

Françoise Picaud
Présidente de la CPNEFP

Fabien Braud
Vice-Président de la CPNEFP

Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale (au 31 décembre 2019)



**(Personnel « Convention collective »,
hors « Personnel fonction publique » - Personnel
en contrat à durée indéterminée - CDI)**

	2019	2018	Variation 2018-2019	2014	Variation 2014-2019
Les organismes					
Nombre d'organismes	299	299	=	357	- 58
Le personnel du Régime général de Sécurité sociale					
CDI	140 854	141 011	- 0,1 %	148 523	- 5,2 %
CDI+CDD	148 707	147 018	+ 1,1 %	154 698	- 3,9 %
Femmes (%)	78,4 %	78,3 %	+ 0,1 pt	77,6 %	+ 0,8 pt
Âge moyen	45,1 ans	45,1 ans	=	45,6 ans	- 0,5 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	17,4 ans	17,6 ans	- 0,2 an	19,5 ans	- 2,1 ans
Temps partiels (%)	17,1 %	17,2 %	- 0,1 pt	18,7 %	- 1,6 pt
Formation initiale (<=bac) *	40,8 %	42,2 %	- 1,4 pt	51,9 %	- 11,1 pts
Les cadres					
Cadres **	53 216	52 600	+ 1 %	52 418	+ 1,5 %
Cadres ** (%)	37,8 %	37,3 %	+ 0,5 pt	35,3 %	+ 2,5 pts
Femmes (%)	71,1 %	71,1 %	=	69,8 %	+ 1,3 pt
Femmes ADD (%)	51,6 %	51,4 %	+ 0,2 pt	46,4 %	+ 5,2 pts
Âge moyen	47,0 ans	46,9 ans	+ 0,1 an	47,1 ans	+ 0,2 an
Les moins de 26 ans					
Moins de 26 ans	2 500	2 458	+ 2 %	2 547	- 2 %
Moins de 26 ans (%)	1,8 %	1,7 %	+ 0,1 pt	1,7 %	+ 0,1 pt
Les secondes parties de carrière					
45 ans et plus	73 086	72 442	+ 0,9 %	79 212	- 7,7 %
45 ans et plus (%)	51,9 %	51,4 %	+ 0,5 pt	53,3 %	- 1,4 pt
55 ans et plus	33 883	34 497	- 1,8 %	39 813	- 14,9 %
55 ans et plus (%)	24,1 %	24,5 %	- 0,4 pt	26,8 %	- 2,7 pts
Les nouveaux embauchés					
Nouveaux embauchés	6 708	3 427	+ 95,7 %	4 233	+ 58,5 %
Femmes (%)	79,8 %	77,9 %	+ 1,9 pt	78,7 %	+ 0,5 pt
Âge moyen	34,0 ans	34,0 ans	=	32,9 ans	+ 1,1 an
Cadres ** (%)	25,8 %	32,0 %	- 6,2 pts	29,5 %	- 3,7 pts
Formation initiale (<=bac) *	30,7 %	28,7 %	+ 2 pts	25,0 %	+ 5,7 pts
Les départs en retraite					
Départ en retraite	4 003	5 263	- 23,9 %	5 576	- 28,2 %
Âge moyen	62,1 ans	61,8 ans	+ 0,3 an	61,3 ans	+ 0,8 an

* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 32 % en 2019 et en 2018 ; 33 % en 2014

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

TABLE DES MATIÈRES



01

Évolution des effectifs et analyse démographique

7

A - Évolution des effectifs dans le Régime général

9

- Une stabilisation ces deux dernières années des contrats à durée indéterminée 10
- Une augmentation des effectifs en contrat à durée déterminée 12

B - Analyse démographique des salariés

13

- Plus de la moitié des salariés ont 45 ans ou plus 13
- Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle 15
- Plus de la moitié des salariés du Régime général dans deux familles professionnelles 16
- Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général 17
- Une augmentation du niveau de qualification des employés depuis 5 ans 18

02

Mouvements de personnel

21

A - Recrutements et départs

23

- Un volume de recrutements en 2019 revenu à la moyenne des cinq dernières années 23
- Une baisse marquée du nombre de départs 25

B - Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

28

03

Rémunération des salariés du Régime général

33

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

35

B - Des rémunérations croissantes avec l'âge

37

04

La responsabilité sociale de l'employeur Régime général

39

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

41

- Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure

42

- L'égalité femmes-hommes et les mesures individuelles

44

B - En 2019, une baisse de la part des salariés à temps partiel par rapport à 2014

45

- Des temps partiels qui concernent de façon plus importante les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam

45

- En 2019, 20,4 % des femmes à temps partiel

46

- Une surreprésentation des temps partiels parmi les 36-44 ans et les 60 ans et plus

47

C - Les salariés en situation de handicap

48

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

48

- Une refonte importante de la politique du handicap en 2018, complétée de décrets d'application en 2019

48

- La continuité d'une politique institutionnelle commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général

49

- Focus sur le handicap invisible

49

- Une dynamique d'amélioration des résultats qui se pérennise en 2019

50

- Une amélioration continue du taux d'emploi légal qui s'élève à 7,86 % en 2019 (soit 1,86 point de plus que l'obligation légale de 6 %)

50

- Une légère augmentation du taux d'emploi direct pour toutes les branches entre 2018 et 2019

52

- Une amélioration continue de la proportion d'organismes dispensés de versement auprès de l'Agefiph

53

05

Sources et précisions méthodologiques

55

06

Annexes

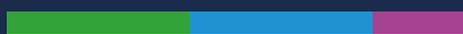
61



**ÉVOLUTION DES
EFFECTIFS ET ANALYSE
DÉMOGRAPHIQUE**

CHAPITRE

01



A - Évolution des effectifs dans le Régime général

- Une stabilisation ces deux dernières années des contrats à durée indéterminée
- Une augmentation des effectifs en contrat à durée déterminée

B - Analyse démographique des salariés

- Plus de la moitié des salariés ont 45 ans ou plus
- Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle
- Plus de la moitié des salariés du Régime général dans deux familles professionnelles
- Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général
- Une augmentation du niveau de qualification des employés depuis 5 ans



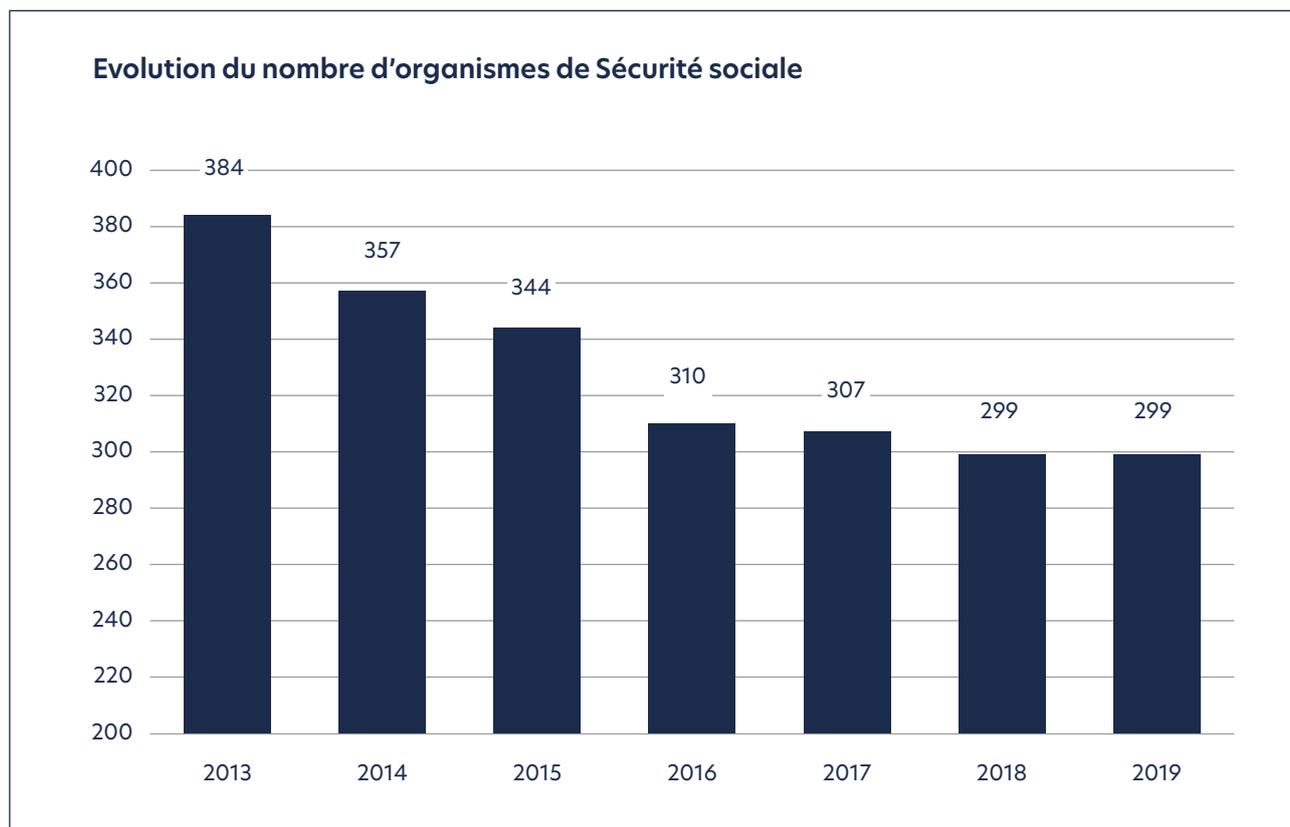
A - Évolution des effectifs dans le Régime général

**4 caisses nationales et 1 Ucanss - 101 Cnam - 99 Caf
22 Urssaf - 15 Carsat - 1 Cramif - 4 CGSS - 1 CSS Mayotte
1 CCSS - 13 Ugecam - 1 Institut 4.10 - 8 CTI - 27 Uioss -
1 Fédération**

Le Régime général de Sécurité sociale compte 299 organismes au 31 décembre 2019; leur nombre est resté stable entre 2018 et 2019.

Entre 2013 et 2019, le nombre d'organismes a baissé de 22,1 % en raison notamment de

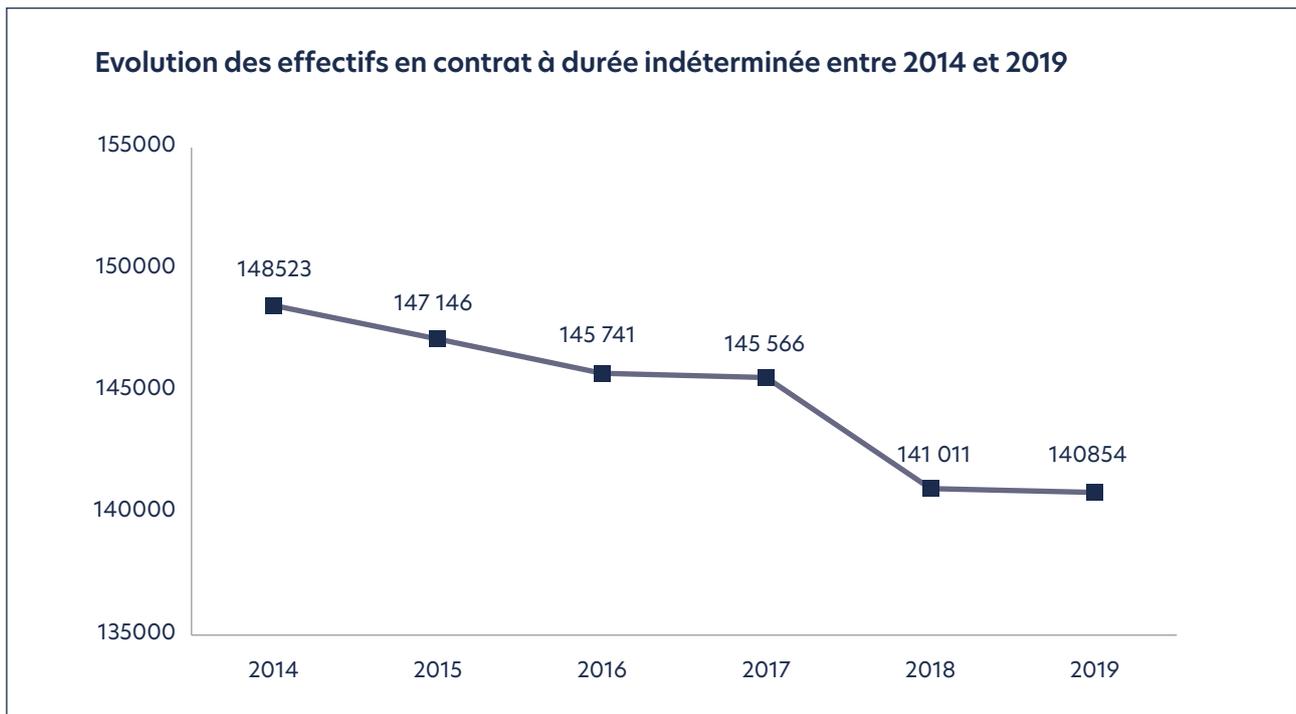
la fusion des Urssaf, du rattachement des 20 DRSM à la Cnam et de la suppression des 7 centres informatiques de la branche Recouvrement (Certi) emportant l'intégration de leurs personnels et de leurs moyens au sein de l'Acoss.



Ces différentes opérations ont mécaniquement provoqué une réduction du nombre de petits organismes au profit de ceux de taille plus

importante. La part des organismes de moins de 100 personnes représente 16 % des effectifs en 2019, en baisse de 7 points depuis 2014.

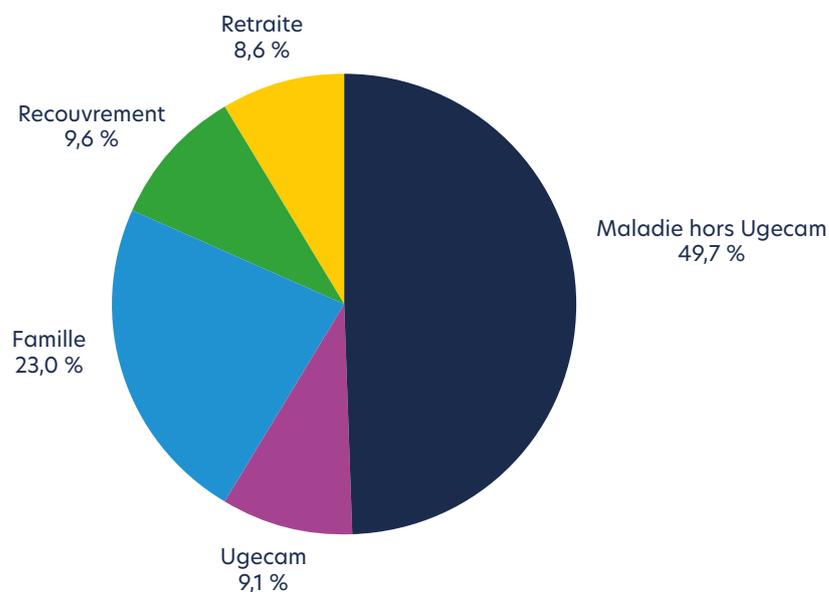
1. Une stabilisation ces deux dernières années des contrats à durée indéterminée



Au 31 décembre 2019, le Régime général de Sécurité sociale emploie 140 854 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), un chiffre stable par rapport à l'année précédente. Entre

2014 et 2019, le nombre de salariés a baissé de 5,2 %, représentant une diminution de 1 % en moyenne chaque année.

Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée par branche en 2019



La branche Maladie reste le premier employeur du Régime général de Sécurité sociale, regroupant à elle seule plus de la moitié des effectifs de l'Institution (58,8 % en 2019 dont 9,1 % dans les Ugecam). Elle est suivie par la branche Famille avec 23 % de l'effectif en 2019.

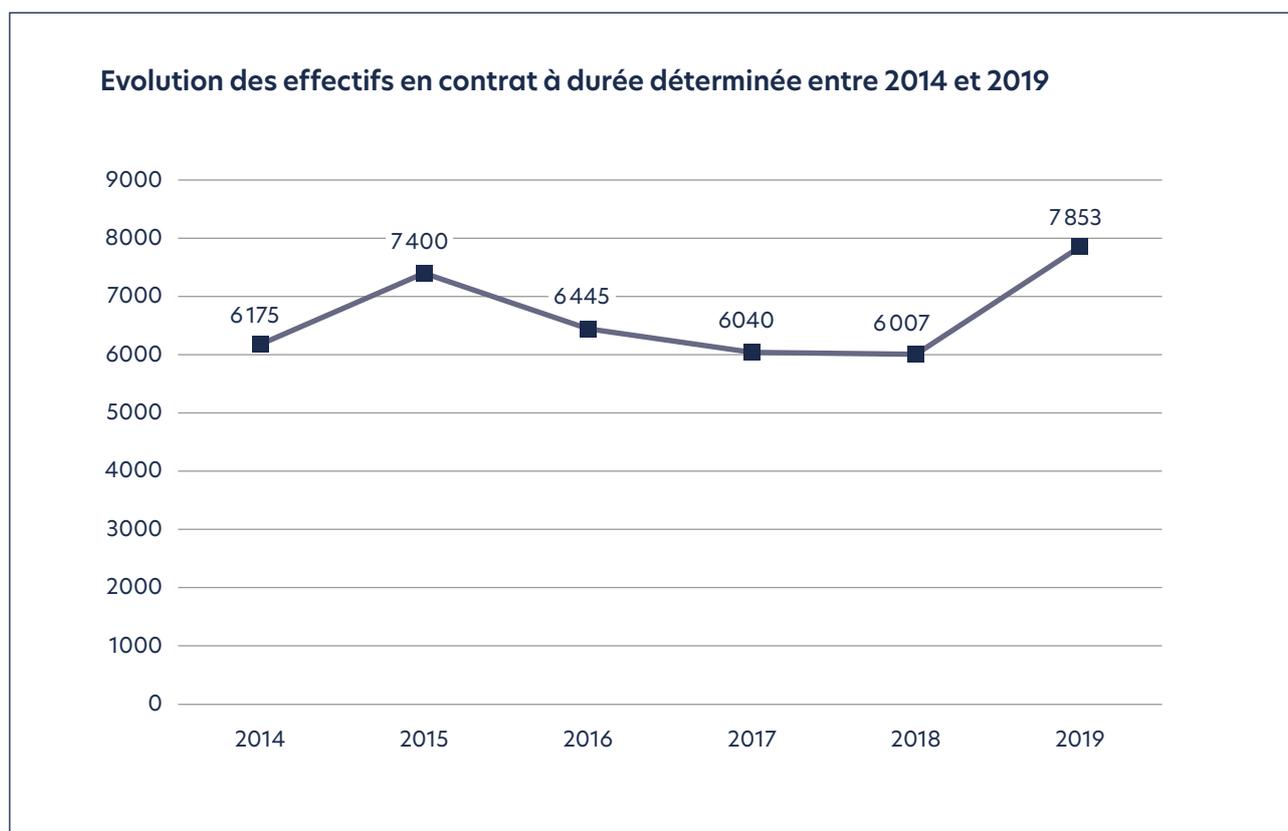
Viennent ensuite les branches Recouvrement (9,6 %) et Retraite (8,6 %).

La répartition des effectifs au sein des branches reste stable entre 2014 et 2019.

2. Une augmentation des effectifs en contrat à durée déterminée

Au 31 décembre 2019, 7 853 salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD), représentant 5,3 % de l'ensemble des salariés du Régime général. Ce volume est en hausse de 31 % par

rapport à l'année 2018, elle-même marquée par un nombre de CDD particulièrement bas. En la comparant au nombre de CDD moyen des 5 dernières années, la hausse est de 18 %.



Cette hausse est particulièrement marquée dans les branches Maladie, hors Ugecam, et Recouvrement (respectivement + 75 % et + 37 % par rapport à décembre 2018). Cette forte augmentation est liée en grande partie à l'intégration du personnel issu du Régime Social des Indépendants au sein du Régime général. En effet, au 31 décembre 2019, les salariés recrutés en CDD pour le compte du Régime Social des Indépendants ont été comptabilisés dans les effectifs du Régime général.

Entre 2018 et 2019, le nombre de CDD de la branche Famille a augmenté de 14 %. Cette hausse s'explique par l'accroissement d'activité de traitement des prestations, dont la réforme des aides au logement est l'une des causes principales.

Les recrutements en CDI de la branche Famille sont majoritairement issus de la transformation de CDD, souvent des contrats de professionnalisation, en CDI : en 2019, 68 % des recrutements externes en CDI sont des transformations de CDD, contre 38 % pour le Régime général.

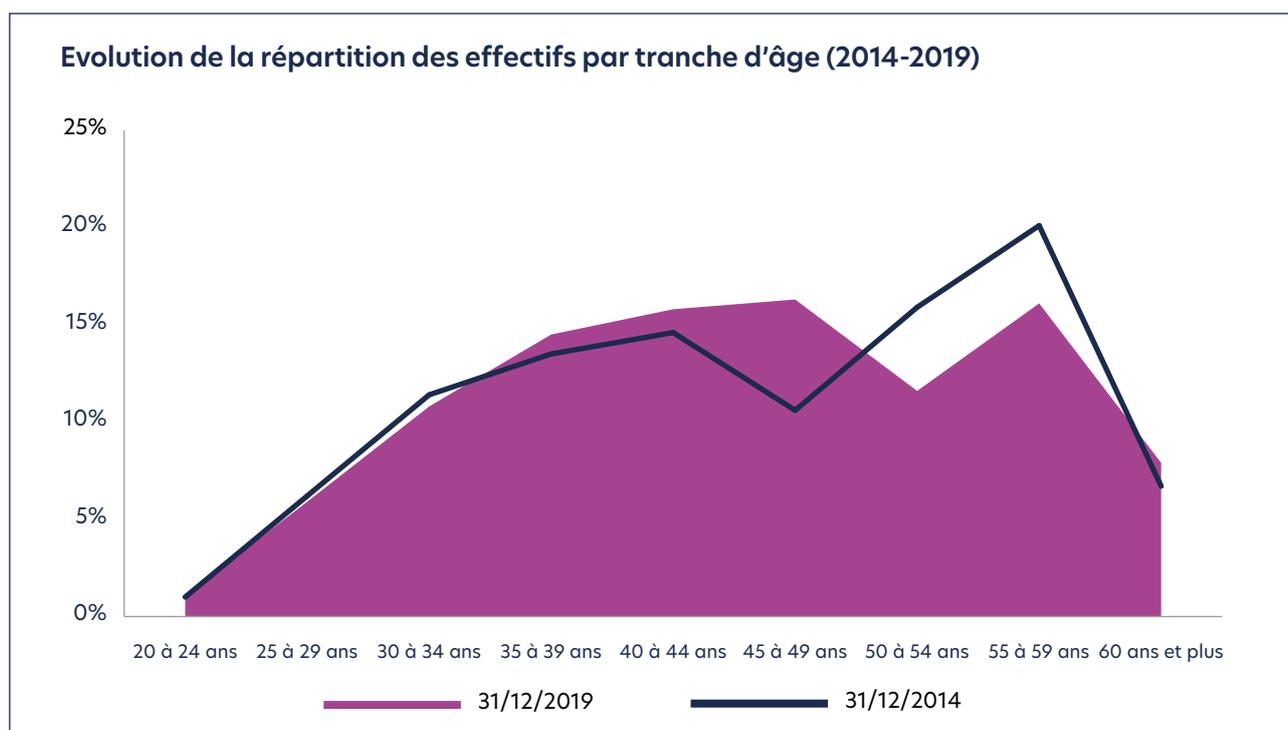
B - Analyse démographique des salariés

1. Plus de la moitié des salariés ont 45 ans ou plus

Dans le Régime général, 51,9 % des salariés ont 45 ans et plus. Les salariés du sexe masculin sont en moyenne plus âgés que leurs homologues féminins (56 % des hommes ont plus de 45 ans contre 51 % des femmes).

Après avoir progressé durant plusieurs années, l'âge moyen des salariés a diminué entre 2014 et 2017 (- 0,7 an sur la période) en raison du nombre important de départs en retraite. En 2018, il a augmenté de 0,2 an par rapport à 2017, pour

atteindre 45,1 ans. Cette hausse est à mettre en lien avec l'intégration de personnel provenant d'autres régimes ainsi que l'augmentation de l'âge moyen à l'embauche (32,9 ans en 2014 contre 34 ans en 2019, soit une hausse de 1,1 an). L'année 2018 étant également celle des signatures des Cog, le nombre d'embauches a été réduit, entraînant un effet mécanique de vieillissement de la pyramide des âges. Entre 2018 et 2019, l'âge moyen des salariés est resté stable à 45,1 ans.

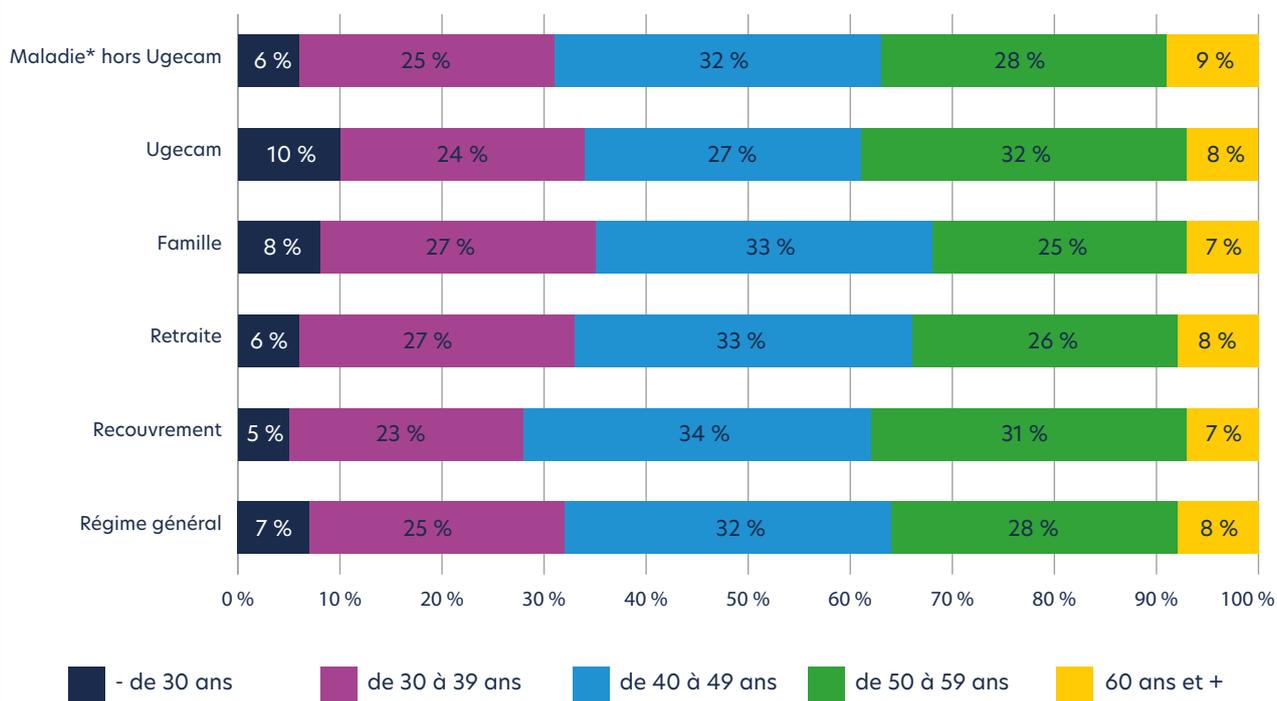


Entre 2014 et 2019, les parts des salariés de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans ont diminué respectivement de 4,3 points et 3,9 points, tandis que les parts des salariés de 40 à 44 ans et de 45 à 49 ans ont respectivement augmenté de 1,2 point et 5,6 points. Cette bascule de répartition des salariés entre ces deux tranches d'âges (des 50 à 59 ans et des 40 à 49 ans) illustre le départ à la retraite d'une partie de la génération qui avait entre 55 et 59 ans en 2014 et qui était nombreuse au sein

des effectifs du Régime général. Les branches Retraite et Maladie sont les plus concernées par cette évolution.

La part des salariés de 60 ans et plus a augmenté de 1,2 point; cette hausse s'explique par le recul de l'âge effectif de départ à la retraite. Enfin, la part des moins de 35 ans est restée quasiment stable depuis 2014.

Répartition des effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge en 2019



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

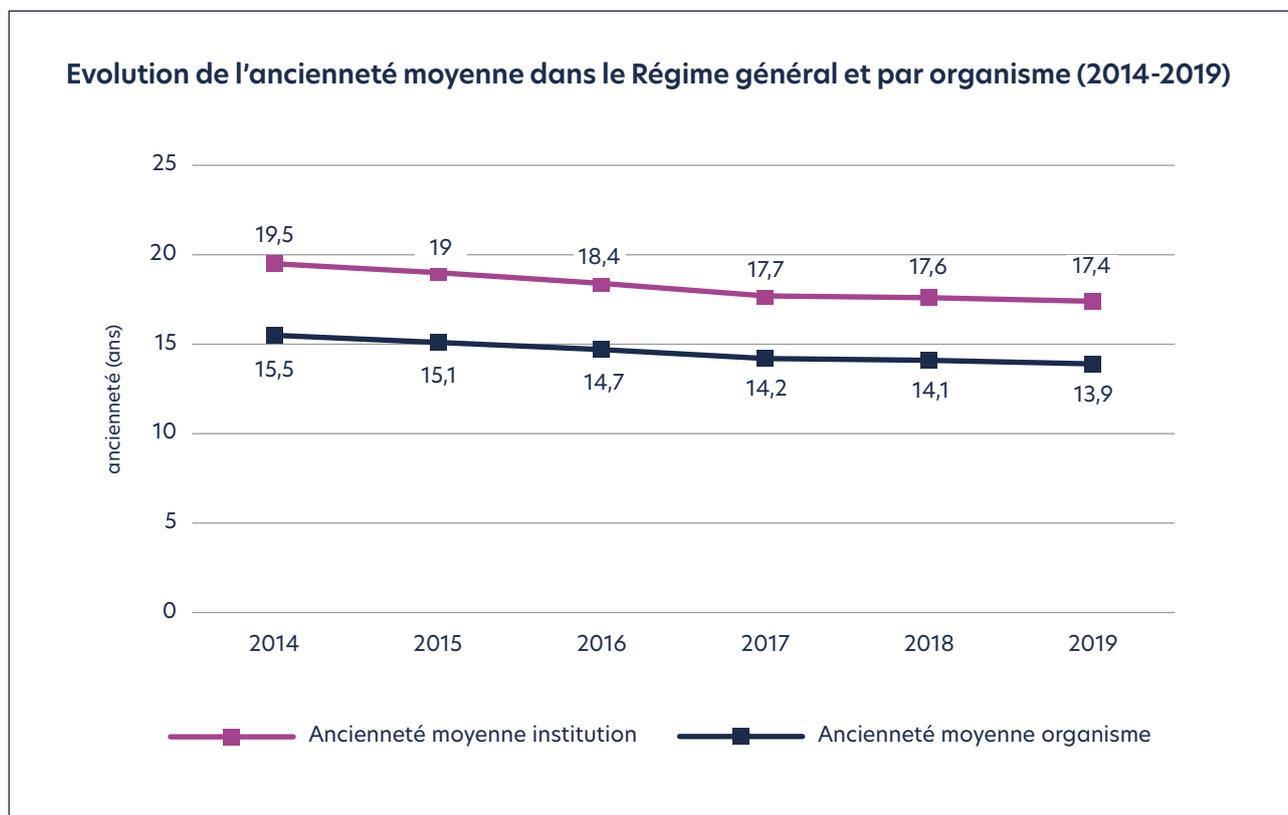
Les branches Famille et Retraite sont les deux branches où la population est la plus jeune avec respectivement 68 % et 66 % des salariés âgés de moins de 50 ans, contre 64 % au global.

La diminution de l'âge moyen observée entre 2014 et 2019 au sein du Régime général ne

concerne pas la branche Recouvrement. En effet, l'âge moyen de la branche augmente de 0,7 an, passant de 45,1 ans en 2014 à 45,8 ans en 2019. A l'inverse, ce sont les branches Maladie et Retraite qui ont le plus rajeuni ces dernières années ; leur âge moyen a baissé respectivement de 0,9 an et 0,5 an.

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

L'ancienneté moyenne au sein du Régime général de Sécurité sociale s'établit en 2019 à 17,4 ans, soit 0,2 an de moins qu'en 2018. L'ancienneté dans l'organisme se situe quant à elle à 13,9 ans, en diminution de 0,2 an également par rapport à 2018.



Cette baisse de l'ancienneté, essentiellement due aux départs massifs à la retraite, est continue depuis plusieurs années. En effet, l'ancienneté moyenne dans le Régime général a diminué de 2 années entre 2014 et 2019; elle s'est toutefois accélérée en 2016 et surtout en 2017, année marquée par un important volume d'embauches avant la mise en place des conventions d'objectifs et de gestion 2018-2022.

La branche Famille et les Ugecam ont une ancienneté moyenne plus faible. Au sein du Régime général, elle est de 14,5 ans pour les Ugecam (- 3 ans comparée à la moyenne du Régime général) et de 17,3 ans pour la branche Famille. Ce constat est à mettre en relation avec la moyenne d'âge plutôt jeune de la branche Famille, ainsi que la particularité des Ugecam, intégrant des métiers médicaux spécifiques (tels que médecins, kinésithérapeutes, infirmiers...) qui, à l'extérieur de l'Institution, trouvent un marché du travail très dynamique.

3. Plus de la moitié des salariés du Régime général dans deux familles professionnelles

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

Répartition des effectifs par famille professionnelle (2014-2019)

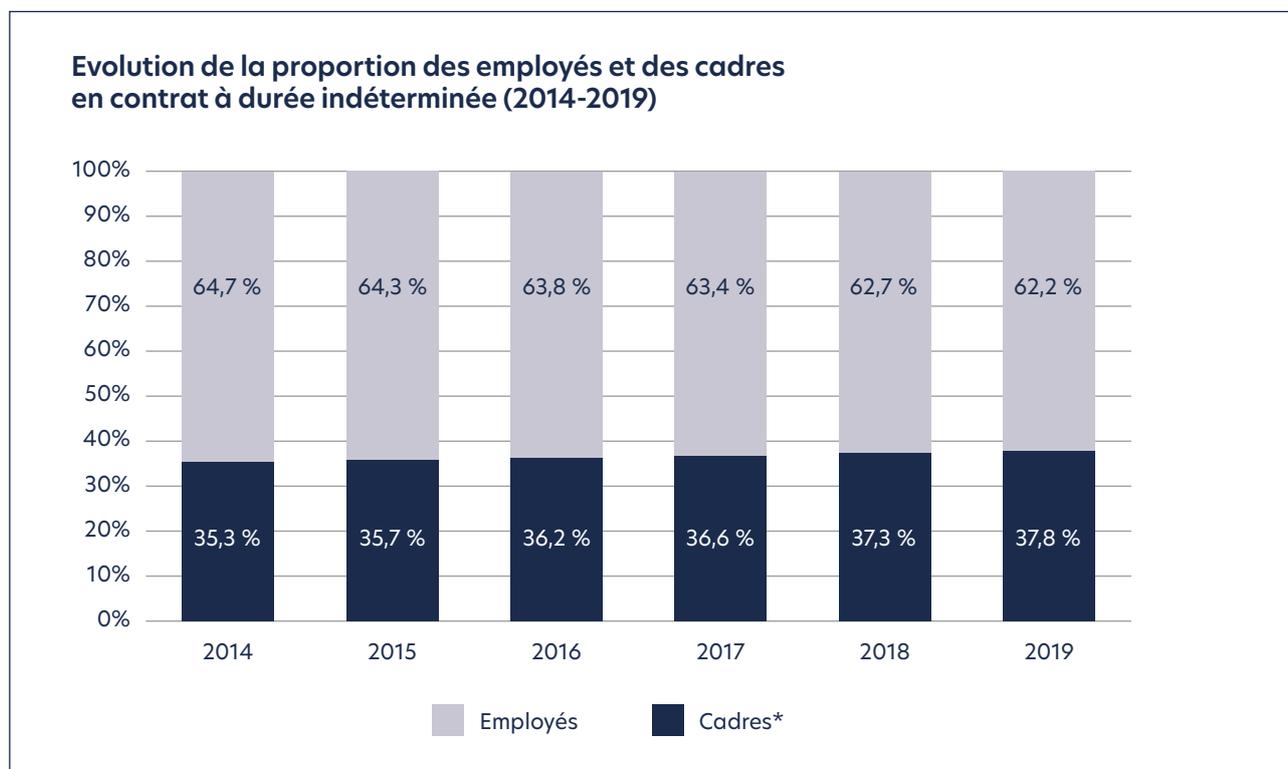
Familles professionnelles	Effectif (2019)	Répartition (%)	Evolution des effectifs depuis 2014
Gestion des situations clients	55 008	39 %	- 2 %
Management et pilotage	21 210	15 %	- 5 %
Information et communication	10 007	7 %	- 24 %
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 634	7 %	- 2 %
Gestion des systèmes d'information	5 714	4 %	- 5 %
Intervention et développement social	5 629	4 %	- 9 %
Optimisation des processus	5 293	4 %	- 9 %
Régulation du système de soins	4 907	3 %	5 %
Analyse et conseil juridique	4 603	3 %	8 %
Gestion comptable et financière	3 605	3 %	- 9 %
Contrôle et maîtrise des risques externes	3 361	2 %	6 %
Gestion et développement des ressources humaines	3 198	2 %	0 %
Gestion des moyens matériels	3 097	2 %	- 7 %
Assistance logistique	2 205	2 %	- 27 %
Promotion de l'offre de services	1 251	1 %	- 3 %
Observation socio-économique	1 123	1 %	4 %
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 009	1 %	- 7 %
Total	140 854	100,0 %	- 5,0 %

Plus de la moitié des salariés du Régime général appartient aux 2 familles professionnelles « gestion des situation clients » (39 %) et « management et pilotage » (15 %).

Sur les 5 dernières années, l'effectif de la famille professionnelle « information et communication » a fortement baissé (- 24 %) sous l'effet de

l'impact du numérique dans le traitement des flux entrants. Les secrétaires et les techniciens du traitement de l'information, qui représentent 9 salariés sur 10 de cette famille en 2019, ont vu leur effectif baisser de respectivement 31 % et 19 % en 5 ans. L'effectif des documentalistes et des techniciens réalisateurs de supports de communication a baissé de 30 % en 5 ans.

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



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

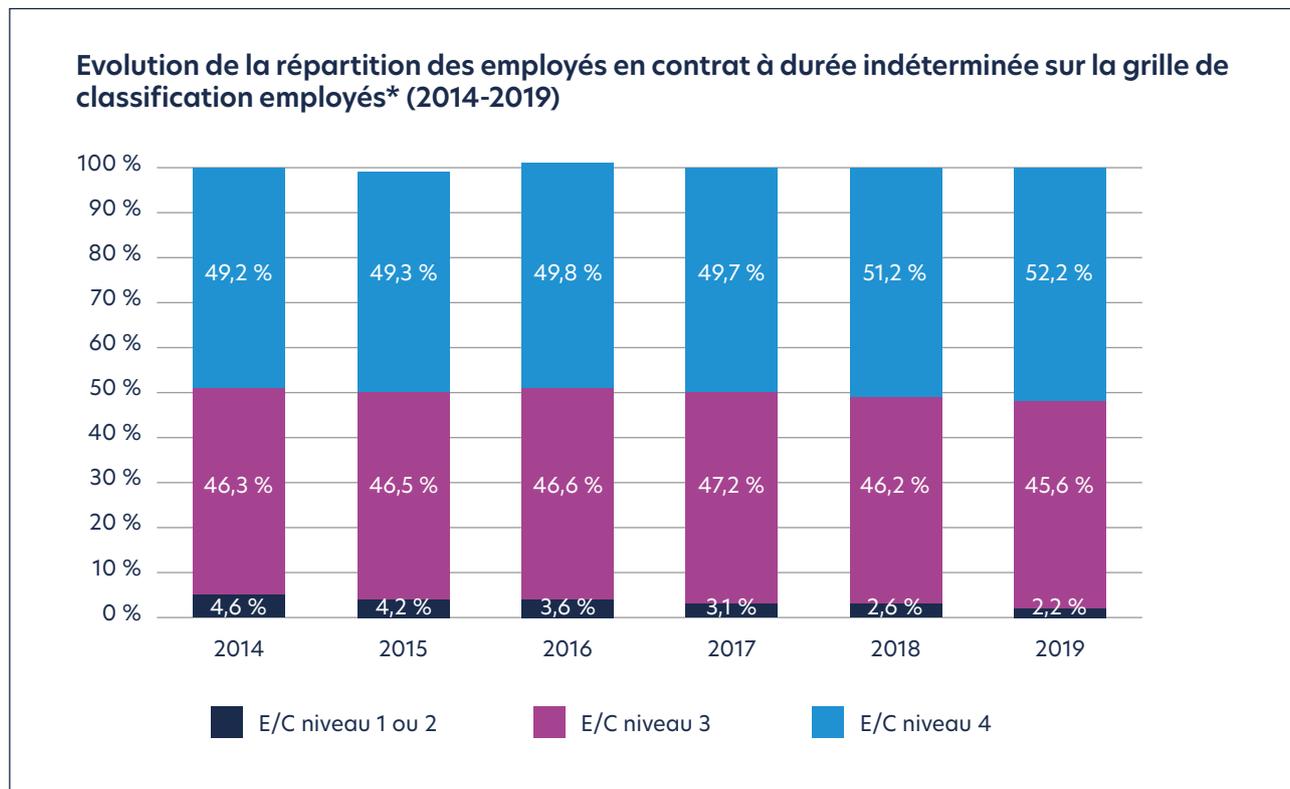
Alors que les effectifs globaux du Régime général de Sécurité sociale ont baissé de 5,2 % entre 2014 et 2019, ceux des employés ont chuté de 8,8 %. Ainsi, la proportion des employés au sein des effectifs du Régime général a baissé de 2,5 points, passant de 64,7 % en 2014 à 62,2 % en 2019. Ce recul est notamment la conséquence de la dématérialisation (interne et téléservices à l'intention de nos publics) et des mutualisations des fonctions support.

Dans le même temps, le nombre de cadres a progressé de 1,5 % entre 2014 et 2019. Ils représentent 37,8 % de l'effectif total en 2019. Plus précisément, les effectifs ayant augmenté entre 2014 et 2019 sont les cadres fonctionnels (managers réseaux et projet) de 44% et les managers stratégiques dans une moindre mesure (+ 6 %). À l'inverse, on note une baisse

du nombre de managers opérationnels (- 15 %), mais dont le poids au sein de la famille demeure toujours le plus important (65 % de la famille en 2019, soit 13 757 salariés). Cette évolution traduit la montée en expertise de l'Institution et la valorisation des parcours internes permettant aux salariés d'accéder à un niveau de cadre.

En 2019, 71,1 % des cadres sont des femmes alors qu'elles représentent 78,4 % des salariés du Régime général. Entre 2014 et 2019, la part des cadres dans les effectifs du Régime général a augmenté quel que soit le sexe mais avec une hausse plus importante pour les hommes. La part des femmes cadres a augmenté de 2,6 points, passant de 31,7 % en 2014 à 34,3 % en 2019 alors que la part des hommes cadres a augmenté de 3 points, passant de 47,6 % à 50,6 %.

5. Une augmentation du niveau de qualification des employés depuis 5 ans



* Employés = E/C niveaux 1 à 4

En 5 ans, la part des salariés relevant du niveau 4 de la grille de classification des employés et cadres a augmenté de 3 points, passant de

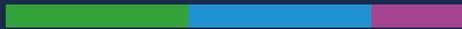
49,2 % en 2014 à 52,2 % en 2019. Cette hausse liée aux politiques de parcours professionnels s'est accélérée en 2018 et 2019.



**MOUVEMENTS
DE PERSONNEL**

CHAPITRE

02



A- Recrutements et départs

- Un volume de recrutements en 2019 revenu à la moyenne des cinq dernières années
- Une baisse marquée du nombre de départs

B - Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

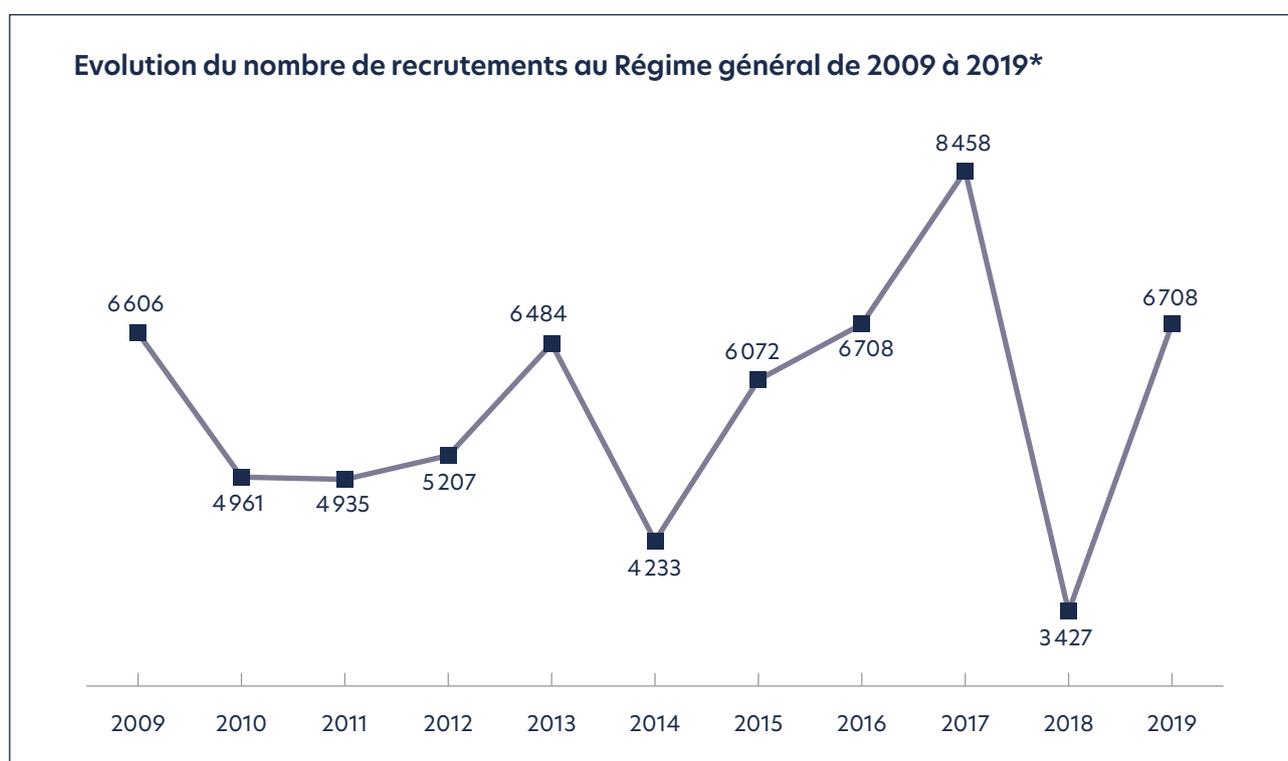


A - Recrutements et départs

1. Un volume de recrutements en 2019 revenu à la moyenne des cinq dernières années

En 2019, 6 708 salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général¹, soit 4,8 % de l'effectif total. Ce volume de recrutement a presque été multiplié par deux

entre 2018 et 2019 (+ 95,7 %). Après deux années atypiques dues à la fin des Cog 2013-2017 et au début de celles de 2018-2022, ce volume est proche de celui observé en 2015.



*Les volumes de recrutement de 2018 et 2019 ont été corrigés des transferts de personnel au sein du Régime général.

Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée est composé d'une part, des recrutements directs (60 % soit 4 052 recrutements) et d'autre part, des recrutements consécutifs à la transformation de CDD en CDI (40 % soit 2 656 recrutements).

Cette répartition en faveur des recrutements

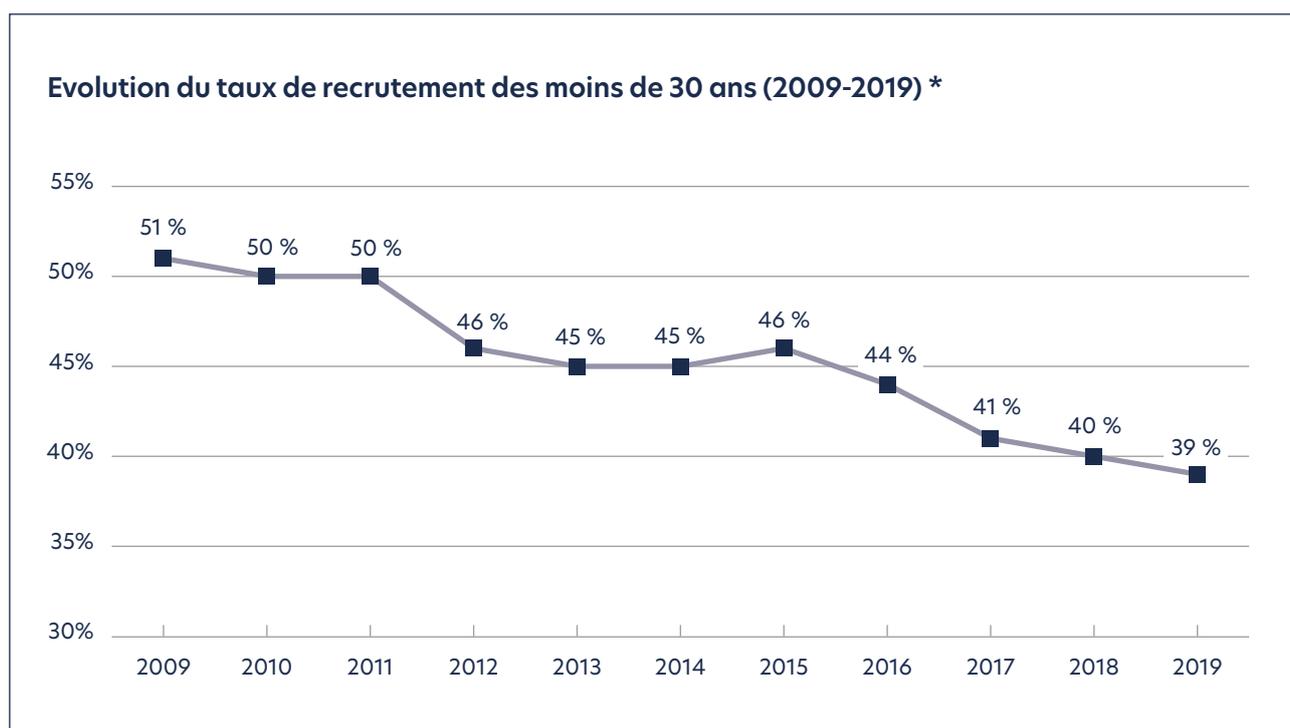
directs est valable pour les branches Maladie, Recouvrement et Retraite; au global pour les trois branches, 68 % des recrutements sont directs. En revanche, pour la branche Famille, la majorité (61 % d'embauches) provient de la transformation de CDD en CDI. Ce chiffre est à mettre en relation avec le poids important des CDD dans cette branche.

¹ Sont considérés comme des recrutements les embauches en CDI et les transformations de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Le recrutement des jeunes générations au sein de la Sécurité sociale est actuellement un enjeu majeur compte tenu des départs à la retraite massifs de ces dernières années. Dans ce sens, plusieurs objectifs favorisant leur insertion ont été inscrits dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Cependant, le poids des moins de 30 ans parmi le total des recrutés a baissé de 12 points en 10 ans, il est passé de 51 % en 2009 à 39 % en 2019. Ainsi, l'âge moyen des recrutements continue de progresser (34 ans), soit une hausse de 2,3 ans par rapport à 2009.

Les employés représentent 74,2 % des nouveaux arrivants et parmi eux, 41 % ont moins de 30 ans. En 2009, ils représentaient plus de la moitié des employés recrutés (54 %).



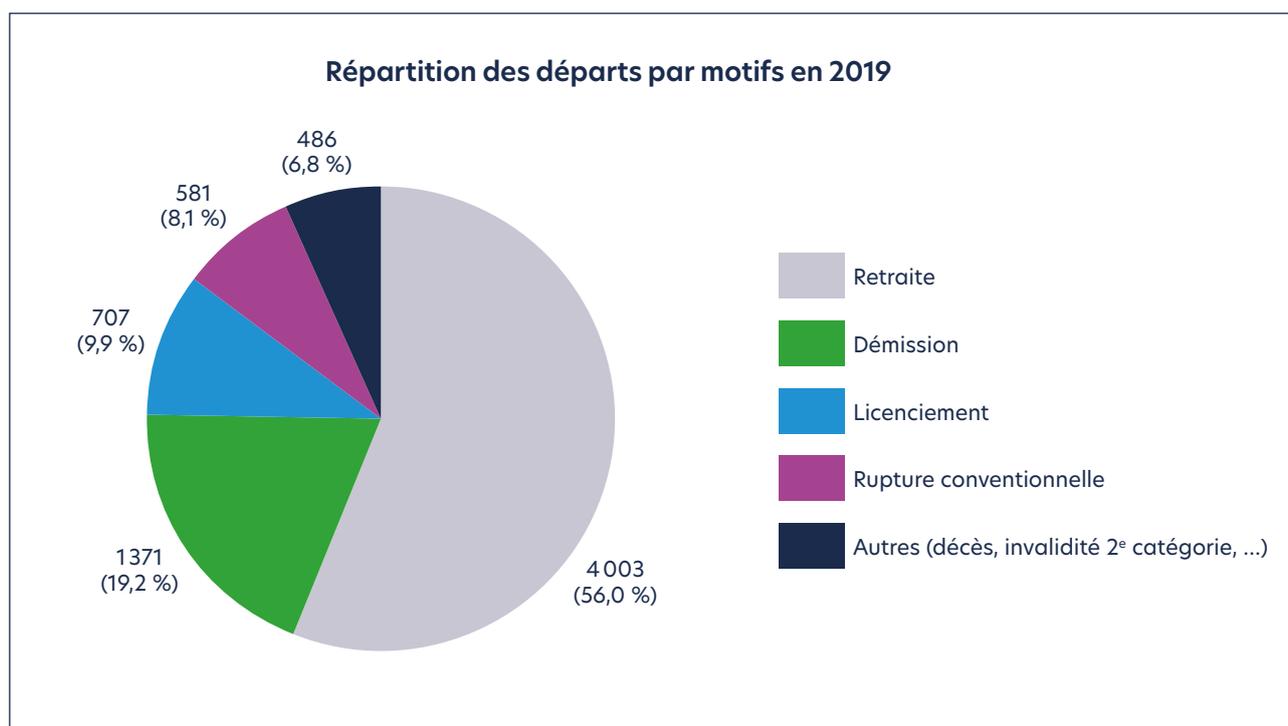
*Les taux de recrutement de 2018 et 2019 ont été corrigés des transferts de personnel au sein du Régime général.

2. Une baisse marquée du nombre de départs

En 2019, 7 148 départs de l'Institution sont recensés, soit une baisse de 10,5 % par rapport à l'année précédente (7 984 départs en 2018).

Le poids des démissions et des licenciements parmi les motifs de départs de l'Institution augmente respectivement de 3,2 et de 2,0 points par rapport à 2018. En volume, 94 démissions

et 77 licenciements de plus sont comptabilisés par rapport à l'année précédente. Malgré l'augmentation du nombre de démissions et de licenciements, la baisse marquée du nombre total de départs de l'Institution s'explique par la forte réduction du nombre de départs à la retraite (4 003 en 2019, soit 1 260 de moins qu'en 2018).

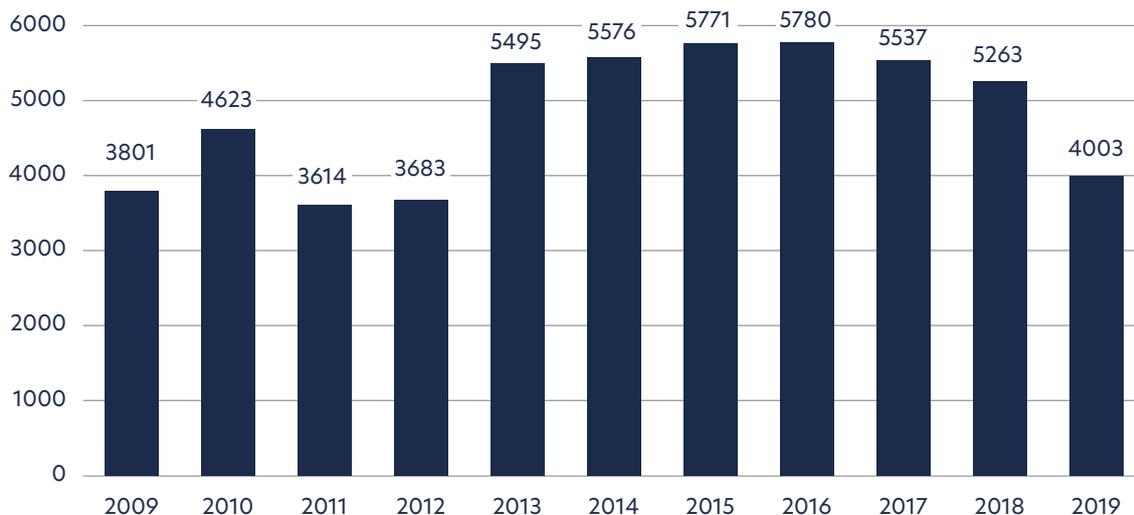


En 2019, 60 % des salariés ayant quitté le Régime général sont issus des familles professionnelles « Gestion des situations clients », « Management et pilotage » et « Offre de soins et prise en charge du handicap ». Ce constat doit être mis en lien avec le volume important de salariés et de recrutements comptabilisés au sein de ces trois familles professionnelles.

Entre 2013 et 2018, le volume de départs en retraite s'est établi à un niveau élevé, avec en moyenne 5 570 départs chaque année. L'évolution constatée au cours de cette période résulte de la combinaison de trois facteurs : une pyramide des

âges fortement déséquilibrée vers les âges les plus élevés, le recul de l'âge légal de départ à la retraite depuis la réforme des retraites de 2010 et la montée en charge de l'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 ». L'année 2019 est marquée par une baisse du nombre de départs à la retraite par rapport à l'année précédente (- 23,9 %). Cette baisse s'explique d'une part, par l'évolution de la pyramide des âges et d'autre part, par l'évolution réglementaire en matière de calcul des pensions de retraites complémentaires.

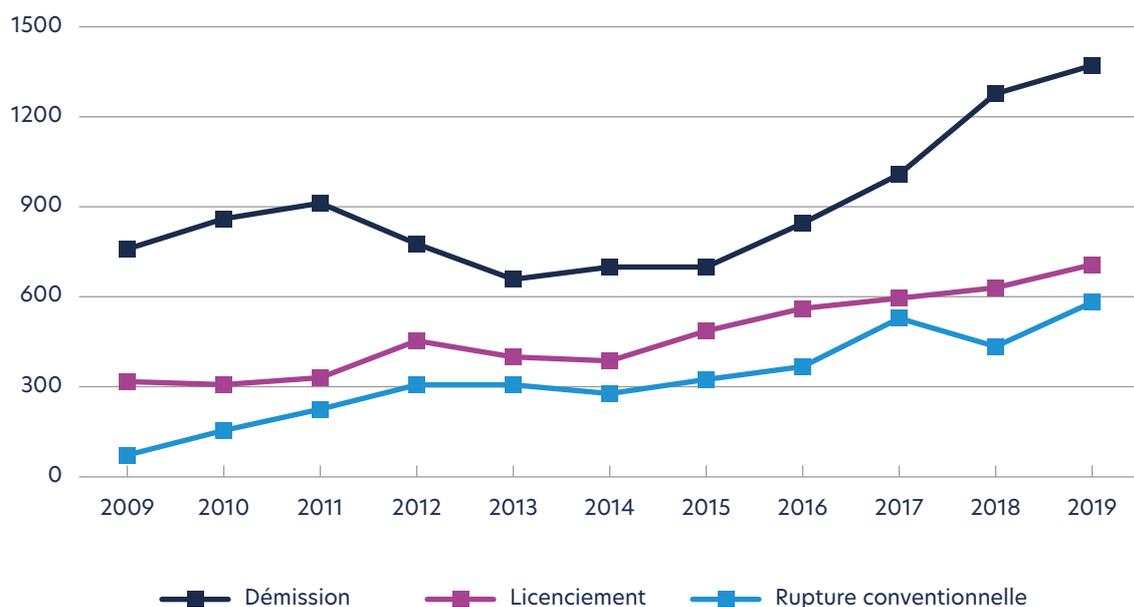
Evolution des départs à la retraite de 2009 à 2019



L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite de l'ensemble des salariés du Régime général s'élève à 62,5 ans en 2019 (+ 0,4 an par rapport à 2018).

Cet âge est en progression par rapport à 2009 (+ 1,5 an) en raison des diverses réformes (modification des conditions pour pouvoir bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL) en 2009, relèvement de 60 à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010, relèvement de l'âge d'annulation de décote en 2016).

Ventilation des départs par motifs hors départs à la retraite de 2009 à 2019



En 2019, 1371 démissions ont été comptabilisées, soit le double par rapport à 2015. L'âge moyen des salariés ayant démissionné est de 37,3 ans

(soit 1,4 an de moins par rapport à 2015). En 2019, une démission sur deux a concerné un salarié présent depuis moins de 5 ans dans l'Institution.

Répartition par ancienneté des salariés ayant démissionné en 2019

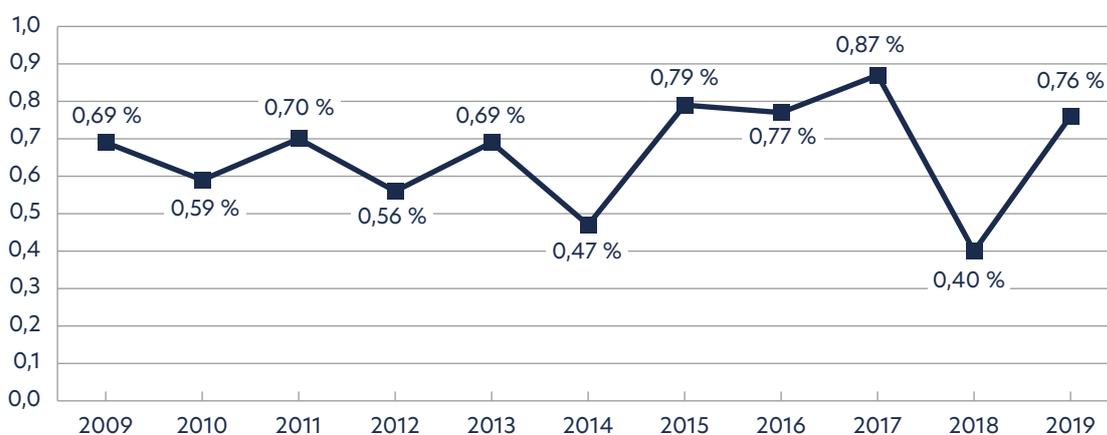
	Effectif	Répartition
1 an d'ancienneté	100	7 %
2 ans	235	17 %
3 ans	175	13 %
4 ans	152	11 %
5 ans	90	7 %
de 6 à 15 ans	467	34 %
16 ans et plus	152	11 %
TOTAL	1371	100 %

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 mobilité².

Evolution du taux de mobilité inter-organismes entre 2009 et 2019



En 2019, le taux de mobilité inter-organismes s'établit lui à 0,76 %, (soit 1070 mobilités). Le nombre de mobilités a augmenté de 82 % par rapport à 2018. Le taux de 2018 doit être analysé en tenant compte du contexte particulier lié au

début des Cog des branches pouvant influencer les politiques des ressources humaines. En 2019, ce taux retrouve un niveau proche des années antérieures (2015, 2016 et 2017).

² 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.

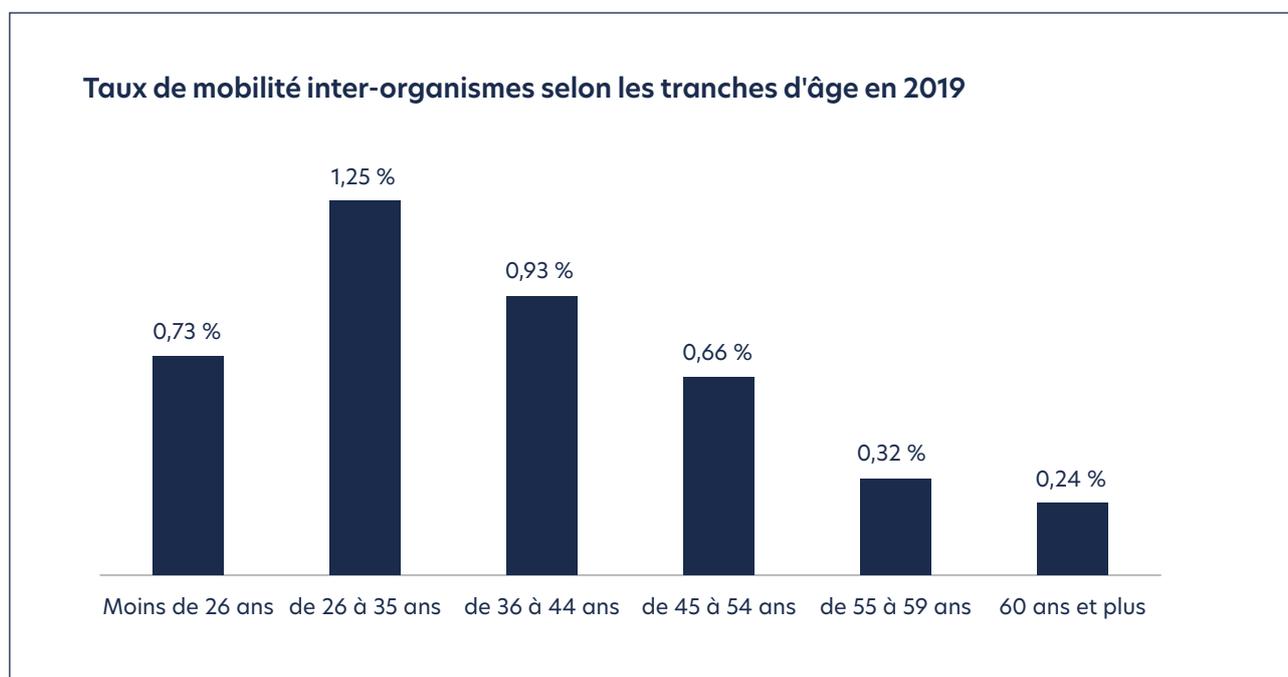
Taux de mobilité inter-organismes des cadres et des non cadres selon le sexe en 2019

	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Cadres	1,4 %	1,0 %	1,1 %
Total	1,0 %	0,7 %	0,8 %

En 2019, le taux de mobilité des hommes (0,99 %) suit la même tendance des années précédentes en se situant plus haut que le taux de mobilité des femmes (0,69 %). Que ce soit parmi les cadres ou les non cadres, le taux de mobilité des hommes

reste supérieur à celui des femmes, avec un écart plus important pour les cadres.

Par ailleurs, le taux de mobilité inter-organismes décroît avec l'âge.

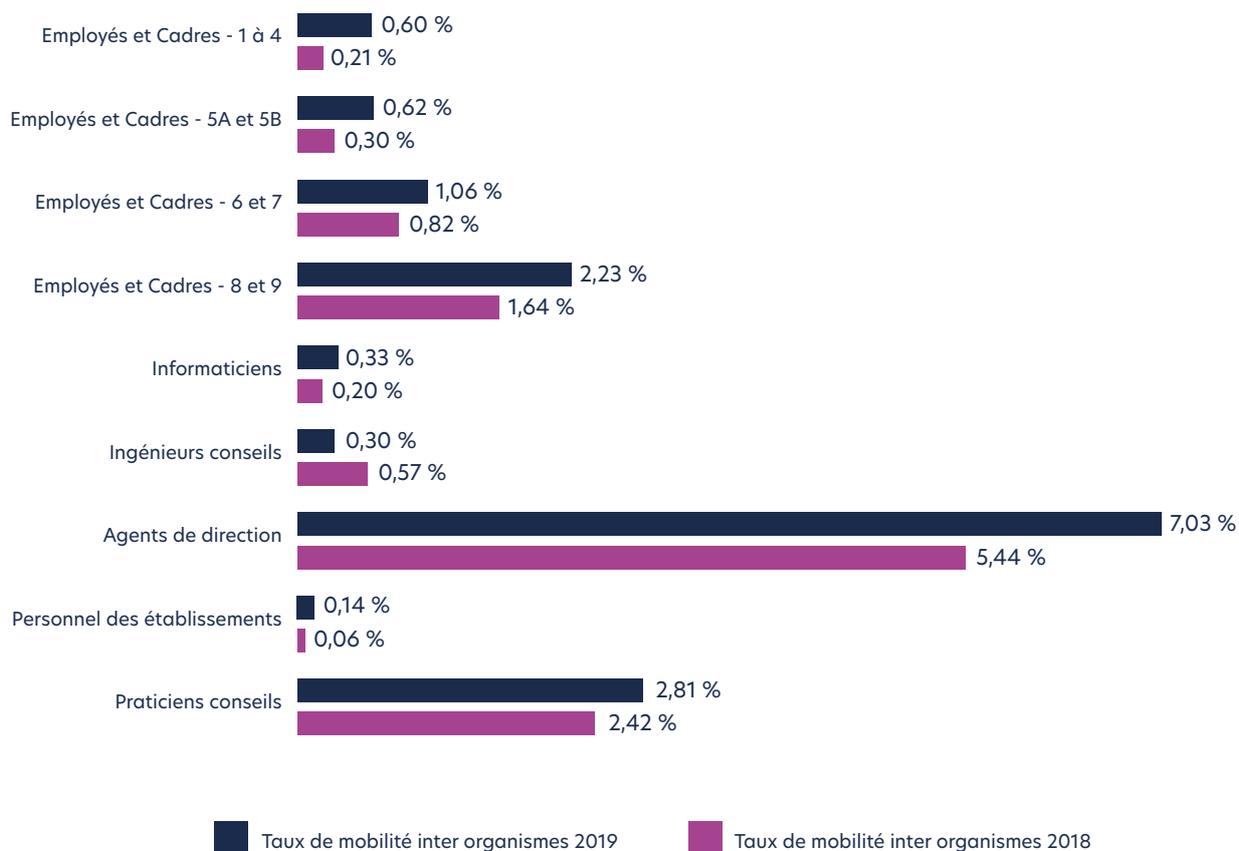


Cette analyse du taux de mobilité selon la classe d'âge peut être liée à l'évolution de la carrière d'un salarié. Le taux de mobilité est peu élevé pour les moins de 26 ans, tranche d'âge correspondant à l'arrivée au sein du Régime général. Il augmente dans la tranche d'âge 26-35 ans, puis baisse progressivement avec l'avancée

en âge, des obligations de vie pouvant inciter les salariés à se stabiliser dans leur poste. La fin de carrière accentue d'autant plus cette baisse.

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

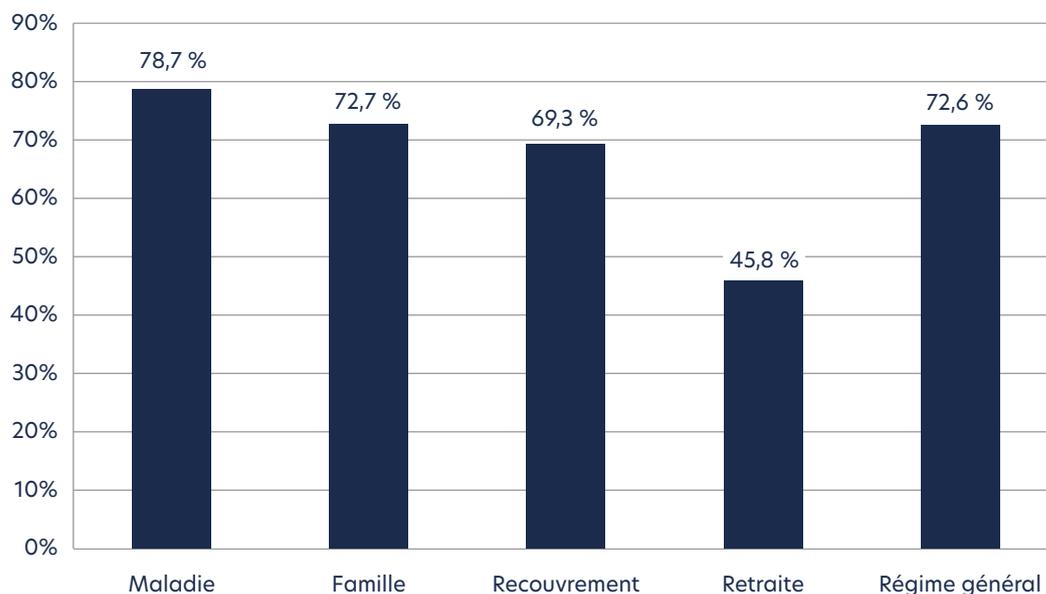
Taux de mobilité inter-organismes selon la catégorie professionnelle (2018-2019)



La comparaison avec 2018 met en avant une tendance à la hausse du taux de mobilité pour la majorité des catégories, en particulier pour celles dont le taux est initialement élevé (agents de direction, praticiens conseils et cadres niveaux 8 et 9).

Les salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes l'ont réalisée, soit au sein de leur branche d'origine (72,6 %), soit au sein d'une autre branche (27,4%).

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



En 2019, 72,6 % des mobilités inter-organismes correspondent à des mobilités sans changement de branche (soit 777 mobilités parmi les 1070 réalisées). Toutes branches confondues, ce taux est plutôt stable par rapport à l'année précédente

(73,3 %). Par branche, le taux de mobilité inter-organismes de la branche Famille a baissé de 8,4 points en 1 an; tandis que celui de la branche Recouvrement a augmenté de 9,7 points, passant de 59,6 % en 2018 à 69,3 % en 2019³.

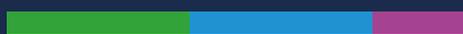
³ Ces évolutions de pourcentages sont à interpréter avec précaution compte tenu du faible volume des mobilités étudiées.



**RÉMUNÉRATION
DES SALARIÉS
DU RÉGIME GÉNÉRAL**

CHAPITRE

03



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

Pour l'année 2019, l'inflation atteint 1,1 % en moyenne annuelle. Après trois années d'accélération (+ 0,2 % en 2016, + 1,0 % en 2017 et + 1,8 % en 2018), les prix à la consommation ralentissent. D'après des travaux de l'INSEE, la baisse de l'inflation s'explique par un ralentissement des prix de l'énergie (1,9 % en 2019 après 9,7 % en 2018), du tabac (+ 10,6 % contre 14,2 % en 2018) et des services (+ 1,0 % après 1,2 %). Le recul accentué des prix des produits manufacturés y a également contribué. À l'inverse, l'accroissement des prix de l'alimentation atténue la baisse globale.

Le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages augmente en 2019 de façon plus importante qu'en 2018 par rapport à 2017 (+ 2,1 % en 2019, après 1,2 % en 2018).

Le salaire moyen⁴ des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 37 383 euros bruts annuels au 31 décembre 2019, en hausse de 0,4 % en un an. Cet accroissement intervient après une précédente augmentation de + 0,3 % entre 2017 et 2018. L'évolution du salaire moyen des salariés présents tout au long de la période d'observation 2018-2019, sans tenir compte ni des entrées ni des sorties, s'élève à 2,1 %.

A titre de comparaison, dans la fonction publique, en 2018, le salaire moyen brut augmente de 2,0 % en euros courants par rapport à l'année précédente. La hausse était de 2,2 % en 2017 dans la fonction publique contre 2,0 % dans le secteur privé⁵.

La Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) calculée, 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 2019 de 1,49 %, une hausse identique à celle de 2018 (1,50 %).

L'évolution de la RMPP en 2019 se compose d'une part de l'impact sur la masse salariale des mesures individuelles pérennes et des effets report des mesures 2018 sur 2019. D'autre part, elle intègre également des mesures catégorielles (les variations de primes de résultats et de parts variables). Dans la fonction publique, la progression de la RMPP brute entre 2017 et 2018 est de + 1,1 %.

⁴ 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).

⁵ Source : Insee (dernières données disponibles)

Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles du Régime général en 2019

	Salaire moyen	Salaire médian	Rapport interdécile
Employés 1 à 4	30 870	29 627	1,62
Cadres 5A et 5B	38 150	37 235	1,54
Cadres 6 et 7	45 549	44 486	1,52
Cadres 8 et 9	57 961	56 554	1,51
Total Cadres 5A à 9	42 841	41 145	1,79
Informaticiens	50 297	48 593	2,01
Ingénieurs conseils	79 701	76 576	1,53
Agents de direction	102 513	97 112	1,96
Personnel des établissements	39 199	36 152	3,44
Praticiens conseil	92 449	90 009	1,64
Régime général	37 383	33 403	2,22

Le salaire médian au sein du Régime général s'établit à 33 403 euros bruts annuels en 2019, en baisse de 0,2 % par rapport à 2018. Pour chaque catégorie professionnelle, il se situe légèrement en deçà du salaire moyen. L'écart entre ces deux indicateurs est plus élevé lorsque la catégorie professionnelle contient des valeurs plus dispersées de salaire vers le haut, ce qui fait augmenter le salaire moyen de la catégorie alors que le salaire médian reste le même. Par exemple, l'écart est le plus élevé pour le personnel des établissements (salaire médian à 36 152 euros, contre un salaire moyen à 39 199 euros) et pour les agents de direction (salaire médian à 97 112 euros, contre un salaire moyen à 102 513 euros).

Le rapport interdécile⁶ mesure l'écart entre le

salaire séparant les 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés. En 2019, ce rapport interdécile, pour l'ensemble des salariés du Régime général, se situe à 2,22, un niveau très stable sur ces dernières années.

En 2017, dernière valeur disponible, le rapport interdécile des rémunérations des personnels dans la fonction publique d'Etat s'établissait à 2,41.

Dans le secteur privé et les entreprises publiques, la dispersion des rémunérations est nettement plus marquée avec un rapport interdécile s'établissant à 2,87 pour 2017, dernière valeur disponible, qui est similaire à celle de l'année précédente.

⁶ 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.

B - Des rémunérations croissantes avec l'âge

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

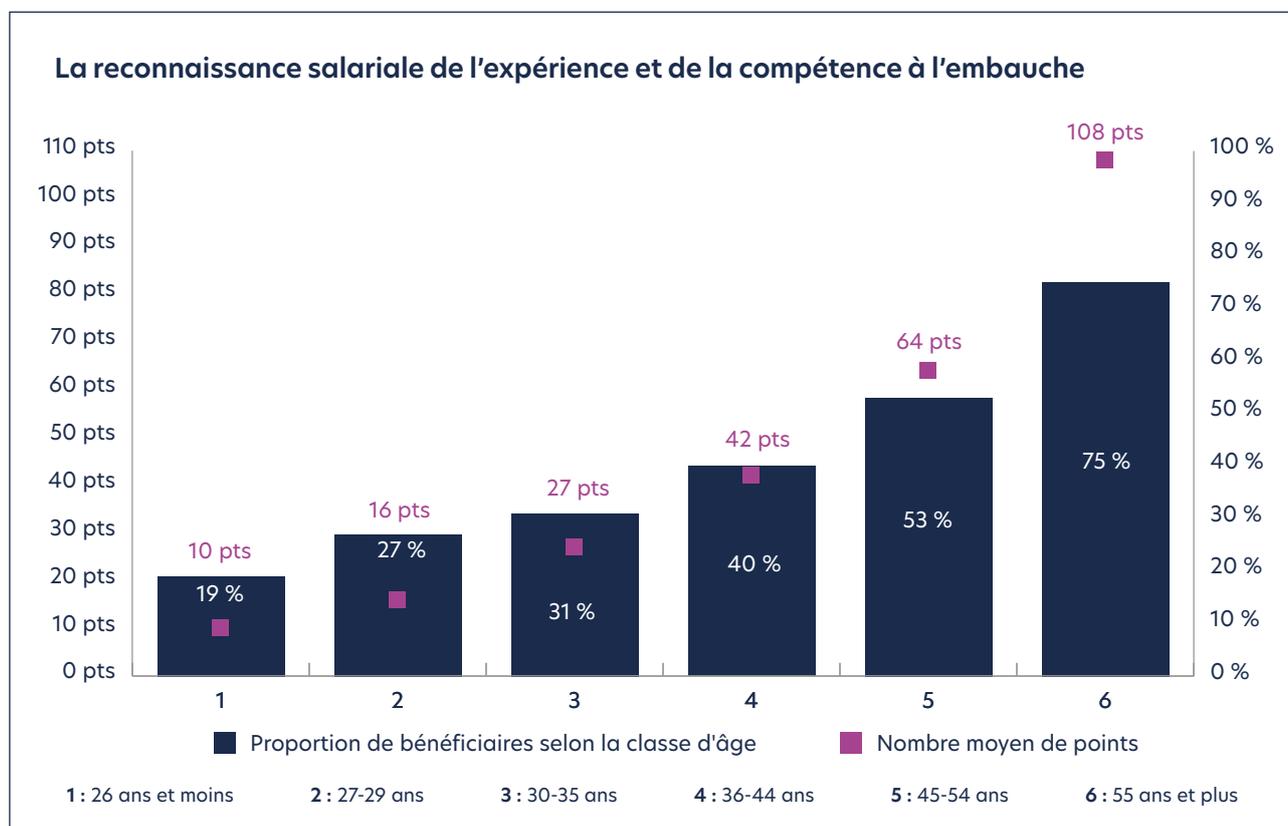
Rémunérations annuelles brutes (en euros) par tranche d'âge en 2019

	Salaire moyen	Salaire médian	Rapport interdécile
Moins de 26 ans	26 909	25 586	1,93
De 26 à 35 ans	29 289	27 319	1,67
De 36 à 44 ans	34 401	31 689	1,84
De 45 à 54 ans	39 775	35 805	2,07
55 ans et plus*	44 586	38 538	2,18
Régime général	37 383	33 403	2,22

* Hors salariés partis à la retraite en 2019

Concernant les salariés recrutés, un tiers a vu son expérience et ses compétences acquises antérieurement valorisées au travers de l'octroi de points supplémentaires par rapport au coefficient de qualification de son emploi. En 5

ans, cette part a augmenté de 8,5 points (25,1 % en 2014). Le nombre moyen de points accordés a également augmenté, il est passé de 38 points en 2014 à 41 points en 2019.

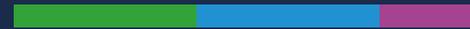




LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR RÉGIME GÉNÉRAL

CHAPITRE

04



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

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

B - En 2019, une baisse de la part des salariés à temps partiel par rapport à 2014

- Des temps partiels qui concernent de façon plus importante les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam
- En 2019, 20,4 % des femmes à temps partiel
- Une surreprésentation des temps partiels parmi les 36-44 ans et les 60 ans et plus

C - Les salariés en situation de handicap

- Le cadre légal entourant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Une refonte importante de la politique du handicap en 2018, complétée de décrets d'application en 2019
- La continuité d'une politique institutionnelle commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général
- Focus sur le handicap invisible
- Une dynamique d'amélioration des résultats qui se pérennise en 2019
- Une amélioration continue du taux d'emploi légal qui s'élève à 7,86 % en 2019 (soit 1,86 point de plus que l'obligation légale de 6 %)
- Une légère augmentation du taux d'emploi direct pour toutes les branches entre 2018 et 2019
- Une amélioration continue de la proportion d'organismes dispensés de versement auprès de l'Agefiph



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

En 2019, le taux de féminisation s'établit à 78,4 % au sein du Régime général de Sécurité sociale. Les femmes sont majoritairement présentes dans toutes les catégories professionnelles, excepté pour les informaticiens (24 %) et les ingénieurs conseils (34,5 %).

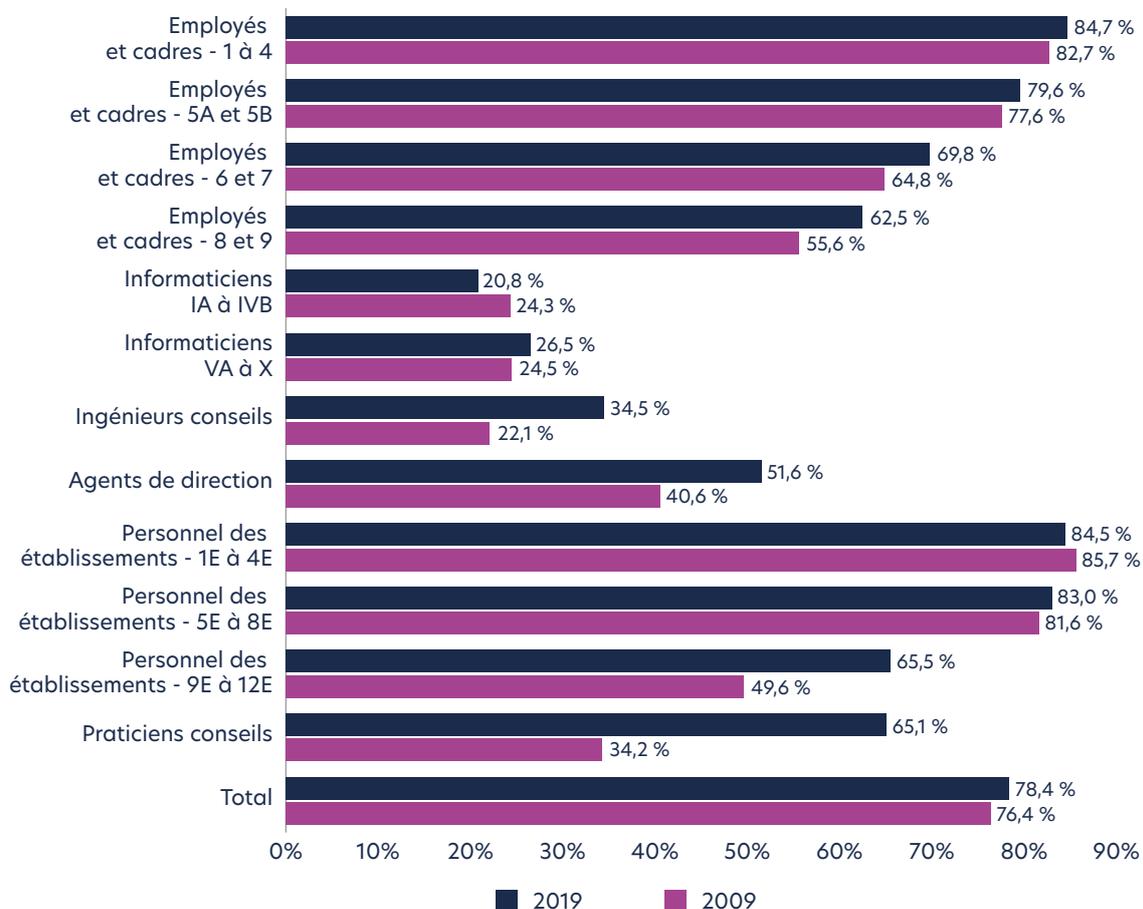
La part des femmes dans l'Institution progresse en moyenne de 0,2 point par an depuis 2009 (76,4 %). En 2019, les femmes représentent 80 % des recrutements et seulement 76 % des départs de l'Institution.

La part des hommes au sein des catégories professionnelles augmente avec le niveau hiérarchique. Les femmes occupent 84,7 % des

postes d'employés de niveaux 1 à 4 en 2019 contre 62,5 % des postes de cadres 8 et 9 et 51,6 % des postes d'agents de direction.

Le taux de féminisation augmente dans les métiers à haut niveau hiérarchique. Ainsi, le ratio progresse de 6,9 points pour les cadres de niveaux 8 et 9 entre 2009 et 2019, de 11 points pour les agents de direction, et de 8 points pour le personnel des établissements de 9E à 12E (médecins pour l'essentiel). Le taux de féminisation diminue pour les informaticiens IA à IVB (de 24,3 % en 2009 à 20,8 % en 2019) et pour le personnel des établissements de niveau 1 à 4 (- 1,2 point entre 2009 et 2019).

Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2009-2019)



1. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure

En 2019, la rémunération moyenne⁷ des femmes au sein du Régime général est inférieure de 16 % à celle des hommes (contre 17 % en 2014), tous niveaux de qualification confondus.

Cet écart de salaire s'explique en grande partie par la nature des postes occupés et par les caractéristiques personnelles des salariés tels que l'expérience professionnelle et l'âge.

Les femmes sont surreprésentées dans les niveaux d'employés (84,7 % des salariés de niveaux 1 à 4 sont des femmes contre 74,5 % des niveaux 5A et plus). Elles sont aussi proportionnellement moins nombreuses dans les fonctions les mieux rémunérées, notamment dans les emplois d'ingénieurs conseil et d'informaticiens. 15 % des hommes présents dans l'Institution ont un niveau de formation supérieur ou égal à Bac+5, contre

seulement 8 % des femmes. Ils sont en moyenne plus âgés que les femmes (46 ans contre 44,9 ans).

En 2019, ces effets de structure expliquent 79 % des écarts salariaux entre les hommes et les femmes (82 % en 2018)⁸. A noter que 3,4 points d'écart de salaire moyen ne sont pas expliqués par les caractéristiques observables.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes progressent avec l'âge. Si le salaire moyen des femmes est inférieur de 8 % à celui des hommes chez les salariés de 26 à 35 ans, cet écart s'élève à 20 % chez les salariés âgés de 55 ans et plus. Le plus faible écart de rémunération pour la tranche des 26 à 35 ans peut en partie s'expliquer par les dispositifs de rattrapage salarial mis en place notamment pour les femmes à leur retour de congé maternité.

⁷ La comparaison est réalisée sur les salaires annualisés moyens de telle sorte que l'impact des situations de travail à temps partiel ou d'entrées/sorties au cours de l'année soient neutralisés.

⁸ Selon la méthode de décomposition de l'écart salarial Oaxaca-Blinder

Ecart des salaires bruts entre les hommes et les femmes par tranche d'âge en 2019



Note : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 0,2 % en faveur des hommes pour les moins de 26 ans

Par ailleurs, une proportion plus importante d'hommes accède au niveau 5A par rapport aux femmes : 4,8 % des hommes du niveau 4 de la

grille de classification de 2018 ont accédé au niveau 5A en 2019, 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
Femmes	2,9 %	3,1 %	2,5 %	3,0 %
Hommes	4,4 %	4,5 %	4,1 %	4,8 %
Total	3,1 %	3,3 %	2,8 %	3,3 %

Ce constat doit être mis en lien avec plusieurs facteurs (mobilité des femmes plus faible, moins de candidatures de femmes à des niveaux

supérieurs) qui peuvent en partie expliquer ces différences de parcours.

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 et bénéficiant à ce titre d'une majoration de leur rémunération au moins égale à 5 %.

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, 6,5 % des salariés ont bénéficié d'un parcours professionnel en 2019. Ce taux est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (7,4 % contre 6,3 %).

Les salariés à temps partiel ont moins bénéficié de parcours professionnels que les salariés à temps plein (3,5 % contre 7,1 %). Ainsi, l'écart de taux de bénéficiaires est pour partie expliqué par le fait que les femmes sont majoritaires parmi les salariés à temps partiel. En ne retenant que les salariés à temps complet, l'écart entre les hommes et les femmes se réduit (7,7 % contre 7 %).

Part de bénéficiaires de parcours en 2019 selon le sexe et le temps de travail

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

En ce qui concerne les points de compétences, le taux de bénéficiaires est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (33 % contre 31 % en 2019). Le constat est similaire en 2018 (29 % pour les femmes contre 27 % pour les hommes) et en 2017 (29 % pour les femmes et 28 % pour les hommes); cet écart est lié au taux de

bénéficiaires de parcours professionnels, plus élevé chez les hommes.

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

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

	2017	2018	2019
Hommes	34,1 %	32,5 %	37,5 %
Femmes	34,8 %	33,9 %	38,5 %
Total	34,7 %	33,6 %	38,3 %

B - En 2019, une baisse de la part des salariés à temps partiel par rapport à 2014

En 2019, au sein du Régime général de Sécurité sociale, 17,1 % des salariés en contrat à durée indéterminée sont à temps partiel (soit 24 046 agents) contre 18,7 % en 2014. La durée moyenne d'un contrat à temps partiel est de 27 heures par semaine, une durée homogène selon les branches.

Il convient de souligner que 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.

Depuis fin 2013, la loi de sécurisation de l'emploi 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). Toutefois, la réalisation de certaines activités particulières

peut nécessiter de recruter des temps partiels de ce type. Ainsi, le protocole du 8 juillet 2014 a instauré un régime dérogatoire à la durée minimale de travail. Un nouveau protocole daté du 25 octobre 2016 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, au travers de métiers tels que des kinésithérapeutes, des infirmiers, des médecins. Les centres d'examen de santé et les centres de vaccination, les centres de soins des Cnam, les crèches, les centres de vacances, les centres sociaux gérés par les Caf et les unions immobilières d'organismes de Sécurité sociale (UIOSS) sont aussi des organismes qui emploient un certain nombre de salariés à temps partiel de moins de 24 heures par semaine. Au 31 décembre 2019, 4 % des salariés, tout type de contrat confondu, ont un contrat de travail sur un horaire inférieur strictement à 24 heures.

1. Des temps partiels qui concernent de façon plus importante les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam

Au 31 décembre 2019, 20,3 % des employés de niveau 1 à 4 sont à temps partiel (soit 16 500 salariés), une part supérieure de 3,2 points à celle des temps partiels dans l'Institution toutes catégories confondues.

Dans les 4 principales branches du Régime général de Sécurité sociale, le taux de salariés à temps partiel est relativement homogène : 17,5 % pour la branche Famille, 16,7 % pour les branches Maladie (hors Ugecam) et Retraite. Dans la branche Recouvrement, 15,6 % des salariés sont à temps partiel, un chiffre à rapprocher du poids plus important des hommes (30 % des salariés sont des hommes contre 22 % dans le Régime

général), ainsi qu'un plus faible taux d'employés de niveau 1 à 4 (51 % contre 62 % dans le Régime général).

Dans les Ugecam, la part de salariés à temps partiel est plus élevée. Néanmoins, la durée moyenne de temps partiel est plus faible (23 heures). En raison des activités spécifiques, les Ugecam ont davantage recours à du temps partiel, notamment pour le personnel du médical et du médico-social. Par exemple, 47 % des salariés à temps partiels sont des médecins, avec un temps de travail hebdomadaire moyen à temps partiel de 18 heures. Le temps de travail moyen à temps partiel d'un dentiste est de 15 heures.

2. En 2019, 20,4 % des femmes à temps partiel

Au 31 décembre 2019, une femme sur cinq dans l'Institution exerce son activité à temps partiel. Ces dernières années, la part des temps partiels parmi les femmes tend à baisser puisqu'en 2014, ce taux était alors supérieur de 2,1 points. Dans une moindre mesure, la part des salariés à temps partiel parmi les hommes est en baisse également depuis 2014, atteignant 5 %.

La durée moyenne de travail à temps partiel hebdomadaire est plus forte pour les femmes

(27,2 heures contre 23,7 heures pour les hommes). Cet écart peut s'expliquer par la particularité des établissements médico-sociaux représentés par les Ugecam où le temps de travail moyen pour les hommes à temps partiel est de 18 heures, contre 24 heures pour les femmes.

Alors qu'elle est restée plutôt stable pour les femmes, comparée à 2014, la durée moyenne de travail à temps partiel a diminué de 1,6 heures pour les hommes.

Temps partiel selon le sexe et la durée du contrat de travail (2014-2019)

	2019		2014	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux en temps partiel (en %)	5 %	20 %	6 %	23 %
Durée moyenne à temps partiel (heures)	23,7 h	27,2 h	25,3 h	27,5 h

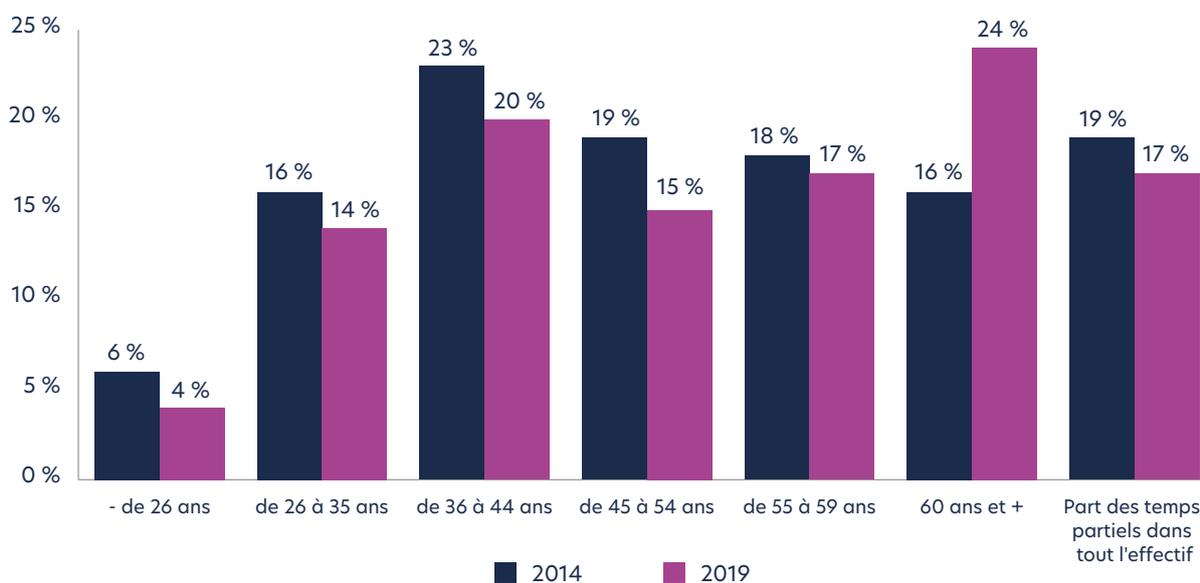
3. Une surreprésentation des temps partiels parmi les 36-44 ans et les 60 ans et plus

Les salariés à temps partiels sont surreprésentés dans deux tranches d'âge. Ainsi 20 % des salariés âgés de 36 à 44 ans et 24 % des 60 ans et plus sont à temps à partiel, contre 17,1 % dans le Régime général.

La tranche d'âge des 36 à 44 ans exerçant est celle qui est principalement concernée par la

prise en charge de jeunes enfants. Quant à la part des 60 ans et plus exerçant leur activité à temps partiel, elle a fortement augmenté en lien avec les mesures d'accompagnement des fins de carrière négociées notamment dans le protocole d'accord relatif au contrat de génération en 2016 et au dispositif légal de retraite progressive.

Part des salariés à temps partiel par tranche d'âge en 2014 et 2019



C - Les salariés en situation de handicap

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 détermine l'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'Agefiph⁹. Si ce quota de 6 % n'est pas atteint, les entreprises versent une contribution à l'Agefiph qui la redistribue au profit d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2. Une refonte importante de la politique du handicap en 2018, complétée de décrets d'application en 2019

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté plusieurs évolutions dans le champ du handicap. L'objectif principal est de favoriser le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap.

Plus concrètement, sur ce point, peuvent être cités :

- La priorité donnée à l'emploi direct pour les employeurs soumis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH);
- La généralisation à toutes les entreprises de l'obligation de déclarer les travailleurs handicapés via la déclaration sociale nominative;
- L'évolution du périmètre de l'obligation d'emploi désormais apprécié au niveau de l'entreprise;

- Les créations d'emplois dans les entreprises adaptées;
- La désignation d'un référent handicap dans chaque CFA et l'attribution d'une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap;
- Le recours au télétravail facilité dès lors que la demande émanera d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant.

Les décrets n° 2019-521, n° 2019-522 et n° 2019-523 sont parus le 27 mai 2019, s'agissant de la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) issue de la loi « Avenir professionnel » de 2018. Ces textes concernent respectivement la mise en œuvre de l'OETH par application d'un accord agréé, la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (TH) et les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'OETH.

⁹ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés.

3. La continuité d'une politique institutionnelle commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général

Le Régime général poursuit une politique ambitieuse en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement des personnes en situation de handicap, notamment affirmée par le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

A cet effet, il déploie depuis 2016 de nombreuses actions dans le cadre d'une convention signée

le 2 juin 2016 avec l'Agefiph. Effective jusqu'en juin 2020, 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 des salariés du Régime général et du grand public.

4. Focus sur le handicap invisible

Au-delà des nombreuses réalisations engagées et reconduites chaque année depuis la signature de la Convention, dont le pilotage est assuré par la mission handicap nationale (regroupant les référents handicap nationaux, rattachés aux caisses nationales, et territoriaux, rattachés aux organismes locaux, sous le pilotage de l'Ucanss) et ce, autour de 4 grands domaines d'intervention (le pilotage, la communication et sensibilisation, le recrutement et la formation), il peut être fait mention, au titre de l'année 2019, d'actions visant à apporter de la visibilité aux handicaps invisibles, tant auprès des instances de direction que pour l'ensemble des salariés du Régime général :

- Le séminaire annuel des référents territoriaux, permettant un partage et une mutualisation des pratiques sur les 5 axes d'engagement de la convention Agefiph, a eu lieu le 25 juin 2019. L'un des thèmes a notamment porté sur la sensibilisation « Mieux comprendre le handicap psychique ».
- L'ouverture d'une plateforme de sensibilisation interactive et accessible à tous les salariés du Régime général en juin 2019 : la plate-forme Hand'E-Passeport. 11 modules en lien avec le handicap y sont traités comme par exemple, les troubles « dys », les maladies chroniques,

les troubles psychiques et bien d'autres sujets. Chaque thème est abordé de manière ludique et interactive.

- Une conférence qui s'est déroulée le 18 novembre 2019 sur les maladies invalidantes et le handicap psychique, organisée en partenariat avec l'Agefiph et Les Echos Evénements. Cette rencontre nationale, au cours de laquelle de nombreux intervenants ont pu présenter des regards croisés sur cette double thématique, s'est déroulée dans le cadre de la convention de partenariat signée entre l'Ucanss et l'Agefiph, et à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Cet événement fut également l'occasion de signer une convention de partenariat avec la Fédération Française Handisport.

Par ailleurs, un groupe de travail pluridisciplinaire (la mission nationale handicap, un titulaire et un suppléant de la commission paritaire nationale santé au travail et 15 organismes volontaires), appuyé par le cabinet Amnyos, a mené des travaux sur la prévention de la désinsertion professionnelle. Un support à destination des DRH des organismes locaux a ainsi pu être mis à leur disposition.

5. Une dynamique d'amélioration des résultats qui se pérennise en 2019

En 2019, le Régime général de Sécurité sociale a versé 1,37 million d'euros à l'Agefiph et au FIPHFP¹⁰ au titre de la contribution. En 2018, cette somme s'élevait à 1,53 million, ce qui

représente une diminution de 10,5 % en un an. Au 31 décembre, l'Institution recense 8 666 salariés déclarés en situation de handicap; ils étaient 8 420 au 31 décembre 2018 (+ 2,9 %).

6. Une amélioration continue du taux d'emploi légal qui s'élève à 7,86 % en 2019 (soit 1,86 point de plus que l'obligation légale de 6 %)

Le taux d'emploi légal¹¹ prend en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les coûts donnant lieu à des dépenses déductibles, comme la sous-traitance avec des établissements du secteur protégé (Établissements et services d'aide par le travail, ESAT et Entreprises adaptées EA).

Entre 2018 et 2019, ce taux évolue de 0,03 point au sein du Régime général de Sécurité sociale,

atteignant 7,86 % (contre 7,83 % en 2018). Il est à noter que chacune des branches dépasse l'obligation légale de 6 %.

78,1 % proviennent du taux d'emploi direct¹² (76,8 % en 2018). Les 21,9 % (23,2 % en 2018) restants proviennent des dépenses déductibles. Si le taux issu de ces dépenses varie selon les branches (de 1,61 % à 1,99 %), leur poids diffère également selon ces dernières¹³.

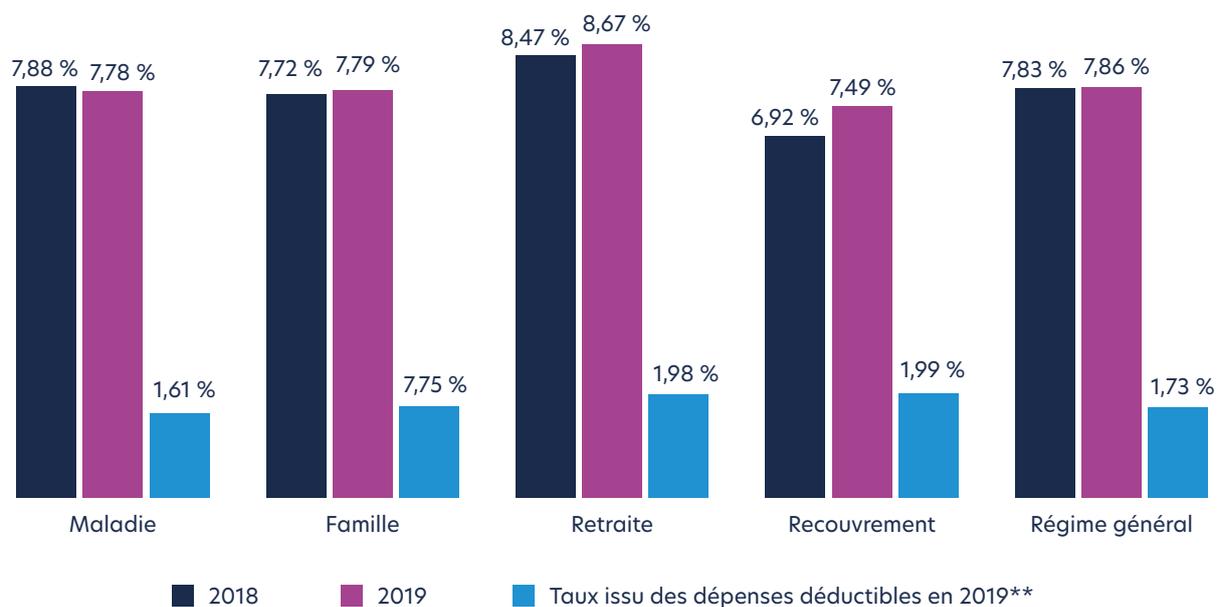
¹⁰ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

¹¹ Taux d'emploi légal = (unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés + nombre d'unités déductibles) / effectif d'assujettissement.

¹² Taux d'emploi direct = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés / effectif d'assujettissement

¹³ Il atteint 20,8 % (22,8 % en 2018) dans la branche Maladie, 22,5 % (23,8 % en 2018) dans la branche Famille, 22,8 % (22 % en 2018) dans la branche Retraite et enfin 26,6 % (26,6 % en 2018) dans la branche Recouvrement.

Taux d'emploi légal* des organismes de 20 salariés et plus



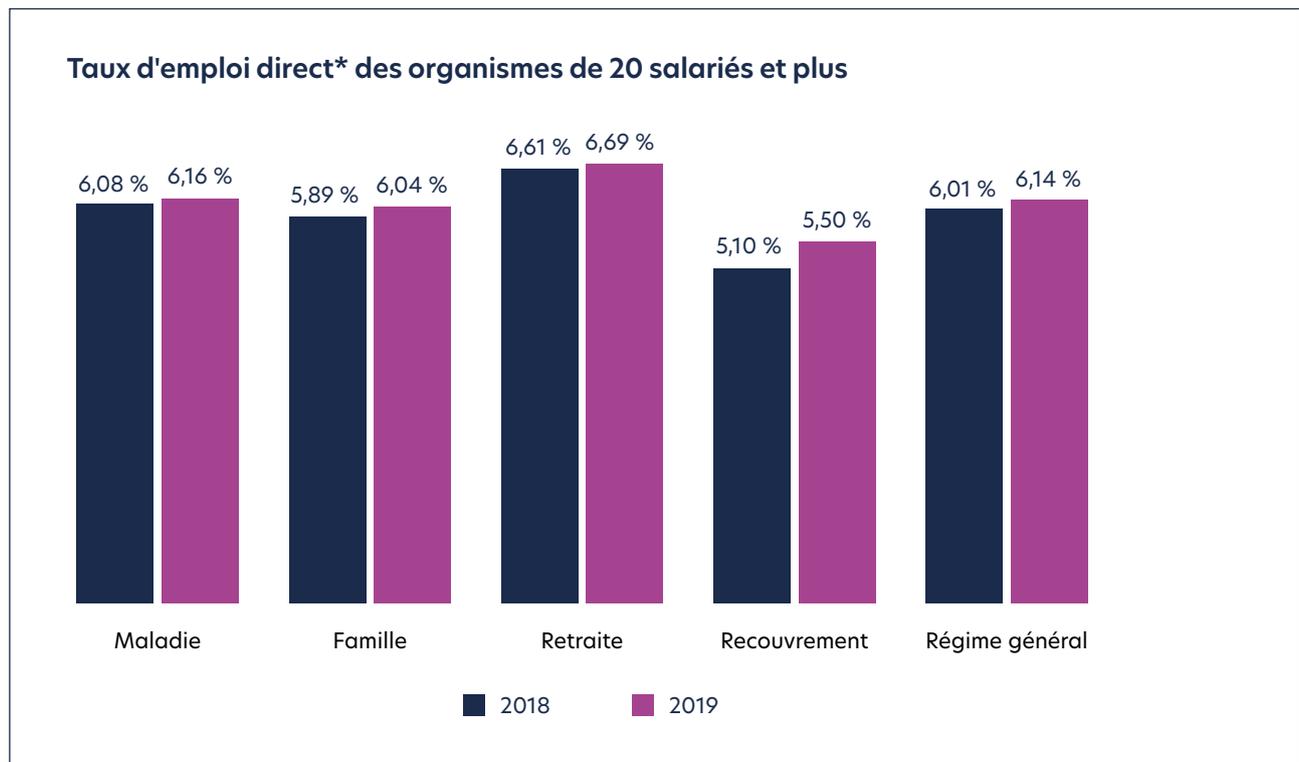
* taux d'emploi légal = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés + nombre d'unités déductibles / effectif d'assujettissement

** taux issu des dépenses déductibles = unités déductibles / effectif d'assujettissement

Le taux d'emploi légal a continué d'augmenter pour trois des quatre branches. C'est dans la branche Recouvrement que l'augmentation est la plus importante, avec 0,57 point de plus qu'en 2018 (7,49 %). Viennent ensuite la branche

Retraite avec un taux de 8,67 % (+ 0,20 point) et la branche Famille, avec 7,79 % (+ 0,07 point). Enfin, le taux d'emploi légal de la branche Maladie recule quelque peu avec un taux de 7,78 % (- 0,10 point).

7. Une légère augmentation du taux d'emploi direct pour toutes les branches entre 2018 et 2019



* Taux d'emploi direct = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés / effectif d'assujettissement

Le taux d'emploi direct moyen des organismes de plus de 20 salariés et plus au sein du Régime général de Sécurité sociale s'élève à 6,14 % en 2019, soit 0,13 point de plus qu'en 2018.

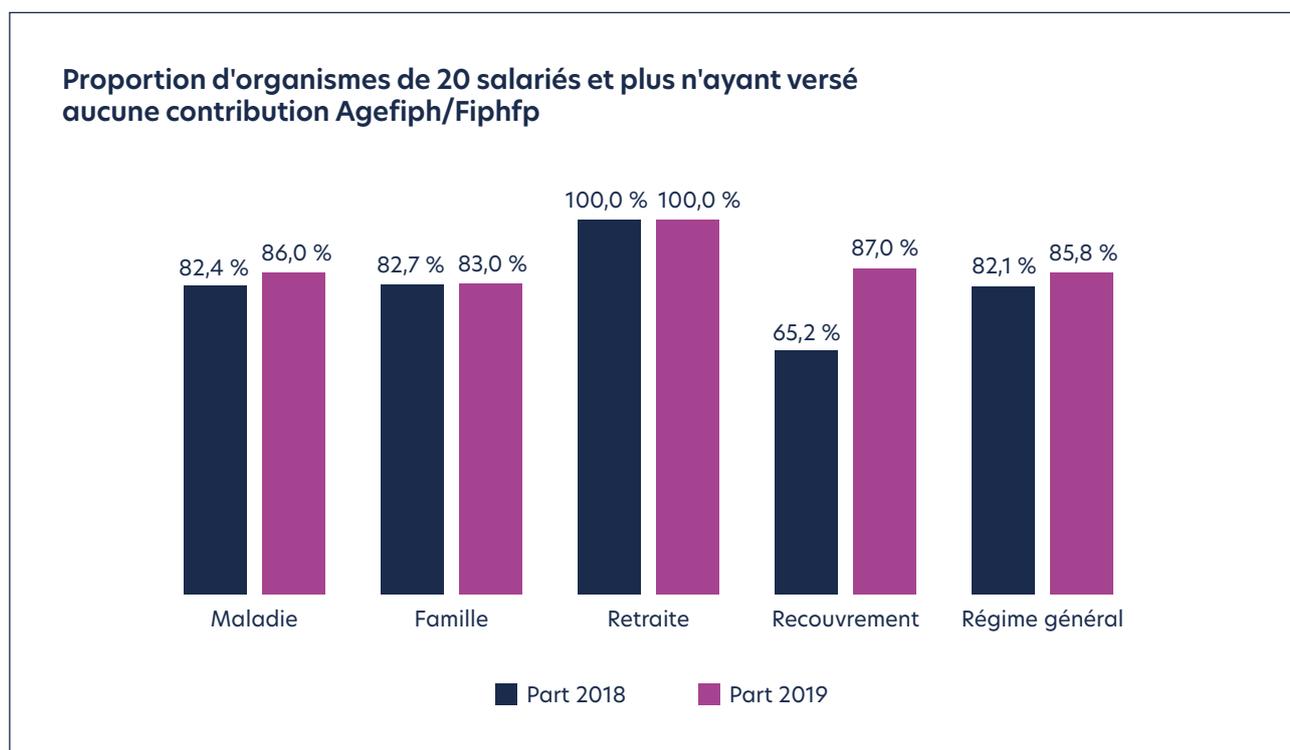
Chacune des quatre branches continue de connaître une amélioration de ses résultats. La branche Recouvrement est celle qui enregistre

la plus importante augmentation pour la 2ème année consécutive, avec un taux de 5,50 % en 2019, soit 0,40 point de plus qu'en 2018. La branche Famille voit quant à elle son taux augmenter de 0,15 point (6,04 % en 2019 contre 5,89 % en 2018). Les branches Maladie et Retraite augmentent elles aussi (+ 0,08 point) avec des taux respectifs de 6,16 % et de 6,69 % en 2019.

8. Une amélioration continue de la proportion d'organismes dispensés de versement auprès de l'Agefiph

En 2019, 85,8 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale ont atteint ou dépassé l'objectif légal d'emploi de personnes en situation de handicap, satisfaisant ainsi aux conditions de dispense de versement (soit 7,8 points de plus qu'en 2016, année de signature de la convention avec l'Agefiph).

Ce taux a progressé pour toutes les branches à l'exception de la branche Retraite qui ne verse plus aucune contribution depuis 2014. La branche Recouvrement voit son pourcentage très fortement augmenter (+ 21,8 points) tandis que la branche Famille (+ 0,3 point) reste stable sur la période 2018-2019.

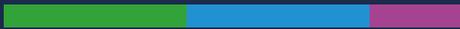




**SOURCES ET PRÉCISIONS
MÉTHODOLOGIQUES**

CHAPITRE

05





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° 1 789 « 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 - 2019 - 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 2019 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 (page 12);
- du chapitre rémunération (pages 33 à 37) : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée + les salariés en contrat à durée déterminée;
- de la partie handicap (pages 48 à 53) : le périmètre est l'effectif d'assujettissement, défini plus loin.

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 (Acos, Urssaf, Certi);
- « autres » organismes (Ucanss, Institut 4.10 et Uioss).

L'Effectif d'assujettissement est l'effectif sur lequel porte l'obligation d'emploi de 6 %. Sont pris en compte dans le calcul :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile.
- au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD)
 - les contrats jeunes en entreprise (CJE);
 - les contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Les organismes de Sécurité sociale cités dans le rapport sont :

Acos : agence centrale des organismes de Sécurité sociale

Caf : caisse d'allocations familiales

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

CCSS : caisse commune de Sécurité sociale

CSS : caisse de Sécurité sociale

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

Cnam : 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

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

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

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

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



ANNEXES

CHAPITRE

06





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

Evolution
2018-2019

TOTAL INSTITUTIONNEL							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	148 523	147 146	145 741	145 566	141 011	140 854	- 0,1 %
CDD	6 175	7 400	6 445	6 040	6 007	7 853	30,7 %
CDI+CDD	154 698	154 546	152 186	151 606	147 018	148 707	1,1 %
Part des CDD	4,0 %	4,8 %	4,2 %	4,0 %	4,1 %	5,3 %	+ 1,2 point
MALADIE (dont Ugecam)*							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	88 774	87 870	86 503	86 222	83 191	82 482	- 0,9 %
CDD	3 406	4 175	3 648	3 334	2 987	4 348	45,6 %
CDI+CDD	92 180	92 045	90 151	89 556	86 178	86 830	0,8 %
Part des CDD	3,7 %	4,5 %	4,0 %	3,7 %	3,5 %	5,0 %	+ 1,5 point
UGECAM							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	13 516	13 300	13 302	13 106	12 851	12 822	- 0,2 %
CDD	961	1 152	941	932	1 042	938	- 10,0 %
CDI+CDD	14 477	14 452	14 243	14 038	13 893	13 760	- 1,0 %
Part des CDD	6,6 %	8,0 %	6,6 %	6,6 %	7,5 %	6,8 %	- 0,7 point
FAMILLE							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	32 655	32 490	32 695	32 745	31 934	32 176	0,8 %
CDD	1 969	2 374	2 032	2 136	2 233	2 544	13,9 %
CDI+CDD	34 624	34 864	34 727	34 881	34 167	34 720	1,6 %
Part des CDD	5,7 %	6,8 %	5,9 %	6,1 %	6,5 %	7,3 %	+ 0,8 point
RETRAITE							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	12 837	12 719	12 647	12 638	12 130	12 116	- 0,1 %
CDD	187	346	268	219	323	348	7,7 %
CDI+CDD	13 024	13 065	12 915	12 857	12 453	12 464	0,1 %
Part des CDD	1,4 %	2,6 %	2,1 %	1,7 %	2,6 %	2,8 %	+ 0,2 point
RECOUVREMENT							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	13 556	13 372	13 204	13 284	13 093	13 420	2,5 %
CDD	579	467	446	312	433	592	36,7 %
CDI+CDD	14 135	13 839	13 650	13 596	13 526	14 012	3,6 %
Part des CDD	4,1 %	3,4 %	3,3 %	2,3 %	3,2 %	4,2 %	+ 1 point
AUTRES							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CDI	701	695	692	677	663	660	- 0,5 %
CDD	34	38	51	39	31	21	- 32,3 %
CDI+CDD	735	733	743	716	694	681	- 1,9 %
Part des CDD	4,6 %	5,2 %	6,9 %	5,4 %	4,5 %	3,1 %	- 1,4 point

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

Annexe 2. Répartition des effectifs selon les tranches d'âge 2014-2019 (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
2019	2 500	26 143	39 125	39 203	22 694	11 189	140 854
%	1,8 %	18,6 %	27,8 %	27,8 %	16,1 %	7,9 %	100,0 %
2014	2 547	28 957	37 807	39 399	29 815	9 998	148 523
%	2 %	19,5 %	25,5 %	26,5 %	20,1 %	6,7 %	100 %

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

	Ancienneté moyenne organisme 2019	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2019
Maladie hors Ugecam*	14,7	17,7
Ugecam	10,5	14,5
Famille	12,7	17,3
Retraite	15,4	17,5
Recouvrement	14,4	18,6
Total	13,9	17,4

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

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

	Maladie* hors Ugecam	Ugecam	Famille	Retraite	Recouvrement	Autres	Total
Gestion des situations clients	29 759	97	14 145	6 113	4 892	2	55 008
Contrôle et maîtrise des risques externes	779		878	69	1 635		3 361
Promotion de l'offre de service	1 036		56	50	99	10	1 251
Intervention et développement social	1 753	177	3 663	33	1	2	5 629
Prévention des risques professionnels et sanitaires	983	14		12			1 009
Offre de soins et prise en charge du handicap	1 114	8 450	47	15	4	4	9 634
Régulation du système de soins	4 892	12		3			4 907
Analyse et conseil juridiques	2 108	6	1 401	315	748	25	4 603
Optimisation des processus	2 380	46	1 570	882	414	1	5 293
Gestion comptable et financière	1 967	154	809	291	366	18	3 605
Observation socio-économique	709	21	187	83	115	8	1 123
Gestion et développement des ressources humaines	1 499	176	737	270	357	159	3 198
Gestion des systèmes d'information	2 500	64	1 185	907	1 036	22	5 714
Information et communication	5 207	692	2 174	1 066	818	50	10 007
Assistance logistique	366	1 467	234	54	41	43	2 205
Gestion des moyens matériels	1 419	405	634	206	297	136	3 097
Management et pilotage	11 189	1 041	4 456	1 747	2 597	180	21 210
Total	69 660	12 822	32 176	12 116	13 420	660	140 854

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

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

	Maladie (dont Ugecam)*	Famille	Retraite	Recouvrement
Niveau 1	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,04 %
Niveau 2	1,5 %	1,1 %	0,02 %	0,007 %
Niveau 3	29,1 %	26,8 %	18,0 %	15,4 %
Niveau 4	26,4 %	33,9 %	42,3 %	32,8 %
Niveau 5A et 5B	13,7 %	20,2 %	16,8 %	16,1 %
Niveau 6 et 7	7,1 %	9,0 %	10,5 %	19,7 %
Niveau 8 et 9	2,8 %	2,6 %	3,3 %	6,3 %
Informaticiens IA à IVB	1,6 %	1,7 %	3 %	2,5 %
Informaticiens VA à X	1,6 %	1,6 %	5,0 %	4,8 %
Ingénieurs conseil 10 à 12	0,4 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,6 %	1,2 %	2,1 %
Personnels des établissements 1E à 4E	4,6 %	0,9 %	0,0 %	0,0 %
Personnel des établissements 5E à 8E	6,8 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Personnel des établissement 9E à 12E	1,2 %	0,01 %	0,02 %	0,0 %
Praticiens conseil	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

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

Annexe 6. Évolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2014-2019)

VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT			
	Non cadres	Cadres	Total
2014	96 105	52 418	148 523
2015	94 588	52 558	147 146
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

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2014			
	Non cadres	Cadres	Total
2014	100,0	100,0	100,0
2015	98,4	100,3	99,1
2016	96,8	100,6	98,1
2017	96,0	101,7	98,0
2018	92,0	100,3	94,9
2019	91,2	101,5	94,8

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 2019)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autres	Total
Employés	37,1 %	14,7 %	5,4 %	4,8 %	0,2 %	62,2 %
Cadres 5A à 9	13,8 %	7,3 %	2,6 %	4,0 %	0,3 %	28,0 %
Informaticiens VA à X	0,9 %	0,4 %	0,4 %	0,5 %	< 0,1 %	2,2 %
Ingénieurs conseil	0,2 %	< 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	4,7 %	0,1 %	< 0,1 %		< 0,1 %	4,8 %
Praticiens conseil	1,2 %					1,2 %
Total	58,6 %	22,8 %	8,6 %	9,5 %	0,5 %	100 %

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

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

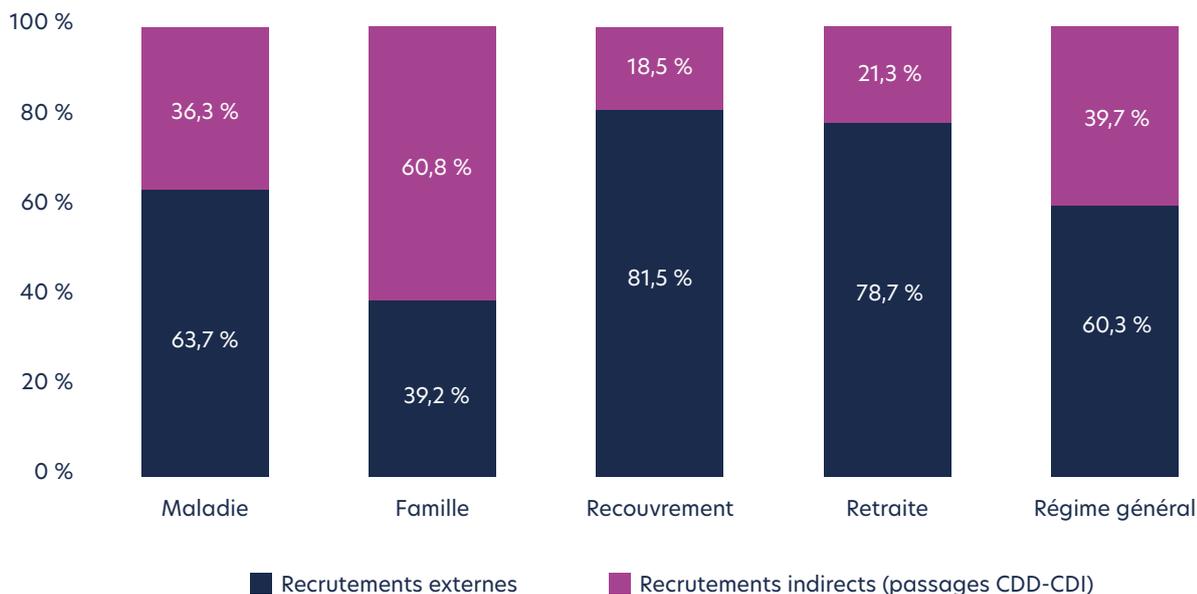
Annexe 8. Répartition de la part des employés* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2019)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autres	Total
Employés	63,3 %	64,5 %	63,2 %	50,7 %	32,4 %	62,2 %
Cadres 5A à 9	23,5 %	31,8 %	30,6 %	42,1 %	60,9 %	28,0 %
Informaticiens VA à X	1,6 %	1,6 %	5,0 %	4,8 %	2,7 %	2,2 %
Ingénieurs conseil	0,4 %	< 0,1 %		0,2 %	0,3 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,6 %	1,2 %	2,1 %	3,0 %	1,3 %
Personnel des établissements 5E à 12E	8,0 %	0,5 %	< 0,1 %		0,6 %	4,8 %
Praticiens conseil	2,1 %					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

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

Annexe 9 : Répartition des salariés recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2019



Annexe 10 : Répartition des mobilités inter organismes selon la branche d'origine et d'arrivée (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2019)

Branche de départ	Branche d'arrivée					Total	Part des mobilités inter organismes au sein de la même branche
	Maladie (dont Ugecam)*	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres		
Maladie	78,7 %	11,4 %	6,1 %	3,3 %	0,5 %	100,0 %	78,7 %
Famille	17,5 %	72,7 %	7,6 %	1,9 %	0,3 %	100,0 %	72,7 %
Recouvrement	19,3 %	9,6 %	69,3 %	0,9 %	0,9 %	100,0 %	69,3 %
Retraite	22,2 %	22,2 %	8,3 %	45,8 %	1,4 %	100,0 %	45,8 %
Ensemble	43,8 %	31,3 %	12,5 %	6,3 %	6,3 %	100,0 %	72,6 %

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

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 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	1005
Niveau 12E	725	1035

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 (2019)

	Moyenne	1er décile	1er quartile	Médiane	3e quartile	9e décile	Ratio 9ème/1er décile
Maladie (dont Ugecam)*	37 660	24 652	27 884	33 344	41 042	57 853	2,35
Famille	35 725	23 878	26 901	32 327	38 759	48 416	2,03
Retraite	37 526	25 134	29 285	34 639	41 078	52 214	2,08
Recouvrement	39 407	24 675	28 875	35 408	44 181	55 732	2,26
Maladie (hors Ugecam)	37 745	24 507	27 683	33 107	40 275	54 893	2,24
Ugecam	37 198	25 464	28 890	34 422	44 651	85 787	3,37

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

Annexe 13. Définition de l'âge moyen conjoncturel

L'âge conjoncturel, présenté par la Cnav et la Drees dans leurs publications, est défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation.

L'indicateur d'âge conjoncturel de départ à la retraite est un indicateur plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la

liquidation de leurs droits. Ce dernier connaît des fluctuations artificielles traduisant pour partie des effets de calendrier des réformes ou de composition démographique.

L'âge conjoncturel permet de suivre l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite indépendamment des effets liés à la composition d'une année sur l'autre des flux de nouveaux retraités.



Nous contacter

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



Directeur de la publication

Raynal Le May

Rédaction

DDARH (Département de l'accompagnement RH)
DIRES (Direction des études et statistiques)

Données statistiques

DIRES

Conception

Direction de la Communication et Studio graphique
Ucanss

Réalisation

Mallory Kwiat

Édition

Octobre 2020

RETROUVEZ
LE RAPPORT EMPLOI
ÉDITION 2020
SUR
WWW.UCANSS.FR



6, rue Elsa Triolet
93100 Montreuil
Tél. 01 45 38 81 20