édito

Depuis 2006, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) élabore chaque année le rapport sur l'emploi, au titre de sa mission d'observation. Outil de référence et de réflexion collective, ce document retrace les grandes tendances en termes d'emploi au sein du Régime général de Sécurité sociale, sous l'effet des évolutions des missions de l'Institution, de l'allongement des carrières, et de la réduction des effectifs.

L'édition 2016 illustre des enjeux au coeur des préoccupations des organismes de Sécurité sociale et des partenaires sociaux, tout en confirmant un certain nombres de tendances observées les années précédentes.

Fin 2016, 145 741 salariés travaillaient au sein du Régime général, pour faire fonctionner le service public de la Sécurité sociale. Conséquence des réorganisations importantes des réseaux de l'Institution, ils se concentrent majoritairement dans des organismes de grande taille dans les départements les plus peuplés, mais assurent néanmoins une couverture intégrale du territoire, à l'échelle la plus fine.

Par ailleurs, avec une pyramide des âges qui reste déséquilibrée vers les âges les plus élevés, le Régime général est confronté à un défi démographique d'ampleur. Symptôme du renouvellement générationnel en cours, il enregistre pour la troisième année consécutive un volume important d'embauches (+ 6 708) qui compense partiellement le flux conséquent des départs à la retraite.

Le Régime général reste ainsi un recruteur important, sur des fonctions très variées, correspondant à la diversité des missions de ses organismes.

Concernant la responsabilité sociale de l'employeur, il est proposé cette année un éclairage spécifique sur la convention que le Régime général a signée avec l'Agefiph en juin 2016. Celle-ci constitue un levier majeur de l'engagement, déjà ambitieux, de l'Institution en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Enfin, le dernier chapitre est consacré aux métiers de l'optimisation des processus internes. Des salariés témoignent de leur engagement professionnel et présentent leurs métiers, essentiels à la maîtrise des risques au sein des organismes et qui contribuent à la performance globale du service public.

Nous vous souhaitons beaucoup d'intérêt à la lecture de ce rapport.

Bernard Delannoy
Président de la CPNEFP

Gaudérique Barrière
Vice-Président de la CPNEFP

chiffres clés

du personnel du Régime général de Sécurité sociale (au 31 décembre 2016)

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

	2016	2015	Var. 2016-2015	2011	Var. 2011-2016
LES ORGANISMES					
Nombre d'organismes	**330**	344	- 14	432	- 102
LE PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE					
CDI	**145 741**	147 146	- 1 %	154 503	- 5,7 %
CDI + CDD	**152 186**	154 546	- 1,5 %	160 461	- 5,2 %
Femmes (%)	**78 %**	77,8 %	+ 0,2 pt	76,8 %	+ 1,2 pt
Âge moyen	**45,2 ans**	45,4 ans	- 0,2 an	45,4 ans	- 0,2 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	**18,4 ans**	19 ans	- 0,6 an	20,1 ans	- 1,7 an
Temps partiels (%)	**17,1 %**	17,2 %	- 0,1 pt	17,8 %	- 0,7 pt
Formation initiale ≤ bac*	**46,7 %**	49,3 %	- 2,6 pts	58,3 %	- 11,6 pts
LES CADRES					
Cadres**	**52 753**	52 558	+ 0,4 %	50 651	+ 4,1 %
Cadres (%)**	**36,2 %**	35,7 %	+ 0,5 pt	32,8 %	+ 3,4 pts
Cadres « AGIRC GMP »***	**37 935**	37 955	- 0,1 %	37 264	+ 1,8 %
Cadres « AGIRC GMP »* (%)**	**26 %**	25,8 %	+ 0,2 pt	24,1 %	+ 1,9 pt
Femmes (%)	**70,6 %**	70,2 %	+ 0,4 pt	67,4 %	+ 3,2 pts
Femmes ADD (%)	**48,3 %**	47,7 %	+ 0,6 pt	43,2 %	+ 5,1 pts
Âge moyen	**47 ans**	47,1 ans	- 0,1 an	46,9 ans	+ 0,1 an
LES MOINS DE 26 ANS					
Moins de 26 ans	**2 860**	2 700	5,9 %	3 268	- 12,5 %
Moins de 26 ans (%)	**2 %**	1,8 %	0,2 pt	2,1 %	- 0,1 pt
LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE					
45 ans et plus	**74 929**	76 896	- 2,6 %	86 493	- 13,4 %
45 ans et plus (%)	**51,4 %**	52,2 %	- 0,8 pt	56 %	- 4,6 pts
55 ans et plus	**37 615**	38 885	- 3,3 %	39 198	- 4 %
55 ans et plus (%)	**25,8 %**	26,4 %	- 0,6 pt	25,4 %	+ 0,4 pt
LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS					
Nouveaux embauchés	**6 708**	6 072	+ 10,5 %	4 935	+ 35,9 %
Femmes (%)	**80,2 %**	79,8 %	+ 0,4 pt	77,6 %	+ 2,6 pts
Âge moyen	**32,9 ans**	32,5 ans	+ 0,4 an	32,2 ans	+ 0,7 an
Cadres (%)	**23,6 %**	20,5 %	+ 3,1 pts	24,2 %	- 0,6 pt
Formation initiale ≤ bac**	**24,8 %**	27,2 %	- 2,4 pts	27,7 %	- 2,9 pts
LES DÉPARTS EN RETRAITE					
Départs en retraite	**5 780**	5 771	+ 0,2 %	3 614	+ 59,9 %
Âge moyen	**61,6 ans**	61,4 ans	+ 0,2 an	60,9 ans	+ 0,7 an

** % rapporté au nombre de situations renseignées. 31 % de non déclaration en 2011, 33 % en 2015 et 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.*
**** salariés du Régime général affiliés à l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres).*
***** % rapporté au nombre de situations renseignées. 42 % en 2011, 41 % en 2015 et 39 % en 2016.*

sommaire

1. LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 7

A. Répartition des organismes et analyse des effectifs 8

Un nombre d'organismes qui reste stable 8
Une diminution de la proportion d'organismes de moins de 200 salariés 10
Des effectifs qui se concentrent progressivement dans les organismes de plus de 500 salariés 11
Une répartition des effectifs similaire dans les branches entre 2011 et 2016 14
Répartition des effectifs par regroupement de régions 14
La baisse des effectifs en contrat à durée indéterminée se poursuit 17
51 % des salariés ont 45 ans et plus 20
Des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle, en recul 21
La répartition des effectifs au sein des familles professionnelles est stable 23
Des effectifs composés en majorité d'employés malgré une augmentation du nombre de cadres 24
La proportion de salariés à temps partiel se maintient à un niveau relativement élevé 27

B. La mobilité au sein du Régime général 31

Mobilité inter-organismes : une stabilité observée depuis 2015 31
Expérimentation Mobilité en Aquitaine 35

C. Entrées et sorties du Régime général 36

Un volume de recrutement en croissance 36
Des départs à la retraite qui se maintiennent à un niveau élevé 39

2. LA RÉMUNÉRATION 43

A. Un contexte économique en amélioration 44

B. Une faible progression du salaire moyen 44

C. Des rémunérations croissantes avec l'âge 46

3. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL 47

A. Une répartition femmes-hommes variant selon la nature des emplois 48

Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure 49
À situation d'emploi comparable, un écart salarial qui se réduit à 3 % 50
L'égalité femmes-hommes et les parcours professionnels au sein d'une même organisation 51

B. Les salariés en seconde partie de carrière 52

Un quart des salariés du Régime général de Sécurité sociale ont 55 ans et plus 52
Les caractéristiques des salariés en seconde partie de carrière 54

C. Les salariés en situation de handicap 57

Le cadre légal entourant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 57
La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général 58
Une dynamique d'amélioration des résultats qui se confirme en 2016, malgré les effets de la pyramide des âges 58

4. L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS À LA SÉCURITÉ SOCIALE 63

Zoom sur la famille métier « Optimisation des processus » 64
Un métier exercé dans chacune des branches 64
Un âge moyen supérieur à celui du Régime général 66
Une famille métier composée majoritairement d'employés de niveau 4 67
Un taux de féminisation légèrement supérieur à celui du Régime général 67
Parole aux salariés 68

5. SOURCES ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES 73

6. ANNEXES 77

1 La vue d'ensemble de la Sécurité sociale

A. Répartition des organismes et analyse des effectifs

Un nombre d'organismes qui reste stable

Une diminution de la proportion d'organismes de moins de 200 salariés

Des effectifs qui se concentrent progressivement dans les organismes de plus de 500 salariés

Une répartition des effectifs similaire dans les branches entre 2011 et 2016

Répartition des effectifs par regroupement de régions

La baisse des effectifs en contrat à durée indéterminée se poursuit

51 % des salariés ont 45 ans et plus

Des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle, en recul

La répartition des effectifs au sein des familles professionnelles est stable

Des effectifs composés en majorité d'employés malgré une augmentation du nombre de cadres

La proportion de salariés à temps partiel se maintient à un niveau relativement élevé

B. La mobilité au sein du Régime général

Mobilité inter-organismes : une stabilité observée depuis 2015

Expérimentation Mobilité en Aquitaine

C. Entrées et sorties du Régime général

Un volume de recrutement en croissance

Des départs à la retraite qui se maintiennent à un niveau élevé

A. Répartition des organismes et analyse des effectifs

Un nombre d'organismes qui reste stable

4 caisses nationales et 1 Ucanss – 101 Cpam – 100 Caf
22 Urssaf – 1 Cramif – 15 Carsat
4 CGSS – 1 CSS Mayotte – 1 CCSS – 13 Ugecam
20 DRSM[1] – 1 Institut 4.10
15 Centres informatiques (8 CTI[2] + 7 Certi[3]) – 28 Uioss
3 Fédérations

Au 31 décembre 2016, le Régime général de Sécurité sociale compte 330 organismes, soit 14 de moins qu'en 2015. Cette évolution s'explique par la création au 1er janvier 2016 de l'Institut 4.10, centre de formation et d'accompagnement du Régime général, qui se substitue aux 13 anciens Centres Régionaux de Formation et de Professionnalisation (CRFP).

Après une importante réorganisation des réseaux entre 2010 et 2014 puis des centres informatiques de la branche Famille en 2015, le nombre d'organismes est resté stable en 2016, exception faite des 13 CRFP.

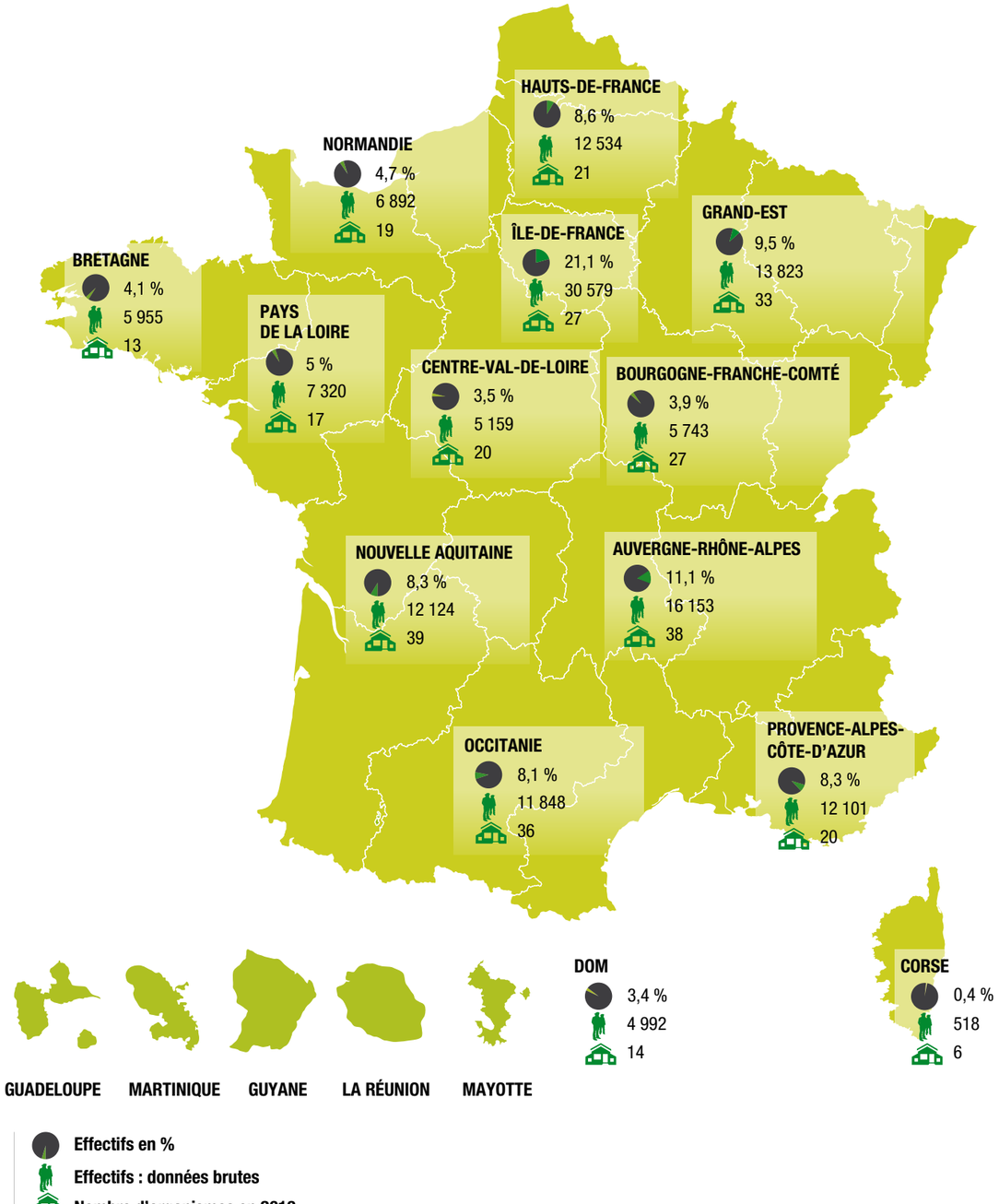
Le Régime général de Sécurité sociale a employé 145 741 agents en contrat à durée indéterminée (CDI) en 2016, soit une diminution des effectifs de 1 % par rapport à l'année 2015 et de 5,7 % par rapport à l'année 2011.

L'effectif cumulé sous contrat à durée indéterminée et déterminée est de 152 186 agents en 2016, ce qui représente une baisse de 1,5 % par rapport à 2015 et de 5,2 % depuis 2011.

[1] Rattachées à la Cnamts suite au décret du 9 décembre 2015.
[2] Rattachés à la branche Maladie.
[3] Rattachés à la branche Recouvrement.

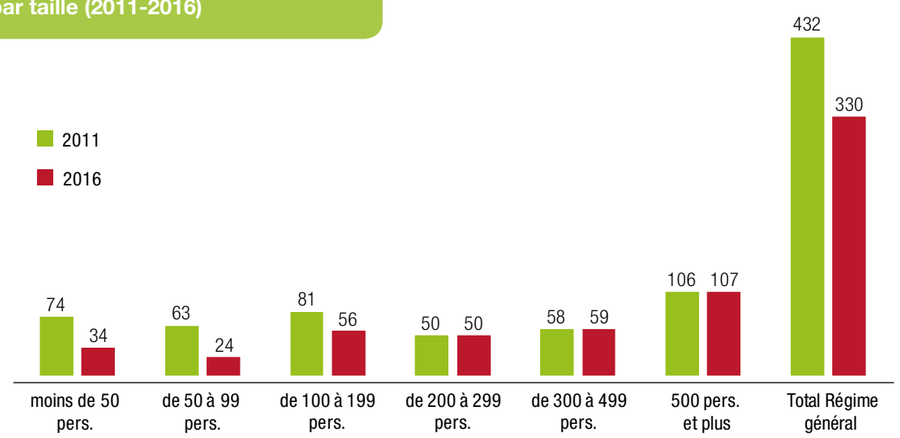
LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE
L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Carte de France des organismes et des effectifs par région (2016)



Une diminution de la proportion d'organismes de moins de 200 salariés

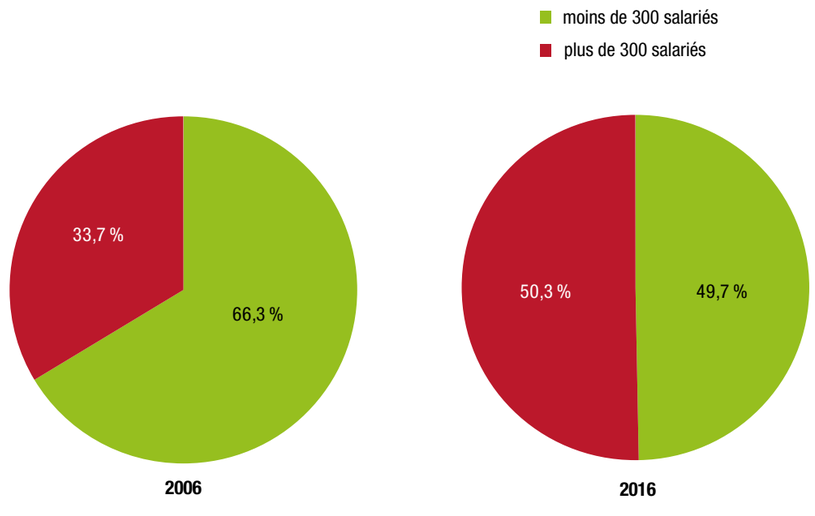
Évolution du nombre d'organismes par taille (2011-2016)



En 2016, le Régime général de Sécurité sociale compte 23,6 % d'organismes de moins qu'en 2011. En effet, depuis 2008, sous l'effet des conventions d'objectifs et de gestion (COG) entre l'État et les caisses nationales, les réseaux ont été restructurés afin de rationaliser l'organisation et le pilotage des activités. Cela a conduit à augmenter la taille moyenne des organismes, en se basant sur l'organisation administrative des territoires (anciennes régions pour les Urssaf, régions ou interrégions pour les Carsat, départements pour les Caf et les Cpam).

Entre 2011 et 2016, les organismes de petites tailles (moins de 99 personnes) sont ceux qui ont enregistré la plus forte baisse, de l'ordre de 57,7 %. Ils représentent ainsi 17,6 % des organismes en 2016 tandis que cette part s'élève à 50,3 % pour les organismes de 300 salariés et plus, qui ont progressé de 12,4 points depuis 2011 (37,9 %) et de 16,3 points depuis 2006.

Répartition des organismes de moins de 300 salariés et de plus de 300 salariés (2006-2016)



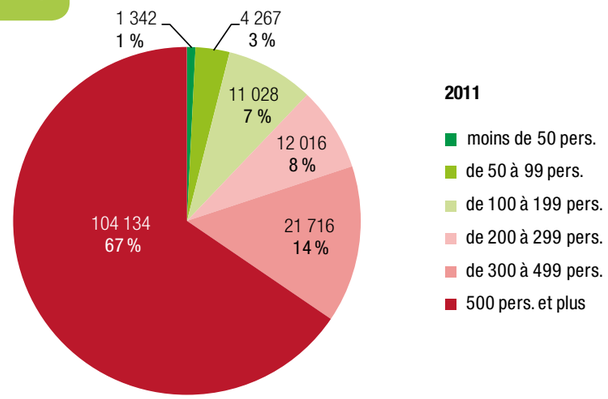
Des effectifs qui se concentrent progressivement dans les organismes de plus de 500 salariés

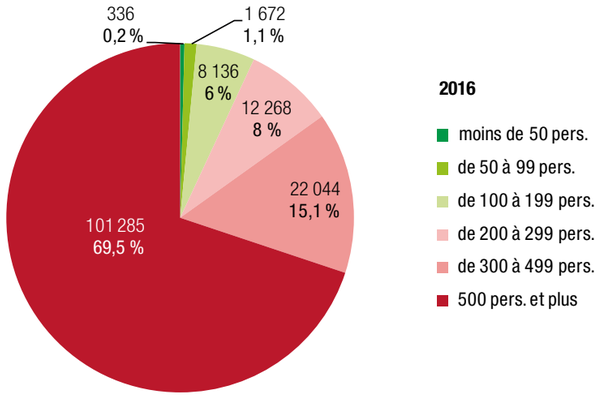
Depuis 2011, le nombre d'organismes de 500 salariés et plus reste stable, mais enregistre une progression de la part représentée par leurs effectifs de 67 % en 2011 à 69,5 % en 2016.

En revanche, seulement 1,3 % des effectifs en 2016 travaille dans des organismes de moins de 100 salariés, contre 4 % en 2011.

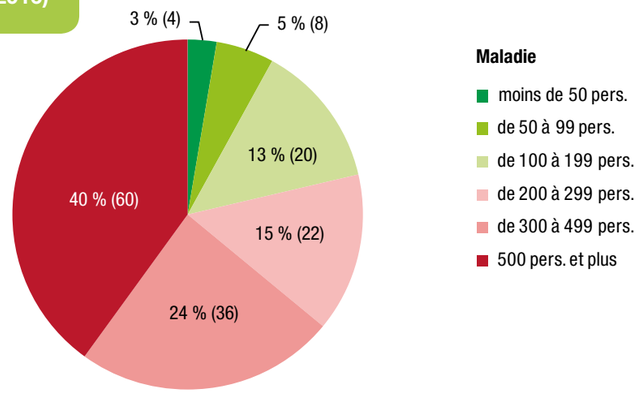
En termes de répartition au sein des branches, la part des organismes de 500 salariés et plus est de 93,8 % dans la branche Retraite, 40 % dans la branche Maladie, 33,3 % dans la branche Recouvrement et 21,4 % dans la branche Famille.

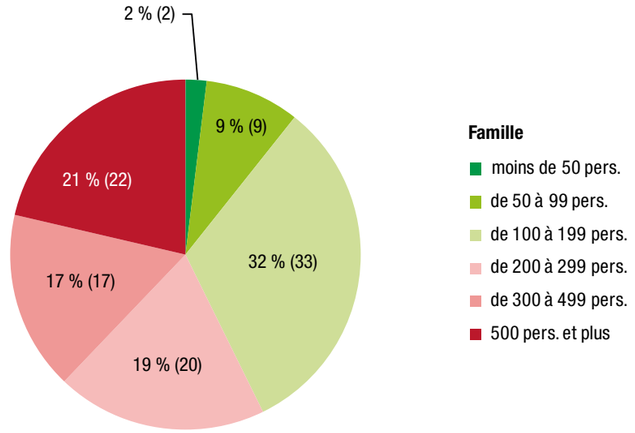
Répartition des effectifs par taille d'organisme (2011-2016)

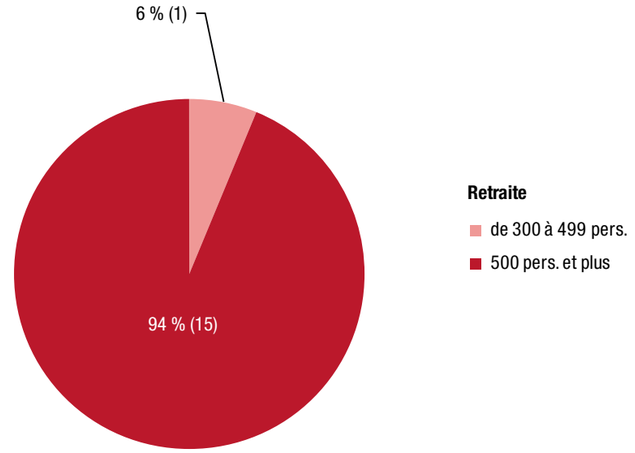


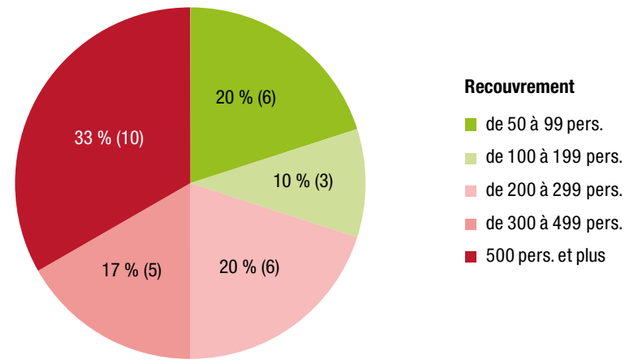


Répartition des organismes par taille et par branche (2016)





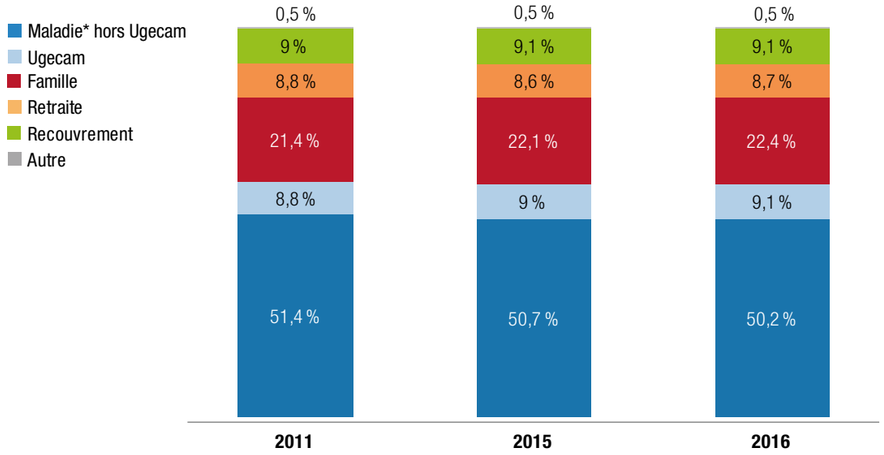




Une répartition des effectifs similaire dans les branches entre 2011 et 2016

En cinq ans (2011 à 2016), la répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée dans les branches est restée stable, avec une tendance qui se confirme : un léger recul de la branche Maladie au profit de la branche Famille.

Répartition des effectifs par branche (2011-2015-2016)



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

Malgré ce recul de 0,9 point depuis 2011, la branche Maladie reste le premier employeur de l'Institution, accueillant ainsi plus d'un salarié sur deux en son sein (59,3 % des effectifs dont 9,1 % dans les Ugecam). Elle est suivie de la branche Famille qui emploie 22,4 % des effectifs en 2016 (+ 1 point par rapport à 2011).

Viennent ensuite les branches Recouvrement (9,1 %) et Retraite (8,7 %), stables depuis 2011. Enfin, les organismes « Autre » (Ucanss, Institut 4.10, Uioss et Fédérations) emploient 0,5 % des effectifs. (Voir annexes 1 et 2)

Répartition des effectifs par regroupement de régions

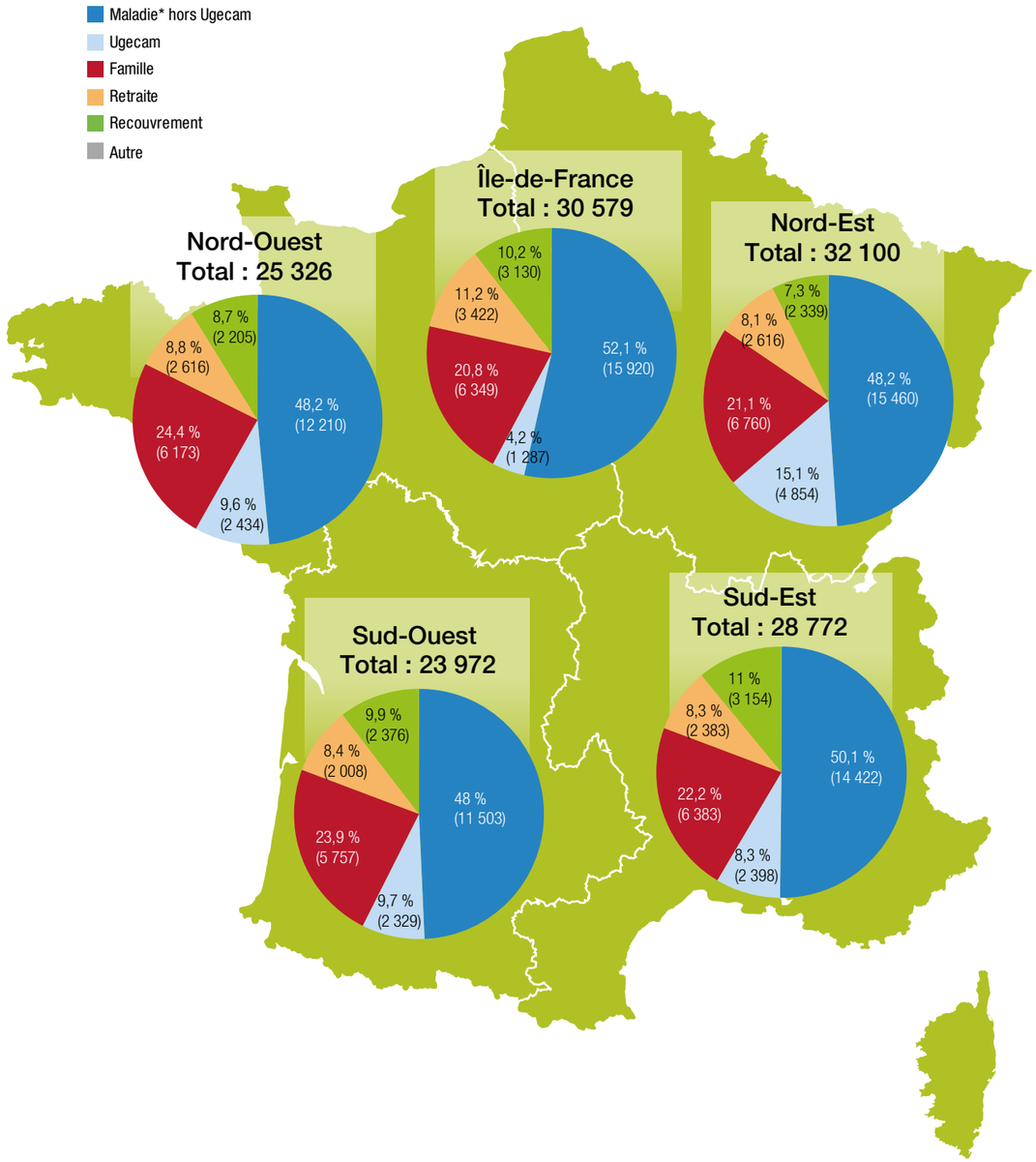
La répartition des effectifs du Régime général de la Sécurité sociale selon le découpage territorial[1] présente par ordre décroissant : le Nord-Est (32 100 personnes soit 22 %), suivi de l'Île-de-France (30 579, soit 21 %), du Sud-Est (28 772, soit 19,7 %), du Sud-Ouest (23 972, soit 16,4 %) et enfin des Dom (4 992, soit 3,4 %).

[1] Compte tenu du redécoupage territorial intervenu au 1er janvier 2016, la répartition géographique des effectifs par territoire a été modifiée à la marge par rapport aux années antérieures. Il reste le même pour l'Île-de-France, le Nord-Est et le Nord-Ouest. Le Sud-Est et le Sud-Ouest sont délimités différemment : en effet, l'Occitanie qui comprend les anciennes régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées, est comprise dans la région Sud-Ouest.

LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Répartition des effectifs par branche dans chaque regroupement de régions (2016)



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

La représentation des branches dans chaque groupement de régions est relativement homogène.

La branche Maladie est celle qui compte la plus grande part de salariés dans chaque région, et plus particulièrement en Île-de-France avec 52,1 % des effectifs (hors Ugecam).

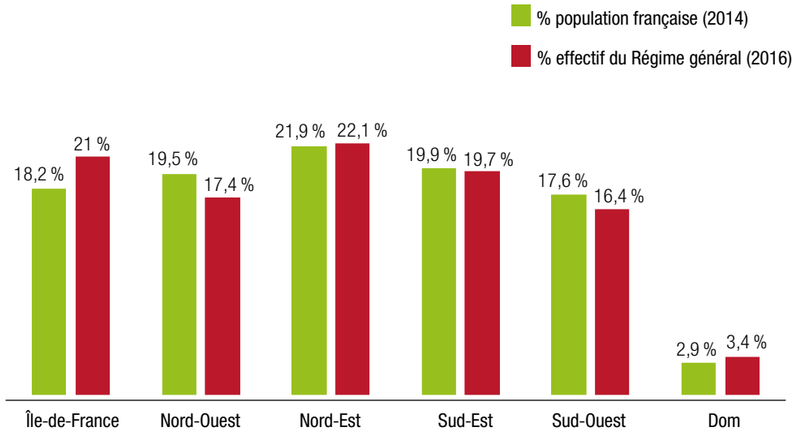
Les Ugecam sont celles qui comptent le moins de salariés dans cette région (4,2 %) tandis qu'elles sont plus représentées dans le Nord-Est (15,1 % des effectifs).

La répartition des effectifs de la branche Famille est plutôt homogène et elle est légèrement surreprésentée dans le Nord-Ouest (24,4 %).

La répartition des effectifs de la branche Retraite dans les régions est homogène (entre 8,1 % et 8,8 %) avec une surreprésentation en Île-de-France (11,2 %) en raison de la caisse nationale qui intègre le site de Tours, dont les effectifs sont comptabilisés en partie en Île-de-France.

Dans le Nord-Est, les Ugecam représentent une part importante des effectifs (15,1 %), ce qui explique que la branche Recouvrement soit moins représentée dans cette région (7,3 %).

Répartition des effectifs du Régime général de Sécurité sociale et de la population française

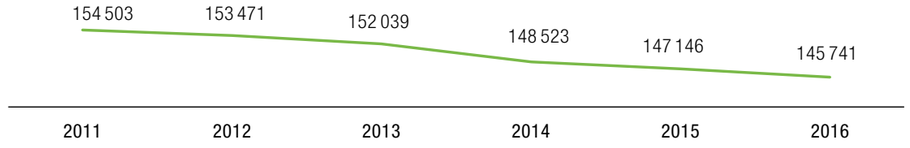


La répartition des effectifs du Régime général de la Sécurité sociale est globalement en harmonie avec la distribution géographique de la population française.

Un écart est à noter cependant dans la région Île-de-France où 18,2 % de la population française vit, tandis que 21 % des effectifs du Régime général y travaillent. Cet écart est lié à la présence des caisses nationales en région Île-de-France.

La baisse des effectifs en contrat à durée indéterminée se poursuit

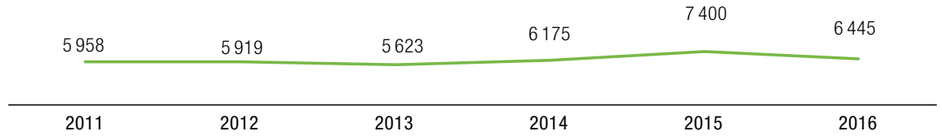
Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée au 31 décembre (2011-2016)



Le nombre de salariés en contrat à durée indéterminée au sein de l'Institution a diminué de 5,7 % entre 2011 et 2016. Après un recul des effectifs en CDI de 2,3 % entre 2013 et 2014, la baisse s'est ralentie en 2015 et 2016 (- 0,9 % et - 1 %). Ce ralentissement est dû à une augmentation moins forte du volume des départs par rapport à celui des recrutements. En effet, entre 2014 et 2016, les départs ont augmenté de 3,7 % tandis que les recrutements ont augmenté de 58,5 %.

Au niveau des branches, les effectifs suivent la même tendance que celle de l'Institution. Entre 2011 et 2016, la branche Maladie a vu ses effectifs baisser de 7,1 %, la branche Famille de 1,2 %, la branche Retraite de 6,6 % et la branche Recouvrement de 5,3 %. Depuis 2015, les baisses sont moins importantes (de - 1,6 % pour la branche Maladie à - 0,6 % pour la branche Retraite) et la branche Famille a connu une légère hausse de ses effectifs (+ 0,6 %). (Voir annexe 1)

Évolution des effectifs en contrat à durée déterminée au 31 décembre (2011-2016)



Après une hausse notable entre 2014 et 2015, le nombre de salariés en contrat à durée déterminée a diminué de 12,9 % entre 2015 et 2016, avec 6 445 salariés au 31 décembre 2016. Depuis 2011, leur nombre a augmenté de 8,2 % avec une part dans l'effectif global de 4,2 %, qui reste stable (+ 0,5 point par rapport à 2011 et - 0,6 point par rapport à 2015).

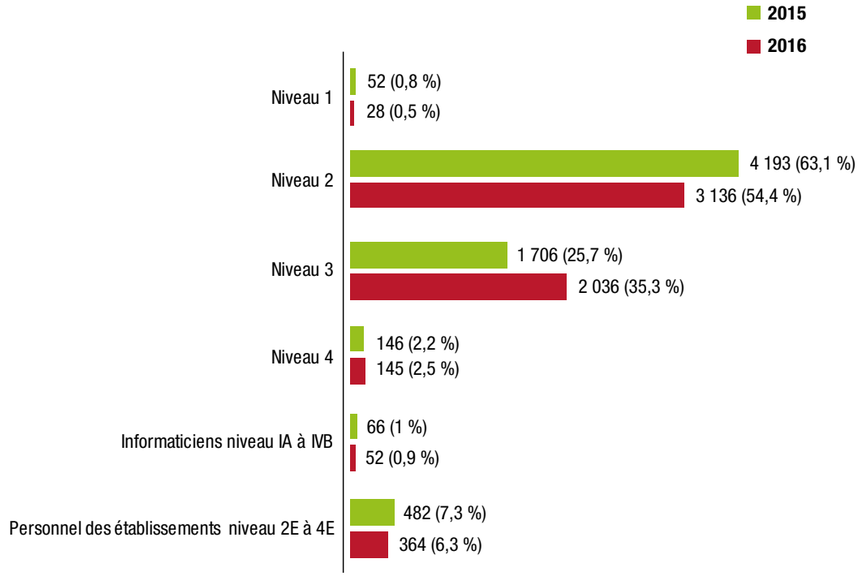
En 2016, les branches ont recours aux contrats à durée déterminée de manière disparate. Si les branches Retraite et Recouvrement en emploient moins que la moyenne, avec une part respective à 2,1 % et 3,3 % de leurs effectifs, cette part s'établit à 4 % dans la branche Maladie (dont 25,8 % proviennent des Ugecam) et à 5,9 % dans la branche Famille, notamment du fait du recours aux contrats de professionnalisation.

En effet, 80 % des contrats de professionnalisation du Régime général sont réalisés en 2016 au sein de la branche Famille.

Ces parts se sont réduites entre 2015 et 2016, la baisse la plus significative se situant dans la branche Famille (- 0,9 point par rapport à 2015). Il est à noter que les embauches en contrat à durée déterminée réalisées en contrat de professionnalisation en 2016 ont vocation à être transformées en CDI.

Le recours au contrat à durée déterminée s'exerce en grande partie sur la population des employés qui représentent 89,4 % des contrats à durée déterminée en 2016.

Évolution des effectifs en contrat à durée déterminée selon le niveau de qualification des employés au 31 décembre (2015-2016)



LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

En 2016, plus d'un employé en contrat à durée déterminée sur deux relève du niveau 2 (54,4 %), plus d'un tiers relève du niveau 3 (35,3 %) et 2,5 % du niveau 4. Il est à noter qu'en 2016, les embauches de contrats à durée déterminée au niveau 2 baissent de - 8,7 points par rapport à 2015, au profit des niveaux 3 (+ 9,6 points).

Les contrats à durée déterminée sont plutôt représentés dans les métiers de « technicien traitement de l'information » (36,6 %), « gestionnaire conseil allocataire » (10 %), « conseiller service à l'usager » (5,2 %), « gestionnaire conseil de l'assurance maladie » (5,1 %) et « conseiller service de l'assurance maladie » (4,8 %).

Le reste des employés en contrat à durée déterminée est essentiellement constitué des personnels des établissements des niveaux 2E à 4E (6,3 % dont 5,1 % au niveau 3E).

Concernant les cadres recrutés en contrat à durée déterminée, la moitié d'entre eux (50,3 %) relève du personnel des établissements des niveaux 5E à 12E (5,3 % du nombre total de CDD) et 44 % sont des cadres de niveau 5A à 9 (4,7 % du nombre total de CDD). Les 5,7 % restant sont des praticiens conseil (5 %), des informaticiens des niveaux VA à X (0,6 %) ainsi que des agents de direction (0,1 %).

Ventilation des contrats à durée déterminée terminés en 2015 et 2016 par durée

DURÉE DU CONTRAT	RÉPARTITION 2016	RÉPARTITION 2015
Moins d'un mois	31,1 %	32,4 %
[1-2 mois[	8,6 %	9,2 %
[2-3 mois[	9,6 %	9,4 %
[3-4 mois[	6,7 %	7,7 %
[4-5 mois[	4,7 %	5,1 %
[5-6 mois[	28,2 %	25,5 %
6 mois et plus	11,1 %	10,7 %

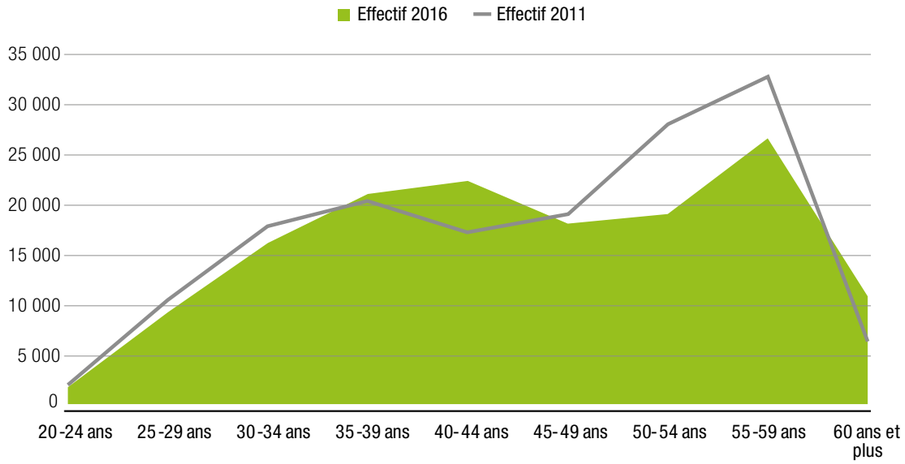
En 2016, près de la moitié (49,3 %) des contrats à durée déterminée ont été conclus pour une durée inférieure à 3 mois. Les contrats de 5 mois et plus représentent 39,3 % des contrats à durée déterminée et sont ceux qui ont le plus augmenté (+ 3,1 points par rapport à 2015).

En 2016, 46 % des contrats à durée déterminée sont conclus au titre d'un accroissement temporaire d'activité (49,5 % en 2015) et 45 % pour le remplacement d'un agent absent (43,5 % en 2015).

Même si toutes les branches ont recours aux contrats à durée déterminée, les Ugecam les utilisent le plus (6,6 % de leurs effectifs), au regard de leur activité centrée sur le soin et l'aide à la personne qui nécessite une totale continuité des activités, impliquant des contraintes organisationnelles majeures.

51 % des salariés ont 45 ans et plus

Évolution de la répartition des effectifs par tranche d'âges (2011-2016)



Dans le Régime général, 48,6 % des salariés sont âgés de moins de 45 ans et 51,4 % des salariés ont 45 ans et plus.

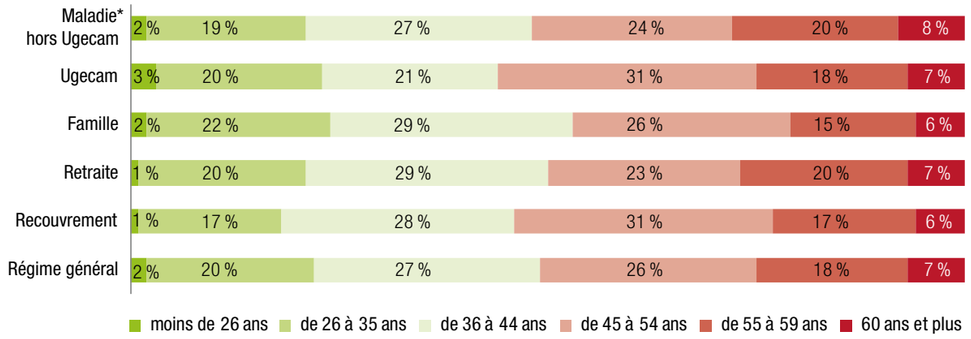
L'âge moyen a progressé pendant plusieurs années puis diminué à partir de 2015. En 2016, la tendance est toujours à la baisse avec un âge moyen des effectifs du Régime général de la Sécurité sociale à 45,2 ans, soit 0,2 an de moins qu'en 2015.

Entre 2011 et 2016, la part des « 60 ans et plus » a augmenté de 3,3 points. Cela est dû au recul de l'âge de départ à la retraite. Les effectifs en contrat à durée indéterminée issus des tranches d'âges « 50-54 ans » et « 55-59 ans » voient leurs parts diminuer de 5,2 points et 2,9 points. La tranche d'âges des « 40-44 ans » est celle qui a le plus augmenté depuis 2011, de 4,2 points.

Enfin, les parts des « 25-29 ans », « 30-34 ans » et « 35-39 ans » sont restées plutôt stables depuis 2011. La classe creuse des « 45-49 ans » s'explique par la baisse des recrutements, il y a 20 ans, consécutive à la mise en place des premières politiques publiques de réduction des effectifs.

A contrario, la tranche d'âges la plus représentée est celle des « 55-59 ans » avec 18,4 % (26 762 salariés). Le glissement en âge de la population explique la forte représentation de cette tranche d'âge. En effet, en 2011 ils correspondaient à la population des « 50-54 ans » et représentaient 18,3 % des effectifs. La tranche d'âges des « 40-44 ans » est également fortement représentée dans l'Institution, avec 15,4 % des effectifs (22 475 salariés). La reprise des embauches liée à la réduction du temps de travail mise en place au début des années 2000 explique le poids de cette population.

Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée par tranche d'âges et par branche (2016)



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

Dans les branches, la répartition des effectifs par tranche d'âges est relativement homogène.

La moyenne d'âge de la branche Maladie est de 45,6 ans, très proche de la moyenne du Régime général (+ 0,2 an).

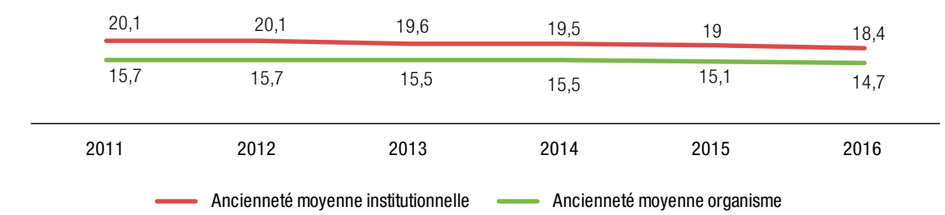
La branche Famille compte la population la plus jeune avec 53 % de salariés âgés de moins de 45 ans, tendance qui reste stable depuis plusieurs années. La moyenne d'âge de la branche est de 44,2 ans. La proportion des moins de 36 ans est la plus élevée avec 24 % soit 2 points de plus que la moyenne, tandis que celle des « 55 ans et plus » est la plus faible.

L'âge moyen dans la branche Recouvrement est de 45,4 ans et est légèrement plus élevé que celui du Régime général. La branche compte la plus petite part de salariés âgés de 26 à 35 ans (17 %) et la plus forte part de 45-54 ans (31 %).

La moyenne d'âge de la branche Retraite est de 45,3 ans et ses effectifs sont équi-répartis avec 50 % de ses salariés âgés de 45 ans et moins et 50 % âgés de 45 ans et plus.

Des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle, en recul

Évolution des anciennetés moyennes organisme et institutionnelle (2011-2016)



L'ancienneté moyenne au sein du Régime général de Sécurité sociale en 2016 s'établit à 18,4 ans, soit 0,6 an de moins qu'en 2015. L'ancienneté moyenne dans l'organisme se situe quant à elle à 14,7 ans, en diminution de 0,4 an par rapport à 2015.

Malgré un recul progressif des anciennetés depuis plusieurs années, elles restent particulièrement élevées.

Symptôme du renouvellement générationnel en cours, le recul plus marqué de l'ancienneté institutionnelle (- 1,7 an depuis 2011 et qui tend à s'accélérer en 2015 et 2016 avec respectivement - 0,5 et - 0,6 an), est dû aux flux élevés de départs à la retraite de salariés ayant une forte ancienneté, conjugué à un volume important d'embauches malgré la réduction globale des effectifs.

Ancienneté moyenne dans le même organisme et dans le Régime général par branche (2016)

BRANCHE	ANCIENNETÉ MOYENNE ORGANISME 2016	ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL 2016
Maladie* hors Ugecam	15,9	19
Ugecam	9,8	15,3
Famille	12,8	17,9
Retraite	16,3	18,8
Recouvrement	15,9	19,3
RÉGIME GÉNÉRAL	**14,7**	**18,4**

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

Au niveau des branches, il subsiste de nettes différences en matière d'ancienneté dans le même organisme, moins prononcées si l'on considère l'ancienneté au niveau de l'Institution.

Les Ugecam présentent une ancienneté moyenne plutôt faible par rapport aux autres branches, qu'elle soit institutionnelle (15,3 ans) ou au sein de l'organisme (9,8 ans). Cela s'explique par la particularité de ces organismes, qui intègrent des métiers médicaux spécifiques (tels que médecins, kinésithérapeutes, infirmiers…) qui, à l'extérieur de l'Institution, trouvent un marché du travail très actif.

La branche Famille compte parmi les anciennetés organisme (12,8 ans) et institutionnelles (17,9) les plus faibles.

A contrario, les branches Retraite et Recouvrement enregistrent des anciennetés importantes tant au niveau organisme (respectivement 16,3 et 15,9 ans) qu'institutionnel (18,8 et 19,3). En revanche, l'ancienneté institutionnelle de la branche Maladie hors Ugecam baisse de presque 1 an (0,8) en raison des nombreux départs à la retraite et de l'arrivée de nouvelles générations.

Il n'en demeure pas moins que les salariés du Régime général de Sécurité sociale sont des salariés plutôt stables. Cette particularité est à mettre en lien avec la pérennité des activités du Régime général, une faible mobilité en dehors de l'Institution, et l'existence d'une politique de ressources humaines en faveur du maintien dans l'emploi.

LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

La répartition des effectifs au sein des familles professionnelles est stable

Répartition des effectifs par famille professionnelle (2016)

FAMILLES PROFESSIONNELLES	EFFECTIFS	%
Gestion des situations clients	55 043	38 %
Management et pilotage	21 964	15 %
Information et communication	12 279	8 %
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 766	7 %
Intervention et développement social	6 123	4 %
Gestion des systèmes d'information	5 869	4 %
Optimisation des processus	5 533	4 %
Régulation du système de soins	4 898	3 %
Analyse et conseil juridiques	4 412	3 %
Gestion comptable et financière	3 827	3 %
Contrôle et maîtrise des risques externes	3 280	2 %
Gestion des moyens matériels	3 262	2 %
Gestion et développement des ressources humaines	3 208	2 %
Assistance logistique	2 758	2 %
Promotion de l'offre de service	1 328	1 %
Observation socio-économique	1 134	1 %
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 057	1 %
TOTAL	**145 741**	**100 %**

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

Les trois familles métiers concentrant le plus d'effectifs sont la « Gestion des situations clients » (38 %), le « Management et pilotage » (15 %) et l'« Information et communication » (8 %). Elles représentent 61 % des effectifs de l'Institution. Ce poids a légèrement baissé par rapport à 2015 (-1 point) mais a crû depuis 2011 (+ 2 points). (Voir annexe 4)

La famille « Gestion des situations clients » (conseiller offres de services, gestionnaire conseil Sécurité sociale, référent technique…), cœur de métier de la Sécurité sociale, concentre la majeure partie des effectifs quelle que soit la branche : 48,8 % des effectifs de la branche Retraite, 41,5 % des effectifs des branches Maladie (hors Ugecam) et Famille et enfin 36,7 % de ceux de la branche Recouvrement. Son poids dans le Régime général a augmenté de 3 points depuis 2011 malgré une diminution des effectifs globaux. La famille « Management et pilotage » (manager opérationnel, manager réseaux et projets, manager stratégique[1]) réunit 18,6 % des effectifs de la branche Recouvrement, 16,2 % de la branche Maladie (hors Ugecam), 14,7 % de la branche Retraite et 13,8 % de la branche Famille. Son poids est resté stable depuis 2011.

[1] Les agents de direction sont inclus dans le métier « manager stratégique ».

La famille « Information et communication » (technicien traitement de l'information, chargé de communication, documentaliste,…) rassemble 10,4 % des effectifs de la branche Retraite, 9 % de la branche Maladie (hors Ugecam), 7,9 % de la branche Famille et 7,2 % de la branche Recouvrement. Son poids dans le Régime général a diminué de 2 points depuis 2011.

La représentation d'autres familles professionnelles traduit les activités spécifiques des différentes branches :

- dans la branche Maladie, 11,2 % des effectifs relèvent de la famille « Offre de soins et prise en charge du handicap », activité spécifique à l'Assurance maladie et qui s'exerce en majorité au sein des Ugecam (63,4 % des effectifs des Ugecam). L'activité « Régulation du système de soins » concentre 5,7 % des effectifs de la branche Maladie et s'exerce au sein du Service médical et dans les Cpam ;
- dans la branche Famille, 12,5 % du personnel est dédié à l'« Intervention et développement social » (assistants de services sociaux et travailleurs sociaux) ;
- dans la branche Recouvrement, 12,2 % des effectifs exerce dans la famille « Contrôle et maîtrise des risques externes », avec une concentration sur les métiers d'inspecteur et de contrôleur du recouvrement.

Les 10 métiers de la Sécurité sociale les plus représentatifs en termes d'effectifs (2016)

MÉTIERS	EFFECTIFS	%
Gestionnaire conseil Sécurité sociale	34 264	23,5 %
Manager opérationnel	15 289	10,5 %
Référent technique gestion des situations client	13 170	9 %
Conseiller offres de services	6 987	4,8 %
Secrétaire	5 593	3,8 %
Technicien traitement de l'information	5 477	3,8 %
Gestionnaire maîtrise des risques	4 675	3,2 %
Chargé d'intervention sociale	4 441	3 %
Manager stratégique	4 401	3 %
Comptable	3 200	2,2 %

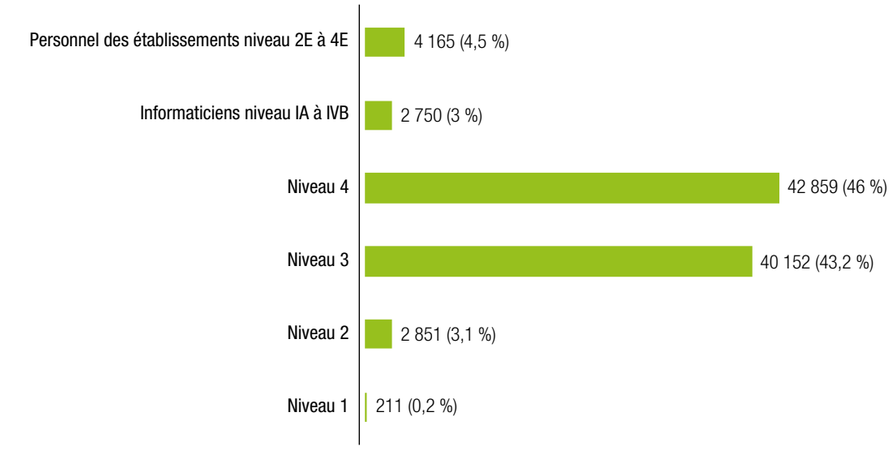
Des effectifs composés en majorité d'employés malgré une augmentation du nombre de cadres

En 2016, la catégorie des employés représente 63,8 % des effectifs sous contrat à durée indéterminée du Régime général de Sécurité sociale.

Elle est désormais, et ce depuis 2014, majoritairement composée de salariés relevant du niveau 4 de la grille de classification Employés/Cadres (E/C) qui en représentent 46 %. Les niveaux 3 représentent quant à eux 43,2 % de cette catégorie. Cette évolution, liée aux politiques de parcours professionnels, conduit aujourd'hui les niveaux 4 à représenter 29,4 % de l'effectif global, contre 27,6 % pour les niveaux 3. Il est à noter que le nombre d'employés de niveau 2 diminue depuis cinq ans : ils étaient 4 636 en 2011 (soit 4,5 % des employés), puis 3 439 en 2015 (3,6 %) et 2 851 en 2016 (3,1 %). Ce chiffre baisse en raison d'une diminution des recrutements de salariés de niveau 2 (8 % des recrutements en 2016) au profit de ceux de niveau 3 (56 %).

LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE
L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Répartition des employés en contrat à durée indéterminée par niveau de qualification (2016)



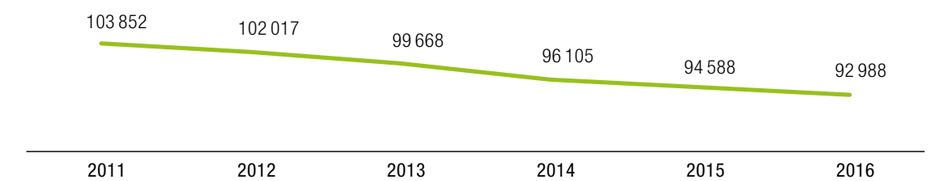
38,6 % des salariés du Régime général sont des employés de la branche Maladie, 14,6 % des employés de la branche Famille, 5,6 % de la branche Retraite et 4,9 % de la branche Recouvrement. (Voir annexe 7)

Les employés sont, en moyenne, plus jeunes que les cadres[1]. Un quart (25,5 %) des employés ont moins de 36 ans tandis que cette proportion est de 14,4 % pour les cadres. De plus, l'âge moyen est de 44,2 ans chez les employés soit 2,8 ans de moins que chez les cadres (47 ans).

Le taux de féminisation des employés est de 82,2 %, soit 4,2 points de plus que celui du Régime général.

En moyenne, les employés ont une ancienneté de 14,5 ans au sein de leur organisme, conforme à la moyenne du Régime général tandis que leur ancienneté institutionnelle atteint 17,7 ans, soit légèrement inférieure à la moyenne nationale. Cela montre une moindre mobilité de cette catégorie de salariés.

Évolution du nombre d'employés* en contrat à durée indéterminée (2011-2016)



** Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des Établissements 1E à 4E en 2016*

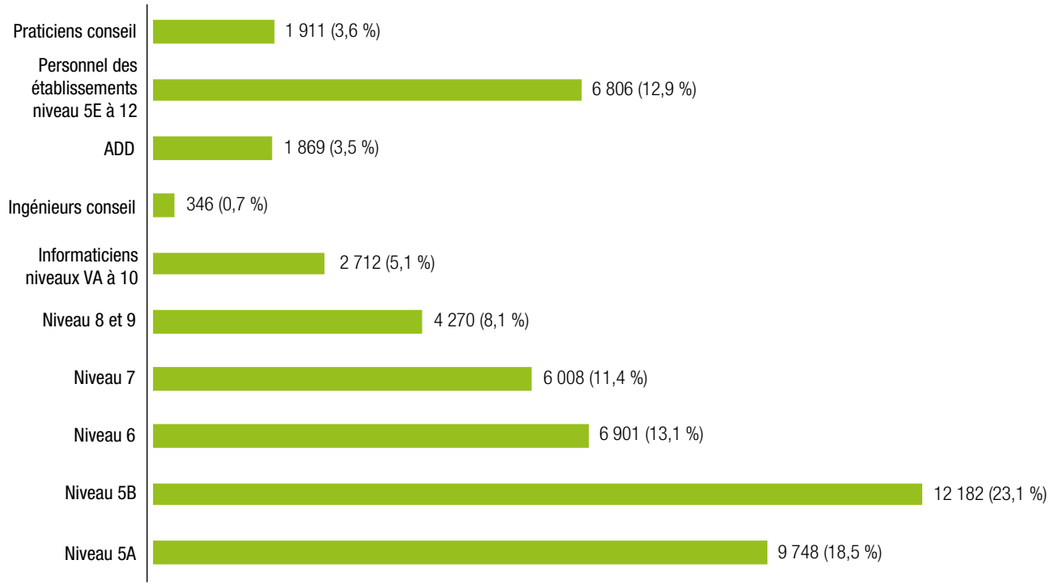
[1] *E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil.*

Alors même que les effectifs globaux du Régime général de Sécurité sociale ont baissé de 5,7 % entre 2011 et 2016, ceux des employés ont baissé de 10,5 %, pour passer à 92 988 salariés. (Voir Annexe 6)

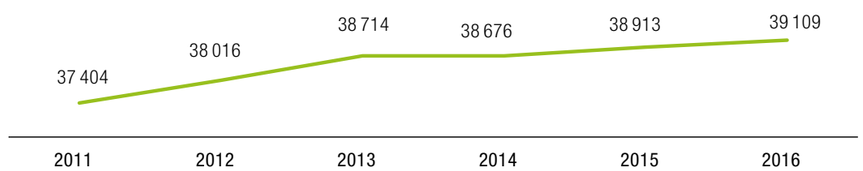
Dans le même temps, le nombre de cadres a augmenté de 4,1 % (52 753 salariés en 2016).

Cette évolution s'explique par un besoin accru en termes d'expertise et par des politiques de parcours professionnels. Il est à noter cependant une augmentation moins marquée de leur nombre depuis quelques années (+ 0,7 % depuis 2013 et + 0,4 % depuis 2015).

Répartition des cadres en contrat à durée indéterminée par niveau de qualification (2016)

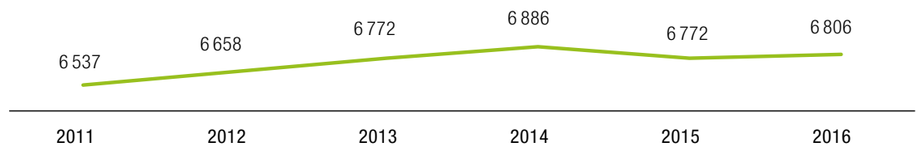


Évolution du nombre de cadres de niveaux 5A à 9 en contrat à durée indéterminée (2011-2016)



En 2016, les cadres de niveaux 5A à 9 de la grille de classification Employés/Cadres (E/C) représentent 26,8 % de l'ensemble des collaborateurs, soit 2,6 points de plus qu'en 2011 (24,2 %). Ils incluent une majorité de niveaux 5A (6,7 % de l'effectif global) et de 5B (8,4 % de l'effectif global). Ils ont augmenté de 0,4 point par rapport à 2015. (Voir annexe 7)

Évolution du nombre de cadres personnels des établissement de niveaux 5E à 12E en CDI (2011-2016)



Le personnel des établissements cadres en contrat à durée indéterminée représente 4,7 % de la population totale de l'Institution. Leurs effectifs ont augmenté de 4,1 % entre 2011 et 2016.

Après une baisse entre 2014 et 2015 (- 1,6 %), ils ont légèrement crû entre 2015 et 2016 (+ 0,5 %).

Évolution du nombre de salariés dans les autres catégories professionnelles

Les cadres informaticiens (de VA à X) représentent 1,9 % de la population du Régime général de Sécurité sociale. Cette part a augmenté de 0,4 point depuis 2011. En volume, ils ont augmenté de 16,5 % entre 2011 et 2016. Ces métiers sont de plus en plus représentés, ces expertises étant importantes pour l'Institution.

En réponse notamment aux besoins en termes de technologie de l'information, ils sont plus présents dans les branches Retraite (7,4 % des effectifs) et Recouvrement (6,2 % des effectifs). À titre d'illustration, dans la branche Retraite, la création de l'Union Retraite (anciennement le GIP info-retraite) a permis de simplifier et mutualiser les accès aux informations retraite des usagers. Les services mis en place se font principalement en ligne, avec par exemple la mise en place du compte personnel retraite le 26 mai 2016 générant ainsi un besoin en compétences techniques informatiques. De plus, en 2015, 2,1 millions soit 99,64 % des Déclarations annuelles des données sociales (DADS) étaient dématérialisées.

Dans la branche Recouvrement, la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN), outil informatique qui remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie, traduit ce besoin. De plus, 96,59 % des déclarations des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) et 98,17 % des paiements ont été faits de manière dématérialisée en 2015.

La population des ingénieurs conseil a augmenté de 1,8 % depuis 2011, et de 4,5 % depuis 2015 mais elle représente seulement 0,2 % des effectifs.

À la différence des autres catégories de cadres, les agents de direction ont vu leurs effectifs reculer de 3 % entre 2011 et 2016, mais leur part dans la catégorie est restée stable. Ce recul est plus marqué dans la branche Recouvrement (- 20,7 %), suite à la réorganisation du réseau intervenue entre 2012 et 2014.

La proportion de salariés à temps partiel se maintient à un niveau relativement élevé

En 2016, 17,1 % des effectifs de l'Institution en contrat à durée indéterminée (soit 24 991 salariés) bénéficient d'horaires à temps partiel, pour une durée moyenne de 26,91 heures par semaine.

La proportion de salariés travaillant à temps partiel était de 17,2 % en 2015 et 17,8 % en 2011. Malgré ce recul (- 0,7 point depuis 2011), elle reste élevée et proche de la moyenne nationale (19,1 % en 2015).

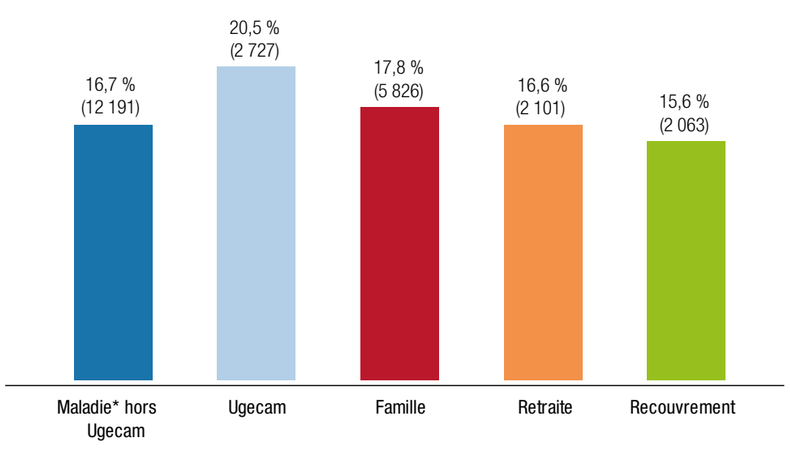
Il convient de souligner que le temps partiel mis en oeuvre à l'initiative du salarié demeure la règle au sein du Régime général de Sécurité sociale, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements.

Pour les établissements dont les activités nécessitent de recruter des salariés pour une durée inférieure à 24 heures par semaine, le protocole du 8 juillet 2014 a instauré un régime dérogatoire à la durée minimale de travail qui a été de nouveau établi par le protocole du 25 octobre 2016.

C'est le cas notamment des Ugecam dont le cœur d'activité est centré 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, centres de vaccinations, centres de soins des Cpam, les crèches et les centres sociaux gérés par les Caf ainsi que les unions immobilières d'organismes de Sécurité sociale (UIOSS) emploient également un certain nombre d'agents à temps partiel contraint et sont concernés par cet accord.

Part des salariés à temps partiel par branche (2016)



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

Dans les 4 principales branches, le taux de salariés à temps partiel est relativement homogène avec 17,8 % de salariés à temps partiel pour la branche Famille, 17,2 % pour la branche Maladie (20,5 % dans les Ugecam) et 16,6 % pour la branche Retraite. Le temps partiel dans la branche Recouvrement est le plus faible, avec 15,6 % des effectifs. Ce poids est à mettre en corrélation avec la part plus faible des employés dans cette branche.

Cependant, dans la branche Recouvrement, le temps de travail moyen hebdomadaire des salariés à temps partiel (28,54 heures) est légèrement supérieur à celui des autres branches : 27,56 heures dans la branche Famille, 27,46 heures dans la branche Retraite et 26,49 heures dans la branche Maladie. Dans les Ugecam, la durée moyenne est la plus faible (22,75 heures) en raison des activités spécifique des organismes, qui impliquent des contraintes organisationnelles. Par exemple, le temps partiel d'un médecin est de 17,15 heures par semaine et celui d'un dentiste de 13,18 heures.

LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Temps partiel selon le sexe et la durée du temps de travail (2016)

	HOMMES	FEMMES
Répartition des effectifs à temps partiel (%)	6 %	94 %
Durée moyenne à temps partiel (heures)	23,3 h	27,1 h

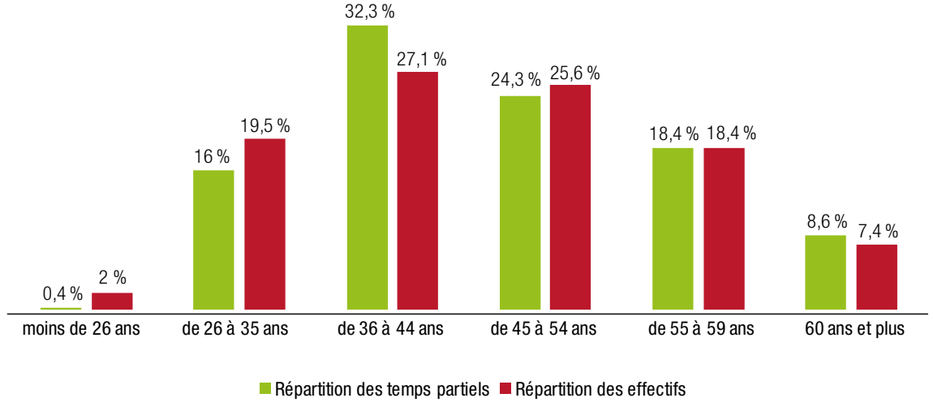
Les femmes représentent 94 % des salariés à temps partiel, ce taux est identique à celui de 2015 (94,1 %).

La durée moyenne de travail à temps partiel est de 26,91 heures par semaine et reste stable depuis cinq ans (27 heures en 2011).

Cette moyenne varie selon le genre, le temps de travail à temps partiel allant de 23,3 heures par semaine pour les hommes à 27,1 heures pour les femmes.

19,9 % des employés[1] et 12,3 % des cadres[2] en contrat à durée indéterminée travaillent à temps partiel.

Répartition des salariés à temps partiel par tranche d'âges (2016)



En termes de répartition par tranche d'âge, le taux de salariés à temps partiel correspond globalement à la répartition générale des salariés. 48,6 % des effectifs à temps partiel ont moins de 45 ans, un taux similaire à celui des effectifs du Régime général de moins de 45 ans (48,6 %). La tranche d'âges des « 36 à 44 ans » et celle qui comprend le plus de salariés à temps partiel (32,2 %). De plus, elle compte le plus fort taux de salariés à temps partiel au sein de ses effectifs (20,4 %).

Cela correspond pour l'essentiel à la période où les salarié(e)s peuvent être confronté(e)s à des problématiques de mode de garde des jeunes enfants justifiant une demande de temps partiel, ces demandes étant le plus souvent acceptées par l'employeur.

Les salariés de 60 ans et plus représentent 8,6 % de l'ensemble des temps partiel (+ 1,4 % depuis 2015) pour un temps hebdomadaire moyen de 22,82 heures.

[1] E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des Établissements 1E à 4E.
[2] E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil.

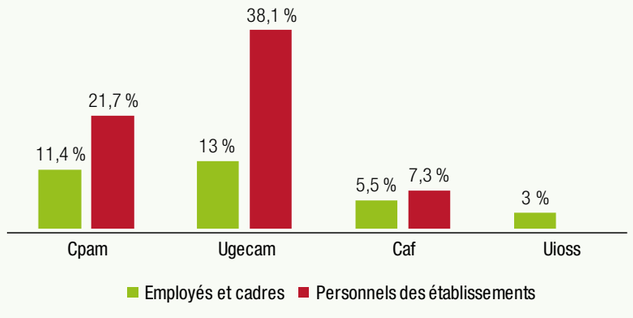
Focus sur les salariés à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, relevant du protocole de l'accord du 8 juillet 2014

En 2015, l'Ucanss a réalisé un bilan de l'application de l'accord du 8 juillet 2014.

Avec un taux de réponse de 68 %, cette enquête a permis une meilleure connaissance des populations concernées :

- 1,6 % des effectifs globaux ont été embauchés directement pour une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine[1] ;
- 49,9 % des salariés de la grille personnel des établissements de la branche Maladie à moins de 24 heures par semaine travaillent entre 15 et 20 heures par semaine.
- Conformément aux populations visées dans le protocole d'accord, 67,2 % de ces salariés relèvent de la grille Personnel des établissements dont 81 % sont sur des postes de niveau 6E (infirmiers, rééducateurs) et 9E et suivants (cadres médicaux) et presque exclusivement dans la branche Maladie. 38,1 % de ces salariés exercent au sein des Ugecam ;

Répartition des salariés embauchés directement pour une durée de travail de moins de 24 heures présents au 30 septembre 2015



[1] *Au 30 septembre 2015.*

B. La mobilité au sein du Régime général

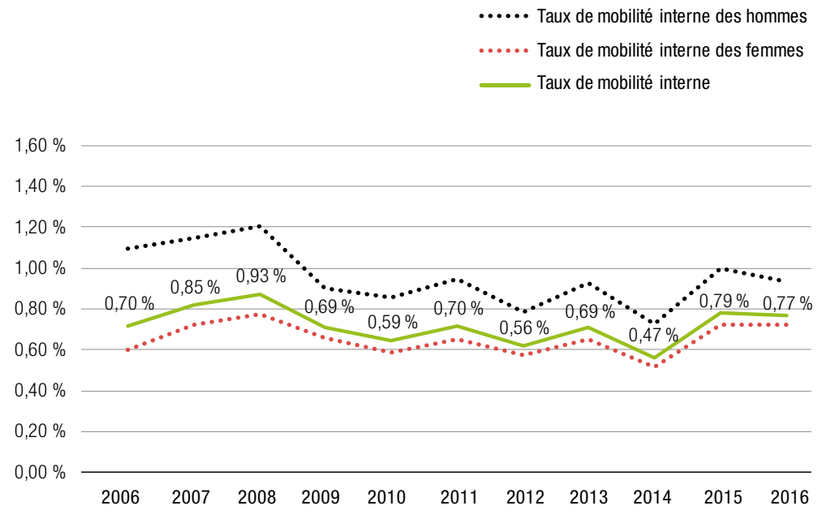
Mobilité inter-organismes : une stabilité observée depuis 2015

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. Les mobilités fonctionnelles au sein d'un même organisme (sans changement d'employeur) sont exclues du calcul.

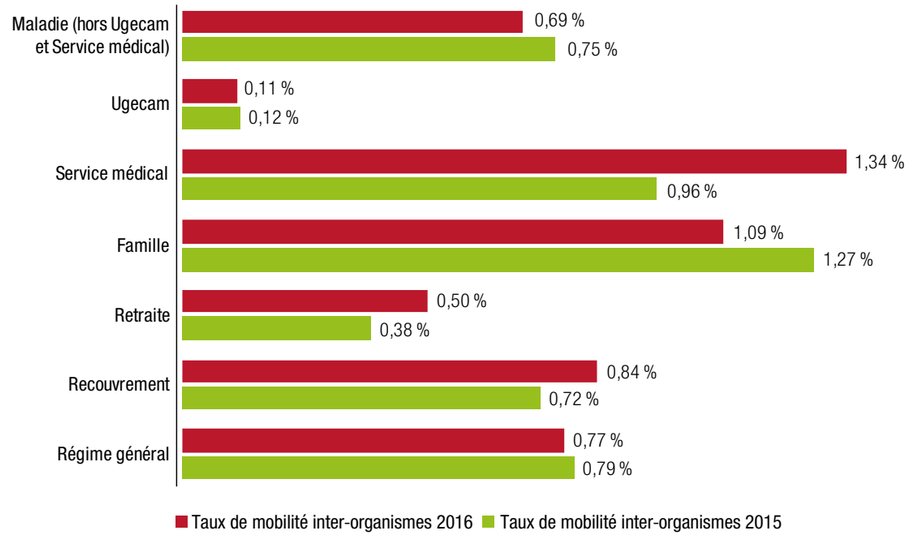
Après une légère augmentation en 2015, ce taux se stabilise à 0,77 % (1 135 mutations) en 2016.

Les hommes ont un taux de mobilité supérieur à celui des femmes. En 2016, le taux de mobilité des hommes s'établit à 0,98 % et celui des femmes à 0,71 %, soit un écart de 0,27 point. Cet écart est dû en partie à une proportion de cadres et d'ADD qui varie selon le genre. En effet, 3 % des hommes sont des ADD et 48,4 % sont des cadres tandis que ces parts sont plus faibles chez les femmes, avec 0,8 % d'entre elles étant des ADD et 32,8 % des cadres. Or, les catégories les plus mobiles sont les ADD, les praticiens conseil et les employés et cadres des niveaux 6 à 9.

Évolution du taux de mobilité inter-organismes (2006-2016)



Évolution du taux de mobilité inter-organismes selon la branche (2015-2016)



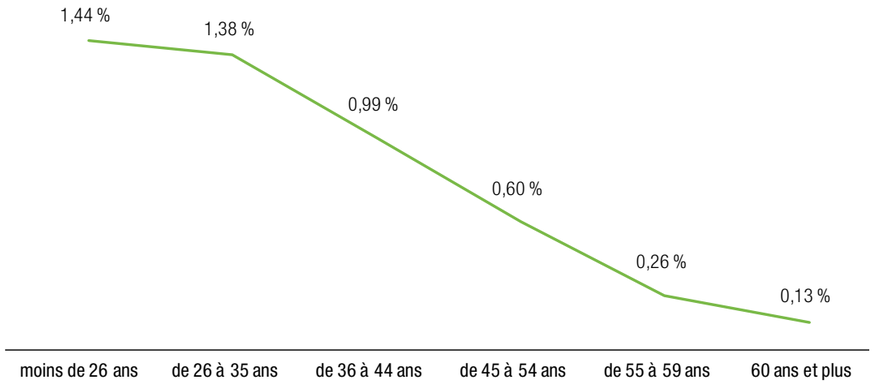
Le taux de mobilité inter-organismes varie selon la branche, entre 0,50 % pour la branche Retraite et 1,09 % pour la branche Famille.

Entre 2015 et 2016, le taux de mobilité inter-organismes a augmenté dans les branches Retraite et Recouvrement.

Il décroît pour les branches Maladie et Famille, même si pour cette dernière, il reste plus élevé que dans les autres branches.

Il est à noter que dans 50 % des cas, la mobilité inter-organismes induit un changement de région, proportion en augmentation de 5 points par rapport à 2015[1].

Taux de mobilité inter-organismes selon les tranches d'âges, en 2016

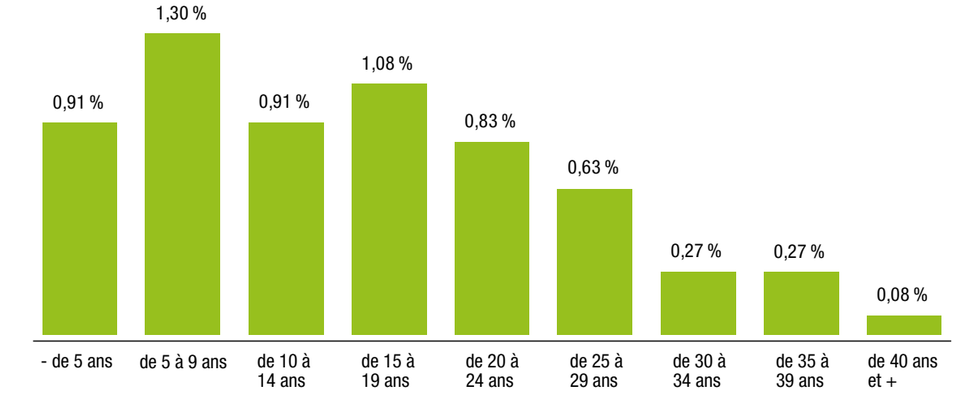


[1] Le calcul de l'exercice 2015 a été fait en prenant en compte le redécoupage territorial intervenu au 1er janvier 2016.

L'âge est une composante essentielle dans la mobilité. La propension des effectifs à évoluer dans un autre organisme diminue fortement à partir de 45 ans et devient très faible à partir de 55 ans.

Cette caractéristique a bien évidemment un impact fort dans le Régime général, au regard de son contexte démographique.

Évolution du taux de mobilité interne selon l'ancienneté institutionnelle (2016)



Corollairement, la mobilité est plus importante chez les salariés ayant entre 5 et 9 années d'expérience professionnelle (1,30 %).

Le taux de mobilité fluctue selon la catégorie professionnelle et le niveau. Ainsi, c'est la catégorie des agents de direction qui est la plus mobile (6,33 %).

En revanche, celle du personnel soignant des établissements enregistre le taux de mobilité le plus faible (0,09 %) et caractérise ainsi une quasi-absence de mobilité du personnel dans cette catégorie ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils privilégient le plus souvent des départs vers d'autres structures de soins extérieures à l'Institution.

Taux de mobilité inter-organismes selon la catégorie professionnelle (2016)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TAUX DE MOBILITÉ 2016	TAUX DE MOBILITÉ 2015
Employés et Cadres - 1 à 4	0,54 %	0,52 %
Employés et Cadres - 5A et 5B	0,73 %	0,70 %
Employés et Cadres - 6 et 7	1,49 %	1,55 %
Employés et Cadres - 8 et 9	2,40 %	2,48 %
Informaticiens	0,45 %	1,52 %
Ingénieurs conseil	0,30 %	0,60 %
Agents de direction	6,33 %	6,61 %
Personnel des établissements	0,09 %	0,08 %
Praticiens conseil	2,78 %	1,73 %
TOTAL	**0,77 %**	**0,79 %**

En 2016, 45,6 % des mobilités qui s'effectuent à l'intérieur de la grille des employés et cadres sont accompagnées d'une augmentation salariale, qui se caractérise par l'attribution d'un parcours professionnel ou de points de compétence.

Cette augmentation salariale représente en moyenne 27 points pour ces agents.

Focus sur la mobilité professionnelle interne

Dans le cadre de sa mission d'observation des métiers et des qualifications, la CPNEFP a engagé une étude sur la mobilité professionnelle interne dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale. Les finalités de cette étude sont de recenser les freins et les leviers au développement de la mobilité interne et d'élaborer des préconisations d'actions favorisant le déploiement de la mobilité interne et la réalisation des projets professionnels des salariés. Celle-ci s'appuie sur des entretiens au sein d'un panel de 10 organismes du Régime général, et sur un questionnaire administré à l'ensemble des organismes de l'Institution.

L'étude a permis de montrer que si la mobilité interne fait partie de la culture des organismes, elle est surtout du fait de la mobilité intra-organismes. Les mobilités interorganismes et interbranches sont perçues comme étant plus difficiles à mettre en oeuvre, avec une politique considérée comme compensatrice vis-à-vis des contraintes liées à la mobilité (déménagement, etc.) plutôt qu'incitatrice.

Pour autant, elle a également permis de mettre en exergue des parcours très déterminés et réussis de mobilités relativement complexes, et des pratiques RH facilitatrices de mobilité telles que des pratiques de recrutement claires, une communication positive sur les parcours et un service RH accompagnant.

La complexité de la structure du Régime général implique un cloisonnement et donc un manque de connaissance sur les métiers pratiqués dans les autres branches ainsi que sur les compétences attendues. Des pistes de développement sont proposées telles que faciliter l'accès aux informations relatives aux métiers exercé dans l'Institution et programmer régulièrement des actions de découverte des métiers de chacune des 4 branches à l'échelle territoriale (forums métiers…).

La peur du changement, les contraintes familiales et la réticence à la formation sont, pour les salariés de l'Institution, d'autres freins à la mobilité. L'étude a également identifié un certain désintérêt de la part des différents acteurs concernés. C'est pourquoi d'autres axes de préconisations identifiés mettent l'accent sur le sens le développement d'une politique incitative et ciblée et sur des modalités d'outillages et d'accompagnement des organismes.

LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE
L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Expérimentation Mobilité en Aquitaine

Les orientations du Régime général en matière de Ressources Humaines soulignent la nécessité d'une dynamisation de la mobilité institutionnelle qui, conçue comme une opportunité, peut être un facteur de motivation pour les salariés.

C'est dans ce contexte que l'Ucanss, avec le concours des caisses nationales, a conduit depuis 2015 deux expérimentations sur la mobilité des employés et cadres.

La première, réalisée en 2015 dans les Hauts-de-France[1], a permis l'expérimentation de 2 outils :

- un guide de mobilité professionnelle qui détaille les mesures d'accompagnement et explique les démarches à effectuer pour exprimer un souhait de mobilité ;
- des stages d'immersion interbranches qui ont permis à quatre volontaires de découvrir, sur trois jours, un métier ou un secteur d'activité.

Suite à cette expérimentation, le guide de mobilité a été déployé à l'échelle nationale en octobre 2016. De plus, une vidéo témoignages de salariés ayant réalisé les stages d'immersion a été réalisée et diffusée sur le site de l'Ucanss.

Le Comité exécutif ayant acté le renouvellement de ces expérimentations, la deuxième expérimentation a été réalisée en 2016 et 2017 dans le bassin d'emploi de Bordeaux. Le groupe projet, constitué de 6 organismes[2], a ainsi expérimenté plusieurs outils :

- une charte de bonnes pratiques : signée par les directeurs d'organismes, elle présente l'engagement réciproque des organismes signataires pour le recrutement des collaborateurs du bassin d'emploi de Bordeaux ;
- des réunions interbranches entre services Ressources Humaines : lieux d'échanges et d'informations entre les organismes, elles permettent d'initier un réseau collaboratif et de partager l'actualité et les pratiques RH, l'articulation des processus de recrutement et de mobilité, les démarches GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) en cours, les besoins en recrutement des organismes ;
- l'organisation de forums métiers : chacun des organismes reçoit les organismes partie prenantes de l'expérimentation afin de présenter aux salariés les missions et métiers exercés dans l'Institution. Au cours du premier semestre 2017, 3 forums ont ainsi été organisés (le 17 janvier 2017 à la Carsat Aquitaine, puis le 12 juin à la Caf de Gironde et le 29 juin à l'Urssaf d'Aquitaine).

Le bilan complet de l'expérimentation sera réalisé et croisé avec les préconisations de l'étude CPNEFP en fin d'année 2017.

[1] Caf du Nord, Carsat Nord-Picardie, Cpam de Lille-Douai, Urssaf Nord-Pas-de-Calais.
[2] Caf Gironde, Ugecam Aquitaine, DRSM Aquitaine, Carsat Aquitaine, Urssaf Aquitaine, Cpam Gironde.

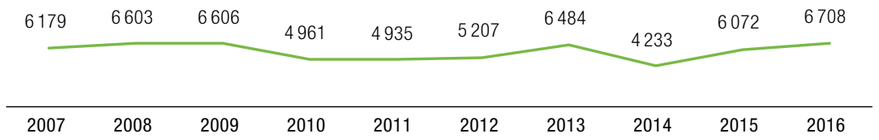
C. Entrées et sorties du Régime général

Un volume de recrutement en croissance

En 2016, le Régime général a recruté 6 708 salariés en contrat à durée indéterminée, soit 4,6 % de l'effectif total. Cela représente une progression de 10,5 % par rapport à l'exercice 2015.

Les recrutements en contrat à durée indéterminée se ventilent entre des recrutements directs (70,7 % soit 4 742 recrutements) et des recrutements consécutifs à des transformations de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée (29,3 % soit 1 966 recrutements).

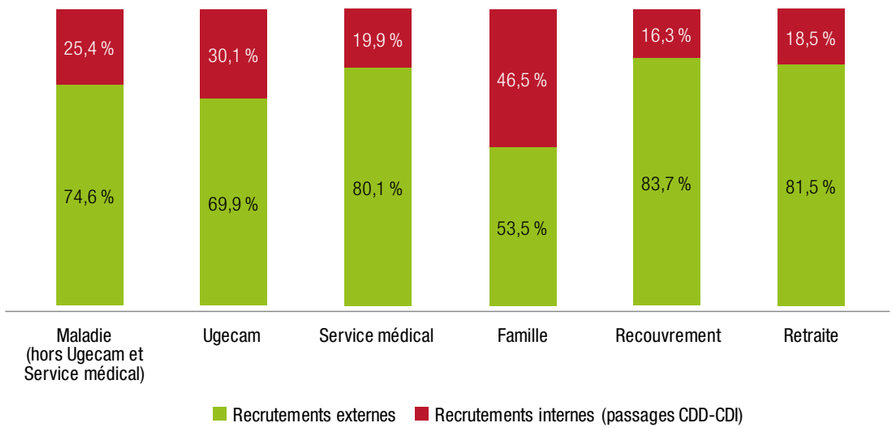
Évolution du nombre de recrutements de 2007 à 2016, au sein du Régime général



En 2016, 84,9 % des recrutements (soit 5 699) sont effectués dans les branches Maladie et Famille.

Dans la branche Famille, 46,5 % des recrutements sont des transformations de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, notamment pour les métiers de gestionnaire conseil sécurité sociale et de conseiller offres services pour lesquels ce taux dépasse 60 %.

Répartition des recrutements selon les types de contrat et selon les branches (2016)

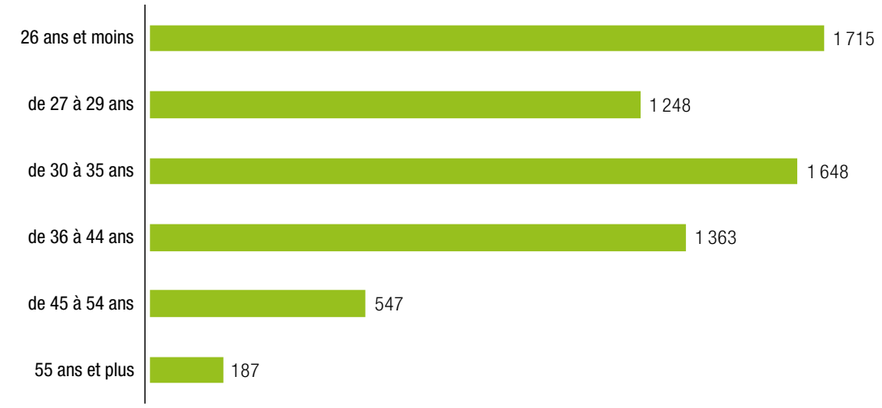


LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE
L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

En 2016, 44,2 % des recrutements concernent des salariés âgés de moins de 30 ans contre 54,3 % dix ans plus tôt. L'objectif conventionnel de l'accord relatif au contrat de génération est de recruter 50 % de moins de 30 ans.

L'âge moyen des nouveaux embauchés a légèrement progressé (+ 0,4 an par rapport à 2015 et + 1,5 an par rapport à 2006) et se situe à 32,9 ans.

Répartition des recrutements en contrat à durée indéterminée par tranche d'âges (2016)



En 2016, 82,9 % des recrutements en contrat à durée indéterminée sont réalisés dans la catégorie professionnelle des employés et cadres, tous niveaux confondus.

Sur l'ensemble des niveaux et toutes catégories confondues, 56 % des embauches portent sur le niveau 3 de la catégorie des employés et cadres. Ce taux est en légère progression par rapport à l'année 2015 (+ 2 points) en raison de la diminution des recrutements au niveau 2 (8 % en 2016, - 6 points par rapport à 2015).

La répartition par genre des nouveaux embauchés dans l'Institution est de 80,2 % de femmes et 19,8 % d'hommes, légèrement supérieure à celle observée à l'échelle du Régime général (78 % de femmes et 22 % d'hommes) ce qui induit une poursuite de la féminisation globale des salariés du Régime général. (Voir annexe 8)

Les familles professionnelles « Gestion des situations clients », « Information et communication» et « Offre de soins et prise en charge du handicap » réunissent 69,7% des nouveaux embauchés en 2016 alors qu'elles représentent 52,8 % de l'effectif total Institutionnel.

74 % des recrutements en contrat à durée indéterminée ont été réalisés sur les dix métiers les plus recruteurs, dont 53,8 % pour les seuls métiers de « Gestionnaire conseil Sécurité sociale » (23 %), « Conseiller offres de services » (19,5 %) et « Technicien traitement de l'information » (11,3 %). Ces trois métiers représentent ainsi, à eux seuls, plus de la moitié des recrutements en contrat à durée indéterminée du Régime général et sont donc des filières d'entrée privilégiées par les employés.

Les 10 métiers comportant le plus de recrutements en CDI et la part de recrutement selon le métier (2016)

10 MÉTIERS LES PLUS RECRUTEURS	VOLUME DE RECRUTEMENT CDI 2016	% SUR LE TOTAL DES RECRUTEMENTS	EFFECTIFS EN CDI	PROPORTION DE L'EFFECTIF REPRÉSENTÉ PAR LES RECRUTEMENTS 2016
Gestionnaire conseil Sécurité sociale	1 544	23 %	34 264	4,5 %
Conseiller offres de services	1 311	19,5 %	6 987	18,8 %
Technicien traitement de l'information	759	11,3 %	5 477	13,9 %
Manager opérationnel	244	3,6 %	15 289	1,6 %
Auxiliaire de soins	237	3,5 %	3 044	7,8 %
Chargé d'intervention sociale	214	3,2 %	4 441	4,8 %
Infirmier	191	2,8 %	2 208	8,7 %
Comptable	160	2,4 %	3 200	5 %
Secrétaire	158	2,4 %	5 593	2,8 %
Gestionnaire des litiges et créances	153	2,3 %	2 322	6,6 %
TOTAL DES 10 MÉTIERS	**4 971**	**74 %**		
TOTAL RÉGIME GÉNÉRAL	**6 708**		**82 825**	

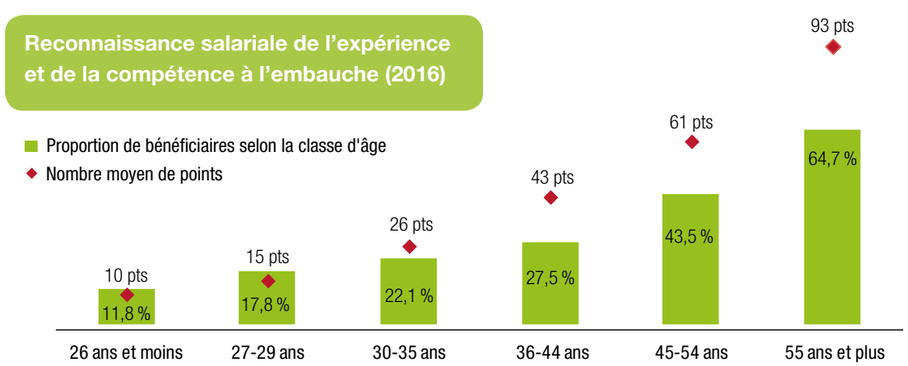
Les métiers les plus recruteurs représentent au total 82 825 agents en contrat à durée indéterminée et 4 971 personnes recrutées, soit 74 % du total des recrutements. Au 31 décembre 2016, les métiers de « conseiller offres de services » et de « technicien traitement de l'information » sont les métiers qui comptent la plus forte proportion d'embauches dans leurs effectifs globaux.

Les métiers de « conseiller offres de services » et « technicien traitement de l'information » sont des métiers de transition, souvent vers le métier de « gestionnaire conseil Sécurité sociale ». Cela crée un renouvellement permanent et rapide des effectifs.

Focus sur la reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche

22,7 % des salariés recrutés ont valorisé leurs expériences et compétences acquises antérieurement au travers de l'octroi de points à l'embauche.

Reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche (2016)



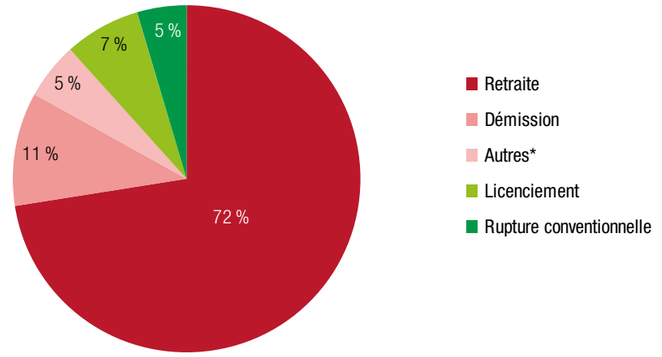
LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE
L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Des départs à la retraite qui se maintiennent à un niveau élevé

En 2016, le nombre de départs de l'Institution s'établit à 7 974 dont 5 780 départs en retraite, soit 72 %, une proportion en augmentation par rapport à 2011 (+ 7 points) et en légère diminution par rapport à 2015 (- 3 points).

Le nombre de démissions s'établit à 845 (11 %). En 2016, le nombre de départs hors de l'Institution augmente légèrement par rapport à 2015, de 290 (soit + 3,8 % par rapport à 2015). Il a fortement augmenté depuis 2011 (+ 43,3 %). (Voir annexe 9).

Structure des départs par motifs (2016)



**Autres = décès, invalidité 2ème catégorie…*

Évolution des départs en retraite (2009-2016)

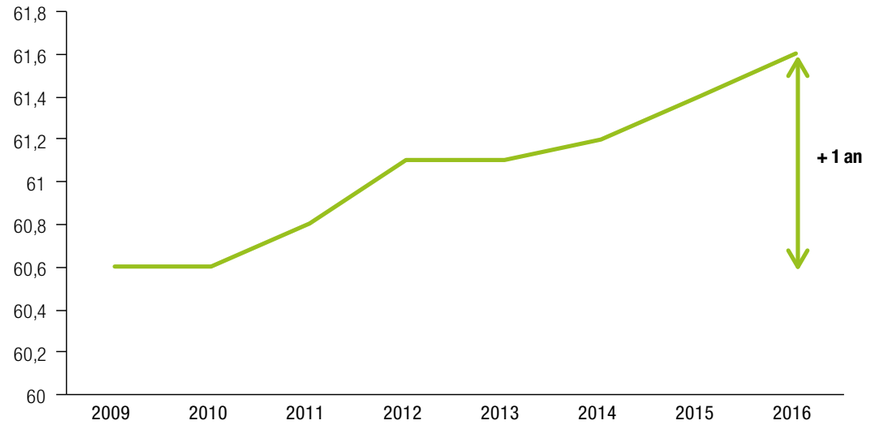
Le volume de départs en retraite reste depuis quatre ans à un niveau élevé. L'évolution constatée à partir de 2013 résulte de la combinaison de trois facteurs : une pyramide des âges fortement déséquilibrée vers les âges les plus élevés, le recul de l'âge légal de départ à la retraite depuis 2011 (réforme de 2010) et la montée en charge de l'assouplissement du dispositif en faveur des carrières longues (décret de 2012 et loi de 2014).

Il est à noter qu'en 2016, 33,1 % des départs à la retraite concernent des employés de niveau 4 (1 912 salariés), 27,9 % concernent des employés de niveau 3 (1 614 salariés) et 14,1 % des cadres de niveaux 5A à 5B (815 salariés). Le reste des départs à la retraite se ventile sur toutes les autres catégories de salariés, avec une majorité de cadres de niveaux 6 à 9 (12,8 % soit 742 salariés).

L'accroissement du volume des départs à la retraite se traduit par une hausse de leurs poids dans le total des sorties du Régime général, qui passe de 65 % en 2011 à 72 % en 2016. Cette tendance fait mécaniquement diminuer la part des démissions : 11 % en 2016 contre 17 % en 2011.

L'âge moyen du départ à la retraite continue de reculer pour s'établir à 61,6 ans en 2016, soit une progression moyenne d'une année entre 2009 et 2016.

Évolution de l'âge moyen des départs en retraite



91 % des départs à la retraite se produisent entre 60 et 64 ans. Seuls 3 % des départs ont lieu à 67 ans et plus.

Des disparités fortes existent cependant entre les catégories professionnelles. Ainsi, l'âge moyen de départ à la retraite des employés des niveaux 3 et 4, des informaticiens des niveaux I à III, et des personnels d'établissement des niveaux 2 à 4 est de 61 ans, alors que les agents de direction partent à 63,5 ans et les praticiens conseil partent en moyenne à 65 ans.

En 2016, 53,4 % des départs à la retraite se font avant d'atteindre l'âge légal et 3,1 % ont lieu après avoir atteint l'âge permettant le départ à la retraite à taux plein, ce qui est pour partie la conséquence des évolutions réglementaires du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

En termes de genre, 6,7 % des hommes partent en retraite après l'âge du taux plein contre 2 % pour les femmes. Il est à noter que 55,8 % des femmes parties à la retraite en 2016 l'ont fait avant d'atteindre l'âge légal de départ.

LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITE SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Départ à la retraite selon l'âge légal par sexe et catégorie (2016)

DÉPART À LA RETRAITE	HOMMES	FEMMES	E/C 1 À 4	E/C 5A À 9, INFORMATICIENS V À VII, PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS 5E À 9E	INFORMATICIENS VIII À X, PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS 10E À 12E, INGÉNIEURS CONSEIL, PRATICIENS CONSEIL, AGENTS DE DIRECTION	TOTAL
Après l'âge du taux plein	6,7 %	2 %	1,9 %	3,4 %	17,5 %	**3,1 %**
Entre l'âge légal et l'âge du taux plein	48,2 %	42,1 %	37,3 %	52,5 %	73,8 %	**43,5 %**
Avant l'âge légal	45,1 %	55,9 %	60,8 %	44,1 %	8,7 %	**53,4 %**
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Focus sur les principaux métiers en termes de départs de l'Institution

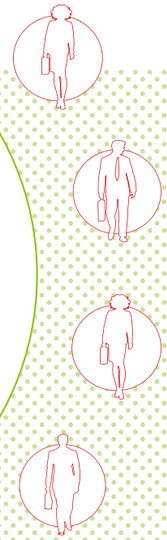
44,8 % des départs hors de l'Institution sont répartis autour de 3 métiers : « Gestionnaire conseil Sécurité sociale », « Manager opérationnel » et « Référent technique gestion des situations client ». Pour ces trois métiers, 82 % des départs concernent des départs à la retraite.

10 principaux métiers sortants (2016)

Il est à noter que sur les 10 métiers principaux en termes de départs, 7 d'entre eux sont également ceux qui recrutent le plus. C'est le cas pour les métiers de « Gestionnaire conseil Sécurité sociale », « Manager opérationnel », « Technicien traitement de l'information », « Secrétaire », « Conseiller offres services », « Chargé d'intervention sociale » et « Auxiliaire de soins ».

A contrario, les métiers de « Référent technique gestion des situations client » et de « Gestionnaire maîtrise des risques » enregistrent des flux de départs, mais pas des volumes de recrutement aussi conséquents.

2 La rémunération



A. Un contexte économique en amélioration

B. Une faible progression du salaire moyen

C. Des rémunérations croissantes avec l'âge

A. Un contexte économique en amélioration

Après trois années de quasi-stagnation suivie d'une année de croissance en 2015, l'activité économique progresse de nouveau en 2016 avec une croissance de 1,2 % (contre 1,1 % en 2015 et 0,9 % en 2014). La reprise de l'investissement se confirme avec une hausse de 2,8 % en 2016, suite à une augmentation de 1 % en 2015 et deux années de recul en 2013 et 2014.

Cette accélération s'explique principalement par l'investissement des ménages et, dans une moindre mesure, par celui des entreprises et des administrations. La consommation des ménages s'accélère également à 2,3 % en 2016, après 1,4 % en 2015 (voir Insee Première n° 1 650 - mai 2017). Le taux de chômage a réduit et s'est stabilisé à 10 % en 2016, après trois années de variation comprises entre 10,2 % et 10,5 %.

Le déficit public au sens de Maastricht continue de s'améliorer en 2016 et s'établit à 3,4 % du PIB (3,6 % en 2015). Cette réduction du déficit public provient des administrations publiques locales et notamment des administrations de Sécurité sociale qui réduisent leur déficit de 1,8 Md€, tandis que le déficit de l'État se dégrade (voir Insee Information rapide n° 82 - mars 2017).

En 2016, les prix à la consommation augmentent de 0,2 % en moyenne annuelle après avoir été stables en 2015. Le contexte d'inflation basse s'est traduit par une accélération du pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages (+ 1,8 % contre 0,8 % en 2015).

À fin 2016, les salaires ont progressé en glissement annuel[1] de 1,2 % en euros courants dans les entreprises de 10 salariés et plus, soit une progression de 0,6 % en euros constants sur la même période (voir Dares indicateurs n° 017 - mars 2017).

Dans la fonction publique, le salaire moyen brut augmente de 0,8 % (fonction publique d'État) à 1,2 % (fonction publique territoriale) en 2015. En termes de Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP), la progression se situe en 2015 à 2,1 % pour la fonction publique territoriale, 2,2 % pour la fonction publique d'État et 2,3 % pour la fonction publique hospitalière (voir Insee Informations rapides n° 81 - mars 2017).

B. Une faible progression du salaire moyen

Le salaire moyen des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 36 925 euros bruts annuels en 2016, en progression de 0,1 % par rapport à 2015 et après une hausse de 0,4 % en 2015. Cette modération sur le salaire moyen est en partie expliquée par des départs à la retraite importants.

La RMPP du Régime général s'élève en 2016 à 1,57 %, soit un rythme légèrement inférieur à celui de 2015 (1,76 %). En l'absence de mesure générale, la RMPP en 2016 est principalement la traduction de l'impact des mesures individuelles attribuées aux salariés (1,36 % correspondant aux effets masse des mesures 2016 et aux effets report des mesures 2015 sur 2016) et de l'effet report sur 2016 de la mesure générale de 2015, portant majoration de 0,65 % du coefficient de qualification (0,12 %).

En 2016, avec un taux de bénéficiaires de parcours professionnels à 6 % et un taux de bénéficiaires de points de compétence à 30 %, la politique d'attribution de mesures individuelles du Régime général se maintient aux niveaux observés les années précédentes.

[1] *Une évolution en glissement compare la valeur d'une grandeur à deux dates, séparées d'un an.*

Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles (2016)[1]

	MOYENNE	1ER DÉCILE	1ER QUARTILE	MÉDIANE	3E QUARTILE	9E DÉCILE	RATIO 9E/1ER DÉCILE
Employés 1 à 4	30 656	23 169	25 500	29 588	34 159	37 901	1,64
Cadres 5A et 5B	37 987	30 147	32 900	37 192	41 928	46 110	1,53
Cadres 6 et 7	45 443	36 223	39 776	44 518	49 638	55 247	1,53
Cadres 8 et 9	57 912	46 226	50 494	56 476	62 707	72 104	1,56
Cadres 5A à 9	42 654	31 580	35 399	41 046	47 489	56 927	1,8
Informaticiens	49 162	33 324	38 938	46 758	56 956	68 694	2,06
Ingénieurs conseil	79 153	63 825	68 831	76 328	85 507	96 077	1,51
Agents de direction	100 146	74 247	81 623	95 158	116 493	143 169	1,93
Personnel des établissements	38 583	25 835	29 852	35 366	44 927	74 989	2,9
Praticiens conseil	91 146	73 666	79 959	88 843	97 033	117 591	1,6
Régime général	36 925	24 008	27 588	33 124	40 234	53 451	2,23

Le salaire médian au sein du Régime général s'établit en 2016 à 33 124 euros brut annuel, en progression de 0,1 % par rapport à 2015. La dispersion des rémunérations autour de la valeur médiane reste globalement stable. Ainsi, le rapport inter déciles qui mesure l'écart entre le salaire séparant les 10 % de salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés, se situe à 2,23, très proche du niveau observé les années précédentes.

Par comparaison, en 2014, le rapport inter déciles des rémunérations des personnels dans la fonction publique d'État s'établissait à 2,41, celui dans la fonction publique territoriale était de 2,00 et celui des personnels dans le service public hospitalier de 2,16 (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016).

Dans le secteur privé et les entreprises publiques, la dispersion des rémunérations est nettement plus marquée avec un rapport inter déciles s'établissant à 2,98 pour 2014 (voir Insee première n° 1 617 - septembre 2016).

[1] *Les coefficients correspondant à chaque niveau de qualification sont précisés en annexe 10.*

C. Des rémunérations croissantes avec l'âge

Les rémunérations progressent nettement avec l'âge, quelle que soit la tranche d'âge considérée.

Rémunérations annuelles brutes (en euros) par tranche d'âges (2016)

	MOYENNE	1ER DÉCILE	1ER QUARTILE	MÉDIANE	3E QUARTILE	9E DÉCILE	RATIO 9E/1ER DÉCILE
Moins de 26 ans	25 996	21 373	22 852	24 828	29 265	38 474	1,8
de 26 à 35 ans	28 856	22 772	24 226	27 010	31 332	37 870	1,66
de 36 à 44 ans	34 055	24 624	27 670	31 228	36 735	44 880	1,82
de 45 à 54 ans	39 592	27 012	31 187	35 704	43 180	54 865	2,03
55 ans et plus*	43 363	30 603	33 593	37 363	46 208	63 460	2,07

** Hors salariés partis à la retraite en 2016.*

3 La responsabilité sociale de l'employeur du Régime général

A. Une répartition femmes-hommes variant selon la nature des emplois

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

À situation d'emploi comparable, un écart salarial qui se réduit à 3 %

L'égalité femmes-hommes et les parcours professionnels au sein d'une même organisation

B. Les salariés en seconde partie de carrière

Un quart des salariés du Régime général de Sécurité sociale ont 55 ans et plus

Les caractéristiques des salariés en seconde partie de carrière

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

La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général

Une dynamique d'amélioration des résultats qui se confirme en 2016, malgré les effets de la pyramide des âges

A. Une répartition femmes-hommes variant selon la nature des emplois

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, moins d'un salarié sur quatre est un homme.

Le taux de féminisation s'établit à 78 % en 2016. Il a progressé de 2,1 points en 10 ans.

Les mouvements de personnel entre le Régime général et l'extérieur consolident cette situation. Ainsi en 2016, les femmes représentent 79 % des recrutements externes et seulement 76 % des départs de l'Institution.

Le taux de féminisation varie en fonction du niveau de qualification. Les femmes occupent 84 % des postes d'employés de niveaux 1 à 4 contre 61,8 % des postes de cadres de niveaux 8 et 9, et 48,3 % des postes d'agents de direction. La part des hommes dans l'effectif progresse avec le niveau hiérarchique.

Taux de féminisation par niveau de qualification (2006-2016)

CATÉGORIE	TAUX DE FÉMINISATION 2016	TAUX DE FÉMINISATION 2006	VARIATION
Employés et cadres - 1 à 4	84 %	82,1 %	+ 1,9
Employés et cadres - 5A et 5B	79,5 %	76,9 %	+ 2,6
Employés et cadres - 6 et 7	68,2 %	62,2 %	+ 6
Employés et cadres - 8 et 9	61,8 %	52,8 %	+ 9
Informaticiens - IA à IVB	21,1 %	25,7 %	- 4,6
Informaticiens - VA à X	26,6 %	23,5 %	+ 3,1
Ingénieurs conseil	30,9 %	17,5 %	+ 13,4
Agents de direction	48,3 %	36,2 %	+ 12,1
Personnel des établissements - 1E à 4E	85,4 %	86,6 %	- 1,2
Personnel des établissements - 5E à 8E	82,9 %	80,6 %	+ 2,3
Personnel des établissements - 9E à 12E	64,8 %	49,2 %	+ 15,6
TOTAL	**78 %**	**75,9 %**	**+ 2,1**

Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles sauf au sein des informaticiens, des ingénieurs conseil et des agents de direction.

En termes d'évolution des taux de féminisation depuis 10 ans, les catégories professionnelles des informaticiens de niveaux IA à IVB n'enregistrent pas de hausse du taux de féminisation.

Pour les autres catégories, il augmente particulièrement au sein du personnel des établissements de 9E à 12E (médecins, dentistes…) avec une hausse de 15,6 points au cours de la période. Il s'accroît également dans les niveaux hiérarchiques élevés, passant par exemple de 52,8 % à 61,8 % au sein des cadres de niveaux 8 et 9, de 36,2 % à 48,3 % au sein des agents de direction et de 17,5 % à 30,9 % au sein des ingénieurs conseil.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

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

En 2016, tous niveaux de qualification confondus, la rémunération moyenne[1] des femmes au sein du Régime général est inférieure de 16 % à celle des hommes (contre 19 % en 2006), en raison essentiellement d'effets de structure. À titre de comparaison, cet écart s'établit à 19 % dans le secteur privé et 15 % dans le secteur public en 2014[2].

L'écart de salaire au sein du Régime général s'explique en grande partie par la nature des postes occupés et par les caractéristiques personnelles des salariés telles que l'expérience professionnelle et l'âge.

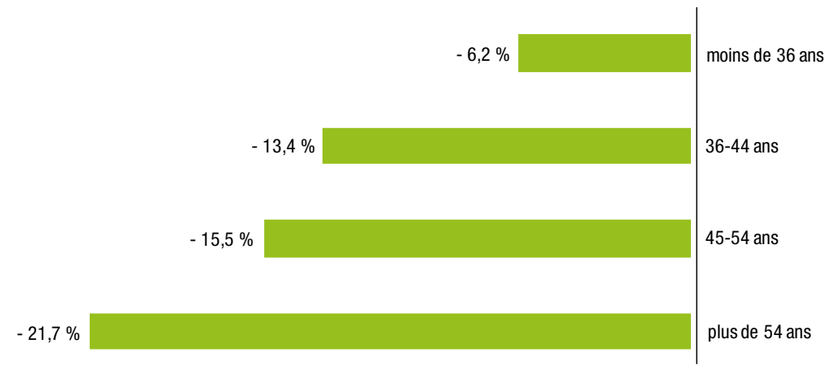
Les femmes sont surreprésentées dans les fonctions d'employés et sont proportionnellement moins nombreuses dans les fonctions les plus rémunérées, notamment les emplois d'informaticiens, d'ingénieurs conseil, d'agents de direction et de praticiens conseil.

14 % des hommes présents dans l'Institution ont un niveau de formation Bac +5, contre seulement 7 % des femmes. Ils sont en moyenne plus âgés que les femmes (45,9 ans contre 45 ans). Au sein des catégories où les écarts de rémunération sont les plus significatifs, les hommes ont en moyenne 3 à 5 ans de plus que les femmes.

Les différences de salaires entre hommes et femmes sont surtout perceptibles chez les cadres[3] où l'écart s'établit à 13 % contre seulement 4 % chez les employés. Les écarts de salaire chez les cadres sont cependant moins importants que dans d'autres secteurs professionnels puisqu'ils s'élèvent à 22 % dans le secteur privé.

Par ailleurs, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont croissants avec l'âge. Ainsi, si le salaire moyen des femmes est inférieur de 6 % à celui des hommes chez les salariés de moins de 36 ans, cet écart s'élève à près de 22 % chez les salariés âgés de 55 ans et plus.

Écart femmes/hommes sur le salaire brut (en % du salaire moyen des hommes)



[1] 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.
[2] Cf. Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question » - Édition 2017.
[3] Au sens de l'AGIRC.

À situation d'emploi comparable, un écart salarial qui se réduit à 3 %[1]

Au global, 80,9 % des écarts salariaux observés entre les hommes et les femmes sont expliqués par des effets de structure. 3,2 points d'écart de salaire moyen ne sont pas expliqués par les caractéristiques des salariés observables sur la base des données de paie, soit parce que cet écart se rapporte à des caractéristiques individuelles non observables, soit parce qu'il renvoie à des éléments de parcours professionnel nécessitant une analyse dynamique.

Écart de salaire entre les hommes et les femmes et part de l'écart expliqué

	ÉCART GLOBAL DE SALAIRE	ÉCART DE SALAIRE EXPLIQUÉ	ÉCART DE SALAIRE NON EXPLIQUÉ	PART DE L'ÉCART EXPLIQUÉ
TOTAL	16,5 %	13,4 %	3,2 %	80,9 %
Catégorie de salariés				
Cadres*	13 %	5 %	8 %	38,3 %
Non cadres*	3,5 %	2,5 %	1 %	71,5 %
Tranche d'âges				
Moins de 36 ans	6,2 %	4,6 %	1,7 %	73,5 %
36-44 ans	13,4 %	11 %	2,3 %	82,5 %
45-54 ans	15,5 %	12,3 %	3,1 %	79,7 %
Plus de 54 ans	21,7 %	17,3 %	4,4 %	79,8 %

**Au sens de l'AGIRC.*

L'analyse des écarts de salaire pour la seule catégorie des salariés cadres montre que moins de la moitié des écarts sont expliqués par les caractéristiques individuelles observables et que 8 points d'écart restent inexpliqués. En revanche pour les autres agents, les écarts de salaires non expliqués sont très faibles (1 point).

Si les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes s'accentuent avec l'âge des salariés, les écarts non expliqués restent cependant limités à moins de 5 points quelle que soit la tranche d'âge considérée.

[1] Selon la méthode de décomposition de l'écart salarial Oaxaca-Blinder (Voir annexe 13).

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

L'égalité femmes-hommes et les parcours professionnels au sein d'une même organisation

Les bénéficiaires d'un parcours professionnel sont les salariés ayant changé de niveau de qualification dans la grille de classification et bénéficiant d'une augmentation de leur coefficient.

Au global, 6,8 % des salariés présents entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016 ont bénéficié d'un parcours professionnel. Ce taux est plus élevé pour les employés que pour les cadres (7,4 % contre 5,8 %).

En ce qui concerne les salariés à temps complet, le taux de bénéficiaires est de 7,5 % pour les femmes comme pour les hommes. En 2006, ce taux s'élevait à 7,7 % pour les hommes contre 6,7 % pour les femmes. L'écart selon le genre qui était constaté il y a une dizaine d'années a donc aujourd'hui disparu. En revanche, la proportion de bénéficiaires d'un parcours professionnel parmi les salariés à temps partiel est inférieure à celle de l'ensemble des salariés (3,9 % en 2016 et 3 % en 2006).

Plus que le genre, le temps de travail apparaît donc comme le véritable facteur de différenciation entre salariés en termes d'évolution professionnelle.

Compte tenu du fait que les femmes représentent 94 % des salariés à temps partiel, elles sont le plus concernées par cette différenciation. Ces moindres parcours pourraient être la conséquence de salariés à temps partiel renonçant à postuler sur des postes de niveau supérieur.

Part de bénéficiaires d'un parcours professionnel selon le temps de travail[1]

	2016				2006			
	GLOBAL	TEMPS PARTIEL	TEMPS COMPLET		GLOBAL	TEMPS PARTIEL	TEMPS COMPLET	
			Hommes	Femmes			Hommes	Femmes
Employés	7,4 %	4,5 %	8,6 %	8,1 %	6,1 %	3,1 %	8 %	6,6 %
Cadres	5,8 %	2,1 %	6,2 %	6,4 %	6,5 %	2,5 %	7,2 %	7,1 %
TOTAL	**6,8 %**	**3,9 %**	**7,5 %**	**7,5 %**	**6,2 %**	**3 %**	**7,7 %**	**6,7 %**

[1] Sont pris en compte dans le tableau ci-après uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée ayant travaillé dans un organisme du Régime général entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016..

B. Les salariés en seconde partie de carrière

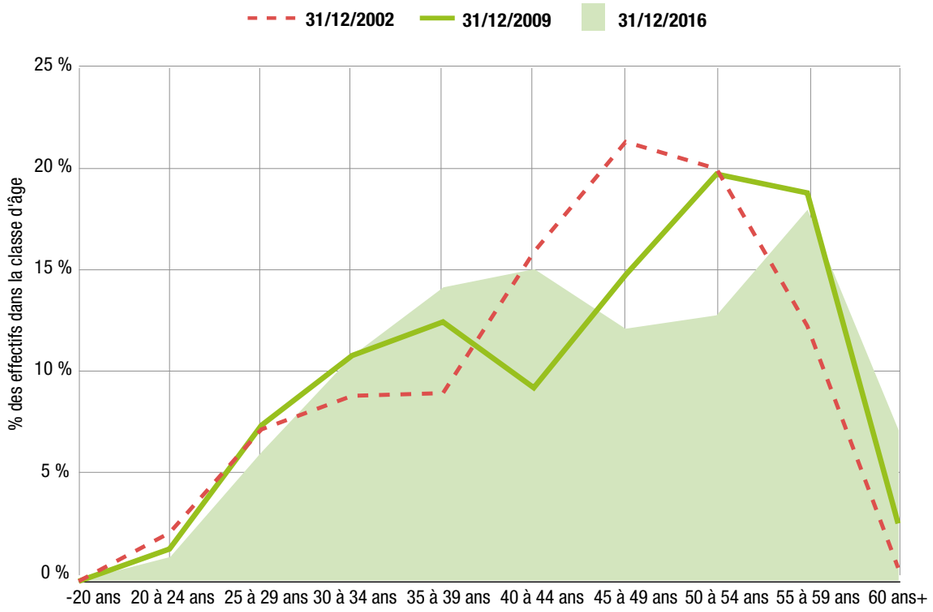
Un quart des salariés du Régime général de Sécurité sociale ont 55 ans et plus

Au 31 décembre 2016, 51,4 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale sont en seconde partie de carrière[1], ce qui représente 0,8 point de moins qu'en 2015 et 4,6 points de moins qu'en 2011. L'âge moyen a diminué entre 2011 et 2016, pour passer de 45,4 ans à 45,2 ans. Après un vieillissement de la population au sein du Régime général sur les années précédentes, la tendance s'inverse en 2016.

Cela est dû à un nombre de départs à la retraite qui s'accroît depuis 2011 (+ 59,9 %) et à une part des 36-44 ans qui a augmenté de 5,1 points depuis 2011.

Cependant, la population de salariés âgés de 55 ans et plus a fortement augmenté entre 2002 et 2009 passant de 13,3 % à 22 %. Elle a crû entre 2009 et 2016 mais plus légèrement, pour arriver à 25,8 %.

Évolution des effectifs permanents selon la classe d'âges



Ainsi, les classes d'âges les plus représentées sont passées des 45-49 ans en 2002 (21,7 % des effectifs), aux 50-54 ans en 2009 (20,1 %) puis aux 55-59 ans en 2016 (18,4 %) ce qui correspond à un glissement mécanique de la population qui avance en âge. Une particularité pour 2016 est que la distribution des effectifs est bimodale (deux valeurs maximales) : en plus des 18,4 % de salariés âgé de 55 à 59 ans, 15,4 % des effectifs ont entre 40 et 44 ans.

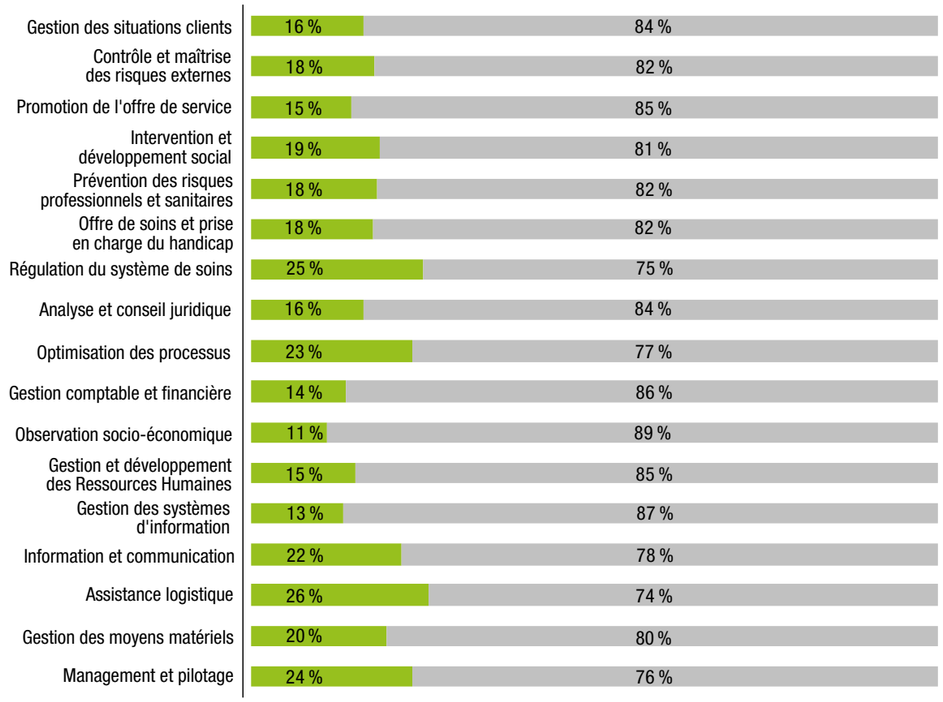
[1] *Salariés âgés de 45 ans et plus.*

Le constat en 2016 dans le Régime général est une moindre part des salariés âgés de 45 à 54 ans, au profit de celle des salariés âgés de plus de 55 ans, et plus particulièrement de la population des plus de 60 ans qui a augmenté de 3,3 points depuis 2011 et de 6,7 points depuis 2002, du fait de l'avancée en âge de la population de l'Institution et de l'allongement de l'âge du départ à la retraite.

Malgré un faible recul de l'âge moyen, un nombre de recrutement significatif (6 708 en 2016) et une augmentation de 5,2 points de la part des salariés qui ont entre 35 et 39 ans depuis 2002, la pyramide des âges reste déséquilibrée et le Régime général est confronté à un défi démographique d'ampleur, les départs à la retraite étant attendus à un rythme élevé jusqu'en 2020.

Au cours des cinq prochaines années, 27 240 agents soit 18,7 % des effectifs du Régime général atteindront l'âge légal de départ à la retraite. Au 31 décembre 2016, 3 905 agents (2,7 % des effectifs) ont déjà atteint l'âge minimal légal.

Répartition des effectifs au 31/12/2016 selon l'année d'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite et la famille professionnelle



** Selon la législation actuellement en vigueur.*

Les agents qui atteindront l'âge légal de départ à la retraite dans cinq ans sont majoritairement présents dans les familles métiers « Assistance logistique » (26 %), « Régulation du système de soins » (25 %), « Management et pilotage » (24 %), « Optimisation des processus » (23 %), « Information et communication » (22 %) et « Gestion des moyens matériels » (20 %).

Au niveau des catégories professionnelles, les praticiens conseil sont ceux qui comptent la plus grande part de salariés en âge de partir à la retraite d'ici cinq ans, avec 46 % d'agents qui atteindront l'âge légal d'ici 2021.

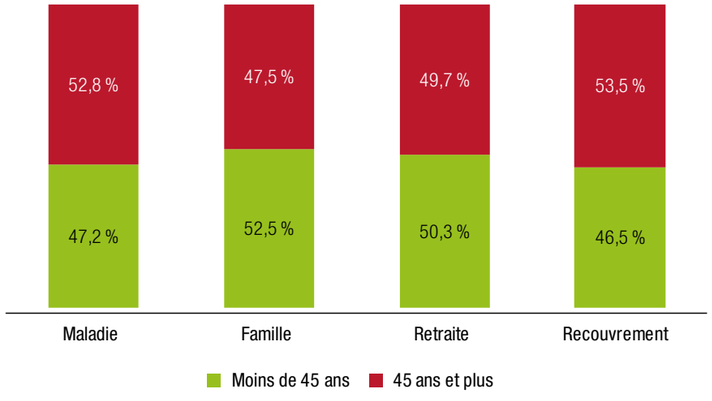
Les agents de direction sont également concernés avec 30 % de leurs effectifs. Les employés et cadres et les agents relevant de la grille personnel des établissements sont en dessous de la moyenne de l'Institution (18 % pour chaque catégorie). Au sein de la catégorie employés et cadres, les résultats sont très hétérogènes selon les niveaux de classification : ceux du niveau 9 ont la plus forte part de salariés en âge de partir à la retraite (31 %) tandis que ceux du niveau 5A ont la part la plus faible (17 %). (Voir annexe 13)

Les caractéristiques des salariés en seconde partie de carrière

En termes de répartition au sein des branches, les salariés en seconde partie de carrière représentent plus de la moitié des effectifs des branches Maladie (52,8 %) et Recouvrement (53,5 %).

En revanche, ils ne sont pas majoritaires dans les branches Famille et Retraite même si leur proportion reste élevée.

Répartition des effectifs de 45 ans et plus par branche (2016)



59 % des agents en seconde partie de carrière dans l'Institution sont employés (5,4 points de moins qu'en 2011), dont une majorité de niveaux 4 (52,1 % des employés en seconde partie de carrière) et niveaux 3 (36 %).

Il est à noter que le taux des 45 ans et plus est particulièrement élevé dans les métiers suivant : agent hôtelier[1] (1 376 salariés de 45 ans et plus, 76,5 %), manager opérationnel (9 182 salariés, 60,06 %), manager stratégique (3 083 salariés, 70,1 %) et médecin conseil (1 192 salariés, 88,2 %).

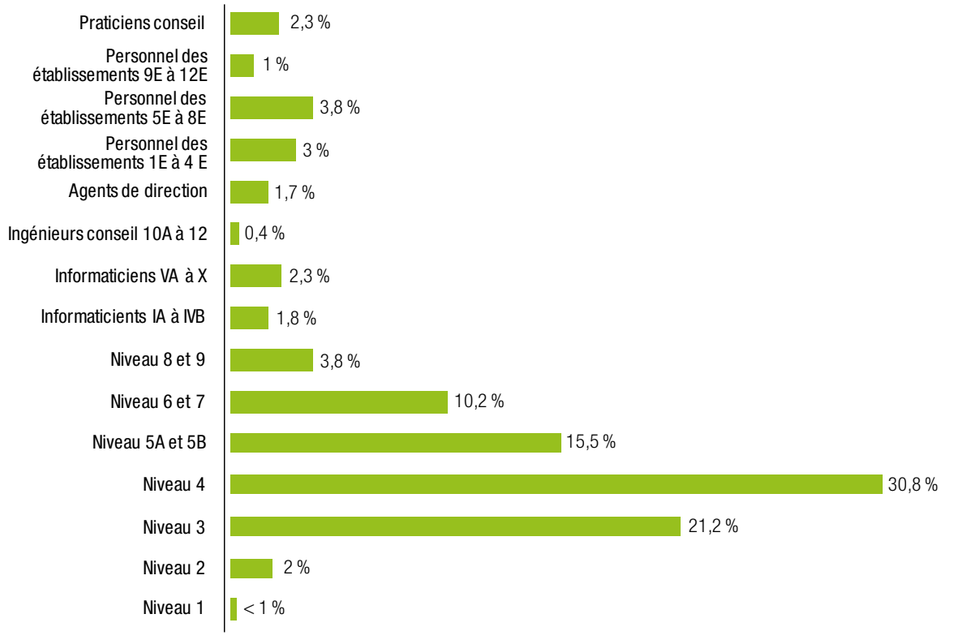
[1] 77 % des agents hôteliers en seconde partie de carrière (1 064 agents) sont présents dans les Ugecam.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Les salariés en seconde partie de carrière sont le plus représentés dans les familles métiers « Gestion des situations clients » (32,4 %), « Management et pilotage » (18,2 %) et « Information et communication » (9,2 %) et sont concentrés sur trois métiers : gestionnaire conseil Sécurité sociale (20 %), manager opérationnel (12,3 %) et référent technique gestion des situations client (9,9 %). 49 % sont cadres, soit 12,8 points de plus que la moyenne du Régime général, ce qui est un des effets de la politique de promotion sociale interne.

Répartition des effectifs de 45 ans et plus par niveau (2016)



L'ancienneté moyenne institutionnelle dans le Régime général est de 18,4 ans et l'ancienneté moyenne dans un organisme est de 14,7 ans. Ces moyennes déjà élevées augmentent avec l'âge : à partir de l'âge de 50 ans, l'ancienneté moyenne institutionnelle des effectifs dépasse 25 ans tandis que l'ancienneté dans l'organisme dépasse 19 ans.

Comparativement à 2011, elles augmentent chez les agents de moins de 45 ans et chez ceux de 60 ans et plus, mais diminuent au sein des autres tranches d'âges.

Le taux de salariés du Régime général ayant un niveau inférieur au bac est de 17,8 %[1]. Ce taux se situe à 30,8 % pour les salariés de 45 ans et plus.

Au sein de l'Institution, le taux d'accès à la formation professionnelle inscrite dans le cadre du plan de formation, hors période de professionnalisation, est non discriminant au regard de l'âge. Ainsi, les salariés, quel que soit leur âge, ont un accès égal au plan de formation. En revanche, pour certains autres dispositifs d'accès à la formation, certaines classes d'âges sont plus représentées.

[1] Rapporté au nombre de situations renseignées. En 2016 : 32 % de non déclaration dans l'Institution et 33 % pour les salariés de 45 ans et plus.

Les salariés en seconde partie de carrière sont ainsi peu représentés parmi les bénéficiaires des périodes de professionnalisation (17 % du total des bénéficiaires) et des contrats de professionnalisation (2 %).

En revanche, ils comptent pour 42 % des bénéficiaires d'un congé individuel de formation et pour 30 % des bénéficiaires d'une validation des acquis de l'expérience.

Étude sur les salariés en seconde partie de carrière de 2006 à 2015

L'Ucanss a mené une étude sur l'évolution des salariés en seconde partie de carrière entre 2006 et 2015 afin d'en dégager les principales caractéristiques en termes d'évolution professionnelle. L'analyse porte sur les salariés en contrat à durée indéterminée des quatre branches âgés de 45 ans et plus en 2006, présents entre décembre 2006 et décembre 2015 et appartenant aux grilles des employés et cadres, informaticiens, ingénieurs conseil et personnel des établissements.

Caractéristiques de la cohorte et principales évolutions

- 78,8 % sont des femmes, un taux similaire à celui du Régime général ;
- en 2006, l'âge moyen est de 48,7 ans ;
- en 2015, plus de 60 % sont présents au sein de l'Institution depuis plus de 35 ans et 47,5 % ont plus de 35 ans d'ancienneté au sein de l'organisme, largement au-dessus des moyennes du Régime général (respectivement 19 ans et 15,1 ans) ;
- de 2006 à 2015 : le taux de salariés à temps partiel est passé de 18,6 % à 16,8 % ces taux s'élevaient à 18,1 % puis 17,2 % dans le Régime général ;
- 1 % de ceux-ci ont bénéficié d'une mobilité inter-organismes au cours de la période.

Focus sur les parcours[1] et points de compétence entre 2006 et 2015

- Au cours de la période, 35,2 % des salariés de 45 ans et plus ont connu un changement de niveau tandis que 6,7 % en ont connu 2. La majorité (58 %) n'a pas changé de niveau ;
- les niveaux de qualifications les plus représentés au sein de la catégorie des employés et cadres restent les niveaux 3 (48,7 % en 2006 et 26,8 % en 2015) et 4 (23,5 % en 2006 et 37,7 % en 2015), une tendance similaire à celle du Régime général où les niveaux 3 et 4 représentaient respectivement 27,6 % et 29,4 % des effectifs en 2015 ;
- 47,8 % des salariés qui étaient au niveau 3 en 2006 sont passés au niveau 4 ou plus tandis que 31,9 % des agents au niveau 4 en 2006 sont passés au niveau 5 ou plus ;
- en termes d'attribution de points de compétence, la durée moyenne entre deux attributions est de moins de 3 ans, soit une moyenne sur la période de 3,1 fois.

Focus sur la rémunération entre 2006 et 2015

En euros courant[2], l'augmentation de la rémunération des agents âgés de 45 ans et plus en 2006 a été de 25 % entre 2006 et 2015. Au cours de cette même période, l'inflation[3] s'est élevée à 12 %. L'augmentation de la rémunération peut être décomposée comme suit :

- + 8 % de mesures générales : augmentation du coefficient de qualification, mesure points de garantie, etc. ;
- + 15,6 % de mesures individuelles : en lien avec la moyenne de 3,1 points de compétence accordée aux agents dans la période ;
- + 1,4 % de point d'expérience : plus de 80 % de la population ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

L'évolution salariale des agents qui n'ont pas bénéficié de parcours au cours de la période est assez comparable, qu'ils aient été mobiles ou non. Il semblerait que dans ce cas de figure, la mobilité ne soit pas liée à une augmentation salariale mais plutôt à un poste plus attractif.

[1] Changement de niveau de qualification.
[2] Les montants tels qu'ils sont indiqués à une période donnée, en valeur nominale.
[3] Perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix.

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

Présentation du cadre général

La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a déterminé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et a créé l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Depuis, les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent employer au minimum 6 % de personnes bénéficiaires de l'OETH au sein de leurs effectifs. Si ce quota n'est pas atteint, les entreprises versent une contribution à l'Agefiph, qui sera ensuite redistribuée aux entreprises menant des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, aux personnes handicapées souhaitant accéder ou se maintenir à un emploi et aux organismes contribuant à l'insertion des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a réaffirmé cette obligation et l'a étendue à de nouvelles catégories de personnes handicapées. Elle a également permis de créer le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), qui fonctionne sur le même principe que l'Agefiph, mais est à destination des fonctions publiques Territoriales, Hospitalières et de l'État. En tant qu'établissements publics, les caisses nationales relèvent de ce fonds.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dite loi Macron I pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a étendu les possibilités à disposition des employeurs pour satisfaire à cette obligation d'emploi. L'employeur a désormais la possibilité de recourir notamment à des travailleurs indépendants handicapés, des périodes de mises en situation professionnelle et des stages de découverte.

Cette loi a également ratifié l'ordonnance du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissement recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées. Elle prévoit entre autres la mise en place d'Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) constituant un engagement des acteurs publics et privés à réaliser les travaux requis dans un calendrier public.

Enfin, le décret n° 2017-431 du 28 mars 2017 prévoit que les exploitants d'établissements recevant du public (ERP) mettent en place un registre public d'accessibilité.

Les apports de la loi du 8 août 2016

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, renforce la prise en compte du handicap.

Plusieurs mesures sur le handicap sont prévues dans cette loi. Celles-ci concernent non seulement les personnes handicapées mais également les familles :

- tout salarié déclarant étant reconnu comme travailleur handicapé sera orienté dès l'embauche vers le médecin du travail et bénéficiera d'un suivi individuel renforcé de son état de santé ;
- les employeurs doivent s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles et que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail ;
- un dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés est mis en place. Celui-ci est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Il comprend un suivi médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle afin de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi. Sa mise en oeuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, mais aussi de l'employeur ;

- les missions des Cap emploi, organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap, sont élargies au maintien dans l'emploi ;
- les CHSCT ont désormais pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;
- pour les familles, en cas de présence d'un enfant ou d'un adulte handicapé au foyer, une dérogation à l'interdiction de prendre plus de 24 jours ouvrables de congés payés d'affilée est mise en place ;
- dans les critères d'ordre des départs en congés, la présence d'un enfant ou adulte handicapé au sein des familles des salariés est prise en compte.

La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général

Le Régime général s'inscrit dans une politique ambitieuse en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement de personnes en situation de handicap. Celle-ci est définie dans les plans cadre développement durable et est soutenue par le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, négocié avec les fédérations syndicales nationales.

De plus, les 30 et 31 mars 2016, les instances paritaires de l'Agefiph et le Conseil d'Orientation de l'Ucanss ont validé le principe d'une convention entre l'Agefiph et le Régime général, ainsi que son contenu.

Cette convention, signée le 02 juin 2016 et effective jusqu'en 2019, constitue un levier majeur de l'engagement du Régime général en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. L'Institution s'engage ainsi à accompagner les organismes dans la durée, tout en améliorant la visibilité de sa politique handicap institutionnelle auprès des salariés du Régime général et du grand public.

Une dynamique d'amélioration des résultats qui se confirme en 2016, malgré les effets de la pyramide des âges

L'employeur doit, chaque année, déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour lui permettre de justifier qu'il a rempli l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (taux d'emploi direct supérieur ou égal à 6 %). Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement leur obligation d'employer des personnes handicapées doivent verser une contribution : à l'Agefiph[1] pour les entreprises du secteur privé et au FIPHFP[2] pour celles du secteur public.

En 2016, le Régime général de Sécurité sociale a versé 1,89 millions d'euros à l'Agefiph et au FIPHFP au titre de la contribution. Cette somme s'élevait à 2,23 millions d'euros en 2015, ce qui représente une diminution de 15,3 %. Au 31 décembre 2016, l'Institution recense 8 226 salariés déclarés en situation de handicap. Ils étaient 7 982 au 31 décembre 2015.

[1] Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
[2] Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

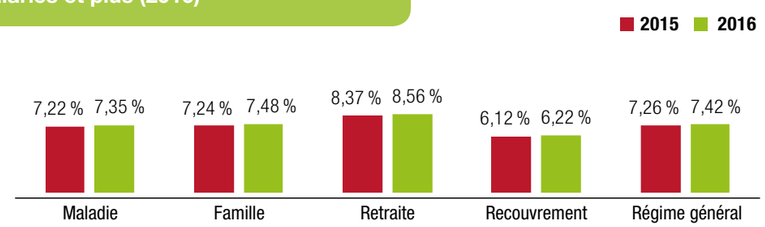
LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL
L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

Une amélioration du taux d'emploi légal

Le taux d'emploi légal[1] est le taux d'emploi prenant en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à des dépenses déductibles, comme la soustraitance avec des établissements du secteur protégé (Établissements et services d'aide par le travail, ESAT et Entreprises adaptées, EA).

Entre 2015 et 2016, ce taux a connu une augmentation au sein du Régime général de Sécurité sociale, atteignant 7,42 % en 2016, contre 7,26 % en 2015 (+ 0,16 point). 75,9 % proviennent du taux d'emploi direct[2]. Le reste, soit 24,1 %, provient des dépenses déductibles. Ce poids est différent selon les branches. Il s'élève à 22,9 % dans la branche Maladie, 25,5 % dans la branche Famille, 25,7 % dans la branche Recouvrement et atteint 26,1 % dans la branche Retraite.

Taux d'emploi légal* moyen des organismes de 20 salariés et plus (2016)



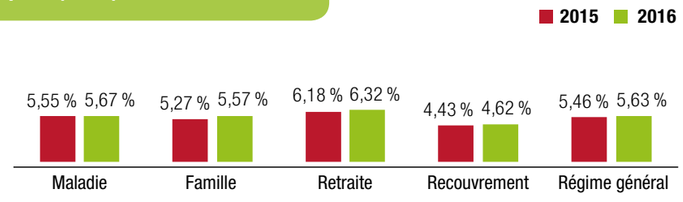
** Taux d'emploi légal = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés + nombre d'unités déductibles/ effectif d'assujettissement.*

Pour ce qui est du taux d'emploi légal global, il a augmenté au sein de chacune des branches et en particulier au sein des branches Famille, où il est passé de 7,24 % en 2015 à 7,48 % en 2016 (+ 0,24 point), et Retraite, qui a enregistré un taux de 6,22 % en 2016 (+ 0,19 point depuis 2015). Les branches Maladie et Recouvrement ont connu une hausse plus modérée de leurs taux d'emploi légal, avec des taux respectifs de 7,35 % (+ 0,13 point) et 6,22 %, (+ 0,10 point).

Une amélioration sensible du taux d'emploi direct

Après la stabilité observée en 2015, on constate une amélioration en 2016 du taux d'emploi direct moyen des organismes de 20 salariés et plus au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Taux d'emploi direct* moyen des organismes de 20 salariés et plus (2016)



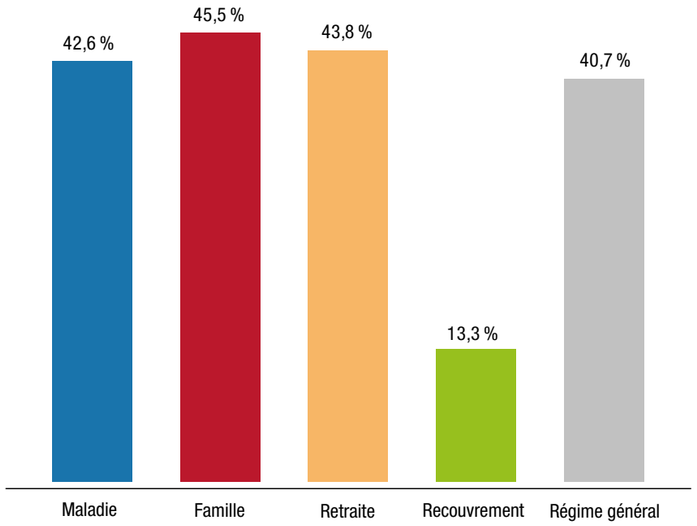
** Taux d'emploi direct = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés/effectif d'assujettissement.*

[1] Taux d'emploi légal = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés + nombre d'unités déductibles/ effectif d'assujettissement.
[2] Taux d'emploi direct = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés/effectif d'assujettissement.

Dans le Régime général de Sécurité sociale, le taux d'emploi direct au sein des organismes de 20 salariés et plus atteint 5,63 % en 2016, soit une hausse de 0,17 point, malgré une baisse des effectifs globaux du Régime général de 1,5 % sur cette même période.

Ce taux est variable selon les branches ; mais elles connaissent chacune une amélioration de leurs résultats, passant de 4,62 % dans la branche Recouvrement (+ 0,19 point par rapport à 2015) à 6,32 % dans la branche Retraite (+ 0,14 point par rapport à 2015). La branche Famille a connu la plus forte progression de son taux d'emploi direct, passant de 5,27 % en 2015 à 5,57 % en 2016. Quant à la branche Maladie, après une baisse de son taux d'emploi direct entre 2014 et 2015, celui-ci a de nouveau augmenté entre 2015 et 2016, passant de 5,55 % à 5,67 % (+ 0,12 point).

Pourcentage d'organismes de 20 salariés et plus dont le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % (2016)



En 2016, au sein de l'Institution, 40,7 % des organismes de 20 salariés et plus ont un taux d'emploi direct supérieur ou égal à 6 %. Ce taux était de 31,3 % en 2015, ce qui représente une hausse conséquente, de 9,4 points.

La proportion d'organismes de 20 salariés et plus atteignant ou dépassant le taux d'emploi direct varie selon les branches, passant de 13,3 % dans la branche Recouvrement (stable depuis 2015) à 45,5 % dans la branche Famille.

La branche Famille enregistre ainsi une forte progression de son taux d'organismes respectant l'obligation légale : de + 9,6 points par rapport à 2015 et de + 18,4 points par rapport à 2014, ce qui traduit un effort important en termes de politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Après un recul de 8,6 points entre 2014 et 2015, le taux d'organismes de 20 salariés et plus ayant un taux d'emploi direct supérieur ou égal à 6 % progresse entre 2015 et 2016 dans la branche Maladie.

En 2016, 42,6 % de ses organismes de 20 salariés et plus répondent à l'obligation d'emploi, un taux supérieur à celui de 2014 (+ 2,9 points par rapport à 2014 et + 11,5 points par rapport à 2015).

43,8 % des organismes de 20 salariés et plus de la branche Retraite remplissent l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, soit une progression de 6,3 points par rapport à 2015.

Une proportion globalement stable d'organismes ayant atteint l'objectif d'obligation d'emploi

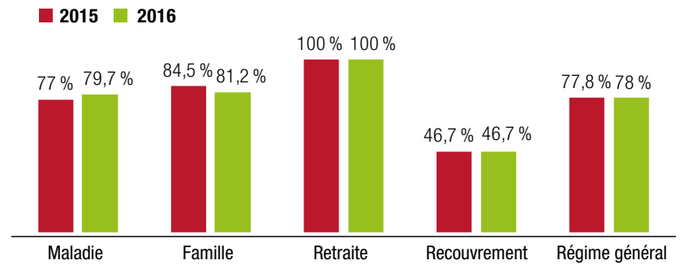
En 2016, 78 % des organismes du Régime général ont atteint voire dépassé l'objectif légal d'emploi des personnes en situation de handicap, satisfaisant ainsi aux conditions de dispense du versement.

Depuis 2012, ces taux ont progressé pour toutes les branches, et en particulier pour la branche Famille qui enregistre une très forte hausse (+ 17,2 points).

La proportion d'organismes ayant une contribution Agefiph et/ou FIPHFP égale à zéro est stable depuis 2015 pour les branches Retraite et Recouvrement. Ce taux augmente pour la branche Maladie (+ 2,7 points).

Il est à noter que la branche Retraite ne verse plus aucune contribution depuis 2014, tous les organismes du réseau remplissant l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

Pourcentage d'organismes ayant une contribution Agefiph et/ou FIPHFP égale à zéro en 2015 et 2016 (organismes de 20 salariés et plus)



Point d'avancement sur la convention Agefiph

Un diagnostic-conseil réalisé en 2012 et co-financé par l'Agefiph a permis d'effectuer un état des lieux des pratiques déployées au sein des organismes du Régime général. Il a révélé une situation fragile due au départ potentiel à la retraite d'un tiers des effectifs en situation de handicap en seulement quelques années. C'est dans ce contexte qu'une convention en partenariat avec l'Agefiph a été signée en 2016.

Quels sont les objectifs de la convention ?

Cette convention, signée le 2 juin 2016 et d'une durée de 3 ans, s'adresse à l'ensemble des organismes. Elle permet une montée en compétences des organismes qui ont des résultats fragiles en termes d'emploi des personnes en situation de handicap tout en apportant une plus-value à ceux ayant une plus grande maturité sur le sujet.

L'Ucanss et l'Agefiph participent à son financement à parts égales et l'accès à l'ensemble des services est gratuit pour tous les organismes de l'Institution, dans l'objectif :

- de maintenir un taux d'emploi direct à 5,5 %, en accompagnant les organismes qui ont de faibles résultats ;
- d'harmoniser le soutien aux organismes locaux ;
- de lancer une impulsion collective sur des projets innovants en termes de handicap ;
- d'offrir un appui aux organismes en prenant en compte leurs spécificités.

Comment est-elle déployée ?

La convention prévoit de nombreuses actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et s'articule autour de 5 axes :

1 - le pilotage, la mobilisation et la professionnalisation des acteurs ;

2 - l'information, la communication et la sensibilisation ;

3 - le recrutement et l'intégration ;

4 - le maintien dans l'emploi ;

5 - l'accompagnement professionnel des salariés en poste.

Les différentes actions sont déployées par la mission handicap nationale, pilotée par l'Ucanss et composée de 5 référents nationaux (1 pour chaque branche et 2 pour la branche Maladie).

Au niveau local, un réseau de 22 référents territoriaux (DOM inclus) développe et suit cette politique.

Quelles actions ont été mises en place ?

Depuis juin 2016, date de prise d'effet de la convention, plusieurs types d'actions ont été mis en place au sein de l'Institution :

- la participation commune à des forums et salons dédiés aux travailleurs handicapés, afin de promouvoir la politique de recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap ;
- la diffusion, en janvier 2017, d'un flyer créé par l'Ucanss, avec le concours des caisses nationales et du groupe Ugecam. C'est un document à destination des organismes qui vise à sensibiliser les salariés aux démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- l'acquisition d'une solution de multidiffusion d'annonces. Lors de la diffusion d'offres d'emploi dans la bourse des emplois, chaque recruteur peut désormais choisir entre un ou plusieurs annonceurs spécialisés dans le domaine du handicap et y diffuser ses offres d'emploi sans ressaisie ;
- la mise en place de diagnostics courts (1 à 3 jours) et qui permettent aux organismes locaux ciblés (24 sur la durée de la convention) de faire un point de situation et d'être soutenus dans leurs actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles autres actions vont être mises en place ?

La convention prévoit d'autres types d'action en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et notamment :

- l'élaboration d'autres outils de communication pour sensibiliser les salariés à la thématique (flyers, vidéos, évènements, kits de communication…) ;
- des formations dont les thèmes sont la sensibilisation, le recrutement des personnes handicapées, et la détection de cas de maintien dans l'emploi. Celles-ci seront intégrées à l'offre de formation de l'Institut 4.10 ;
- la création, en 2018, d'un guide global sur le handicap qui abordera des thèmes tels que le pilotage de la politique handicap, les aides possibles et la façon d'y accéder ou encore la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ;
- un réajustement du dispositif Parthage. Ce programme d'accompagnement et de recrutement de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi a été créé par le groupe Ugecam en 2011 et permet l'embauche de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée.

D'autres actions, en lien avec les 5 axes de la convention, sont prévues tout au long des 3 ans.

4 L'évolution des métiers à la Sécurité sociale

Zoom sur la famille métier « Optimisation des processus »

Un métier exercé dans chacune des branches

Un âge moyen supérieur à celui du Régime général

Une famille métier composée majoritairement d'employés de niveau 4

Un taux de féminisation légèrement supérieur à celui du Régime général

Parole aux salariés

Zoom sur la famille métier[1] « Optimisation des processus »

La famille professionnelle « Optimisation des processus » est composée de quatre métiers : auditeur, conseiller en organisation, conseiller qualité et gestionnaire maîtrise des risques.

Dédiés à la maîtrise des risques internes et à l'optimisation des processus, ces métiers, présents au sein de chaque branche, sont orientés vers la performance interne. Ils visent à garantir une bonne application et un niveau de qualité optimal des processus internes et des services du Régime général. Cela se concrétise au travers de l'évaluation des activités, de la prévention des risques (financiers ou sur les activités), du développement de la démarche qualité et enfin de propositions d'actions d'amélioration.

Au 31 décembre 2016, cette famille professionnelle est composée de 5 533 salariés, soit 3,8 % des effectifs du Régime général. En 2011, elle était constituée de 6 423 salariés, ce qui représente une baisse de 13,9 % en cinq ans. Toutefois, la part de cette famille professionnelle a peu évolué puisqu'elle s'élevait à 4,2 % des effectifs en 2011 (- 0,4 point).

Sur les quatre métiers composant la famille professionnelle, trois sont plus particulièrement concernés par cette baisse des effectifs : les conseillers en organisation (- 18,7 % depuis 2011), les gestionnaires maîtrise des risques (- 14,7 %) et les auditeurs (- 14,4 %).

Malgré ces baisses d'effectifs, les parts des trois métiers dans la population totale du Régime général restent stables depuis 2011. Les effectifs du métier de conseiller qualité sont restés stables et leur part a augmenté de 1,1 point entre 2011 et 2016.

Dans un contexte actuel de changements qui s'accélèrent et avec des exigences de plus en plus fortes notamment au niveau règlementaire, un risque mal maîtrisé peut impacter fortement et de manière négative le fonctionnement de l'organisation. C'est ainsi que dans un souci de renforcement de l'efficacité du Régime général, le contrôle et la maîtrise des risques est un des objectifs prioritaires des organismes.

Le cœur de métier de cette famille professionnelle est de bien comprendre les activités afin de proposer une optimisation pertinente des processus qui les composent. Cela nécessite d'être dans une démarche prospective d'évaluation et de contrôle des risques futurs, au service de la stratégie de l'organisation.

Par conséquent, un enjeu majeur pour les agents exerçant ces métiers est de rester en permanence en phase avec les activités et outils des organisations, d'évoluer au même rythme que les enjeux stratégiques et opérationnels qu'ils couvrent et donc de s'adapter en permanence.

Un métier exercé dans chacune des branches

La famille métiers « Optimisation des processus » est présente dans toutes les branches de l'Institution. La branche Maladie emploie 49,4 % des effectifs de la famille professionnelle (2 735 salariés). 26,4 % exercent au sein de la branche Famille (1 462 salariés), 16,1 % au sein de la branche Retraite (891 salariés) et 8 % au sein de la branche Recouvrement (443 salariés).

La branche Retraite employant 8,7 % des salariés du Régime général, la famille métier « optimisation des processus » y est surreprésentée.

Elle emploie ainsi 18,8 % des « conseillers en organisation » et 17,2 % des « gestionnaires maîtrise des risques ». Ces métiers sont fortement représentés dans la branche, qui a entrepris depuis plusieurs années des plans d'action dans les différents domaines de la maîtrise des risques : audit interne, informatique et libertés, lutte contre la fraude[2], plan de continuité et de reprise de l'activité, politique de sécurité des systèmes d'information et déploiement d'un outil : le Run-MR (référentiel unique national de maîtrise des risques).

[1] Un métier désigne un regroupement d'emplois concourant à la même finalité, et qui exigent des connaissances et compétences dans le même domaine professionnel. Un métier peut regrouper des emplois de niveaux de responsabilité différents. Un métier est défini par rapport à sa finalité et de manière concise.
[2] Création d'un système national de gestion des fraudes en 2012.

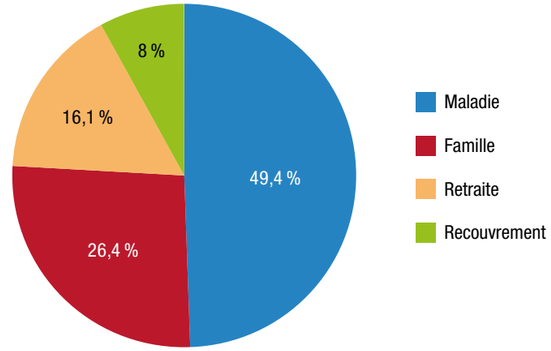
L' ÉVOLUTION DES MÉTIERS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

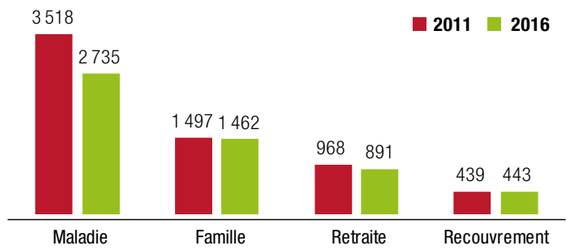
Pour la branche Famille, une évolution importante a été apportée dans cette famille professionnelle fin 2016 et qui sera concrétisée en 2017 par l'intégration de nouveaux emplois[1] de « conseiller fonctionnel » et de « coordonnateur d'expertises fonctionnelles et métiers».

Ceux-ci sont chargés de faciliter l'appropriation des évolutions législatives et réglementaires ainsi que de doctrines institutionnelles. Un impact à la hausse sur le nombre de salariés rattachés à cette famille pourra ainsi être constaté.

Répartition des effectifs de la famille professionnelle « optimisation des processus » par branche (2016)



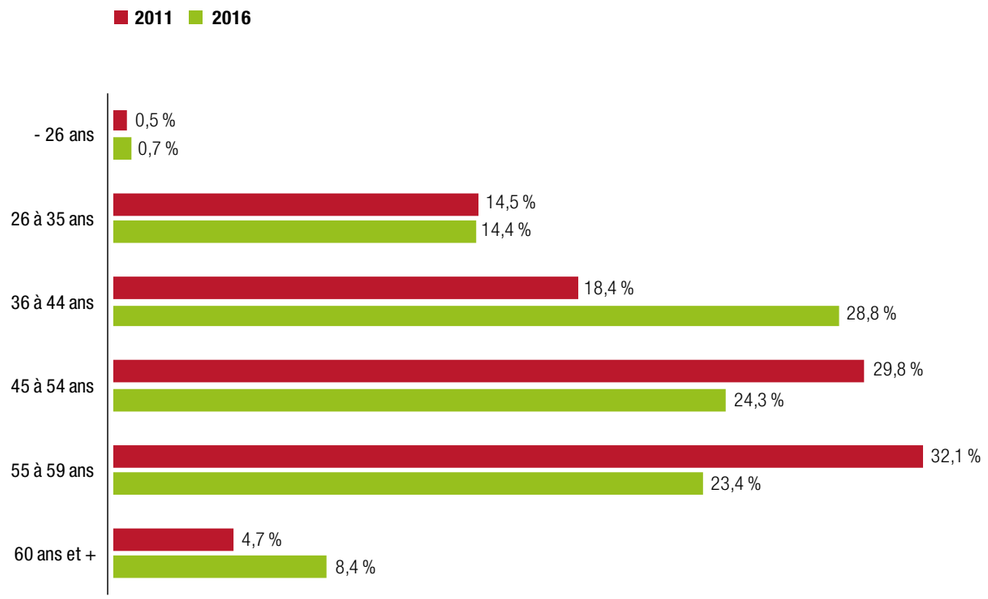
Évolution des effectifs de la famille professionnelle « optimisation des processus » par branche (2011-2016)



[1] Un emploi désigne le regroupement sous un même intitulé de plusieurs postes de travail dont les activités principales sont identiques, et qui nécessitent l'exercice des mêmes compétences. Le contenu d'un emploi découle d'une organisation spécifique du travail..

Un âge moyen supérieur à celui du Régime général

Évolution des effectifs de la famille professionnelle « optimisation des processus » par tranche d'âges (2011-2016)



L'âge moyen de la famille métier « optimisation des processus » est de 47 ans, soit 1,8 an de plus que la moyenne du Régime général.

Les 45 ans et plus représentent 56,1 % des effectifs (contre 51 % pour l'Institution). Si cette part est élevée, elle est en baisse par rapport à 2011, où ils représentaient deux tiers des effectifs (66,6 %). L'âge moyen a lui-même reculé de 1,2 an par rapport à 2011.

23,4 % des salariés ont 55-59 ans, 5,9 points de plus que la moyenne du Régime général.

Tout comme dans l'Institution, la part des 45 à 59 ans a diminué depuis 2011, tandis que celle des 60 ans et plus a augmenté.

Les 36 à 44 ans représentent 28,8 % des effectifs. Leur part a considérablement augmenté en cinq ans (+ 10,4 points) et est similaire à celle du Régime général (27,1 % en 2016).

Les 35 ans et moins représentent 15,1 % de ces effectifs, soit 6,4 points de moins que dans le Régime général (21,5 %).

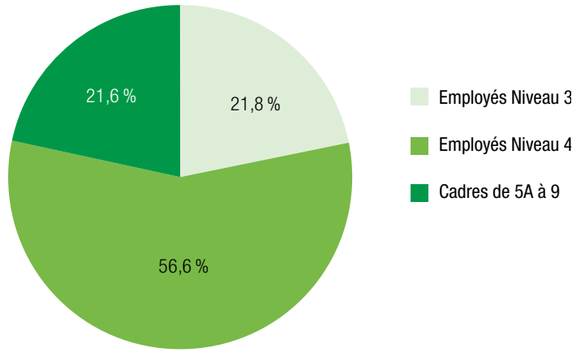
Un âge moyen supérieur à celui du Régime général et une surreprésentation des tranches d'âges plus élevées tend à montrer que ces métiers sont en partie pourvus par le biais d'une évolution professionnelle interne.

Une famille métier composée majoritairement d'employés de niveau 4

La famille métier « optimisation des processus » est majoritairement composée d'employés (78,4 %).

Les cadres sont également représentés à hauteur de 21,6 % dont 11,5 % de cadres 5A et B et 8,4 % de cadres de niveaux 6 et 7.

Répartition des effectifs de la famille professionnelle « optimisation des processus » par niveau de qualification (2016)



89,5 % des effectifs du métier « gestionnaire maîtrise des risques » sont des employés de niveaux 3 et 4.

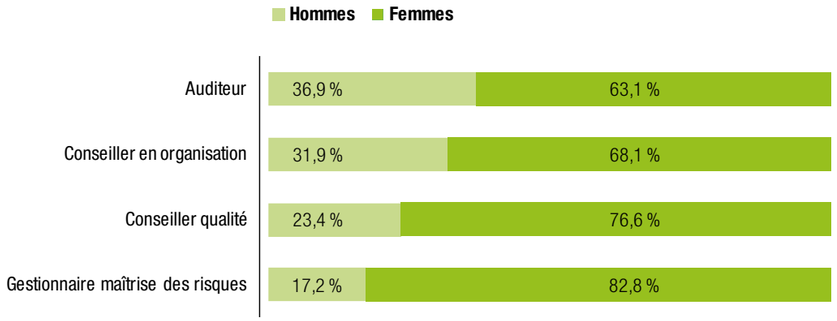
Les autres métiers sont plutôt composés de cadres : 70,5 % des conseillers qualité sont des cadres, 91,9 % pour les auditeurs et 95,8 % des conseillers en organisation.

Un taux de féminisation légèrement supérieur à celui du Régime général

En 2016, le taux de féminisation au sein du Régime général se situe à 78 %.

Celui de la famille professionnelle « optimisation des processus » est de 81 %, soit 3 points de plus que dans l'Institution.

Répartition des effectifs des métiers de la famille professionnelle « optimisation des processus » par genre (2016)



Le taux de féminisation est le plus élevé au sein du métier de gestionnaire maîtrise des risques (82,8 %).

Les autres métiers se situent sous la moyenne du Régime général, de 76,6 % de femmes pour les conseillers qualité à 63,1 % pour les auditeurs, qui est ainsi le métier le moins féminisé de la famille professionnelle.

Parole aux salariés

Les métiers de la famille professionnelle « optimisation des processus » sont essentiels pour permettre à l'Institution et aux organismes qui la composent de maîtriser leurs risques et d'améliorer et optimiser leurs procédures internes. Cela se traduit dans les politiques de chacune des branches.

À titre d'illustration, depuis 2014, la branche Maladie a déployé un système de management intégré (SMI), commun à tous les organismes et qui vise à promouvoir la performance globale de l'Assurance Maladie. Le SMI unifie tous les dispositifs d'amélioration continue des processus : contrôle interne, qualité (certification ISO), politique de sécurité du système d'information (PSSI), contrôle de gestion et responsabilité sociétale…

Depuis 2014, afin d'améliorer son efficacité, la branche Retraite renforce quant à elle les dispositifs de pilotage stratégique et opérationnel et consolide son dispositif de maîtrise des risques suite à une rénovation complète de son dispositif de contrôle entre 2009 et 2013.

Depuis 2012, la « démarche qualité intégrée » de la branche Famille vise à donner du sens aux différents dispositifs de maîtrise des risques, recherche de la qualité, et contrôle interne.

Elle s'appuie sur un système de management par les processus et d'analyse des risques, complété par les dispositifs de datamining et de lutte contre la fraude.

L' ÉVOLUTION DES MÉTIERS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE RAPPORT 2017

« L'activité d'audit est un excellent moyen de comprendre l'organisation de la branche Maladie et d'en appréhender toutes ses activités. »

Atika Guettouche est auditeur junior au siège de la Cpam du Val d'Oise. Elle bénéficie du programme national de formation de la branche Maladie. Dans ce cadre, elle réalise des missions d'audit sur les processus de l'Assurance maladie.

Présentez-nous votre environnement de travail…

La Cpam du Val d'Oise compte 959 salariés. Des agences d'accueil, des plateformes téléphoniques et des établissements de santé sont répartis dans tout le département.

J'exerce au siège, au sein du pôle précarité qui compte 59 agents.

Dans le cadre du nouveau dispositif national de la branche Maladie, je bénéficie d'un programme de formation interne et je réalise des missions d'audit sur les processus de l'Assurance Maladie. Depuis janvier 2017, dans le cadre du SMI (système de management intégré), mes missions d'auditeur évoluent et sont pilotées au niveau national par la Cnamts.

En quoi consiste l'audit et quelles sont les spécificités de l'activité ?

Un auditeur vient en support de l'organisation pour réaliser le diagnostic et l'état des lieux d'une activité afin d'identifier les risques et de s'assurer que les risques sont bien maîtrisés.

Le but est de garantir que le système mis en place est fiable mais également d'en améliorer les indicateurs. Je peux être amenée à auditer les organismes de la région parisienne sur l'ensemble des métiers, tant support que production (RH, achats, télétransmission…).

La plupart du temps, j'exerce en binôme avec un auditeur sénior. Nous sommes en lien avec un référent régional qui supervise l'ensemble de la mission. Cela permet de sécuriser les entretiens, de combiner plusieurs approches mais également d'améliorer mes compétences.

La phase de préparation est cruciale pour comprendre l'activité auditée : on part des objectifs pour analyser l'activité à l'aide de documents. Suite à cela, on va réaliser des entretiens sur place avec nos interlocuteurs, qui nous permettent de voir si les risques sont couverts et comment. Ensuite, nous rédigeons et présentons un rapport d'audit, qui contient des recommandations à mettre en oeuvre si les risques ne sont pas ou mal couverts et qui visent à améliorer les indicateurs et renforcer l'efficacité des processus. Enfin, nous appliquons un suivi de ces recommandations afin de s'assurer qu'elles ont été mises en oeuvre et qu'elles sont efficaces, sur une périodicité de 3 mois à 6 mois environ après la tenue de l'audit suivant l'organisation du service.

Quel parcours professionnel et quelles qualités vous ont amené à ce métier ?

Après un master en urbanisme, j'ai intégré l'Assurance Maladie en 2011 en tant que technicienne au service CMU. Un an après, j'ai été nommée référent technique. J'ai ensuite répondu à l'appel à candidature lancé par la Cpam pour rejoindre le corps des auditeurs internes. Mes activités d'audit m'ont permis de mieux comprendre la branche Maladie. En auditant des secteurs variés je découvre le fonctionnement et les activités de la branche.

J'apprécie également énormément le travail en équipe qui me permet d'apprendre de nouvelles méthodes de travail.

Auditer nécessite d'être un très bon communicant : il faut savoir écouter nos interlocuteurs et échanger afin de bien comprendre leurs métiers et problématiques. Savoir formuler ses recommandations de manière à ce qu'elles soient suivies d'effets est essentiel.

La curiosité, la capacité à analyser un problème et choisir une solution, du bon sens et de la rigueur sont des qualités importantes. L'auditeur doit poser les bonnes questions au bon moment, être pertinent et sélectif dans sa recherche d'information, tout en prenant une bonne hauteur de vue.

- Le corps d'auditeurs SMI en région Île-de-France : 10 auditeurs (dont 2 séniors).

- Le corps d'auditeur interne à la Cpam du Val d'Oise : 5 agents.

« Le métier d'auditeur ne consiste pas seulement à signaler les dysfonctionnements, il s'agit également de valoriser les bonnes pratiques. »

Mathieu Clavier exerce des missions d'audit au sein du Pôle Performance - Direction Efficience, Support et Pilotage de la Carsat Pays de la Loire. Il supervise également les activités de son service.

Présentez-nous votre environnement de travail…

J'exerce mon activité au sein de la Carsat Pays de la Loire à Nantes, organisée autour du siège et de sites déconcentrés (agences retraites et services sociaux), répartis sur toute la région (environ 900 salariés sur tous les sites). Les 3 coeurs de métiers de la Carsat sont la retraite, la prévention des risques professionnels et le service social. À cela s'ajoutent les fonctions support.

Notre pôle accompagne les services (principalement ceux du siège) en contribuant notamment à l'optimisation de leurs processus. Nous sommes une équipe de 5 personnes : un responsable et 4 collaborateurs.

En quoi consiste l'audit et quelles sont les spécificités de l'activité ?

Le métier d'auditeur consiste à s'assurer que les risques qui pèsent sur une activité sont bien couverts. Autrement dit, il s'agit d'analyser l'efficacité des moyens mis en place pour les éviter ou limiter leurs impacts. Chaque audit contient une liste d'objectifs à atteindre, que nous déclinons ensuite en questionnaires nous permettant d'étudier l'activité ciblée. À l'échelle nationale, les objectifs des audits référents sont établis par la Caisse nationale. Pour les audits locaux, les objectifs sont définis par la direction en lien avec chaque commanditaire métier.
À la Carsat, nous allons au-delà de l'analyse en suggérant des pistes d'amélioration dont nos interlocuteurs peuvent s'inspirer. Enfin, nous nous assurons que les recommandations formulées sont mises en oeuvre, via un outil de suivi des plans d'actions.

Mon métier contribue à l'amélioration du fonctionnement de la caisse. Le champ d'audit est aussi riche que le sont les métiers des Carsat, ce qui me permet d'avoir une bonne connaissance du fonctionnement ainsi que des activités de la caisse et de connaître de nombreux collaborateurs.

Quel parcours professionnel et quelles qualités vous ont amené à ce métier ?

Après deux masters, en gestion de projet et en conseil en organisation et Ressources Humaines, j'ai travaillé pendant cinq ans dans une entreprise de conseil et services informatiques sur des missions d'audit, de conduite de projet et de maîtrise des risques. J'ai ensuite rejoint la Sécurité sociale en 2015.

Mon métier nécessite de faire preuve de savoir-être : il est important d'adopter une posture collaborative avec l'audité. La rigueur, un esprit d'analyse et une capacité de synthèse me permettent de collecter un certains nombres de données et de faire le lien entre elles pour en ressortir les éléments les plus significatifs.
Être à la fois créatif et force de proposition est également important pour proposer des leviers d'amélioration aux audités.

- Nombre d'audits réalisés en 2016 : 7, au niveau local et national.
- Nombre de recommandations formulées lors de ces 7 audits : 52.

L' ÉVOLUTION DES MÉTIERS
À LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'EMPLOI
À LA SÉCURITÉ
SOCIALE
RAPPORT 2017

« La maîtrise des risques va au-delà du suivi des indicateurs : il s'agit surtout d'une recherche de qualité. »

Valérie Mariani est en charge de la maîtrise des risques au sein de la direction Maîtrise des Risques - Recouvrement Amiable et Forcé à l'Urssaf de la Corse. En tant qu'attachée de direction, elle gère également le pilotage, les contrôles internes, et supervise les activités du service.

Présentez-nous votre environnement de travail…

Je travaille au siège de l'Urssaf de la Corse, à Ajaccio, qui regroupe toutes les activités métiers et support y compris la direction et l'agence comptable. Le site de Bastia assure quant à lui l'accueil des cotisants et les missions de recouvrement, et y est rattaché.
J'ai en charge la maîtrise des risques mais également le Recouvrement Amiable et Forcé (RAF) de l'organisme. Notre équipe est constituée d'un superviseur, de 21 personnes sur le RAF et de 2 personnes sur la maîtrise des risques et sur ce domaine j'accompagne en management fonctionnel l'ensemble des cadres de l'organisme.

En quoi consiste l'audit et quelles sont les spécificités de l'activité ?

La maîtrise des risques, c'est anticiper les risques, prévoir des dispositions permettant d'y faire face, et mettre en oeuvre des mesures pour les éviter. Nous contrôlons l'activité de l'Urssaf, via un plan national conçu par l'Acoss puis décliné localement, mais aussi au travers de contrôles locaux, arbitrés par le directeur agent comptable[1].
Nos contrôles peuvent s'appliquer tant en externe qu'en interne. En externe sur la qualité et la fiabilité des informations reçues et traitées. Et en interne sur les risques liés aux processus de travail (recouvrement, fonctions supports…).
Les contrôles sont réalisés à l'aide d'une grille d'évaluation prenant en compte le pilotage, le dispositif de maîtrise mis en oeuvre dans l'organisation ainsi que les compétences de l'équipe concernée. Nous pilotons cela grâce à l'Outil National de Maîtrise des Risques (ONMR) qui contient une cartographie des risques nous permettant d'évaluer le taux de maîtrise des risques dans notre organisation.

Une fois les risques identifiés, nous mettons en place des groupes de travail avec les métiers évalués, afin de construire et de déployer des plans d'action et corriger ainsi les anomalies repérées. Si nous identifions que le processus contrôlé est au point, nous pouvons espacer ou supprimer le contrôle local et faire remonter la demande pour les contrôles nationaux[2]. Mon métier contribue à mettre en oeuvre une boucle d'amélioration continue[3].

Quel parcours professionnel et quelles qualités vous ont amené à ce métier ?

J'ai intégré la Sécurité sociale en 1990 en tant que gestionnaire de comptes. J'ai progressé dans l'organigramme en suivant la formation « cours des cadres »[4]. En 1998, suite à une formation en interne, j'ai évolué vers un poste de chargée du contrôle interne. J'ai ensuite suivi la formation Diamant R[5] et depuis 2007, mes activités se sont élargies à la certification de service et à la maîtrise des risques et des activités.
Plusieurs qualités sont essentielles à l'exercice de mes fonctions. La principale est la bienveillance : nous contrôlons l'activité des collaborateurs, il faut donc être dans une démarche positive et communiquer avec transparence. Nous devons également être vigilants parce que l'Urssaf gère des fonds publics. Cela nécessite aussi d'être en état de veille permanent.
J'apprécie particulièrement la vision panoramique que mon métier me donne. J'ai ainsi l'occasion de communiquer avec différents services et beaucoup de salariés au sein des différents services et sites. Cela me donne une vision globale de l'activité de la caisse.

- Chaque année, 244 risques dans le plan national de la maîtrise des risques.
- En 2016 : 284 contrôles (189 au plan de contrôle national et 95 au plan de contrôle de l'agent comptable) ce qui représente 14 782 éléments et donc 3 000 000 € contrôlés.
- 4 campagnes de contrôles par an pour la partie ordonnateur et 95 contrôles pour le plan de contrôle de l'agent comptable étalés sur l'année (mensuels, trimestriels, annuels).

[1] décret 2013-917 du 14 octobre 2013 : responsabilité partagée.
[2] Pour que les contrôles nationaux soient modifiés ou supprimés, il est indispensable que l'ensemble des Urssaf soit conforme sur le processus (risque résiduel faible), la décision est prise au niveau national.
[3] Planifier en fonction des objectifs, exécuter les tâches, vérifier les résultats et les mesurer, corriger les processus et identifier les nouveaux risques.
[4] ancien SAM.
[5] manager stratégique du Recouvrement.

« Chaque conseiller en organisation au sein du CDR est spécialisé sur son domaine mais notre partage d'expériences fait que nous enrichissons nos compétences. »

Charline Quéro est conseillère en organisation au centre de ressources (CDR) Bretagne Normandie. Elle conseille les organismes Caf des deux régions sur les questions immobilières.

Présentez-nous votre environnement de travail…
La branche Famille compte 8 Centres de ressources répartis dans toute la France. Leur rôle est d'accompagner les Caf de leur région, dans le déploiement et la gestion des processus métiers.
Je suis basée au CDR Bretagne Normandie, qui est composé de 17 personnes. Il compte 12 conseillers en organisation sur les domaines suivants : la production et la relation de service, les achats-marchés, l'immobilier, l'aide au pilotage, l'action sociale, la maîtrise des risques et la démarche qualité intégrée.

En quoi consiste le métier de conseiller en organisation et quelles sont les spécificités de l'activité ?
Le conseiller en organisation accompagne et conseille les organismes de sa région sur les aspects métiers et leurs réglementations. Il anime la vie régionale et le partage d'expériences entre organismes. Il est également le relais entre les organismes et la Cnaf.
Pour ce qui est de mon domaine immobilier, j'interviens en qualité d'assistant à maîtrise d'ouvrage sur l'ensemble des projets immobiliers (cessions, locations, constructions, acquisitions et sur les obligations règlementaires[1]) et je participe à l'élaboration du Plan national immobilier (PNI) piloté par la Cnaf.
Pour ce faire, j'anime un réseau d'interlocuteurs au sein des organismes, composé de gestionnaires de patrimoine et des directions. Je m'appuie également sur un réseau national des CDR et Cnaf. Suivant les régions, les problématiques terrain peuvent être différentes, il est donc important de partager nos expériences et les bonnes pratiques. Chaque Caf possède sa propre organisation, cela nécessite une adaptation des solutions au cas par cas, ce qui est très enrichissant.

Au sein du CDR, j'exerce au quotidien en binôme avec le conseiller en organisation achatmarché et je suis amenée à travailler avec mes autres collègues sur des activités transverses.

Quel parcours professionnel et quelles qualités vous ont amené à ce métier ?
Après des études supérieures dans le bâtiment, j'ai exercé plusieurs années dans un cabinet de maîtrise d'oeuvre puis en tant qu'agent commercial indépendant dans les produits de chauffage. À la suite de ces expériences, j'ai souhaité m'orienter dans la maitrise d'ouvrage ; l'appel de candidature au poste de conseiller en organisation en CDR répondait à cette aspiration. Cela fait maintenant 1 an et demi que j'ai intégré la Sécurité sociale.
Pour ce poste, avoir un bon relationnel est nécessaire. Nous animons et coordonnons un réseau régional (Caf), et nous participons au réseau national.
Au sein du CDR nous échangeons régulièrement et nos différentes activités sont de plus en plus transverses. Il faut donc être capable de communiquer avec tous types d'interlocuteurs, qui ne connaissent pas toujours notre sujet.
Il est également essentiel d'être autonome, agile et force de propositions pour accompagner chaque Caf. Il faut savoir faire preuve d'esprit de synthèse puisque nous traitons un nombre important de données. Enfin, la curiosité est un atout. L'immobilier étant éloigné du coeur de métier des Caf, intégrer les expertises support aux coeurs de métiers, en posant les bonnes questions à nos interlocuteurs (collègues, réseau Caf, réseau national…) est indispensable pour aider au mieux les organismes.

[1] De nombreuses lois, dont la loi MOP (maîtrise d'ouvrage publique).

5 Sources et précisions méthodologiques

Les données traitées sont issues des systèmes de paie (STARH et GRH), du plan d'écoresponsabilité social et local (Perl's) et des publications ci-après :

Insee Informations rapides n° 81 « Les salaires dans la fonction publique - année 2015 » - 23 mars 2017

Insee Informations rapides n° 82 « Comptes nationaux des administrations publiques - premiers résultats (PIB) - année 2016 » - 24 mars 2017

Insee Première n° 1617 « Salaires dans le secteur privé » - 21 septembre 2016

Insee Première n° 1 650 « Les comptes de la Nation en 2016 » - mai 2017

Dares indicateurs n° 017 « Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en mars 2017 » - avril 2017

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2016

Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question » - 07 mars 2017

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

Campagne des observatoires inter-régionaux 2016 - Ucanss

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

Protocole d'accord relatif au contrat de génération - 28 juin 2016 - Ucanss

Rapport sur la formation professionnelle - 2017 - CPNEFP

Sites internet consultés :

http://www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr/ (les métiers de la sécurité sociale)
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 2016 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. Ce périmètre s'applique à l'ensemble du rapport à l'exception :

- de la partie sur les contrats à durée déterminée (page 17 et suivantes) ;
- du chapitre rémunération (page 43 et suivantes) : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée ;
- de la partie handicap (page 57 et suivantes) : le périmètre est l'effectif d'assujettissement, défini ci-dessous.

SOURCES ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

L'EMPLOI
À LA SÉCURITÉ
SOCIALE
RAPPORT 2017

Ces effectifs sont répartis comme suit :

- branche Maladie (Cnamts, Cpam, Ugecam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS et le personnel AT-MP des Carsat) ;
- branche Famille (Cnaf, Caf) ;
- branche Retraite (Cnav, Carsat) ;
- branche Recouvrement (Acoss, Urssaf, Certi) ;
- « autres » organismes (Ucanss, Institut 4.10, Uioss et Fédérations).

Salaire annuel : 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).

Concernant l'emploi des salariés en situation de handicap, sont pris en compte dans le calcul de **l'effectif d'assujettissement** :

- 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 emplois jeunes ;
  - 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 :

Acoss :
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

CCSM :
caisse de Sécurité sociale de Mayotte

Certi :
centre régional de traitement informatique

CGSS :
caisse générale de Sécurité sociale

Cnaf :
caisse nationale d'allocations familiales

Cnamts :
caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés

Cnav :
caisse nationale d'assurance vieillesse

Cpam :
caisse primaire d'assurance maladie

Cramif :
caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France

CRFP :
centre régional de formation professionnelle

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

CDR :
centre de ressources

COG :
convention d'objectifs et de gestion

CMU :
couverture maladie universelle

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 oeuvres

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

ONMR :
outil national de maîtrise des risques

Parthage :
programme d'accompagnement et de recrutement de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi

Perl's :
plan d'éco responsabilité social et local (outil de suivi d'actions mises en oeuvre en faveur du développement durable)

PC :
praticiens conseil

PNI :
plan national immobilier

RAF :
recouvrement amiable et forcé

RMPP :
rémunération moyenne des personnels en place

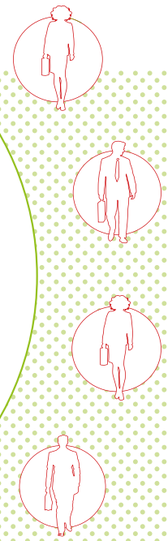
RQTH :
reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSE :
responsabilité sociale de l'employeur

SMI :
système de management intégré

6

Annexes



Annexe 1

Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre de chaque année

TOTAL INSTITUTIONNEL	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CDI	154 503	153 471	152 039	148 523	147 146	145 741
CDD	5 958	5 919	5 623	6 175	7 400	6 445
CDI + CDD	160 461	159 390	157 662	154 698	154 546	152 186
Part des CDD	3,7 %	3,7 %	3,6 %	4 %	4,8 %	4,2 %
MALADIE*						
CDI	93 091	92 446	91 459	88 774	87 870	86 503
CDD	3 174	3 651	3 566	3 406	4 175	3 648
CDI + CDD	96 265	96 097	95 025	92 180	92 045	90 151
Part des CDD	3,3 %	3,8 %	3,8 %	3,7 %	4,5 %	4 %
DONT UGECAM						
CDI	13 624	13 568	13 527	13 516	13 300	13 302
CDD	1 009	991	948	961	1 152	941
CDI + CDD	14 633	14 559	14 475	14 477	14 452	14 243
Part des CDD	6,9 %	6,8 %	6,5 %	6,6 %	8 %	6,6 %
FAMILLE						
CDI	33 104	33 051	32 711	32 655	32 490	32 695
CDD	1 786	1 731	1 507	1 969	2 374	2 032
CDI + CDD	34 890	34 782	34 218	34 624	34 864	34 727
Part des CDD	5,1 %	5 %	4,4 %	5,7 %	6,8 %	5,9 %
RETRAITE						
CDI	13 536	13 343	13 246	12 837	12 719	12 647
CDD	155	140	270	187	346	268
CDI + CDD	13 691	13 483	13 516	13 024	13 065	12 915
Part des CDD	1,1 %	1 %	2 %	1,4 %	2,6 %	2,1 %
RECOUVREMENT						
CDI	13 947	13 844	13 917	13 556	13 372	13 204
CDD	813	368	246	579	467	446
CDI + CDD	14 760	14 212	14 163	14 135	13 839	13 650
Part des CDD	5,5 %	2,6 %	1,7 %	4,1 %	3,4 %	3,3 %
AUTRES						
CDI	825	787	706	701	695	692
CDD	30	29	34	34	38	51
CDI + CDD	855	816	740	735	733	743
Part des CDD	3,5 %	3,6 %	4,6 %	4,6 %	5,2 %	6,9 %

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

Annexe 2

Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée par branche (2011-2016)

	2011		2012		2013		2014		2015		2016
Maladie	93 091	- 0,7 %	92 446	- 1,1 %	91 459	- 2,9 %	88 774	- 1 %	87 870	- 1,6 %	86 503
Famille	33 104	- 0,2 %	33 051	- 1 %	32 711	- 0,2 %	32 655	- 0,5 %	32 490	0,6 %	32 695
Retraite	13 536	- 1,4 %	13 343	- 0,7 %	13 246	- 3,1 %	12 837	- 0,9 %	12 719	- 0,6 %	12 647
Recouvrement	13 947	- 0,7 %	13 844	0,5 %	13 917	- 2,6 %	13 556	- 1,4 %	13 372	- 1,3 %	13 204
Autre	825	- 4,6 %	787	- 10,3 %	706	- 0,7 %	701	- 0,9 %	695	- 0,4 %	692
TOTAL	**154 503**	**- 0,7 %**	**153 471**	**- 0,9 %**	**152 039**	**- 2,3 %**	**148 523**	**- 0,9 %**	**147 146**	**- 1 %**	**145 741**

	2011		2016
Maladie	93 091	- 7,1 %	86 503
Famille	33 104	- 1,2 %	32 695
Retraite	13 536	- 6,6 %	12 647
Recouvrement	13 947	- 5,3 %	13 204
Autre	825	- 16,1 %	692
TOTAL	**154 503**	**- 5,7 %**	**145 741**

Annexe 3

Répartition des effectifs selon les tranches d'âges 2011-2016 (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
2016	2 860	28 426	39 526	37 314	26 762	10 853	145 741
%	2 %	19,5 %	27,1 %	25,6 %	18,4 %	7,4 %	100 %
2011	3 268	30 762	33 980	47 295	32 920	6 278	154 503
%	2,1 %	19,9 %	22 %	30,6 %	21,3 %	4,1 %	100 %

Annexe 4

Répartition des effectifs selon les familles de métiers et par branche (2016)
(Personnel CCNT - CDI)

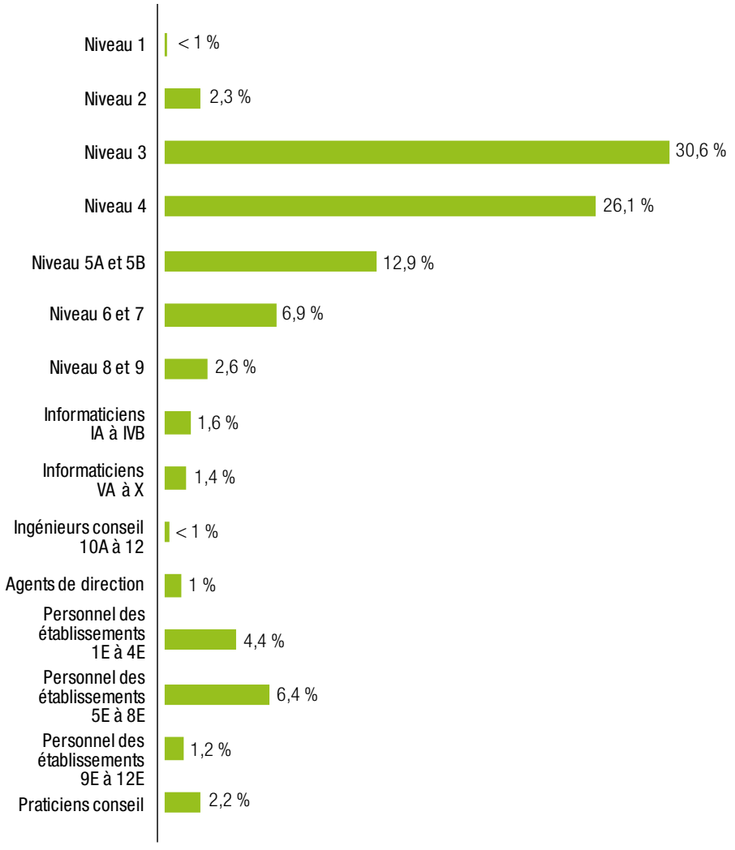
	MALADIE*	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL	DONT UGECAM*
Gestion des situations clients	30 463	13 564	6 175	4 840	1	55 043	88
Contrôle et maîtrise des risques externes	698	865	104	1 613		3 280	
Promotion de l'offre de service	1 134	54	30	98	12	1 328	1
Intervention et développement social	2 017	4 083	20	1	2	6 123	166
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 044		13			1 057	9
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 679	59	19	5	4	9 766	8 429
Régulation du système de soins	4 890		8			4 898	13
Analyse et conseil juridiques	2 038	1 388	322	641	23	4 412	5
Optimisation des processus	2 735	1 462	891	443	2	5 533	42
Gestion comptable et financière	2 224	876	335	373	19	3 827	157
Observation socio-économique	738	194	78	117	7	1 134	28
Gestion et développement des ressources humaines	1 701	731	274	336	166	3 208	190
Gestion des systèmes d'information	2 630	1 315	926	974	24	5 869	74
Information et communication	7 338	2 597	1 320	957	67	12 279	739
Assistance logistique	2 247	345	67	51	48	2 758	1 773
Gestion des moyens matériels	1 963	655	212	295	137	3 262	446
Management et pilotage	12 964	4 507	1 853	2 460	180	21 964	1 142
TOTAL	**86 503**	**32 695**	**12 647**	**13 204**	**692**	**145 741**	**13 302**

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

Annexe 5

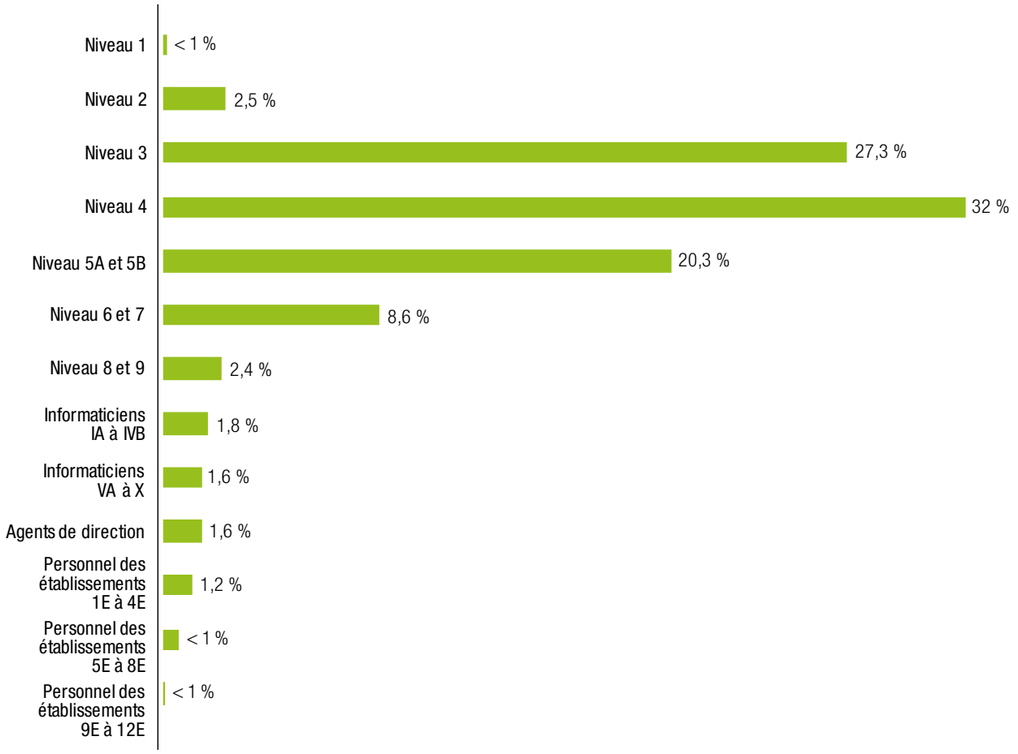
Répartition des effectifs par branche et par catégorie professionnelle

Répartition des effectifs de la branche Maladie* (2016)

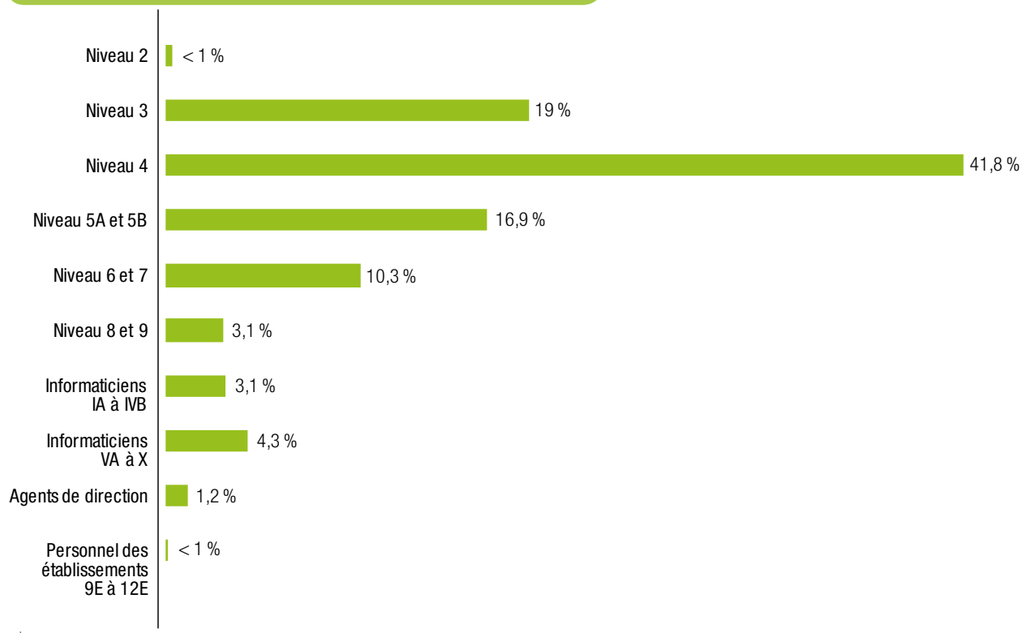


** Cnamts, Cpam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat.*

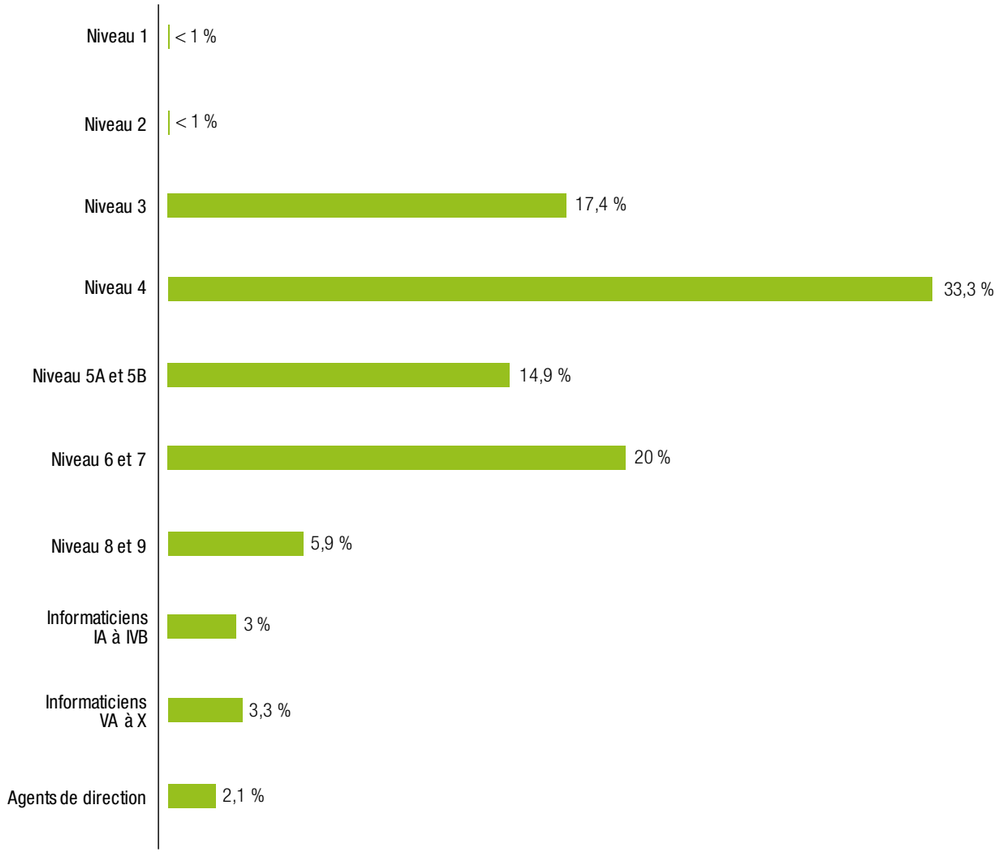
Répartition des effectifs de la branche Famille (2016)



Répartition des effectifs de la branche Retraite (2016)



Répartition des effectifs de la branche Recouvrement (2016)



Annexe 6

Évolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2011-2016)

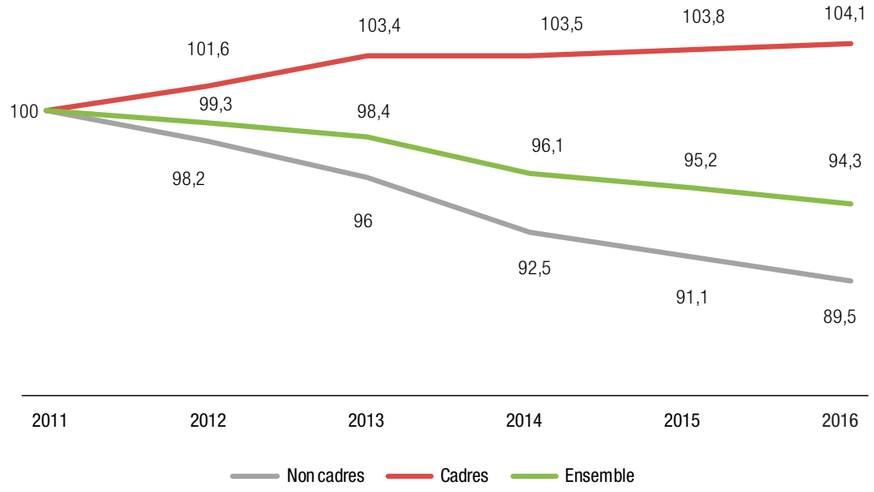
	VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT		
	NON CADRES	CADRES	TOTAL
2011	103 852	50 651	154 503
2012	102 017	51 454	153 471
2013	99 668	52 371	152 039
2014	96 105	52 418	148 523
2015	94 588	52 558	147 146
2016	92 988	52 753	145 741

	ÉVOLUTION BASE 100 EN 2011		
	NON CADRES	CADRES	TOTAL
2011	100	100	100
2012	98,2	101,6	99,3
2013	96	103,4	98,4
2014	92,5	103,5	96,1
2015	91,1	103,8	95,2
2016	89,5	104,1	94,3

Conditions de regroupement :
Non Cadres : E/C de 1 à 4 + Informaticiens de IA à IVB + Personnel des établissements de 1E à 4E.

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

Évolution des effectifs CDI CCNT - Base 100 en 2011



Annexe 7

Répartition de la part des employés et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie et par branche au sein du Régime général 2016 (Personnel CCNT-CDI au 31 décembre 2016)

	MALADIE	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL
Employés*	38,6 %	14,6 %	5,6 %	4,9 %	0,1 %	63,8 %
Cadres 5A à 9	13,2 %	7 %	2,6 %	3,7 %	0,3 %	26,8 %
Informaticiens VA à X	0,9 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %		1,9 %
Ingénieurs conseil	0,2 %					0,2 %
Agents de direction	0,6 %	0,4 %	0,1 %	0,2 %		1,3 %
Personnel des établissements 5 E à 12E	4,6 %	0,1 %				4,7 %
Praticiens conseil	1,3 %					1,3 %
TOTAL	**59,4 %**	**22,4 %**	**8,7 %**	**9,1 %**	**0,4 %**	**100 %**

** Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des Établissements 1E à 4E.*

Lecture : 7 % des salariés du Régime général sont des cadres 5A à 9 de la branche Famille.

Annexe 8

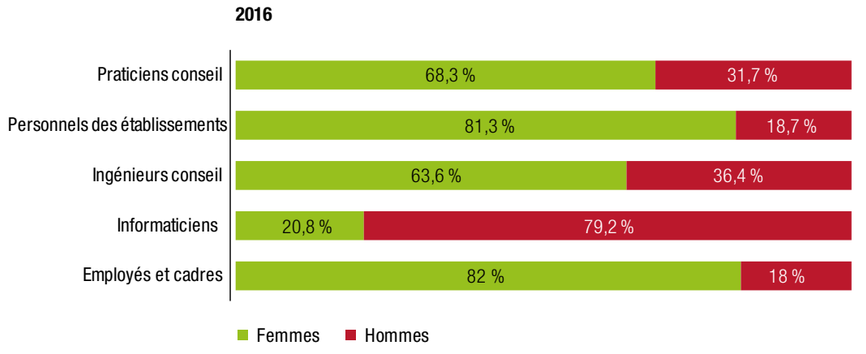
Répartition de la part des employés et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches 2016 (Personnel CCNT-CDI au 31 décembre 2016)

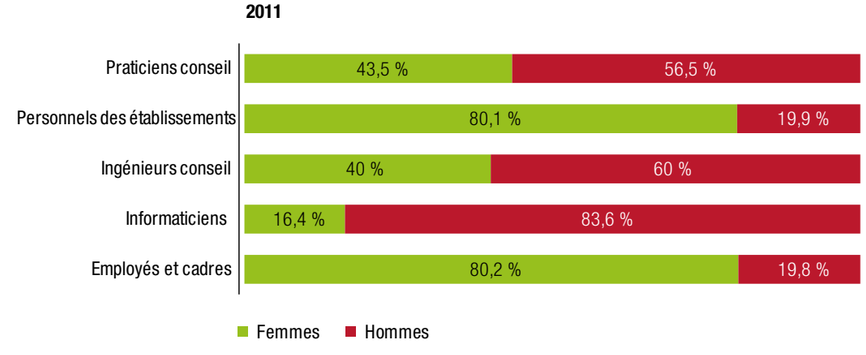
	MALADIE	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE
Employés*	65,1 %	64,9 %	64,3 %	53,7 %	37,3 %
Cadres 5A à 9	22,3 %	31,3 %	30,2 %	40,8 %	56,4 %
Informaticiens VA à X	1,4 %	1,6 %	4,3 %	3,3 %	2,7 %
Ingénieurs conseil	0,4 %			0,2 %	0,4 %
Agents de direction	1 %	1,6 %	1,2 %	2 %	2,6 %
Personnel des établissements 5 E à 12E	7,6 %	0,6 %			0,6 %
Praticiens conseil	2,2 %				
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

** Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des Établissements 1E à 4E.*

Annexe 9

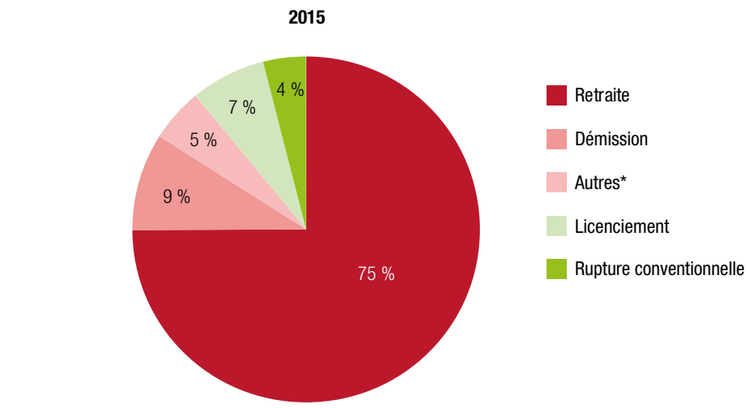
Répartition des recrutements selon le sexe et la catégorie professionnelle (2016 et 2011)



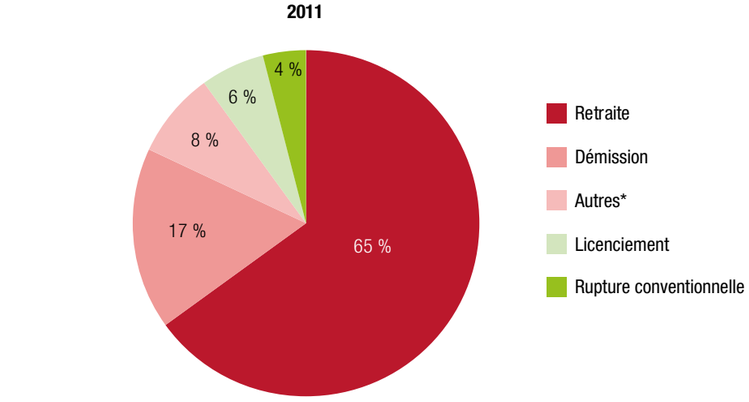


Annexe 10

Structure des départs par motif (2015 et 2011)



Total des départs : 7 684



Total des départs : 5 564

** Autres = décès, invalidité 2ème catégorie…*

Annexe 11

Grille de classification

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

Le coefficient maximum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

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

Employés et cadres

	COEFFICIENT DE QUALIFICATION	COEFFICIENT MAXIMUM
Niveau 1	190	267
Niveau 2	198	302
Niveau 3	215	337
Niveau 4	240	377
Niveau 5A	260	432
Niveau 5B	285	477
Niveau 6	315	512
Niveau 7	360	587
Niveau 8	400	635
Niveau 9	430	675

Personnel soignant, éducatif et médical des 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 IIB	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

Rémunérations annuelles brutes (en euros) par branche (2016)

	MOYENNE	1ER DÉCILE	1ER QUARTILE	MÉDIANE	3E QUARTILE	9E DÉCILE	RATIO 9E/1ER DÉCILE
Maladie	37 221	24 117	27 613	33 098	40 433	56 544	2,34
Famille	35 321	23 451	26 629	32 102	38 510	48 090	2,05
Retraite	37 084	25 033	29 200	34 161	40 436	51 331	2,05
Recouvrement	38 622	24 257	28 424	34 641	42 983	54 405	2,24
Maladie (hors Ugecam)	37 378	23 978	27 474	33 020	39 983	55 441	2,31
Ugecam	36 358	24 940	28 200	33 444	42 319	64 150	2,57

Annexe 13

Méthode de calcul « Décomposition de l'écart salarial selon la méthode Oaxaca-Blinder »

La méthode développée par Oaxaca et Blinder vise à décomposer les écarts de salaires moyen Hommes/Femmes entre une composante « expliquée » par les caractéristiques de l'emploi et du salarié, et une composante non-expliquée.

La méthode consiste dans un premier temps à estimer séparément une équation de salaire pour les hommes et pour les femmes, de manière à calculer les rendements respectifs sur les variations du salaire d'un ensemble de caractéristiques observables :

$$Log(W^f) = \sum_i \alpha_i^f X_i^f + \varepsilon$$

$$Log(W^h) = \sum_i \alpha_i^h X_i^h + \varepsilon$$

Où W représente le salaire, Xi les caractéristiques observables du salarié et le résidu.

L'exposant f se rapporte à la population des femmes et l'exposant h à celle des hommes.

Dans un deuxième temps, à partir des estimations des rendements des caractéristiques ($\hat{\alpha}$), l'écart de salaires moyens est décomposé entre une première partie expliquée par la différence des caractéristiques observables moyennes, et une deuxième partie « non expliquée » liée aux différences de rendement des caractéristiques entre femmes et hommes.

$$\overline{Log(W^h)} - \overline{Log(W^f)} = \underbrace{\sum_i \hat{\alpha}_i^h (\overline{X_i^h} - \overline{X_i^f})}_{\text{Part expliquée}} + \underbrace{\sum_i (\hat{\alpha}_i^h - \hat{\alpha}_i^f) \overline{X_i^f}}_{\text{Part non expliquée}}$$

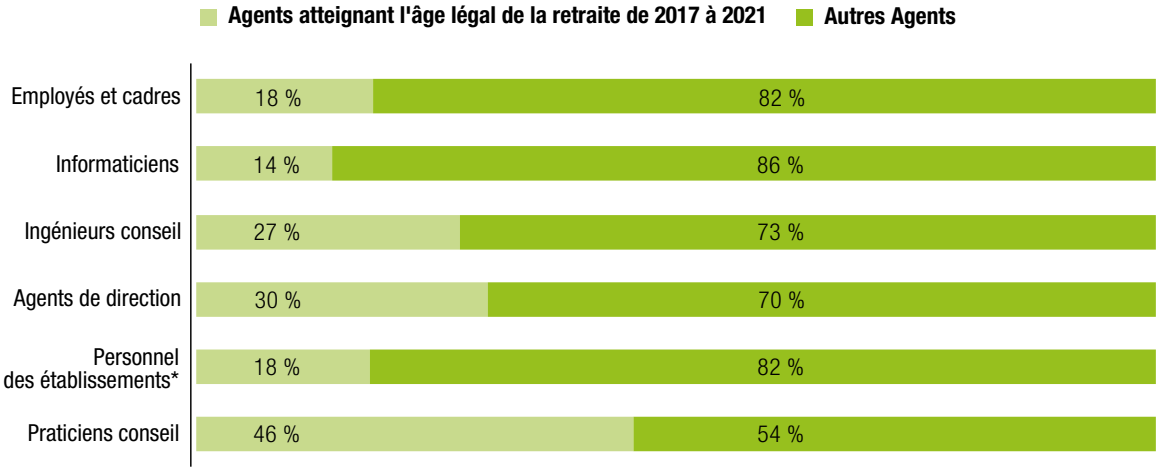
Les variables explicatives de l'équation de salaires qui ont été utilisées :

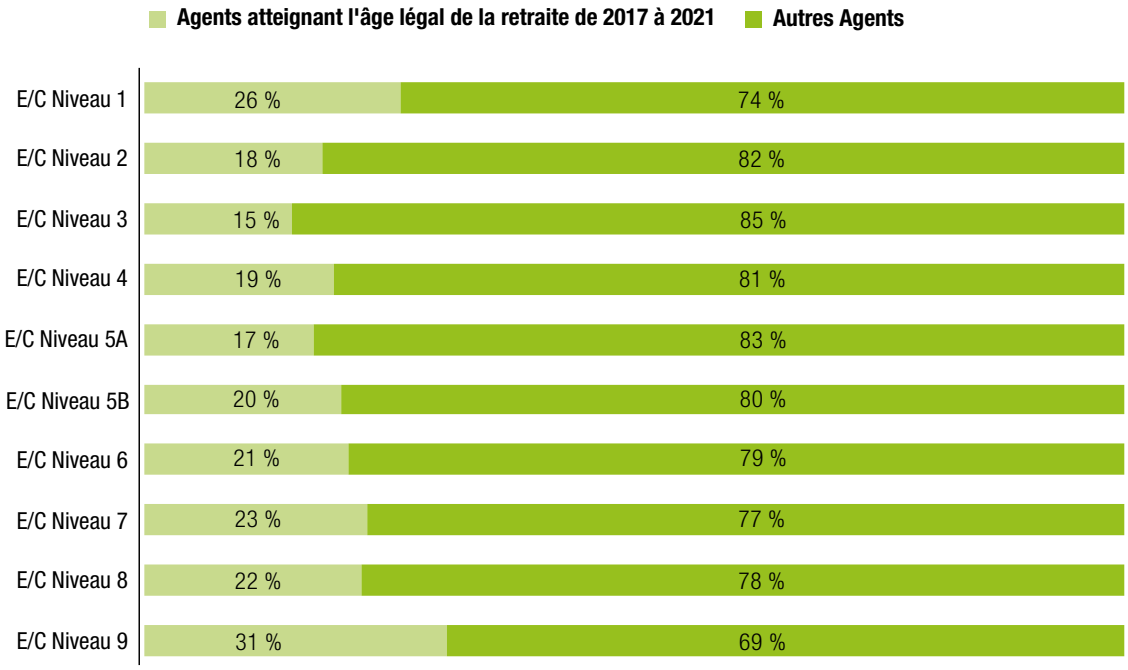
Âge (et son carré), ancienneté dans l'institution (et son carré), horaire de travail (temps partiel ou temps plein), contrat de travail (CDD ou CDI), famille de métier, type d'organisme employeur, diplôme, statut cadre.

Annexe 14

Répartition des effectifs au 31/12/2016 selon l'année d'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite par catégorie professionnelle et niveau (employés/cadres)

Proportion par catégorie professionnelle



** Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et oeuvres.*

Proportion selon le niveau de classification des employés et cadres