

L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Édition 2018



CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES
DE SÉCURITÉ SOCIALE

Édito

Élaboré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans le cadre de sa mission d'observation, le rapport emploi souligne chaque année les changements survenus dans l'Institution à travers l'analyse de l'évolution de ses effectifs comparée sur 5 ans, tout en offrant une vision globale des grandes tendances en matière d'emploi.

Cette 11^e édition confirme plusieurs transformations observées depuis quelques années. Malgré la poursuite des réductions d'effectifs, le renouvellement générationnel s'intensifie au fil des ans, sous l'effet conjugué de départs en retraite en nombre important et d'une augmentation sensible des embauches. Ainsi, le Régime général enregistre un niveau record d'embauches sur les 15 dernières années (8 458). Ce phénomène contribue à rééquilibrer la pyramide des âges et à inverser une tendance au vieillissement de la population dans le Régime général. L'ancienneté des salariés dans l'Institution et dans les organismes enregistre, de fait, une diminution significative (- 0,7 an depuis 2017, - 2,4 ans depuis 2012).

Au 31 décembre 2017, le Régime général compte ainsi 145 566 salariés qui se concentrent majoritairement dans des organismes de grande taille sous l'effet des réorganisations des réseaux.

S'agissant de la responsabilité sociale de l'employeur, le Régime général poursuit son engagement en faveur des salariés en situation de handicap via plusieurs actions à destination des organismes. Le taux d'emploi s'améliore (7,61 %) et reste bien au-delà de l'objectif légal. Le taux de féminisation continue également d'augmenter dans toutes les catégories professionnelles et en particulier dans les niveaux hiérarchiques élevés.

Enfin, le dernier chapitre est consacré aux métiers de la gestion comptable et financière avec des témoignages de l'investissement professionnel des salariés. Ces métiers ont une place essentielle compte tenu des engagements financiers quotidiens du Régime général. La fiabilité des processus comptables et la répartition des sommes recouvrées déterminent la qualité des comptes des organismes prestataires du Régime général et de ses partenaires.

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

Gaudérique Barrière

Président de la CPNEFP

Bernard Delannoy

Vice-président de la CPNEFP

CHIFFRES CLÉS DU PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (AU 31 DÉCEMBRE 2017)

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

	2017	2016	Var. 2017-2016	2012	Var. 2012-2017
Les organismes					
Nombre d'organismes	307	330	- 23	415	- 108
Le personnel du Régime général de Sécurité sociale					
CDI	145 566	145 741	- 0,1 %	153 471	- 5,2 %
CDI + CDD	151 606	152 186	- 0,4 %	159 390	- 4,9 %
Femmes (%)	78,2 %	78 %	+ 0,2 pt	77 %	+ 1,2 pt
Âge moyen	44,9	45,2	- 0,3 an	45,6	- 0,7 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	17,7	18,4	- 0,7 an	20,1	- 2,4 ans
Temps partiels (%)	16,7 %	17,1 %	- 0,4 pt	18,2 %	- 2 pts
Formation initiale ≤ bac *	44 %	46,7 %	- 2,7 pts	56,6 %	- 13 pts
Les cadres					
Cadres **	53 307	52 753	+ 1,1 %	51 454	+ 3,6 %
Cadres ** (%)	36,6 %	36,2 %	+ 0,4 pt	33,5 %	+ 3,1 pts
Cadres « AGIRC GMP » ***	38 323	37 935	+ 1,0 %	37 636	+ 1,8 %
Cadres « AGIRC GMP » *** (%)	26,3 %	26 %	+ 0,3 pt	24,5 %	+ 1,8 pt
Femmes (%)	71,0 %	70,6 %	+ 0,4 pt	68,1 %	+ 2,8 pts
Femmes ADD (%)	49,7 %	48,3 %	+ 1,4 pt	44,3 %	+ 5,4 pts
Âge moyen	46,8	47	- 0,2 an	47,2	- 0,4 an
Les moins de 26 ans					
Moins de 26 ans	3 159	2 860	+ 10,5 %	2 954	+ 6,9 %
Moins de 26 ans (%)	2,2 %	2 %	+ 0,2 pt	1,9 %	+ 0,2 pt
Les secondes parties de carrière					
45 ans et plus	73 557	74 929	- 1,8 %	84 905	- 13,4 %
45 ans et plus (%)	50,5 %	51,4 %	- 0,9 pt	55,3 %	- 4,8 pts
55 ans et plus	35 993	37 615	- 4,3 %	40 932	- 12 %
55 ans et plus (%)	24,7 %	25,8 %	- 1,1 pt	26,7 %	- 1,9 pt
Les nouveaux embauchés					
Nouveaux embauchés	8 458	6 708	+ 26,1 %	5 206	+ 62,5 %
Femmes (%)	78,7 %	80,2 %	- 1,5 %	76,7 %	+ 1,5
Âge moyen	33,5	32,9	+ 0,6 an	32,6	+ 0,9 an
Cadres (%)	25,3 %	23,6 %	+ 1,7 pt	28,3 %	- 3 pts
Formation initiale ≤ bac ****	26,7 %	24,8 %	+ 1,9 pt	28 %	- 1,3 pts
Les départs en retraite					
Départ en retraite	5 537	5 780	- 4,2 %	3 683	+ 50,3 %
Âge moyen	61,6	61,8	+ 0,2 an	61,1	+ 0,7 an

* % rapporté au nombre de situations renseignées. 32 % de non déclaration en 2011, en 2016 et en 2017

** E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de SE 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. 43 % en 2012, 39 % en 2016 et 38 % en 2017

SOMMAIRE

Édito

Chiffres clés du personnel du régime général de Sécurité sociale

Sommaire

1. LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

A - RÉPARTITION DES ORGANISMES ET ANALYSE DES EFFECTIFS

Un nombre d'organismes stable

Une majorité d'organismes de plus de 300 salariés

Une répartition des effectifs au sein des branches qui confirme un léger recul de la branche Maladie au profit de la branche Famille

Une répartition relativement homogène des branches par grands territoires

Une stabilisation des effectifs en contrat à durée indéterminée

La moitié des effectifs ont 45 ans et plus

Un recul des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle

Une majorité d'employés

Une augmentation constante du nombre de cadres

L'évolution du nombre de salariés dans les autres catégories professionnelles

Une baisse des contrats à temps partiels

B - La mobilité au sein du Régime général

Mobilité inter-organismes : une légère augmentation en 2017

En encart : mise en perspective de l'étude sur la mobilité professionnelle réalisée dans le cadre de la mission d'observation de la CPNEFP

C - Entrées et sorties du Régime général

Un volume de recrutement en très forte croissance

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

En encart : la modernisation de la bourse des emplois et le projet de création d'un site unique dédié aux métiers et au recrutement

Des modalités simplifiées pour les recruteurs

Des nouveautés pour les candidats

2. LA RÉMUNÉRATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

A - UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE EN AMÉLIORATION

B - UNE FAIBLE PROGRESSION DU SALAIRE MOYEN

C - DES RÉMUNÉRATIONS CROISSANTES AVEC L'ÂGE

PAGE 01

PAGE 02

PAGE 04

PAGE 10

PAGE 11



PAGE 30

PAGE 35



PAGE 45

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

SOMMAIRE

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

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

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

Une baisse constante du nombre de salariés en seconde partie de carrière

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.

Une refonte de la politique du handicap depuis 2005

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

Des actions à destination des organismes

Vers une nouvelle loi handicap en 2018 ?

Une dynamique d'amélioration des résultats qui se pérennise en 2017

Une amélioration constante du taux d'emploi légal, qui s'élève à 7,61 % en 2017

Une légère augmentation du taux d'emploi direct

Une amélioration de la proportion d'organismes ayant atteint l'objectif d'obligation d'emploi

4. L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Zoom sur la famille métier « Gestion comptable et financière »

Un métier exercé dans chacune des branches

Des salariés majoritairement en première partie de carrière

Une famille métier composée en grande partie d'employés de niveau 4

Un taux de féminisation inférieur à celui du Régime général

Parole aux salariés

5. SOURCES ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

ANNEXES

PAGE 51

PAGE 53

PAGE 57

PAGE 61



PAGE 69



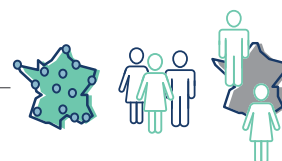
PAGE 85

PAGE 92





LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



1 - LA VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

A - RÉPARTITION DES ORGANISMES ET ANALYSE DES EFFECTIFS

Un nombre d'organismes stable

Une majorité d'organismes de plus de 300 salariés

Une répartition des effectifs au sein des branches qui confirme un léger recul de la branche Maladie au profit de la branche Famille

Une répartition relativement homogène des branches par grands territoires

Une stabilisation des effectifs en contrat à durée indéterminée

La moitié des effectifs ont 45 ans et plus

Un recul des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle

Une majorité d'employés

Une augmentation constante du nombre de cadres

L'évolution du nombre de salariés dans les autres catégories professionnelles

Une baisse des contrats à temps partiels

B - LA MOBILITÉ AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

Mobilité inter-organismes : une légère augmentation en 2017

En encart : mise en perspective de l'étude sur la mobilité professionnelle réalisée dans le cadre de la mission d'observation de la CPNEFP

C - ENTRÉES ET SORTIES DU RÉGIME GÉNÉRAL

Un volume de recrutement en très forte croissance

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

En encart : la modernisation de la bourse des emplois et le projet de création d'un site unique dédié aux métiers et au recrutement

Des modalités simplifiées pour les recruteurs

Des nouveautés pour les candidats

A - RÉPARTITION DES ORGANISMES ET ANALYSE DES EFFECTIFS

UN NOMBRE D'ORGANISMES STABLE

4 caisses nationales et 1 Ucanss - 101 Cnam - 99 Caf - 22 Urssaf - 1 Cramif - 15 Carsat - 4 CGSS - 1 CSS Mayotte - 1 CCSS - 13 Ugecam - 1 Institut 4.10 - 15 Centres informatiques (8 CTI¹ et 7 Certi²) - 27 Uioos - 2 Fédérations

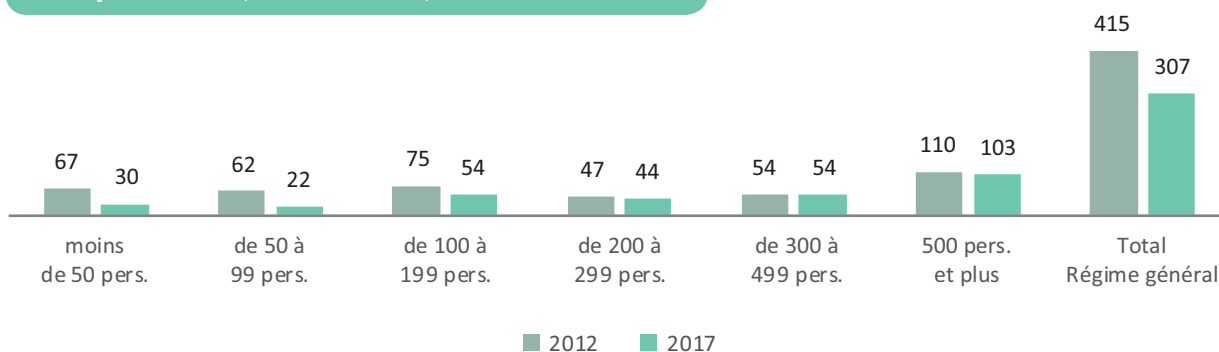
Le Régime général de Sécurité sociale a employé 145 566 agents en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2017, chiffre globalement stable par rapport à l'année 2016 (- 0,1 %) et une diminution de 5,2 % par rapport à 2012.

L'effectif cumulé sous contrat à durée indéterminée et déterminée est de 151 606 agents soit une diminution de 0,4 % par rapport à l'année 2016 et de 4,9 % par rapport à 2012.

Au 31 décembre 2017, le Régime général de Sécurité sociale compte 307 organismes soit 23 de moins qu'en 2016. Cette diminution s'explique notamment par le rattachement des 20 DRSM à la Cnam³ et par la fusion des caisses d'allocations familiales de Bayonne et de Béarn et Soule.

UNE MAJORITÉ D'ORGANISMES DE PLUS DE 300 SALARIÉS

Évolution du nombre d'organismes par taille (2012 - 2017)



En 2017, le Régime général compte 26 % d'organismes de moins qu'en 2012. Dans la continuité d'une démarche qui a débuté dès 2010 par la départementalisation des Cnam, les conventions d'objectifs et de gestion (COG) entre l'État et les caisses nationales se sont traduites par une restructuration des réseaux dont la mise en œuvre progressive se base pour l'essentiel sur l'organisation administrative des territoires (anciennes régions, régions ou inter-régions pour les Carsat, départements pour les Caf et les Cnam).

Au 31 décembre 2017, les organismes de plus de 300 salariés représentent 51 % des organismes de Sécurité sociale soit une progression de 0,7 point depuis 2016 (50,3 %) et de 11,5 points depuis 2012.

A contrario, les organismes de petite taille (inférieure à 99 salariés) représentent 16,9 % et sont ceux qui voient leur nombre baisser de moitié depuis 2012.

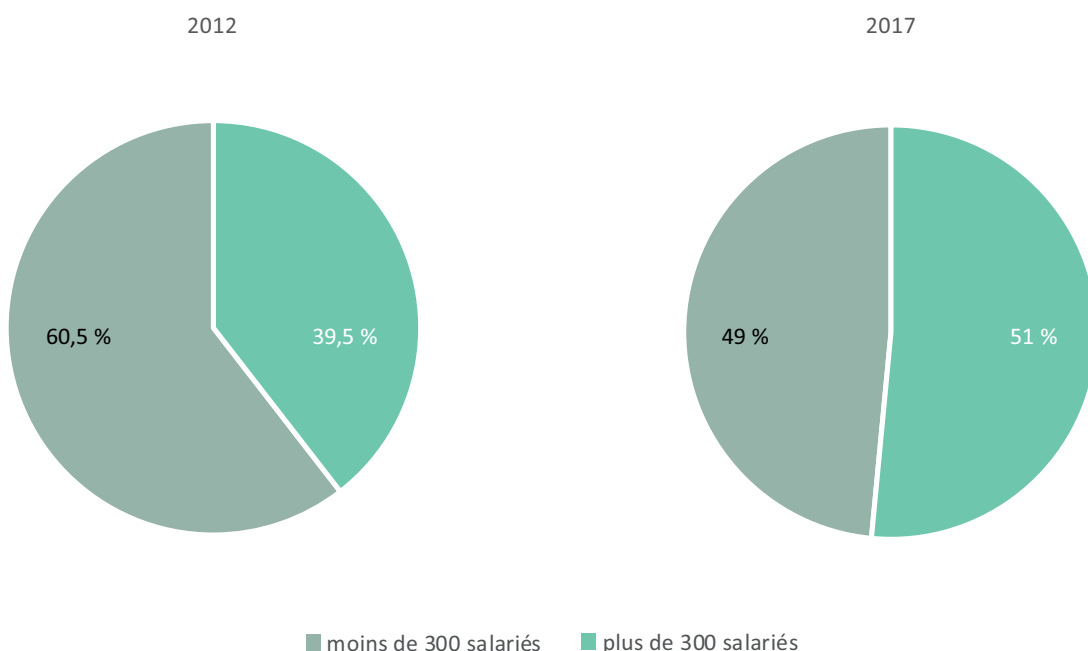
¹ Rattachés à la branche Maladie

² Rattachés à la branche Recouvrement (intégrés à l'Acoss à compter du 1^{er} janvier 2018)

³ Suite au décret du 9 décembre 2015



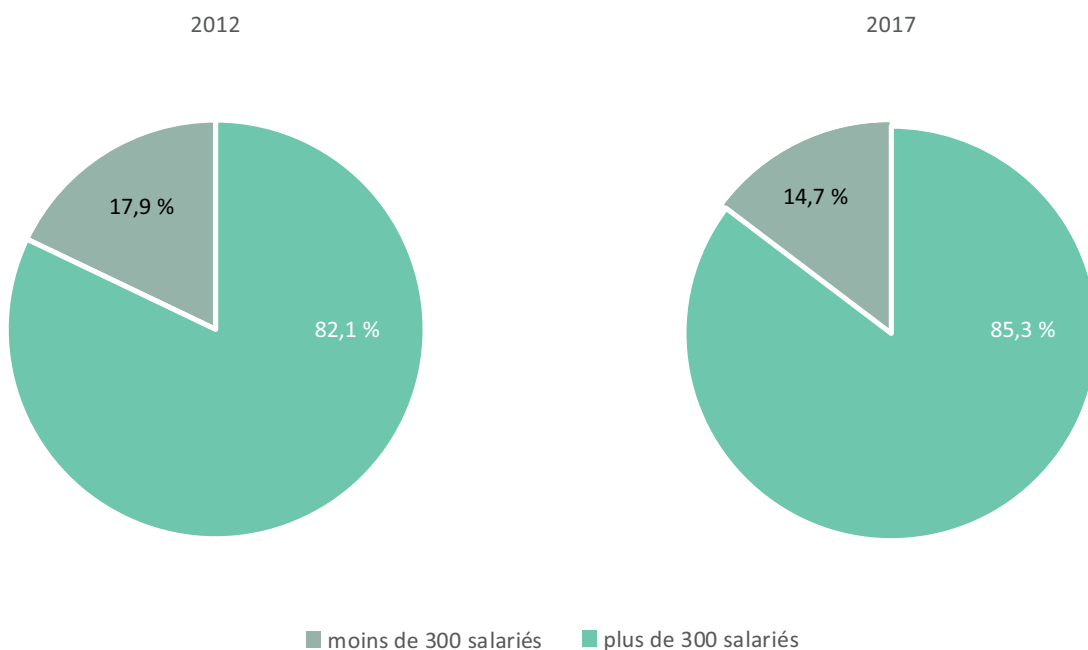
• Répartition des organismes de moins de 300 salariés et de plus de 300 salariés (2012-2017)



Il est à noter que les restructurations à l'œuvre depuis 2012 ont concerné essentiellement des

petits organismes, qui comptabilisent une faible part des effectifs du Régime général.

• Répartition des effectifs des organismes, par taille d'organisme (moins de 300 salariés et plus de 300 salariés 2012 - 2017)

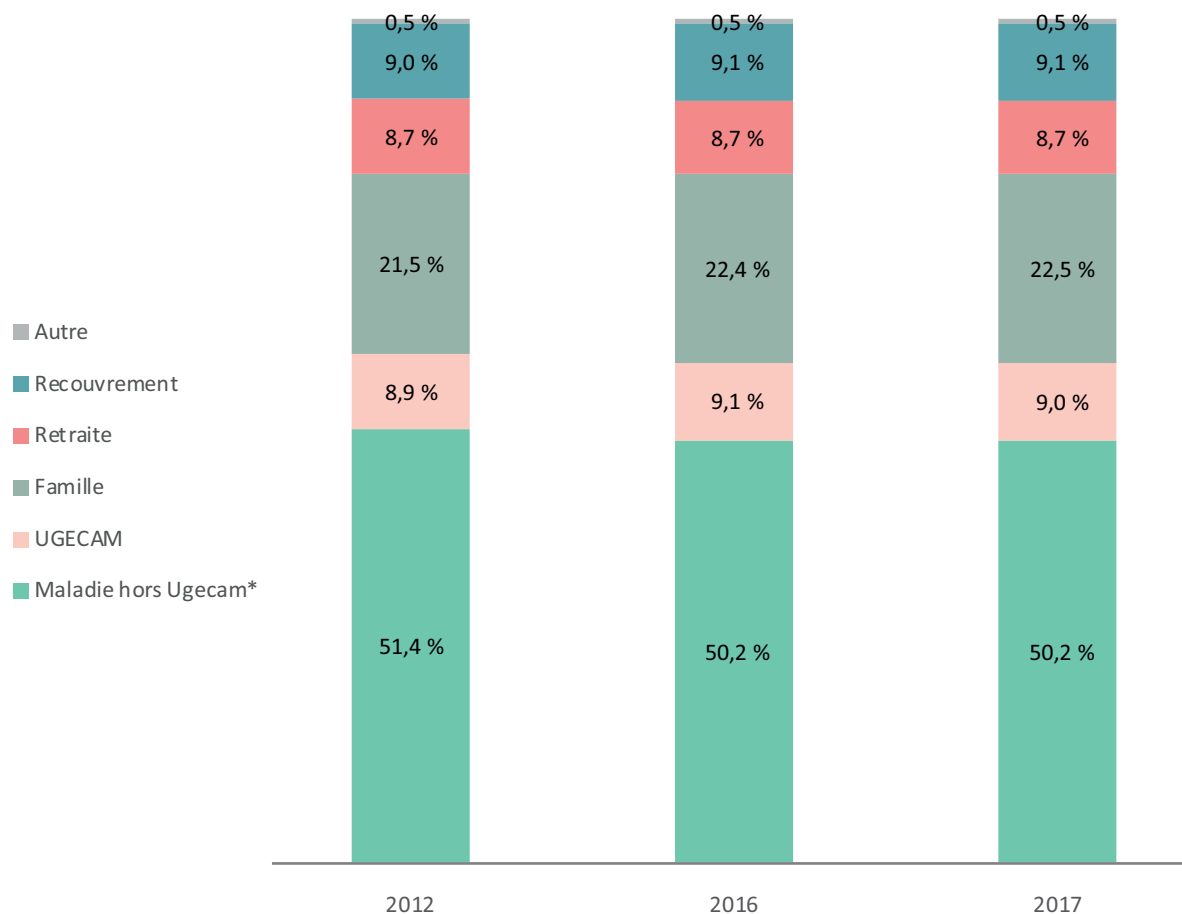


UNE RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES BRANCHES QUI CONFIRME UN LÉGER RECUIL DE LA BRANCHE MALADIE AU PROFIT DE LA BRANCHE FAMILLE

La répartition en 2017 des effectifs en contrat à durée indéterminée au sein des branches confirme le léger recul de la branche Maladie au profit de la

branche Famille, qui enregistre depuis 2012 une augmentation de 1 point de sa part des effectifs du Régime général.

● Répartition des effectifs par branche (2012 - 2016 - 2017)



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

Malgré ce recul, la branche Maladie reste le premier employeur du Régime général de Sécurité sociale puisqu'elle regroupe plus de la moitié des effectifs de l'Institution (59,2 % dont 9 % dans les Ugecam). Vient ensuite la branche Famille avec 22,5 % des effectifs en 2017 (1 point de plus entre 2012 et 2017).

Elles sont suivies par les branches Recouvrement (9,1%) et Retraite (8,7 %), stables depuis 2012 tout

comme les organismes « autre » (Ucanss, Institut 4.10 et Uioss) qui emploient 0,5 % des effectifs (voir annexes 1 et 2).



UNE RÉPARTITION RELATIVEMENT HOMOGÈNE DES BRANCHES PAR GRANDS TERRITOIRES

La répartition des effectifs du Régime général de Sécurité sociale, selon le découpage territorial⁴, présente par ordre décroissant : le Nord-Est (31 889 personnes soit 21,9 %), suivi de l'Île-de-

France (30 316, soit 20,8 %), du Sud-Est (28 876, soit 19,8 %), du Nord-Ouest (25 264, soit 17,4 %), du Sud-Ouest (24 144, soit 16,6 %) et enfin des Dom (5 077, soit 3,5 %).

Répartition des effectifs par branche dans chaque regroupement de régions (2017)

BRANCHES DU RÉGIME GÉNÉRAL	ÎLE-DE-FRANCE	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
Maladie* hors Ugecam	51,7 %	48,2 %	48,4 %	49,9 %	48,4 %
Ugecam	4,3 %	14,8 %	9,4 %	8,3 %	9,5 %
Famille	21,1 %	21,2 %	24,3 %	22,1 %	23,8 %
Retraite	11,1 %	8,1 %	8,8 %	8,4 %	8,3 %
Recouvrement	10,2 %	7,4 %	8,7 %	11,1 %	9,9 %
Autre**	1,6 %	0,3 %	0,4 %	0,1 %	0,1 %

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

** Ucanss, Institut 4.10 et Uioss

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

La branche Maladie (hors Ugecam) reste celle qui mobilise la part la plus importante des effectifs dans chaque région (50,2 % des effectifs de l'Institution) et plus particulièrement en Île-de-France.

La répartition des effectifs de la branche Famille est plutôt homogène : elle est légèrement surreprésentée dans les régions Nord-Ouest (24,3 %) et Sud-Ouest (23,8 %).

Les Ugecam comptent environ 9 % des effectifs dans les régions Nord-Ouest, Sud-Est et Sud-Ouest. La part des effectifs des Ugecam en Île-de-France est la plus faible avec 4,3 % tandis qu'elle

est la plus forte au Nord-Est avec 14,8 %. Cela s'explique par le nombre important d'établissements répartis en région Grand-Est.

En Île-de-France, la branche Retraite est surreprésentée en raison de la caisse nationale qui intègre également une partie des salariés du site de Tours qui relève de la Cnav et dont les effectifs sont comptabilisés en Île-de-France.

La répartition des effectifs de la branche Retraite est relativement homogène (entre 8,1 % et 8,8 % des effectifs).

Enfin, la répartition des effectifs de la branche Recouvrement se situe entre 9 % et 11 % au sein des régions. La part des effectifs dans la région Nord-Est y est plus faible (7 %).

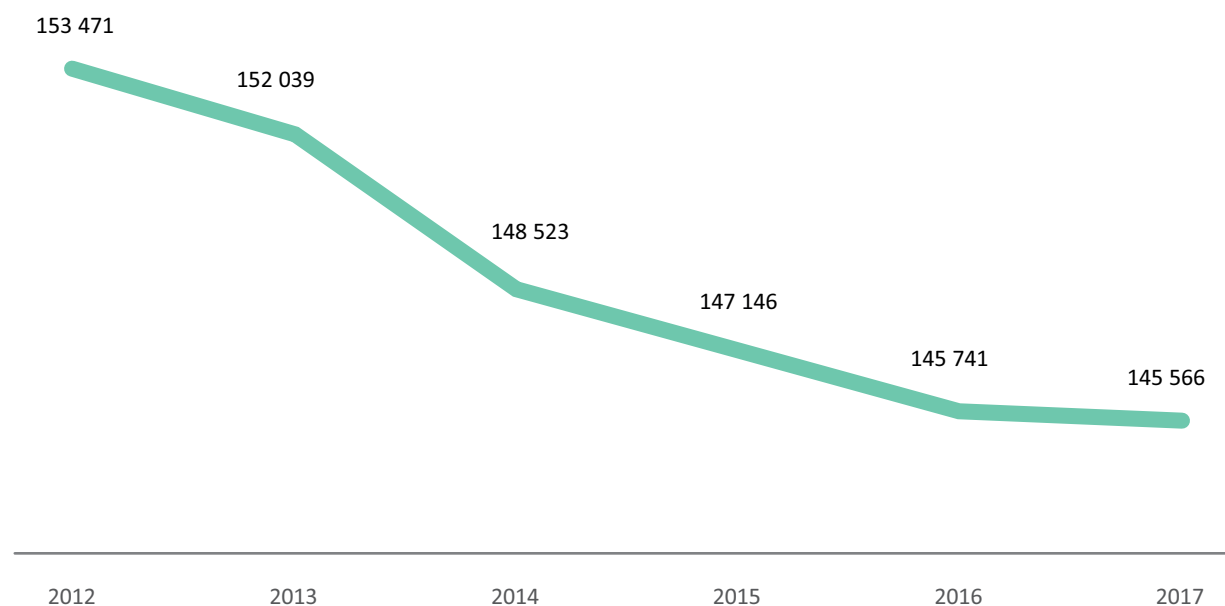
⁴ Le Nord-Ouest comprend les régions Bretagne, Pays de la Loire, Normandie et Centre Val de Loire.

Le Nord-Est rassemble les Hauts de France, la région Grand Est et la Bourgogne Franche Comté.

Le Sud-Ouest comporte la Nouvelle Aquitaine et Occitanie et le Sud-Est regroupe les régions Auvergne Rhône Alpe, Corse et PACA.

UNE STABILISATION DES EFFECTIFS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

- Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée au 31 décembre (2012 - 2017)



Les effectifs du Régime général de Sécurité sociale ont diminué de 5,2 % depuis 5 ans. Entre 2016 et 2017, ils se stabilisent avec une baisse de 0,1 %, soit 175 personnes en moins dans un contexte de très fort dynamisme des embauches qui atteignent un niveau record.

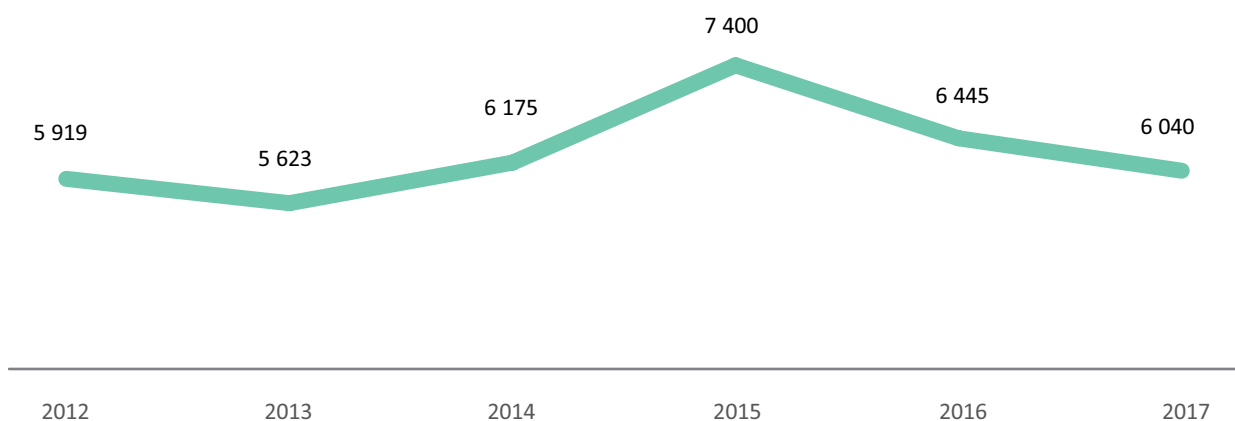
Au niveau des branches, l'évolution des effectifs poursuit la même tendance que celle de l'Institution depuis 5 ans mais avec des intensités variables. La branche Maladie a vu ses effectifs se réduire de 6,7 % tandis que les effectifs de la branche Retraite diminuent de 5,3 %. La branche Recouvrement suit la même tendance avec une baisse de 4 % tandis que les effectifs de la branche Famille se réduisent de 0,9 %.

Entre 2016 et 2017, les effectifs baissent très légèrement avec une évolution inférieure à 1 % dans chaque branche (de 0,6 % pour la branche Recouvrement à 0,2 % pour la branche Famille).

Les effectifs en contrat à durée indéterminée représentent 96 % des effectifs de l'Institution en 2017 (voir annexe 1).



Évolution des effectifs en contrat à durée déterminée au 31 décembre (2012 - 2017)



Concernant les effectifs en contrat à durée déterminée, la tendance est, quant à elle, à la baisse avec un recul de 6,3 % en 2017 qui succède au recul déjà enregistré en 2016 par rapport au « pic » de 2015. La part des personnes en contrat à durée déterminée dans l'effectif global reste quant à elle stable (- 0,2 point par rapport à 2016 et + 0,3 point depuis 2012).

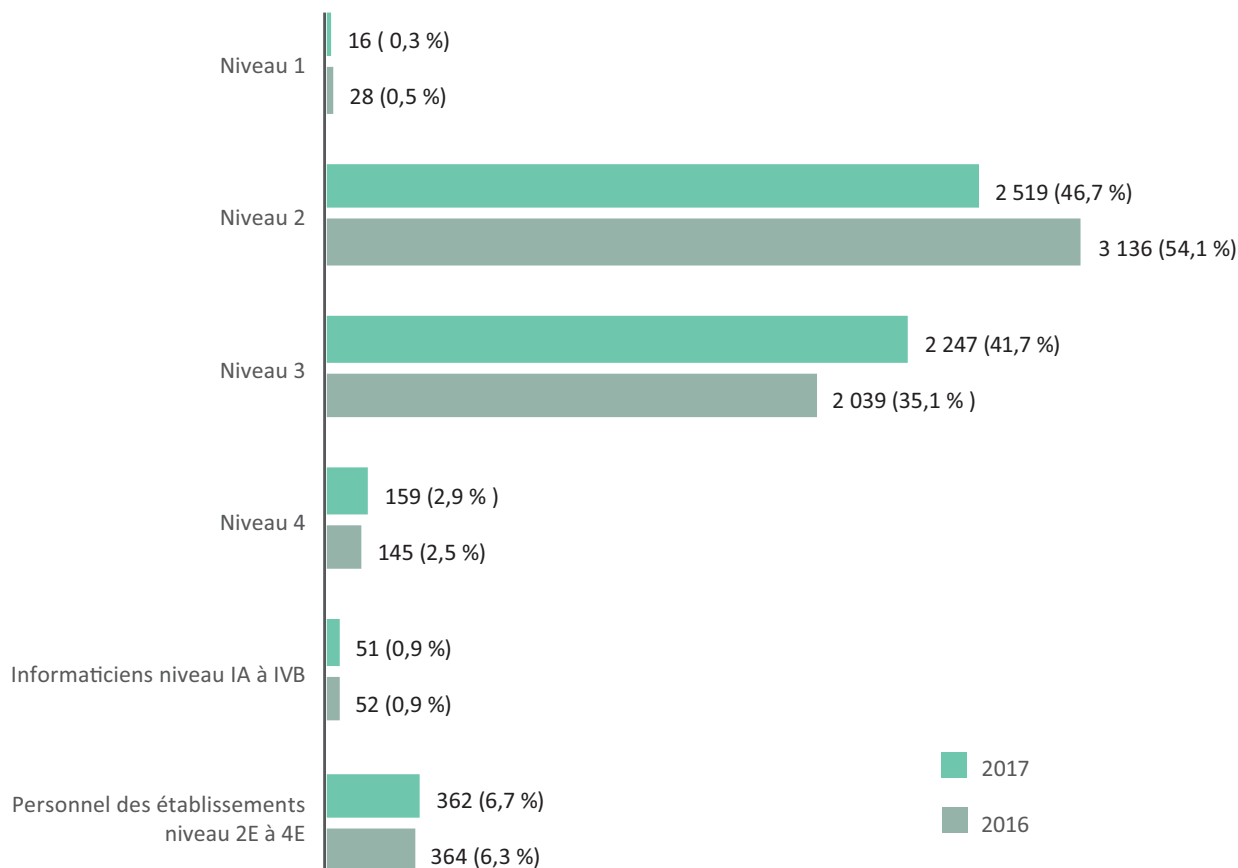
Les embauches en contrat à durée déterminée concernent principalement les employés⁵ qui représentent 89,3 % des contrats à durée déterminée en 2017, contre 11,4 % pour les cadres⁶.

En 2017, les branches ont recours aux contrats à durée déterminée de manière disparate. Les branches Retraite et Recouvrement en emploient moins que la moyenne avec une part respective de 1,7 % et 2,3 % de leurs effectifs. Cette part s'établit à 3,7 % dans la branche Maladie (dont 28 % dans les Ugecam) et à 6,1 % dans la branche Famille notamment du fait du recours aux contrats de professionnalisation. En effet, 82,1 % des contrats de professionnalisation du Régime général en 2017 sont réalisés au sein de la branche Famille.

⁵ E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des Établissements IE à 4E

⁶ 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 en contrat à durée déterminée selon le niveau de qualification des employés au 31 décembre (2016-2017)



Le recours à ce type de contrat varie selon le niveau de qualification. En 2017, 88,4 % des employés embauchés en contrat à durée déterminée relèvent des niveaux 2 et 3 avec respectivement un taux de 46,7 % et 41,7%. Néanmoins, la part des niveaux 2 a baissé de 7,4 points depuis 2016 (54,1 %) au profit des niveaux 3 qui enregistrent une hausse de 6,6 points.

Les contrats à durée déterminée concernent essentiellement les métiers de « technicien traitement de l'information » (32,9 %) et « gestionnaire conseil Sécurité sociale » (15,9 %).

Viennent ensuite les métiers de « conseiller offres de services » (14,9 %), d'« auxiliaire de soins » (4,7 %) et de « secrétaire » (3,4 %).

Concernant les cadres recrutés en contrat à durée déterminée, la moitié d'entre eux (50,1 %) relève

du personnel d'établissement des niveaux 5E à 12E (5,7 % du total de CDD) et 34,7 % sont des cadres de niveau 5A à 5B.

Les 15,2 % restant regroupent des cadres de niveau 6 à 9 (9 %), les praticiens conseil (5,7 %) et enfin les informaticiens de niveau VA à X (0,4 %).



• Ventilation des contrats à durée déterminée en 2016 et 2017 par durée

DURÉE DU CONTRAT	RÉPARTITION 2017	RÉPARTITION 2016
Moins d'un mois	30,7 %	31,1 %
1-2 mois	9,3 %	8,6 %
2-3 mois	12,1 %	9,6 %
3-4 mois	7,8 %	6,7 %
4-5 mois	4,8 %	4,7 %
5-6 mois	25,3 %	28,2 %
6 mois et plus	10 %	11,1 %

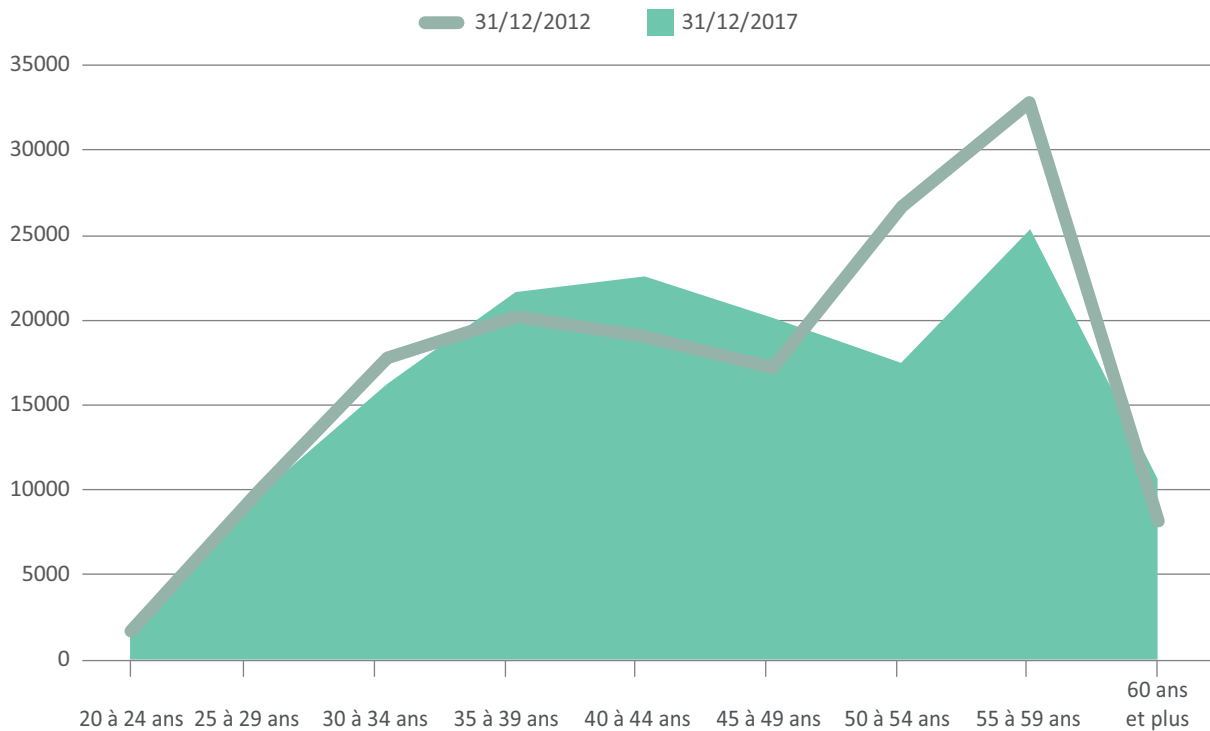
En 2017, plus de la moitié des contrats à durée déterminée (52,1 %) ont été conclus pour une durée inférieure à 3 mois contre 49,3 % en 2016.

(7,1 % de leurs effectifs) au regard de leur activité centrée sur le soin et l'aide à la personne qui nécessite une totale continuité de service.

L'accroissement temporaire d'activité est le motif de recours au travail temporaire le plus utilisé dans le Régime général de Sécurité sociale avec une part de 46,1 % sur le total des CDD. Le remplacement d'un agent absent est aussi couramment utilisé puisqu'il représente 42,2 % des contrats à durée déterminée. Il est à noter que 25,3 % de ces contrats temporaires se terminent entre 5 et 6 mois, période correspondant à la durée maximale conventionnelle dans le cadre d'un surcroît d'activité. Même si toutes les branches ont recours aux contrats à durée déterminée, les Ugecam les utilisent le plus

LA MOITIÉ DES EFFECTIFS A 45 ANS ET PLUS

Évolution de la répartition des effectifs par tranche d'âge (2012 - 2017)



Dans le Régime général, 49,5 % des salariés sont âgés de moins de 45 ans et 50,5 % des salariés ont 45 ans et plus.

L'âge moyen est de 44,9 ans dans l'Institution soit 0,7 an de moins qu'en 2012. La tendance reste à la baisse en 2017 (- 0,3 an entre 2016 et 2017) en raison du nombre important de départs en retraite.

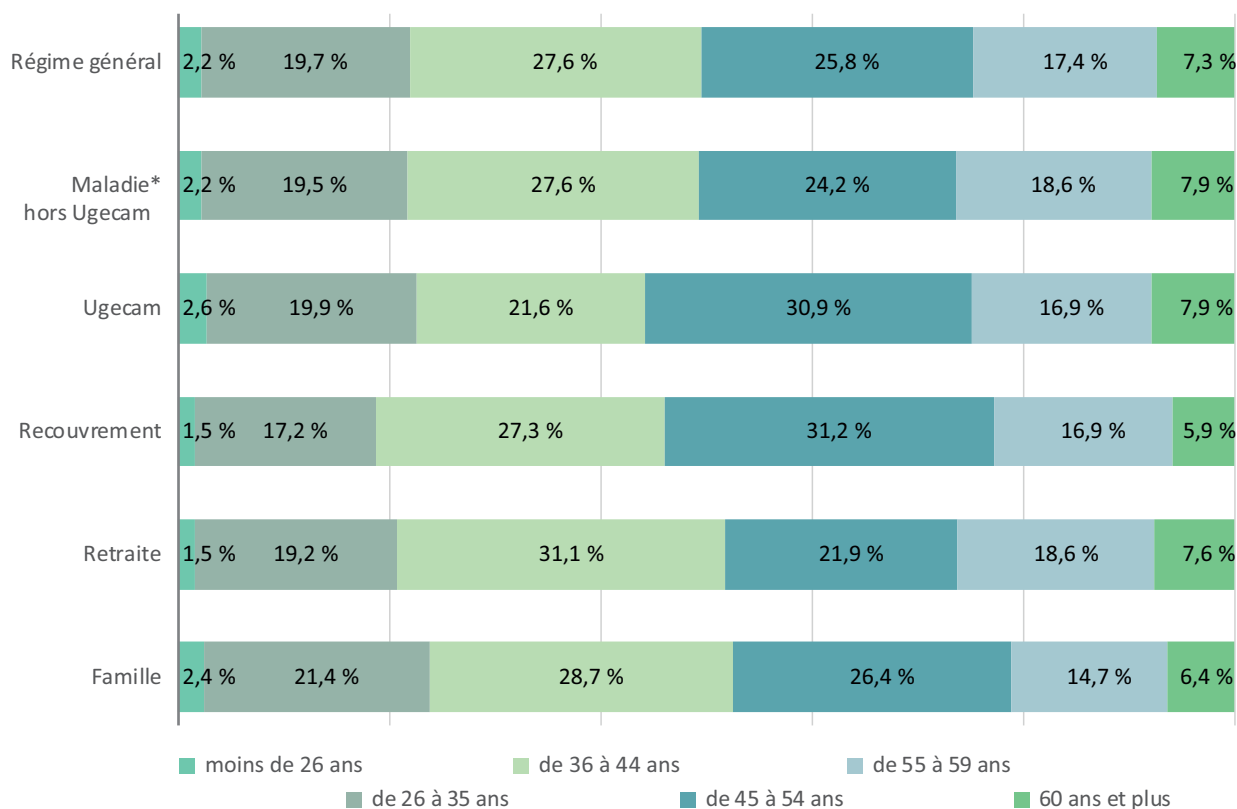
En 2017, 24,7 % des collaborateurs de l'Institution ont plus de 55 ans et la part des « 60 ans et plus » a augmenté de 2 points, traduisant l'impact des réformes qui ont repoussé les âges légaux de départ à la retraite.

Les effectifs en contrat à durée indéterminée issus des tranches d'âge « 50-54 ans » et « 55-59 ans » voient leurs parts respectives diminuer de 5,4 points et de 5,3 points sur la période 2012-2017. La tranche d'âge 40-44 ans continue d'augmenter depuis 2012 (+ 3,1 points). Enfin, les parts des « 25-29 ans », « 30-34 ans » et « 35-39 ans » restent stables depuis 2012.

La tranche d'âge la plus représentée correspond aux 50-59 ans avec 17,4 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale (25 329 salariés). Le glissement en âge de cette population explique cette forte représentation. En effet en 2012 la population des « 50-54 » ans représentait 17,4 % des effectifs (22 471 salariés). La tranche des « 40-44 ans » est elle aussi fortement représentée avec 15,5 % des effectifs (22 539 salariés). La reprise des embauches liée à la réduction du temps de travail mise en place dans les années 2000 explique le poids de cette génération (voir annexe 3).



Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée par tranche d'âge et par branche (2017)



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

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

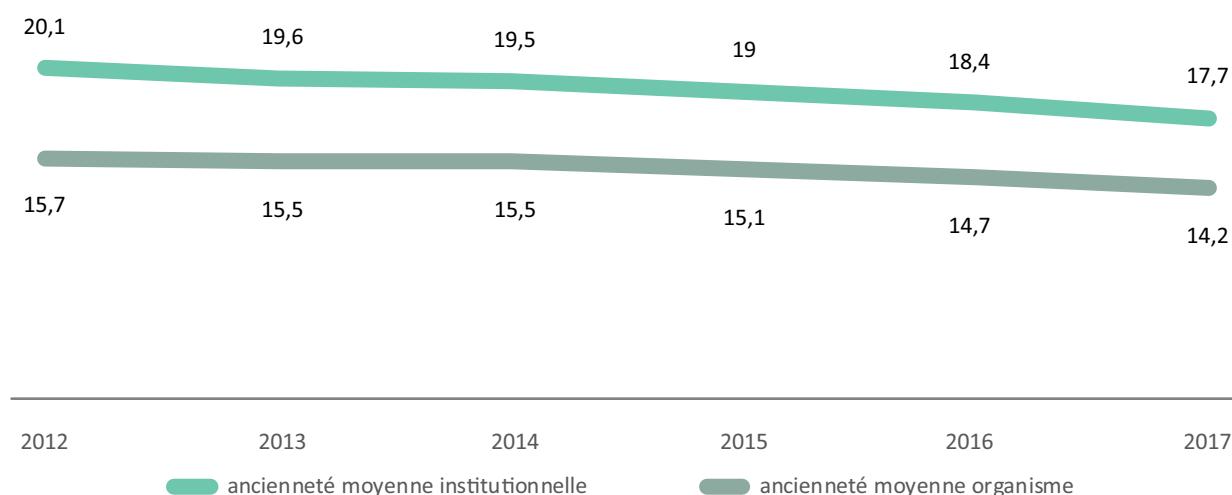
La branche Famille reste la branche où la population est la plus jeune avec 52,5 % des salariés âgés de moins de 45 ans, une tendance stable depuis plusieurs années. La part des « moins de 36 ans » est de 23,8 %, l'âge moyen s'élève à 44 ans soit 1 an de moins que dans l'ensemble du Régime général. C'est aussi la branche qui compte le moins de salariés âgés de « 55 ans et plus » (21,1 % contre 24,7 % pour l'ensemble du Régime général).

La branche Recouvrement compte la part la plus importante d'effectifs âgés entre 36 et 54 ans (58,5 %) et une moindre part de salariés âgés de plus de 55 ans (22,8 %). Bien que l'âge moyen reste supérieur à la moyenne du Régime général (45,3 ans), la branche Recouvrement a déjà commencé sa transition démographique.

Ce sont les branches Maladie (hors Ugecam) et Retraite qui comptabilisent la part la plus importante de salariés âgés de plus de 55 ans avec une part respective de 26,5 % et de 26,2 %. Ce qui explique un âge moyen légèrement supérieur à la moyenne institutionnelle. Il est de 45,1 ans dans la branche Maladie avec 50,7 % de ses effectifs âgés de plus de 45 ans et de 45 ans dans la branche Retraite.

UN RECU DES ANCIENNETÉS MOYENNES, ORGANISME ET INSTITUTIONNELLE

Évolution de l'ancienneté moyenne organisme et institutionnelle (2012-2017)



L'ancienneté moyenne au sein du Régime général de Sécurité sociale s'établit en 2017 à 17,7 ans. C'est 2,4 ans de moins qu'en 2012 et 0,7 an de moins qu'en 2016. L'ancienneté dans l'organisme atteint 14,2 ans soit un recul de 0,5 an par rapport à l'année précédente. Cette diminution très significative est le reflet du renouvellement générationnel opéré depuis quelques années dans l'Institution.

Une diminution de l'ancienneté dans l'Institution et de l'ancienneté des salariés au sein d'un même organisme s'opère depuis 2012 et s'accroît depuis 2015, date qui coïncide avec des flux élevés de départs à la retraite de salariés ayant une forte ancienneté et un volume important d'embauches malgré la réduction globale des effectifs.

Ancienneté moyenne dans le même organisme et dans le Régime général par branche (2017)

BRANCHE	ANCIENNETÉ MOYENNE ORGANISME 2017	ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL 2017
Maladie* hors Ugecam	15,1	18,0
Ugecam	10,2	15,2
Famille	12,5	17,4
Retraite	16	18,1
Recouvrement	15,6	18,9
RÉGIME GÉNÉRAL	14,2	17,7

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

Depuis 5 ans, les anciennetés moyennes institutionnelle et organisme de chaque branche diminuent de façon constante. La branche

Famille compte parmi les anciennetés moyennes organismes (12,5 ans) et institutionnelles (17,4 ans) les plus faibles. Les Ugecam présentent



une ancienneté plutôt faible par rapport aux autres branches, qu'elle soit institutionnelle (15,2 ans) ou au sein de l'organisme (10,2 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 très actif.

À l'inverse, les branches Retraite et Recouvrement enregistrent des anciennetés importantes, tant au niveau organisme (respectivement 16 et 15,6 ans) qu'institutionnelles (18,1 et 18,9 ans). En revanche, l'ancienneté de la branche Maladie hors Ugecam

diminue depuis 5 ans dans l'Institution (- 3,4 ans) et dans les organismes (- 2,7 ans) en raison de nombreux départs à la retraite et de l'arrivée de nouvelles générations.

Bien qu'elles se réduisent, les anciennetés dans les organismes et dans l'Institution demeurent importantes (15,9 ans en moyenne). 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.

Répartition des effectifs par famille professionnelle (2017 - 2012)

FAMILLES PROFESSIONNELLES	EFFECTIFS	%	ÉVOLUTION DEPUIS 2012
Gestion des situations clients	55 415	38 %	2 %
Management et pilotage	21 847	15 %	- 5 %
Information et communication	11 886	8 %	- 17 %
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 689	7 %	1 %
Intervention et développement social	6 040	4 %	- 5 %
Gestion des systèmes d'information	5 828	4 %	- 6 %
Optimisation des processus	5 508	4 %	- 11 %
Régulation du système de soins	5 179	4 %	- 40 %
Analyse et conseil juridiques	4 517	3 %	7 %
Gestion comptable et financière	3 762	3 %	- 10 %
Contrôle et maîtrise des risques externes	3 318	2 %	5 %
Gestion et développement des ressources humaines	3 294	2 %	3 %
Gestion des moyens matériels	3 226	2 %	- 8 %
Assistance logistique	2 589	2 %	- 23 %
Promotion de l'offre de service	1 218	1 %	- 1 %
Observation socio-économique	1 159	1 %	6 %
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 091	1 %	- 5 %
TOTAL	145 566	100 %	- 5 %

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

Les trois familles métiers qui concentrent le plus d'effectifs sont « la gestion des situations clients »

(38 %), le « management et pilotage » (15 %) et les familles « information et communication » (8 %). Ces trois familles représentent 61 % des effectifs de l'Institution. Ce poids a légèrement augmenté depuis 2012 (+ 1 point) (voir annexe 4).

Le poids de la famille « Gestion des situations clients » (conseiller offre de service, gestionnaire conseil Sécurité sociale, référent technique...) a augmenté de 3 points entre 2012 et 2017. 49,3 % des effectifs de la branche Retraite exercent leur métier dans cette famille. Dans la branche Famille, la part s'élève à 42,2 %, dans la branche Maladie elle est de 41,5 % et 36,8 % dans la branche Recouvrement.

La famille « management et pilotage » (15 %) diminue de 5 % par rapport à 2012 mais reste stable par rapport à 2016. Elle regroupe des métiers tels que « manager opérationnel », « manager réseaux et projets » et « manager stratégique ». C'est dans la branche Recouvrement que sa part est la plus importante (18,7 % des effectifs). Dans la branche Maladie, elle représente 16 %, dans la branche Famille 13,9 % et dans la branche Retraite 14,6 %.

La famille « Information et communication » (technicien traitement de l'information, assistant de direction, chargé de communication...) représente 8,2 % de l'effectif du Régime de Sécurité sociale. Dans la branche Retraite, cette famille occupe 10,3 % des effectifs, 8,8 % dans la branche Maladie, 7,6 % dans la branche Famille et 6,9 % dans la branche Recouvrement. Son poids dans l'Institution a diminué de 1 point par rapport à 2012.

La famille « Gestion et développement des ressources humaines » est celle qui connaît la plus forte augmentation en termes d'effectifs

depuis 2016 soit 2,7 % ; justifiée notamment par l'accompagnement et l'anticipation des évolutions du travail (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, réformes législatives, politique de QVT ou encore refonte des modèles managériaux).

Les représentations d'autres familles traduisent les activités propres aux différentes branches.

Au sein de la branche Maladie, une part relativement importante du personnel (11,1 %) relève de la famille « offre de soins et prise en charge du handicap », activité spécifique à la branche Maladie, qui s'exerce majoritairement dans les Ugecam à la hauteur de 64 %. Son poids dans le Régime général a augmenté de 0,3 point depuis 2016.

L'activité « Régulation et système de soins » occupe 6 % des effectifs de la branche Maladie et s'exerce au sein du Service médical et dans les Cnam.

Dans la branche Famille, 12,1 % des effectifs est dédié à l'activité « Intervention et développement social » (travailleurs et assistants des services sociaux).

Dans la branche Recouvrement, 12,1 % des salariés exercent dans la famille « contrôle et maîtrise des risques externes ». Sa proportion reste stable dans la branche depuis 2016 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 (2017)

METIERS	EFFECTIFS	%	EVOLUTION 2017 2016
Gestionnaire conseil Sécurité sociale	34 242	23,5 %	0 %
Manager opérationnel	14 966	10,3 %	- 0,2 %
Référent technique gestion des situations clients	12 762	8,8 %	- 0,3 %
Conseiller offres de services	7 776	5,3 %	0,5 %
Secrétaire	5 396	3,7 %	- 0,1 %
Technicien traitement de l'information	5 307	3,6 %	- 0,1 %
Gestionnaire maîtrise des risques	4 549	3,1 %	- 0,1 %
Chargé d'intervention sociale	4 392	3 %	0 %
Manager stratégique	4 353	3 %	0 %
Comptable	3 101	2,1 %	- 0,1 %



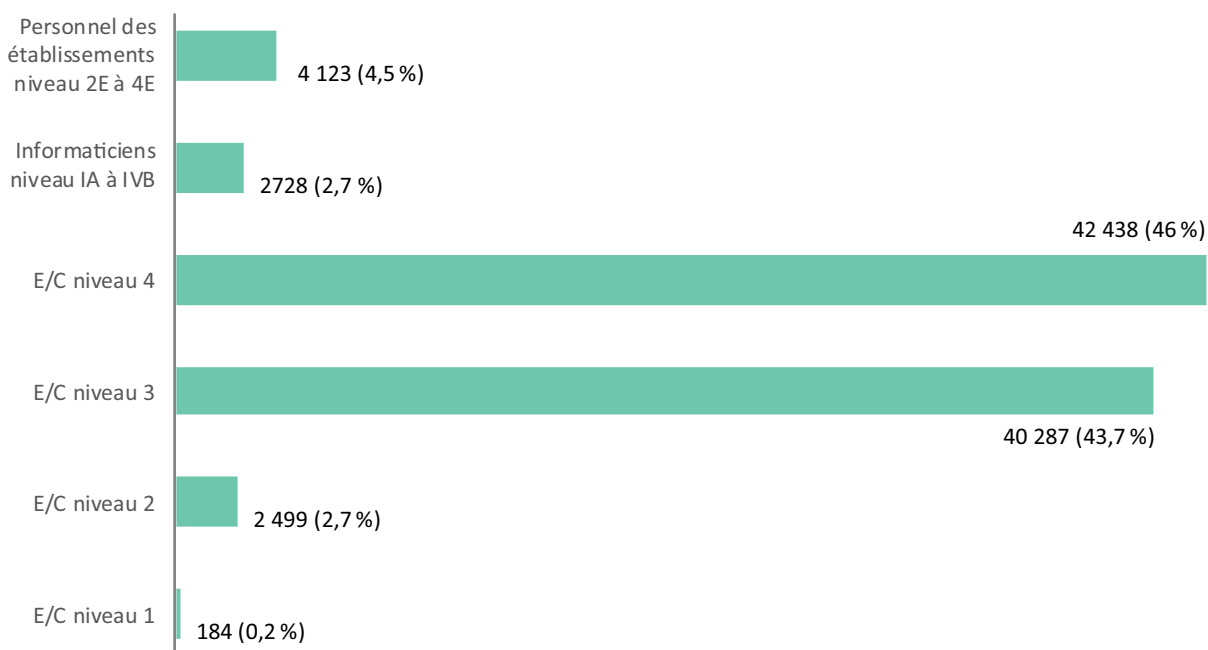
UNE MAJORITÉ D'EMPLOYÉS

En 2017, la part des employés au sein du Régime général de Sécurité sociale s'élève à 63,4 %. C'est 0,4 point de moins qu'en 2016. En 5 ans, cette part a diminué de 3,1 points.

Les agents de niveaux 3 et 4 de la grille de classification Employés/Cadres (E/C) représentent environ 89,7 % des employés, avec respectivement 46 % d'agents au niveau 4 et 43,7 % au niveau 3. Dans le Régime général, ces deux catégories rassemblent plus de la moitié des effectifs (56,8 %). Les politiques de parcours professionnels ont conduit aujourd'hui les niveaux 4 à représenter 29,2 % de l'effectif global,

contre 27,7 % pour les niveaux 3. Il est à noter que le nombre d'employés de niveau 2 diminue depuis 5 ans : en 2012, ils étaient 4 553 (4,5 % des employés), puis 2 499 (2,7 %) en 2017. C'est en partie lié à la mécanique du cadrage salarial qui incite les employeurs, à embaucher directement au niveau 3 plutôt qu'au niveau 2 avec un passage au niveau 3 à l'issue du parcours de formation. Ce chiffre baisse en raison d'une diminution des recrutements de salariés de niveau 2 (5,5 % des recrutements en 2017 contre 8,5 % en 2016) au profit de ceux de niveau 3 (58,3 % des recrutements).

Répartition des employés* en contrat à durée indéterminée par niveau de qualification (2017)



*Employés = E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des établissements 1E à 4E en 2017.

64,7 % des collaborateurs de la branche Famille appartiennent à la catégorie des employés. Ils représentent 64,6 % dans la branche Maladie, 64,1 % dans la branche Retraite et 53,1 % dans la branche Recouvrement (voir annexe 7).

Les employés sont en moyenne plus jeunes que les cadres : 32,1 % d'entre eux ont moins de 44 ans (dont 14,7 % entre 26 et 35 ans) contre 15,1 % des

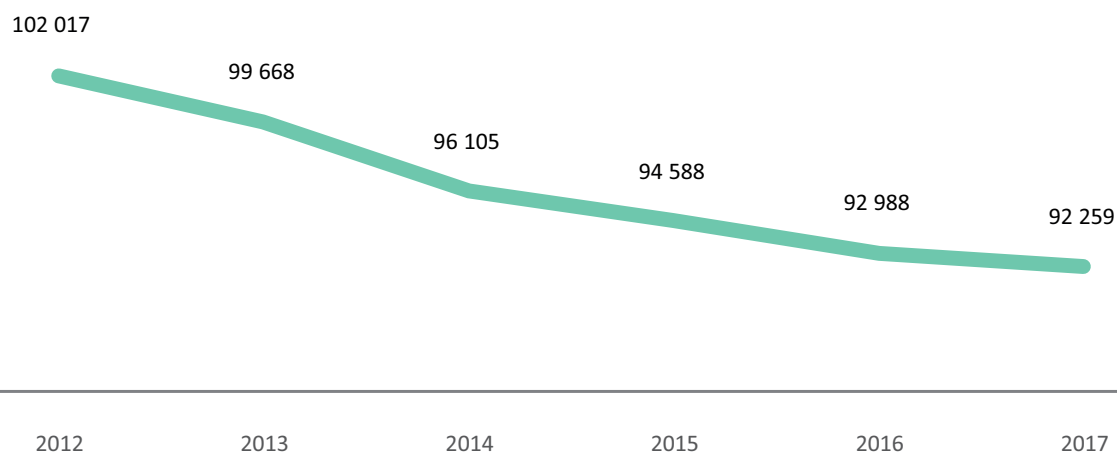
cadres. En outre, l'âge moyen des cadres est lui aussi plus élevé que celui des employés (47,2 ans contre 43,8 ans).

82,4 % des employés sont des femmes au sein du Régime général de Sécurité sociale contre 17,6 % d'hommes, c'est 0,2 point de plus qu'en 2016 et 4,2 points de plus que le taux global du Régime général (78,2 %).

En moyenne, les employés ont une ancienneté de 13,8 ans au sein de leur organisme, légèrement inférieure à la moyenne du Régime général

tandis que leur ancienneté institutionnelle atteint 16,8 ans : c'est 1 an de moins que la moyenne nationale.

• Évolution du nombre d'employés en contrat à durée indéterminée (2012 - 2017)



Alors même que les effectifs du Régime général ont baissé de 5,2 % entre 2012 et 2017, ceux des employés ont baissé de 9,6 % passant de 102 017 employés en 2012 à 92 259 employés en 2017 (voir annexe 6).

Dans le même temps, le nombre de cadres a augmenté de 3,6 % entre 2012 et 2017 (53 307 salariés en 2017).



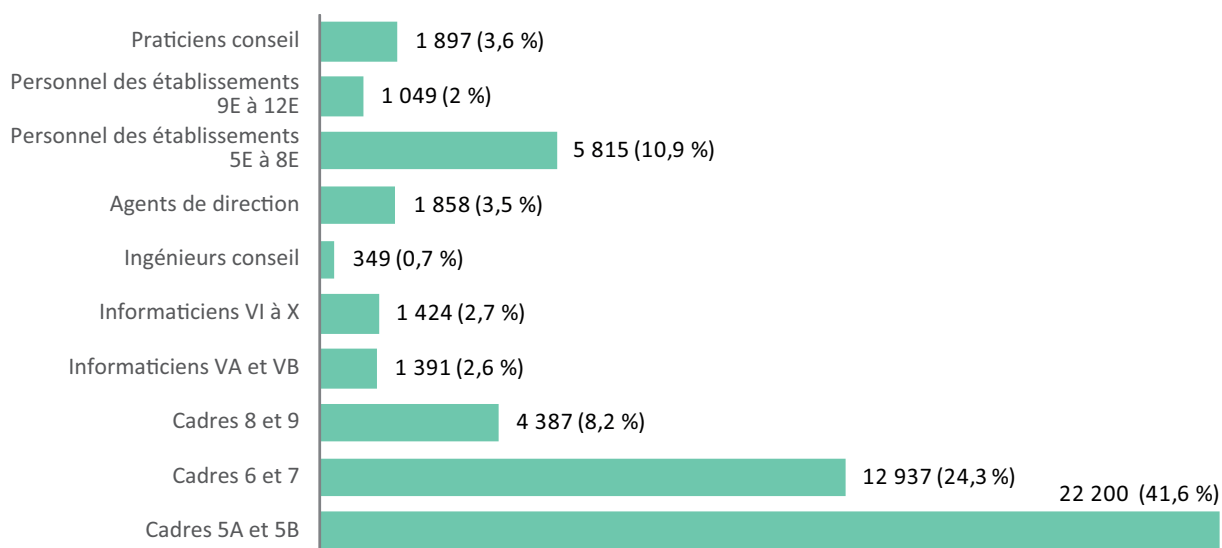
UNE AUGMENTATION CONSTANTE DU NOMBRE DE CADRES

En 2017, les cadres de niveaux 5A à 9 de la grille de classification employés (cadres E/C) représentent 36,6 % du personnel du Régime général de Sécurité sociale en contrat à durée indéterminée, soit une évolution de 1,1 % depuis 2016 et de 3,6 % sur la période 2012 - 2017.

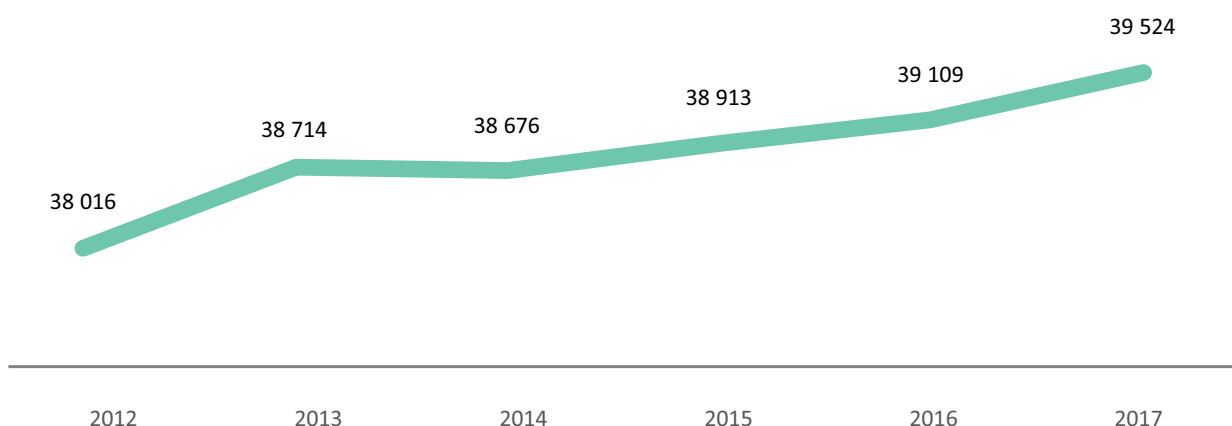
collaborateurs. Ils représentent actuellement 36,6 % soit 3,1 points de plus en 5 ans. L'augmentation est constante avec en moyenne 1,6 % d'augmentation par an. Cette évolution est l'effet des politiques de parcours professionnels et de la montée en expertise de l'Institution.

Au sein du Régime général, les cadres⁸ représentent en 2012 33,5 % de l'ensemble des

Répartition des cadres en contrat à durée indéterminée par niveau de qualification (2017)



Évolution du nombre de cadres de niveaux 5A à 9 en contrat à durée indéterminée (2012 - 2017)

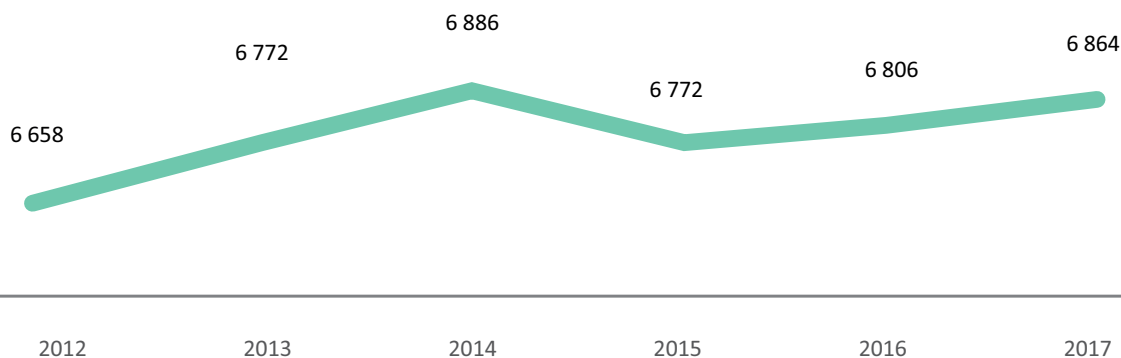


⁸E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil

En 2017, le taux de cadres de niveaux 5A à 9 de la grille de classification Employés/Cadres (E/C) s'établit à 27,2 % des effectifs de l'Institution soit 2,4 points de plus qu'en 2012 (24,8 %). Ils incluent

une majorité de cadres de niveau 5B (8,4 % de l'effectif total) et 5A (6,9 % de l'effectif total) dont le poids a augmenté de 1,4 points depuis 2012 (voir annexe 7)

Évolution du nombre de cadres personnels des établissements de niveaux 5E à 12E en CDI (2012-2017)



Les cadres relevant de la grille du personnel des établissements en contrat à durée indéterminée représentent en 2017 4,7 % du total des effectifs

de l'Institution. Leurs effectifs ont augmenté de 3% entre 2012 et 2017 mais sont de fait, stables depuis 2014 (voir annexe 7).

L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LES AUTRES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Les cadres informaticiens (de VA à X) représentent 1,9 % de l'effectif du Régime général soit 0,3 point de plus qu'en 2012. En volume, ils ont augmenté de 17,2 % entre 2012 et 2017.

Ces métiers sont de plus en plus représentés notamment pour répondre aux besoins croissants de l'information et de la dématérialisation. En effet, ces expertises s'inscrivent dans un sujet porteur d'enjeux cruciaux pour l'Institution et la dimension technique des dispositifs reste importante. Ils sont plus présents dans les branches Retraite (4,4 % des effectifs) et Recouvrement (3,5 % des effectifs). Pour exemple, 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 le 26 mai 2016 du compte personnel retraite.

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.

Les agents de direction ont vu leurs effectifs reculer de 3,3 % entre 2012 et 2017 mais leur part dans l'Institution reste stable et s'élève à 1,3 %. C'est dans la branche Recouvrement que le recul est le plus important (- 19,3 %) suite à la réorganisation du réseau intervenue entre 2012 et 2014.

La population des ingénieurs conseil est stable (- 0,1% depuis 2012) et représente 0,2 % de l'effectif global entre 2012 et 2017.



UNE BAISSÉ DES CONTRATS À TEMPS PARTIELS

En 2017, 16,7 % des effectifs du Régime général en contrat à durée indéterminée (soit 24 323 personnes) bénéficient d'horaires à temps partiel. C'est 0,4 point de moins qu'en 2016, 1,5 point de moins qu'en 2012, la diminution s'opérant dans toutes les branches. La durée moyenne d'un contrat à temps partiel s'élève à 26 heures et 55 minutes.

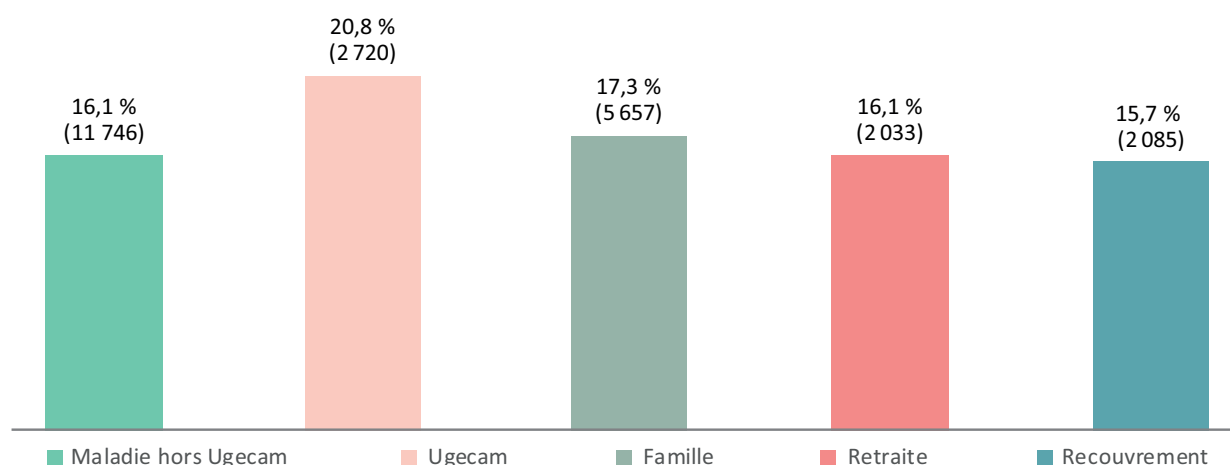
Il est à noter que le temps partiel mis en œuvre à l'initiative du salarié demeure la règle au sein du Régime général de Sécurité sociale, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements.

Depuis fin 2013, la loi prévoit qu'aucun salarié ne peut être recruté sur un contrat de travail en dessous de 24 heures par semaine (sauf situations

particulières répertoriées dans la loi). Concernant les branches professionnelles ayant recours aux contrats à temps partiels d'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, de nouveau établi par le protocole du 25 octobre 2016. Ce protocole s'applique aux structures telles que les établissements gérés par les Ugecam, les centres d'examen de santé et les centres de vaccination, les centres de soins, les crèches, les centres de vacances, les centres sociaux gérés par les Caf et les unions immobilières d'organismes de sécurité sociale (UIOSS).

19,3 % des employés⁹ et 12,1 % des cadres¹⁰ travaillent à temps partiel au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Part des salariés à temps partiel par branche (2017)



La répartition des salariés à temps partiels pour chaque branche est relativement homogène avec 17,3 % pour la branche Famille, 16,1 % pour les branches Maladie (20,8 % dans les Ugecam) et Retraite et 15,6 % pour la branche Recouvrement.

Par ailleurs, dans la branche Recouvrement, le temps de travail moyen hebdomadaire des salariés à temps partiel (28 heures et 35 minutes)

est légèrement supérieur à celui des autres branches : 27 heures 34 dans la branche Famille, 27 heures 28 dans la branche Retraite et 26 heures 29 dans la branche Maladie. Dans les Ugecam, la durée moyenne est la plus faible (22 heures 46 minutes) en raison des activités spécifiques des organismes, qui impliquent des contraintes organisationnelles. Par exemple, le temps partiel d'un médecin est de 17 heures 15 par semaine et celui d'un dentiste de 13 heures 50.

⁹E/C niveaux 1 à 4, Informaticiens IA à IVB, Personnel des Etablissements 1E à 4E.

¹⁰E/C de 5A à 9 + Informaticiens de VA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil.

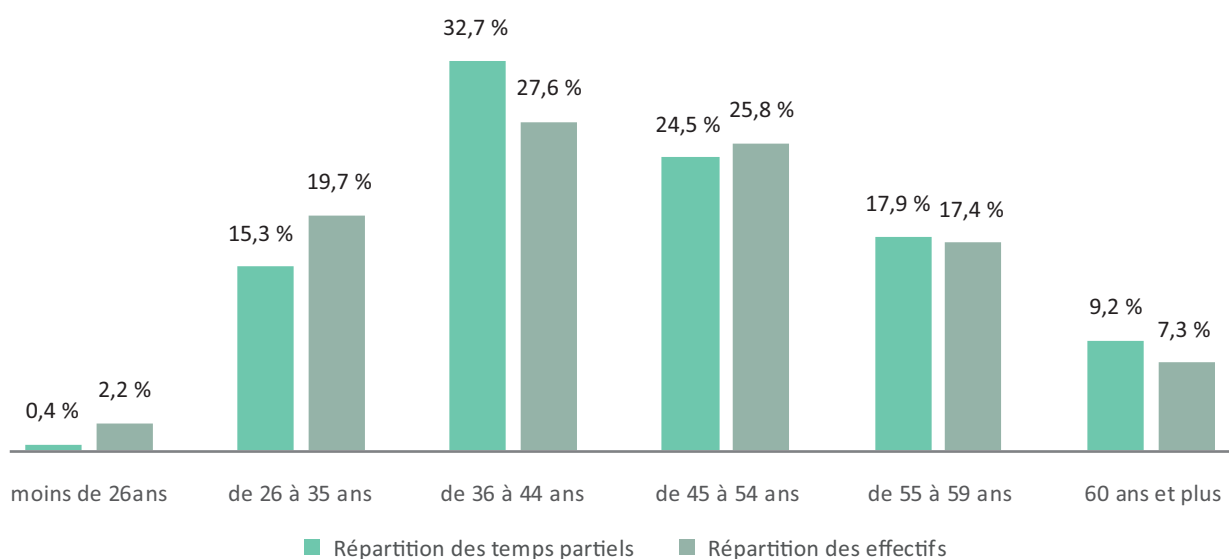
• Temps partiel selon le sexe et la durée du temps de travail (2017)

METIERS	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 2016 mais aussi à 2012. La durée moyenne de travail à temps partiel

est de 26,91 heures. Elle varie selon le genre, le temps de travail allant de 23,3 heures par semaine pour les hommes à 27,1 heures pour les femmes.

• Répartition des salariés à temps partiel par tranche d'âge (2017)



En termes de répartition par tranche d'âge, 48,4 % des salariés à temps partiel sont âgés de moins de 45 ans soit 1,1 point de moins que la répartition générale des salariés de l'Institution (49,5 %). La tranche d'âge des « 36 à 44 ans » reste celle qui comprend le plus de salariés à temps partiel (32,7 %). Cela correspond à la période où les salarié(e)s peuvent être confronté(e)s à des problématiques de mode de garde de jeunes enfants justifiant une demande de temps partiel ; demandes le plus souvent acceptées par l'employeur.

Les salariés âgés de plus de 60 ans représentent 9,2 % (+ 0,6 point depuis 2016) de l'ensemble des temps partiel soit 20,9 % des effectifs âgés de 60 et plus au sein du Régime général, pour une durée moyenne de 22 heures 45.



B - LA MOBILITÉ AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

MOBILITÉ INTER-ORGANISMES : UNE LÉGÈRE AUGMENTATION EN 2017

Le taux de mobilité inter-organismes¹¹ 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. Cependant, elles sont courantes au sein du Régime général : en effet, dans le cadre de l'étude sur la mobilité professionnelle interne réalisée pour le compte de la mission d'observation de la CPNEFP, une enquête avait été réalisée auprès des organismes. Elle a permis de calculer un taux de mobilité intra-organisme médian de 4,2 % en 2015.

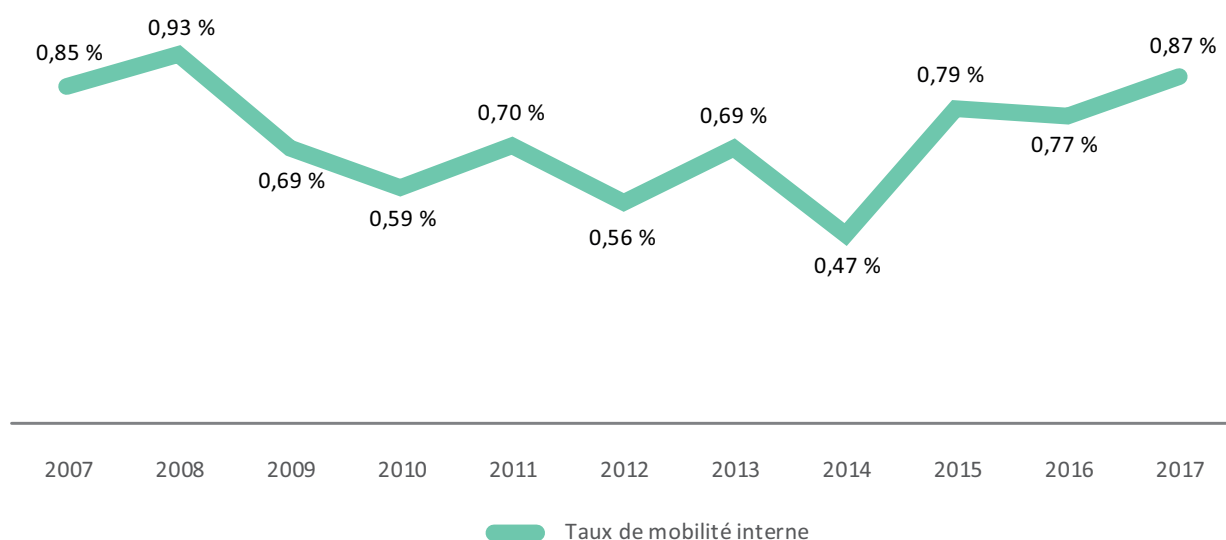
(1269 mutations, + 11%). Le taux de mobilité inter-organismes ainsi observé s'établit à 0,87 % pour l'exercice 2017.

Les hommes ont un taux de mobilité supérieur à celui des femmes. En 2017, le taux de mobilité des hommes s'établit à 1,09 % et celui des femmes à 0,81 %, soit un écart de 0,28 point (0,27 en 2016).

Si l'on observe la mobilité inter-organismes sur une période de 10 ans, le taux se maintient à un niveau inférieur à 1 % (ce qui représente, selon les années, entre 705 et 1 493 mobilités).

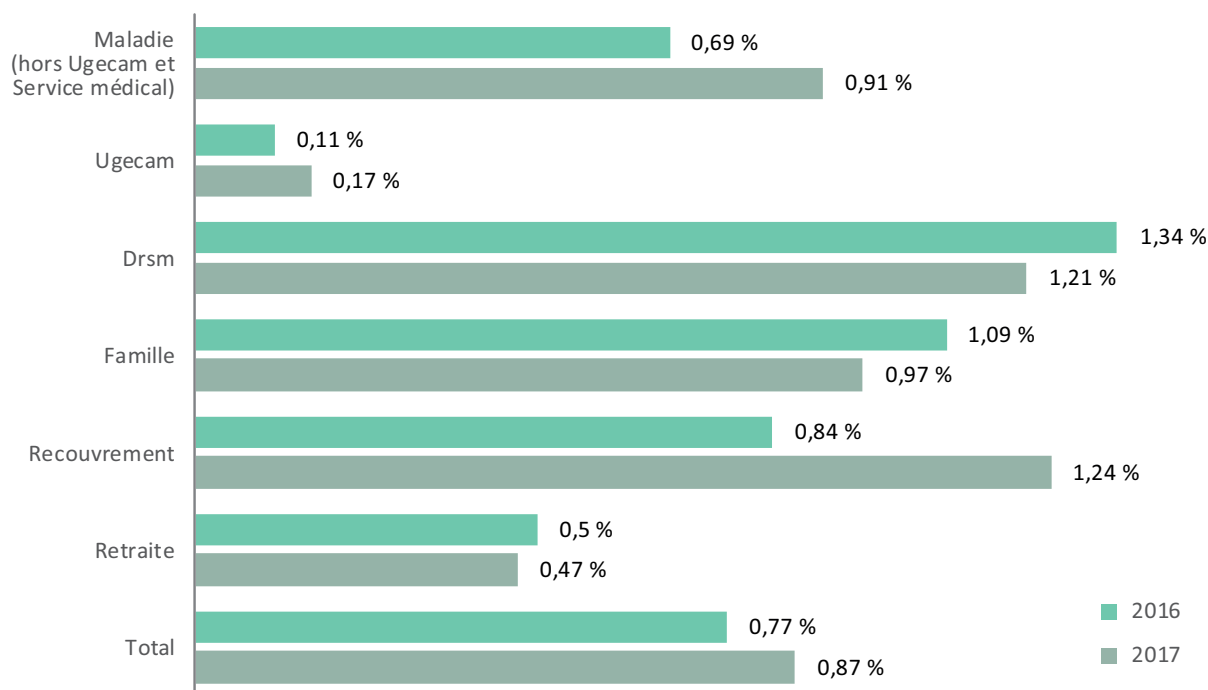
Après une période de stabilisation entre 2015 et 2016, le volume des mobilités a évolué en 2017

Évolution du taux de mobilité inter-organismes entre 2007 et 2017



¹¹Les opérations de fusion sont neutralisées.

Évolution du taux de mobilité selon la branche (2016-2017)



Le taux de mobilité inter-organismes varie selon la branche, entre 0,47 % pour la branche Retraite et 1,24 % pour la branche Recouvrement.

Maladie et Recouvrement. Il décroît pour les branches Retraite et Famille, même si pour cette dernière, il reste à un niveau élevé en comparaison aux autres branches.

Entre 2016 et 2017, le taux de mobilité inter-organismes a augmenté dans les branches

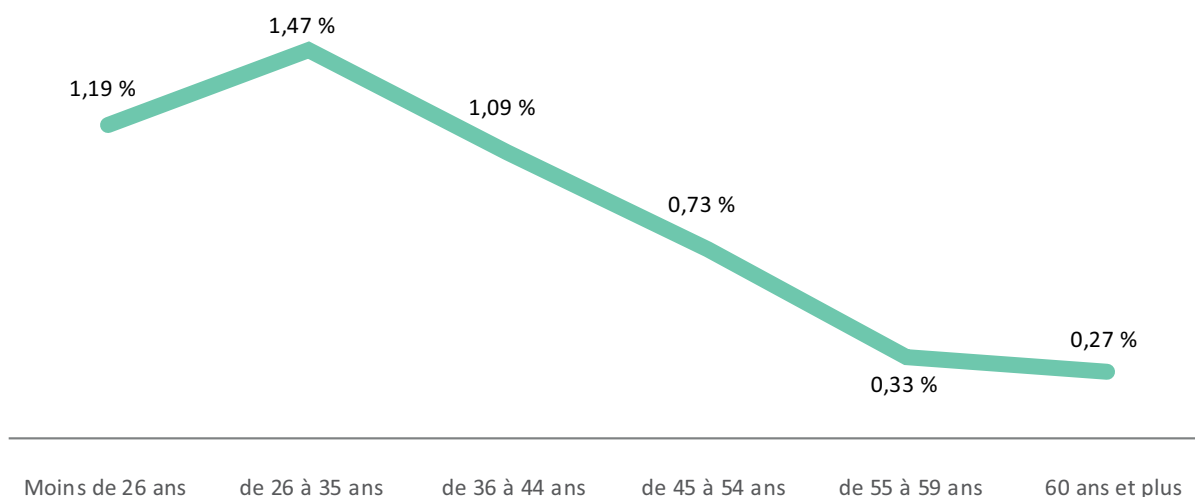
BRANCHE DE DÉPART	BRANCHE D'ARRIVÉE				PART DES MOBILITÉS INTER-ORGANISMES INTERBRANCHES
	MALADIE	FAMILLE	RECOUVREMENT	RETRAITE	
Maladie	84,6 %	7,1 %	5,1 %	3,2 %	15,4 %
Famille	18,2 %	73,2 %	6,7 %	1,9 %	26,8 %
Recouvrement	20,1 %	6,1 %	70,1 %	3,7 %	29,9 %
Retraite	18,6 %	15,3 %	15,3 %	50,8 %	49,2 %
Ensemble	56,2 %	24 %	14,5 %	5,2 %	23,2 %

Il est à noter que 23,2 % des mobilités inter-organismes induisent un changement de branche. Cette proportion varie fortement d'une branche à une autre (près de 50 % dans la branche Retraite, 15 % dans la branche Maladie) et sont à mettre au regard du nombre d'organismes de chaque réseau.

Il est à noter que dans 47 % des cas, la mobilité inter-organismes conduit à un changement de région, proportion en diminution de 3 points par rapport à 2016.



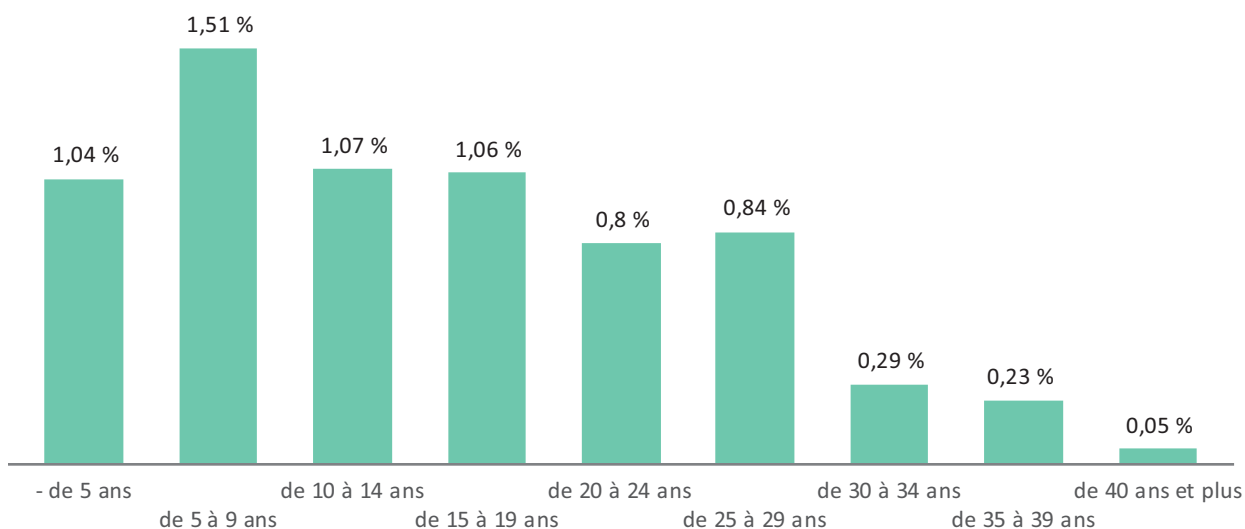
Taux de mobilité inter-organismes selon les tranches d'âge en 2017



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.

Taux de mobilité interne selon l'ancienneté institutionnelle (2017)



Corollairement, la mobilité est plus importante chez les salariés ayant entre 5 et 9 années d'expérience professionnelle (1,51 %).

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 (5,78 %). En revanche, celle du personnel soignant des

établissements enregistre le taux de mobilité le plus faible (0,19 %) 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 des structures de soins extérieures à l'Institution

• **Taux de mobilité inter-organismes selon la catégorie professionnelle (2016-2017)**

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TAUX DE MOBILITÉ 2017	TAUX DE MOBILITÉ 2016
Employés et Cadres - 1 à 4	0,63 %	0,54 %
Employés et Cadres - 5A et 5B	0,83 %	0,73 %
Employés et Cadres - 6 et 7	1,67 %	1,49 %
Employés et Cadres - 8 et 9	2,48 %	2,4 %
Informaticiens	0,6 %	0,45 %
Ingénieurs conseil	1,45 %	0,3 %
Agents de direction	5,78 %	6,33 %
Personnel des établissements	0,19 %	0,09 %
TOTAL	0,87 %	0,77 %

En 2017, 45,1 % 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 compétences.

Cette augmentation salariale représente en moyenne 25 points pour ces agents.



Mise en perspective de l'étude sur la mobilité professionnelle réalisée dans le cadre de la mission d'observation de la CPNEFP

Dans le cadre de sa mission d'observation des métiers et des qualifications, la CPNEFP a engagé une étude sur la mobilité professionnelle interne des employés et des cadres dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale. Les finalités de cette étude étaient de recenser les freins et les leviers au développement de la mobilité interne et d'élaborer des propositions d'actions pour les favoriser.

Si l'on constate des parcours réussis de mobilité, généralement facilités par un service RH accompagnant, les mobilités intra-organismes priment sur les mobilités inter-organismes et interbranches. En cause, la perception d'une mise en œuvre plus difficile et des accompagnements considérés comme plus compensateurs qu'incitateurs. En outre, la complexité du Régime général favorise un cloisonnement et un manque de connaissance sur les métiers pratiqués et les compétences attendues dans les autres branches. Enfin, la peur du changement, les contraintes familiales et la réticence à la formation ainsi qu'un certain désintérêt de la part des différents acteurs concernés constituent, pour les salariés, d'autres freins à la mobilité.

Néanmoins, des axes de développement existent, comme le fait de faciliter l'accès à l'information et la découverte des métiers exercés dans chacune des 4 branches ou le développement d'une politique d'accompagnement de l'employeur.

Au regard des préconisations de l'étude CPNEFP et du bilan positif des deux premières expérimentations relatives à la mobilité interbranche des employés et cadres initiées respectivement en Bassin lillois et aquitain en 2015 et 2016, le Comité exécutif de l'Ucanss a validé le 13 décembre 2017 le lancement d'une 3ème expérimentation. Les départements de la Meurthe et Moselle, de la Meuse et de la Moselle ont ainsi été ciblés (12 organismes représentant chacune des branches du Régime général sont parties prenantes).

Cette troisième expérimentation viendra enrichir des travaux d'ores et déjà diffusés à l'ensemble des organismes de Sécurité sociale via une lettre signée par le Président du Comex. A ce titre, un kit méthodologique a été élaboré, permettant de faciliter l'organisation d'évènements concrets, tels que les forums métiers ou les stages d'immersion : http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceSalaries/orientations_RH/01_kit_methodologique_index.html

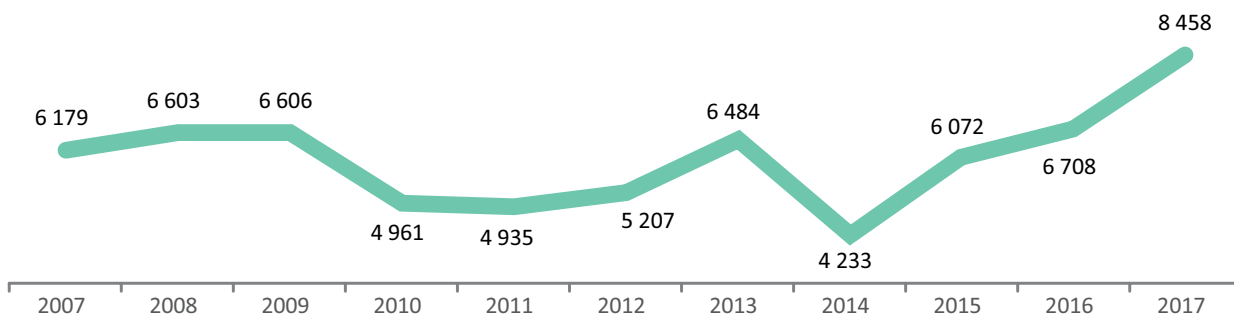
C - ENTRÉES ET SORTIES DU RÉGIME GÉNÉRAL

UN VOLUME DE RECRUTEMENT EN TRÈS FORTE CROISSANCE

En 2017, le Régime général a recruté 8 458 salariés en contrat à durée indéterminée, soit 5,8 % de l'effectif total. Par rapport à 2016, ce volume progresse de 26,1 %, ce qui coïncide avec la fin de la Cog des quatre branches. Il s'agit du plus haut niveau de recrutement depuis 15 ans.

Les recrutements en contrat à durée indéterminée se ventilent entre des recrutements directs (59,9 % soit 5 064 recrutements) et des recrutements consécutifs à des transformations de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée (40,1 % soit 3 394 recrutements).

Chronique du nombre de recrutements de 2007 à 2017 au sein du Régime général

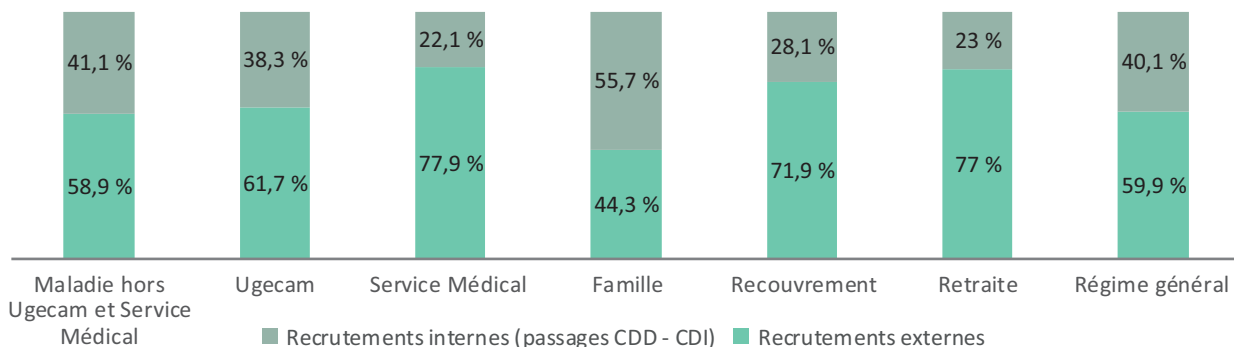


En 2017, 84 % des recrutements (soit 7 106) sont effectués dans les branches Maladie et Famille.

Dans la branche Famille, 55,7 % 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 70 %.

Répartition des recrutements selon les types de contrat et selon les branches (2017)

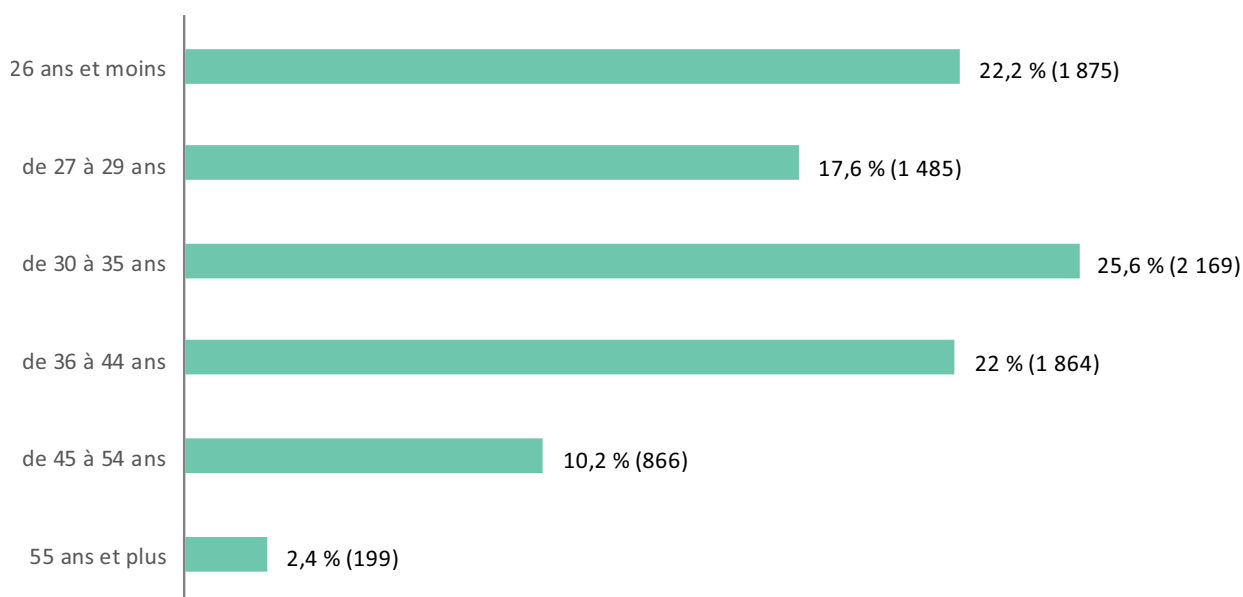




En 2017, 39,7 % des recrutements concernent des salariés âgés de moins de 30 ans (43,8 % pour les employés) contre 55,4 % dix ans plus tôt. L'objectif conventionnel de l'accord relatif au contrat de génération qui est de recruter 50 % de moins de 30 ans n'est donc pas atteint.

L'âge moyen des nouveaux embauchés continue de fait à progresser (+ 0,6 an par rapport à 2016 et + 2,5 ans par rapport à 2007) et se situe à 33,5 ans. Cette tendance est observable dans toutes les familles professionnelles.

● Répartition des recrutements en contrat à durée indéterminée par tranche d'âge (2017)



En 2017, 84,3 % 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 confondus, 58,3 % 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 2016 (+ 2,5 points) en raison de la diminution des recrutements au niveau 2 (5,5 % en 2017 soit 2,9 points de moins par rapport à 2016).

La répartition par genre des nouveaux embauchés dans l'Institution est de 78,7 % de femmes et 21,3 % d'hommes. Ces proportions sont sensiblement plus élevées que celles observées à l'échelle du Régime général (78,2 % de femmes, 21,8 % d'hommes) et induisent une poursuite de la féminisation globale des salariés du Régime général.

Les familles professionnelles « Gestion des situations clients », « Information et communication » et « Offre de soins et prise en charge du handicap » réunissent 66 % des nouveaux embauchés en 2017 alors qu'elles représentent 52,9 % de l'effectif total institutionnel.

71 % des recrutements en contrat à durée indéterminée ont été réalisés sur les dix métiers les plus recruteurs, dont 53,3 % pour les seuls métiers de « Gestionnaire conseil Sécurité sociale » (25 %), « Conseiller offres de services » (19,2 %) et « Technicien traitement de l'information » (9,1 %). 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 les filières d'entrée privilégiées pour les employés.

• Les 10 métiers comportant le plus de recrutements en CDI et la part de recrutement selon le métier (2017)

10 MÉTIERS LES PLUS RECRUTEURS	VOLUME DE RECRUTEMENT CDI 2017	% SUR LE TOTAL DES RECRUTEMENTS	EFFECTIFS EN CDI	PROPORTION DE L'EFFECTIF REPRÉSENTÉE PAR LES RECRUTEMENTS 2017
Gestionnaire conseil Sécurité sociale	2 118	25 %	34 229	6,2 %
Conseiller offres services	1 621	19,2 %	7 775	20,8 %
Technicien traitement de l'information	771	9,1 %	5 307	14,5 %
Manager opérationnel	302	3,6 %	14 966	2 %
Secrétaire	245	2,9 %	5 396	4,5 %
Gestionnaire administratif des ressources humaines	215	2,5 %	1 890	11,4 %
Chargé d'intervention sociale	206	2,4 %	4 392	4,7 %
Comptable	190	2,2 %	3 101	6,1 %
Auxiliaire de soins	169	2 %	3 020	5,6 %
Gestionnaire des litiges et créances	166	2 %	2 374	7 %
TOTAL DES 10 MÉTIERS	6 003	71 %	82 450	7,3 %
TOTAL RÉGIME GÉNÉRAL	8 458		145 566	5,8 %

Les métiers les plus recruteurs représentent 71 % du total des recrutements, soit 6 003 personnes. Au 31 décembre 2017, 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 souvent des métiers de transition vers le métier de « gestionnaire conseil Sécurité sociale ». Cela crée un renouvellement permanent et rapide des effectifs.

Par ailleurs, avec des recrutements ayant représenté 5,8 % des effectifs en 2017, le Régime général enregistre le niveau de renouvellement le plus élevé depuis 10 ans.

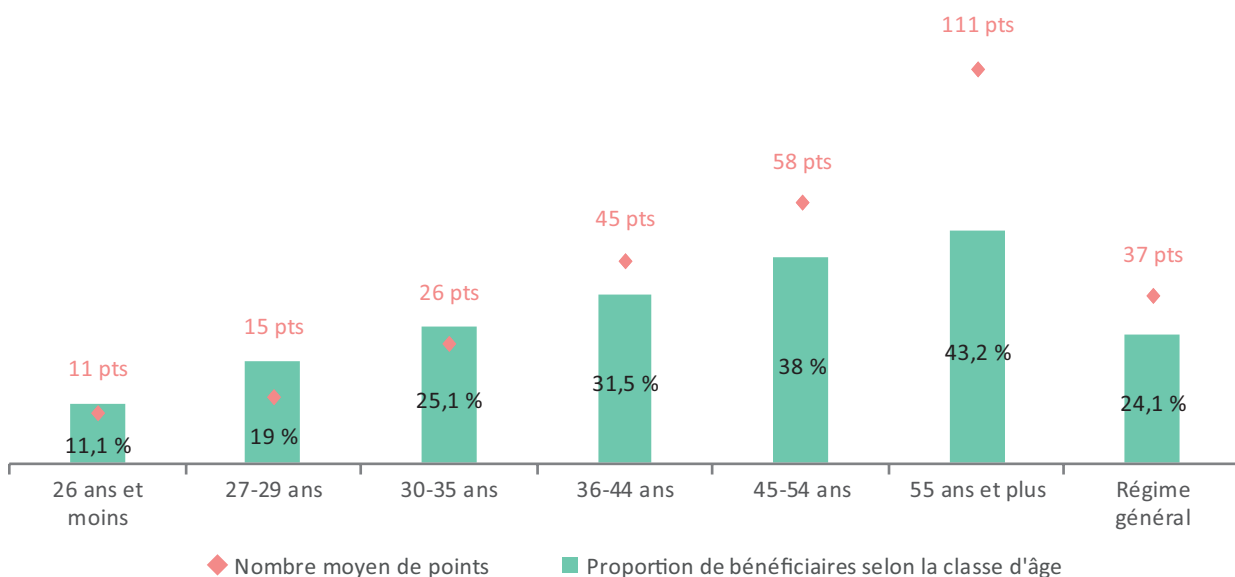


FOCUS SUR LA RECONNAISSANCE SALARIALE DE L'EXPÉRIENCE ET DE LA COMPÉTENCE À L'EMBAUCHE

Le protocole d'accord de 2004 offre la possibilité aux employeurs de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises antérieurement à

l'embauche. Ainsi, en 2017, plus de 24 % des salariés recrutés ont pu en bénéficier.

Reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche (2017)



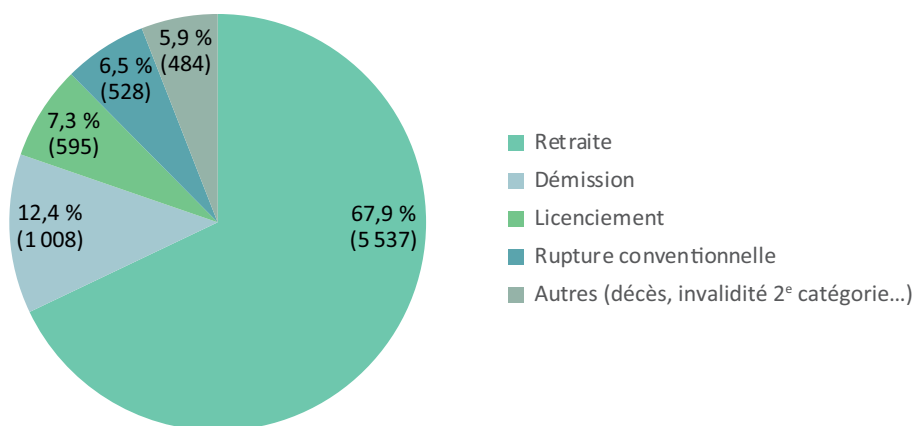
DES DÉPARTS À LA RETRAITE QUI SE MAINTIENNENT À UN NIVEAU ÉLEVÉ

En 2017, le nombre de départs de l'Institution s'établit à 8 152 dont 5 537 départs en retraite, soit 67,9 %, une proportion en augmentation par rapport à 2012 (+ 3,1 points) et en diminution par rapport à 2016 (- 4,6 points).

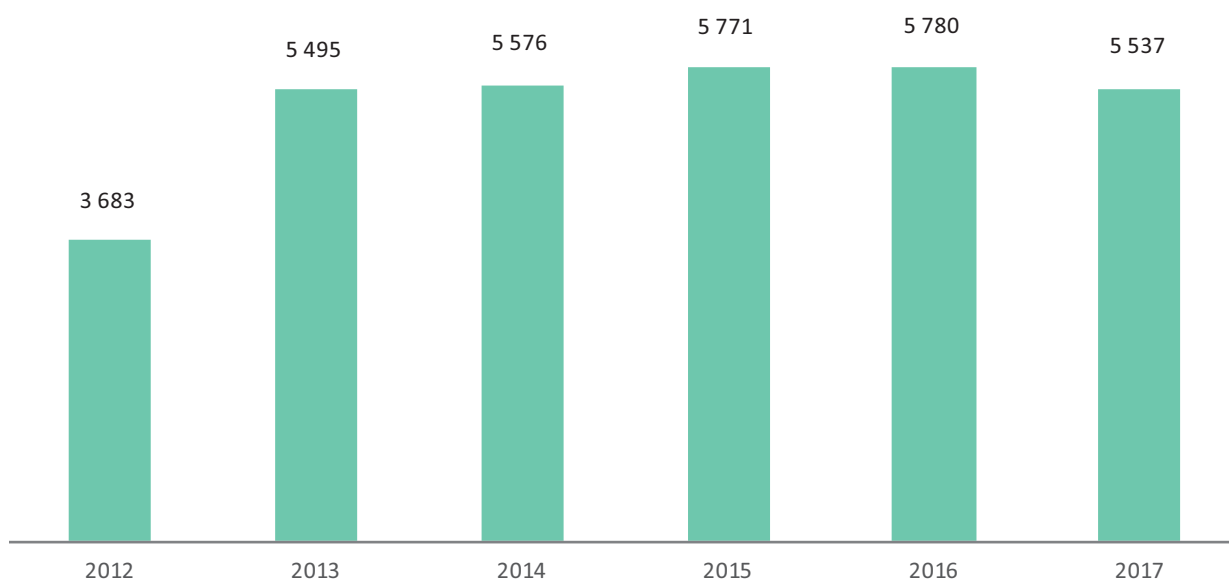
conventionnelle, etc.) augmente légèrement par rapport à 2016, de 178 (soit + 2,2 % par rapport à 2016). Il a fortement augmenté depuis 2012 (+ 43,5 %), (voir annexe 9). Le nombre de démissions s'établit quant à lui à 1 008.

En 2017, le nombre de départs hors de l'Institution (retraite, démission, licenciement, rupture

Structure des départs par motifs (2017)



Évolution des départs à la retraite (2012-2017)





Le volume de départs en retraite reste depuis cinq 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).

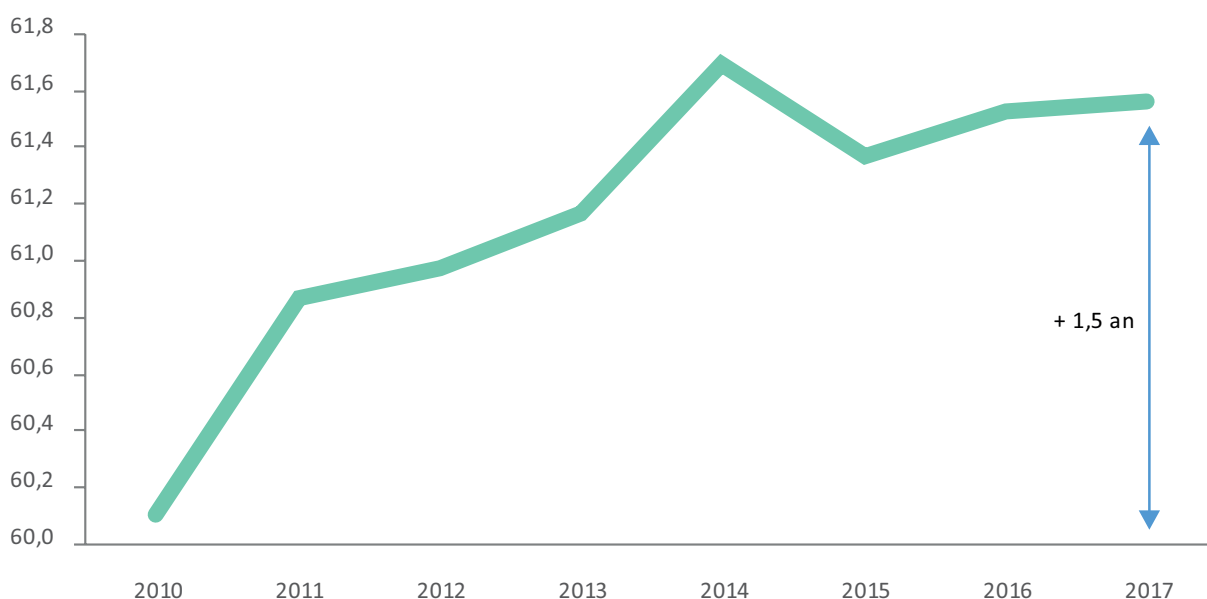
Il est à noter qu'en 2017, 33,8 % des départs à la retraite concernent des employés de niveau 4 (1872 salariés), 25,5 % concernent des employés de niveau 3 (1413 salariés) et 15 % des cadres de niveaux 5A à 5B (828 salariés). Le reste des départs à la retraite se ventile sur toutes les autres catégories de salariés, avec une majorité de cadres de niveaux 6 à 9 (13,7 % soit 758 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 64,8 % en 2012 à 67,9 % en 2017. Cette tendance fait mécaniquement diminuer la part des démissions : 12,4 % en 2017 contre 13,7 % en 2012.

L'âge moyen conjoncturel du départ à la retraite continue de reculer¹² pour s'établir à 61,6 ans en 2017, soit une progression moyenne d'une année et demi entre 2010 et 2017. Par comparaison, en 2016, en France et toutes professions confondues, l'âge moyen conjoncturel des départs à la retraite s'élevait à 61,8 ans¹³ alors qu'il était de 61,5 ans pour les salariés du Régime général (soit 4 mois d'écart).

En 2017, l'âge moyen conjoncturel de départ en retraite est identique pour les femmes et les hommes (61,6 ans).

Évolution de l'âge moyen conjoncturel des départs en retraite



45,5 % des départs en retraite ont lieu entre 62 et 67 ans, seuls 3,3 % des départs en retraite ont lieu après avoir atteint l'âge permettant le départ à la retraite à taux plein (67 ans).

En 2017, 51,2 % des départs à la retraite se font avant d'atteindre l'âge légal, ce qui est pour partie la conséquence des évolutions réglementaires du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

En termes de genre, 6,4 % des hommes partent en retraite après l'âge du taux plein contre 2,4 % pour les femmes. Il est à noter que 52,2 % des femmes parties à la retraite en 2017 l'ont fait avant d'atteindre l'âge légal de départ.

¹²Méthode de calcul permettent d'établir des comparaisons avec les données publiées par la Drees ou l'Insee (voir annexe 13)

¹³Source : Drees, Etudes & Résultats n°1052, février 2018

● Départ à la retraite selon l'âge légal par sexe et catégorie (2017)

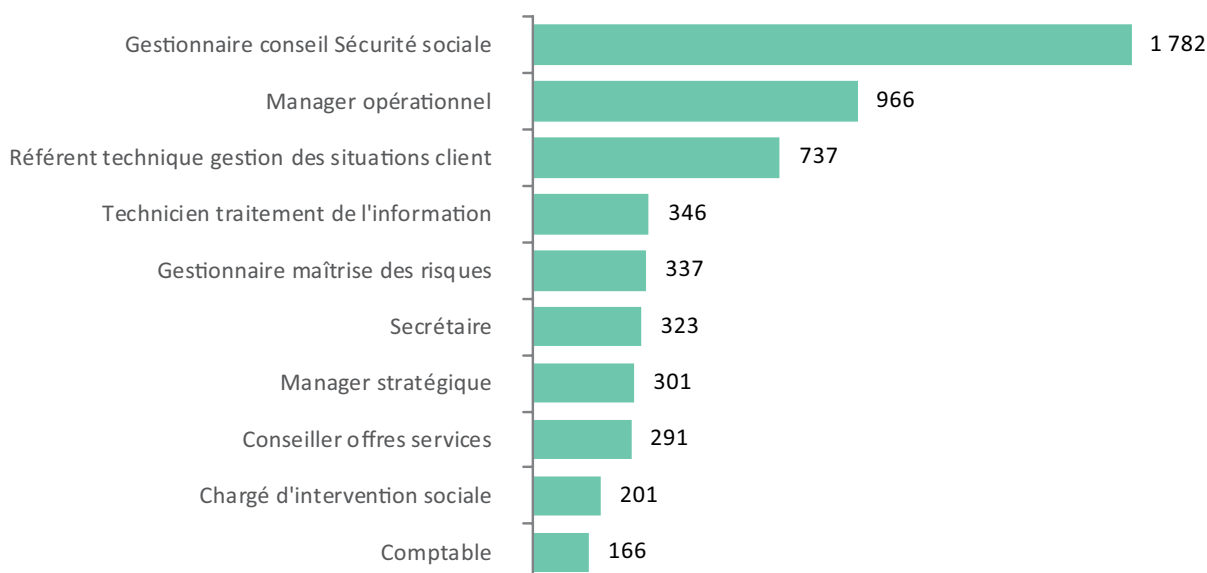
DÉPART À LA RETRAITE	Hommes	Femmes	E/C 1 à 4, Informaticiens IB à IV B, Personnel des établissements 2E à 4E	E/C 5A à 9, Informaticiens V à VII, Personnel des Établissements 5E à 9E	Informaticiens VIII à X, Personnel des établissements 10E à 12E, Ingénieurs conseil, Praticiens conseil, Agents de direction	TOTAL
Après l'âge du taux plein	6,4 %	2,4 %	2,4 %	2,9 %	19 %	3,3 %
Entre l'âge légal et l'âge du taux plein	45,8 %	45,4 %	40,4 %	51,8 %	72,9 %	45,5 %
Avant l'âge légal	47,9 %	52,2 %	57,2 %	45,3 %	8,1 %	51,2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

FOCUS SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TERMES DE DÉPARTS DE L'INSTITUTION

42,8 % 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, 76,3 % des départs concernent des départs à la retraite.

● 10 principaux métiers sortants (2017)



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 « Comptable ».

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



La modernisation de la bourse des emplois et le projet de création d'un site unique dédié aux métiers et au recrutement

Depuis novembre 2016, l'Ucanss a lancé une opération ambitieuse de modernisation de la solution d'e-recrutement institutionnelle, la Bourse des emplois du Régime général. Ainsi, son utilisation a été simplifiée et ses fonctionnalités enrichies afin d'appréhender de manière innovante la relation entre offreurs et demandeurs d'emploi.

Au cours de l'été 2018, le site de la bourse des emplois a fusionné avec le site des métiers de la Sécurité sociale. Cet unique site s'intitule lasecurecrute.fr et propose, en sus des fonctions de recherche d'offres, tout un panel d'articles permettant de mieux connaître la Sécurité sociale, ses métiers, les bénéficiaires à la rejoindre, faisant de ce site la pierre angulaire de la communication de sa marque employeur.

Avec plus de 3 millions de visites de la bourse des emplois par an, cette modernisation du site constitue une priorité de l'Ucanss.

Des modalités simplifiées pour les recruteurs

La Bourse des emplois du Régime propose désormais un espace recruteur plus moderne et fonctionnel. Ainsi, le nouveau site offre des informations plus lisibles et un accès immédiat à différentes fonctions, telles que l'espace « nouveaux candidats » qui permet de valider ou de refuser les candidatures en un clic, ou encore l'espace « calendrier » et le « planificateur d'entretien » qui permettent d'inviter en une seule fois tous les candidats à s'inscrire pour une offre donnée tout en donnant au recruteur une vision globale des entretiens planifiés avec chacun des candidats.

En outre, la nouvelle version de la Bourse des emplois permet la mise en place de processus différenciés par typologie de recrutement, afin d'adapter l'outil aux postes nécessitant des compétences particulières. Cela permet aux recruteurs d'évaluer immédiatement l'adéquation présumée des candidatures aux critères de sélection ciblés (collecte de pièces spécifiques, création de questionnaires adhoc et de scoring associé aux réponses des candidats).

Le traitement des candidatures peut s'effectuer au cas par cas ou de manière groupée en fonction des étapes de sélection, avec la possibilité de textes type (pré-qualification, invitation à un entretien, envoi de réponses négatives etc...). Par ailleurs, un module source offre la possibilité au recruteur de rechercher des profils sur la base de mots clefs ; il peut restreindre à sa guise le périmètre géographique et l'ancienneté de la candidature.

Enfin, il est désormais possible pour chaque recruteur de publier ses offres sur les sites grand public et handicap en une seule saisie, par simple clic. L'ensemble des candidatures, sera ensuite centralisé directement sur le site de la Bourse des emplois.

Des nouveautés pour les candidats

Les candidats ayant créé leur espace personnel bénéficient d'un accès constant à leurs données personnelles et à l'historique de leurs candidatures. Les candidatures internes sont elles aussi simplifiées. Ainsi chaque salarié peut exprimer ses souhaits de mobilité par le biais d'un questionnaire de recueil qui collecte notamment :

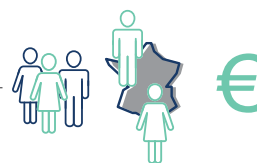
- Sa fonction actuelle,
- Ses diplômes ou certifications institutionnelles,
- La fonction exercée dans le cadre de sa mobilité,
- Ses souhaits géographiques.

Via la mise en place d'un scoring, les candidatures des collaborateurs internes à l'Institution sont immédiatement repérées sur l'ensemble des candidatures et traitées en priorité.

Actuellement, quelques organismes expérimentent un nouveau mode de recrutement permettant de disposer, au-delà du CV et de la lettre de motivation, d'un support vidéo, à mi-chemin entre l'entretien téléphonique de pré-qualification et le premier entretien en présentiel. Les vidéos qui se réalisent et se consultent sur la plateforme de la Bourse des emplois sont simple à utiliser pour les recruteurs comme pour les candidats. En fonction des résultats de l'expérimentation, son déploiement pourrait être réalisé en 2019.



LA RÉMUNÉRATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE



2 - LA RÉMUNÉRATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

En 2017, la croissance du produit intérieur brut atteint 2,2 %, son niveau le plus élevé depuis 2011, après 1,2 % en 2016 et 1,1 % en 2015. L'investissement continue d'accélérer fortement avec une hausse de 4,5 % en 2017. Cette accélération s'explique aussi bien par l'investissement des ménages que par celui des entreprises. A l'inverse, la consommation des ménages est moins dynamique qu'en 2016 avec 1,0 % en 2017 après 2,1 % l'année précédente (voir Insee Information rapide n° 127 - mai 2018). Le taux de chômage a nettement décru en 2017, s'abaissant à 8,9 % en fin d'année contre 10 % un an plus tôt et entre 10 % et 10,5 % les trois années précédentes.

Le déficit public au sens de l'Union Européenne continue de se réduire en 2017 et s'établit à 2,6 % du PIB (3,4 % en 2016). Cette réduction provient principalement de l'Etat et des administrations de Sécurité sociale qui réduisent leur déficit respectivement de 9,5 Md€ et 7,3 Md€, alors que le solde des administrations publiques locales se dégrade (voir Insee Information rapide n° 79 - mars 2018).

En 2017, les prix à la consommation augmentent de 1,0 % en moyenne annuelle après 0,2 % en 2016. Le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages ralentit en 2017 (1,3 % contre 1,8 % en 2016) en raison de l'inflation.

À fin 2017, les salaires ont progressé en glissement annuel¹⁴ de 1,4 % en euros courants dans les entreprises de 10 salariés et plus, soit une progression de 0,3 % en euros constants sur la même période (voir Dares indicateurs n° 013 - mars 2018).

Dans la fonction publique, le salaire moyen brut augmente de 0,6 % (fonction publique d'État) à 0,8 % (fonction publique territoriale) en 2016. En termes de Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP), la progression se situe en 2016 à

1,5 % pour la fonction publique territoriale, 1,8 % pour la fonction publique hospitalière et 2,1 % pour la fonction publique d'État (voir Insee Informations rapides n° 78 - mars 2018).

¹⁴Une évolution en glissement compare la valeur d'une grandeur à deux dates, séparées d'un an.



B - UNE FAIBLE PROGRESSION DU SALAIRE MOYEN

Le salaire moyen des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 37 109 euros bruts annuels en 2017, en progression de 0,5 % par rapport à 2016 et après une hausse de 0,1 % entre 2015 et 2016.

La RMPP du Régime général s'élève en 2017 à 1,7 %, soit un rythme légèrement supérieur à celui de 2016 (1,57 %). La RMPP en 2017 est la traduction de l'impact sur la masse salariale 2017 de la mesure générale (0,31 %) portant majoration de 0,50 % de la valeur du point au 1^{er} mai 2017, de l'impact des

mesures individuelles attribuées aux salariés (1,32 % correspondant aux effets masse des mesures 2017 et aux effets report des mesures 2016 sur 2017) et enfin de mesures catégorielles (0,09 %).

En 2017, 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.

• Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles (2017)¹⁵

	MOYENNE	1 ^{er} DÉCILE	1 ^{er} QUARTILE	MÉDIANE	3 ^e QUARTILE	9 ^e DÉCILE	RATIO 9 ^e /1 ^{er} DÉCILE
Employés 1 à 4	30 783	23 322	25 489	29 610	34 346	38 383	1,65
Cadres 5A et 5B	38 114	30 103	32 970	37 158	42 102	46 647	1,55
Cadres 6 et 7	45 566	36 219	39 733	44 495	49 826	56 079	1,55
Cadres 8 et 9	58 032	46 451	50 582	56 352	62 878	72 074	1,55
Cadres 5A à 9	42 787	31 610	35 448	41 082	47 818	57 418	1,82
Informaticiens	49 545	33 306	39 161	47 113	57 398	69 174	2,08
Ingénieurs conseil	80 152	63 068	69 264	76 421	86 382	98 463	1,56
Agents de direction	101 263	74 622	82 678	96 626	117 534	144 404	1,94
Personnel des établissements	38 808	26 017	30 167	35 647	45 743	81 313	3,13
Praticiens conseil	91 409	73 853	80 099	89 339	97 748	117 414	1,59
Régime général	37 109	24 094	27 625	33 271	40 584	54 388	2,26

Le salaire médian au sein du Régime général s'établit en 2017 à 33 271 euros brut annuel, en progression de 0,4 % par rapport à 2016. 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 2,26, très proche du niveau observé les années précédentes.

Par comparaison, en 2015, le rapport inter déciles des rémunérations des personnels dans la fonction publique d'État s'établissait à 2,40, celui dans la fonction publique territoriale était de 2,00 et celui des personnels dans le service public hospitalier de 2,15 (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017).

Dans le secteur privé et les entreprises publiques, la dispersion des rémunérations est nettement plus marquée avec un rapport inter déciles s'établissant à 3,01 pour 2015 (voir Insee première n° 1 669 - octobre 2017).

¹⁵ Les coefficients correspondant à chaque niveau de qualification sont précisés en annexe 11

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'âge (2017)

	MOYENNE	1 ^{er} DÉCILE	1 ^{er} QUARTILE	MÉDIANE	3 ^e QUARTILE	9 ^e DÉCILE	RATIO 9 ^e /1 ^{er} DÉCILE
Moins de 26 ans	26 026	21 526	23 075	24 974	29 263	38 592	1,79
de 26 à 35 ans	28 919	22 912	24 329	27 122	31 576	38 083	1,66
de 36 à 44 ans	34 192	24 592	27 795	31 490	36 971	45 438	1,85
de 45 à 54 ans	39 749	26 944	31 138	35 859	43 462	55 588	2,06
55 ans et plus*	43 890	30 696	34 027	37 967	46 783	64 814	2,11

* Hors salariés partis à la retraite en 2017



LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL



3 - LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR DU RÉGIME GÉNÉRAL

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

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

Une baisse constante du nombre de salariés en seconde partie de carrière

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

Une refonte de la politique du handicap depuis 2005

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

Des actions à destination des organismes

Vers une nouvelle loi handicap en 2018 ?

Une dynamique d'amélioration des résultats qui se pérennise en 2017

Une amélioration constante du taux d'emploi légal, qui s'élève à 7,61 % en 2017

Une légère augmentation du taux d'emploi direct

Une amélioration de la proportion d'organismes ayant atteint l'objectif d'obligation d'emploi

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

En 2017, au sein du Régime général de Sécurité sociale, 78,2 % des salariés sont des femmes. Ce taux de féminisation a progressé de 2,2 points en 10 ans.

Les mouvements de personnel entre le Régime général et l'extérieur accentuent cette situation. Ainsi en 2017, les femmes représentent 79 % des recrutements et seulement 76 % des départs de l'Institution. Le taux de féminisation augmente en particulier sous l'effet de la féminisation progressive des métiers historiquement plus

« masculins » (cadres supérieurs, agents de direction, ingénieurs conseil) avec quelques « résistances » cependant (informaticiens).

Le taux de féminisation varie en fonction de la catégorie professionnelle. Les femmes occupent 84,2 % des postes d'employés de niveaux 1 à 4 contre 62,3 % des postes de cadres de niveaux 8 et 9, et 49,7 % des postes d'agents de direction. La part des hommes dans l'effectif progresse avec le niveau hiérarchique.

• Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2007-2017)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TAUX DE FÉMINISATION 2017	TAUX DE FÉMINISATION 2007	VARIATION SUR 10 ANS
Employés et cadres - 1 à 4	84,2 %	82,2 %	+ 2
Employés et cadres - 5A et 5B	79,6 %	77,1 %	+ 2,5
Employés et cadres - 6 et 7	69 %	63 %	+ 6
Employés et cadres - 8 et 9	62,3 %	53,4 %	+ 8,9
Informaticiens - IA à IVB	21,1 %	25,4 %	- 4,3
Informaticiens - VA à X	26,4 %	23,7 %	+ 2,7
Ingénieurs conseil	32,1 %	20,3 %	+ 11,8
Agents de direction	49,7 %	37,7 %	+ 12
Personnel des établissements - 1E à 4E	85,1 %	86,5 %	- 1,4
Personnel des établissements - 5E à 8E	83,3 %	80,8 %	+ 2,5
Personnel des établissements - 9E à 12E	64,3 %	50,8 %	+ 13,5
Praticiens conseil*	63 %	-	-
TOTAL	78,2 %	76,0 %	+ 2,2

*Données non disponibles pour 2007.

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

Le taux de féminisation augmente particulièrement dans les niveaux hiérarchiques élevés,

progressant par exemple de 8,9 points pour les cadres de niveaux 8 et 9, de 12 points pour les agents de direction et de 13,5 points pour le personnel des établissements de 9E à 12E.



DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION LIÉS POUR L'ESSENTIEL À DES EFFETS DE STRUCTURE

En 2017, tous niveaux de qualification confondus, la rémunération moyenne¹⁶ des femmes au sein du Régime général est inférieure de 16 % à celle des hommes (contre 19 % en 2007), en raison essentiellement d'effets de structure. À titre de comparaison, cet écart s'établit à 19 % dans le secteur privé¹⁶ et 13 % dans le secteur public en 2015¹⁸.

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 et d'agents de direction.

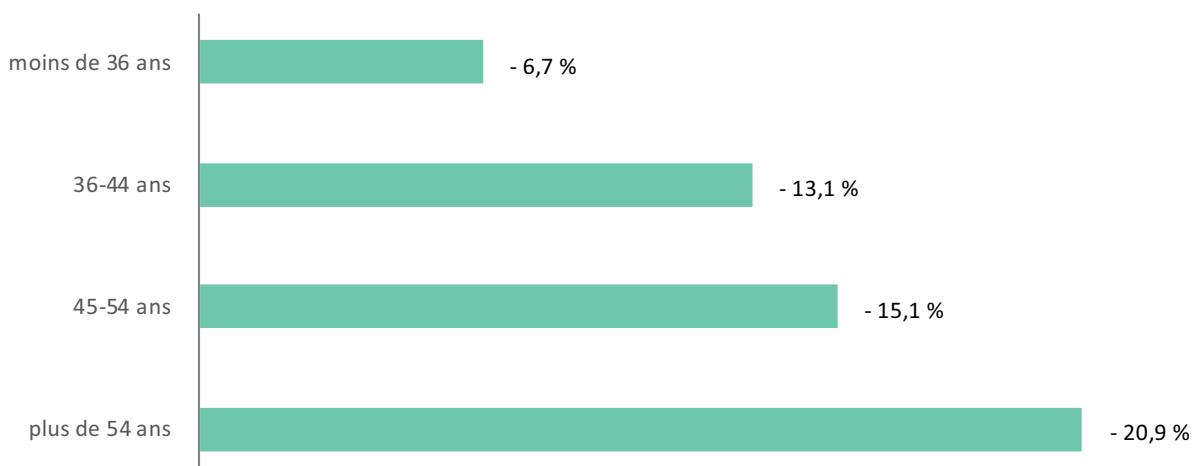
15 % des hommes présents dans l'Institution ont un niveau de formation bac +5, contre seulement 7 % des femmes. Ils sont en moyenne plus âgés que

les femmes (45,6 ans contre 44,7 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 où l'écart s'établit à 15 % 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 20 % 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 7 % à celui des hommes chez les salariés de moins de 36 ans, cet écart s'élève à près de 21 % chez les salariés âgés de 55 ans et plus.

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



¹⁶La 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 soit neutralisé.

¹⁷Cf. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2017

¹⁸Cf. Insee Références « Tableaux de l'économie française » - Édition 2018.

À SITUATION D'EMPLOI COMPARABLE, UN ÉCART SALARIAL QUI SE RÉDUIT À 3 %²⁰

Au global, 79,4 % des écarts salariaux observés entre les hommes et les femmes sont expliqués par des effets de structure. 3,3 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 professionnels 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	16,1 %	12,8 %	3,3 %	79,4 %
Catégorie de salariés				
Cadres	14,9 %	8,9 %	6 %	59,8 %
Non cadres	4,5 %	3,6 %	0,9 %	80,2 %
Tranche d'âge				
Moins de 36 ans	6,7 %	4,8 %	1,9 %	71,9 %
36-44 ans	13,1 %	10,5 %	2,6 %	79,8 %
45-54 ans	15,1 %	12 %	3,1 %	79,4 %
Plus de 54 ans	20,9 %	16,7 %	4,2 %	80 %

L'analyse des écarts de salaire pour la seule catégorie des salariés cadres montre que seulement 60 % des écarts sont expliqués par les caractéristiques individuelles observables et ainsi que 6 points d'écart restent inexpliqués. En revanche pour les autres agents, les écarts de salaires non expliqués sont très faibles (0,9 point).

Si les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes s'accroissent avec l'âge des salariés, les écarts non expliqués restent cependant limités à moins de 4 points quelle que soit la tranche d'âge considérée.

²⁰Selon la méthode de décomposition de l'écart salarial Oaxaca-Blinder (Voir annexe 13)



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, 6,5 % des salariés présents entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017 ont bénéficié d'un parcours professionnel. Ce taux est plus élevé pour les employés que pour les cadres (6,7 % contre 6 %).

En ce qui concerne les salariés à temps complet, le taux de bénéficiaires est de 6,9 % pour les femmes contre 7,4 % pour les hommes. L'écart s'est réduit en 10 ans, ce taux s'élevait à 7,8 % pour les femmes contre 8,6 % pour les hommes en 2007. 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 (4,2 % en 2017 et 3,5 % en 2007), même si cet écart s'est réduit fortement depuis (2,7 points en 2017 contre 3,6 points en 2007).

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 travail²¹

	2017				2007			
	TOTAL	TEMPS PARTIEL	TEMPS COMPLET		TOTAL	TEMPS PARTIEL	TEMPS COMPLET	
			Hommes	Femmes			Hommes	Femmes
Employés	6,7 %	4,8 %	8,1 %	7,0 %	7,0 %	3,7 %	9,1 %	7,7 %
Cadres	6,0 %	2,3 %	6,7 %	6,6 %	7,2 %	2,6 %	7,9 %	8,1 %
TOTAL	6,5 %	4,2 %	7,4 %	6,9 %	7,1 %	3,5 %	8,6 %	7,8 %

²¹ 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 2016 et le 31 décembre 2017.

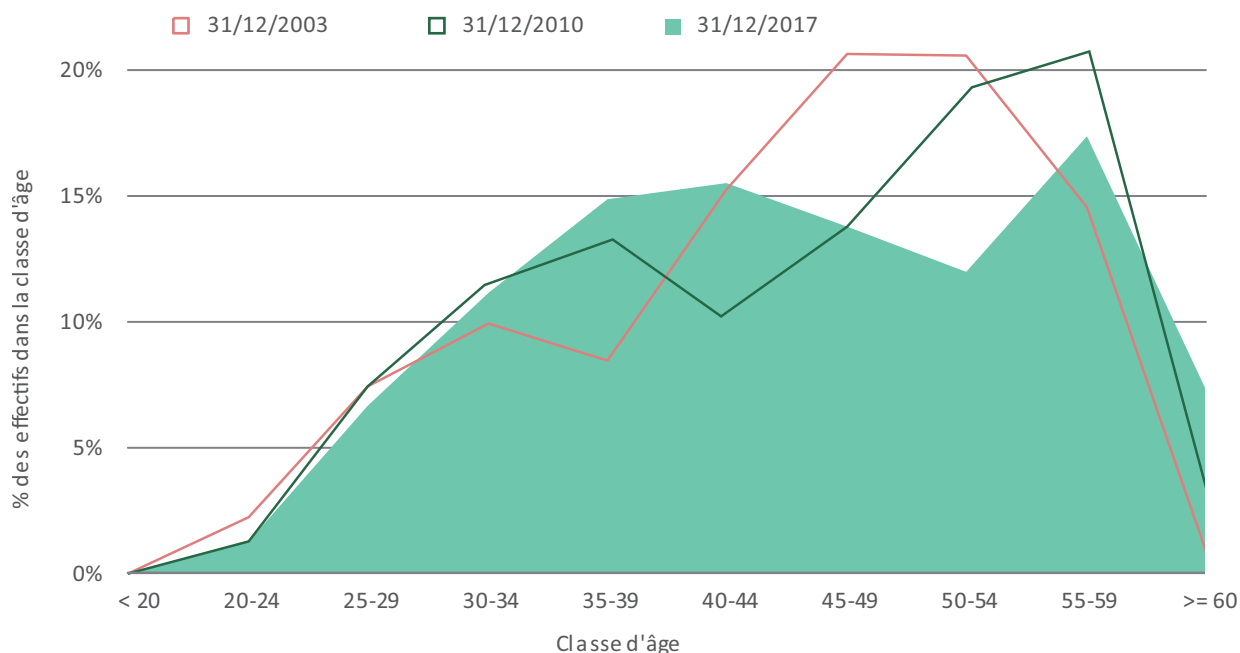
B - LES SALARIÉS EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

UNE BAISSSE CONSTANTE DU NOMBRE DE SALARIÉS EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Au 31 décembre 2017, 50,5 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale sont en seconde partie de carrière²². C'est 0,9 point de moins qu'en 2016 et 2,9 points de moins qu'en 2012. L'âge moyen diminue entre 2012 et 2017 et passe de 45,6 ans à 44,9 ans. Les personnes âgées de « 55 ans et plus » représentent 24,7 % des effectifs de l'Institution

en 2017 soit 1,9 point de moins qu'en 2012. Cela s'explique par un nombre important de départs en retraite (+ 50,4 % depuis 2012) induisant de nouvelles embauches souvent plus jeunes. Ainsi, un renversement démographique s'opère dans l'Institution : le vieillissement de la population du Régime général de Sécurité sociale tend à s'inverser depuis 2016.

Évolution des effectifs permanents selon la classe d'âge (2003 - 2010 - 2017)



Les classes d'âge les plus représentées sont passées des « 45-54 ans » en 2003 (41,2 % des effectifs) à celles des « 50 - 59 ans » en 2010 (39,7 %). En 2017, la part des « 55 - 59 ans » est la plus élevée (17,4 %) bien qu'elle ait diminué de 3,2 points entre 2010 et 2017 au profit d'un

accroissement des tranches « 35-39 ans » (+ 1,7 points) et « 40 - 44 ans » (+ 5,3 points). De ce fait la pyramide des âges est plus équilibrée.

Il est également à noter que la population âgée de 60 ans et plus a augmenté de 6,4 points sur la

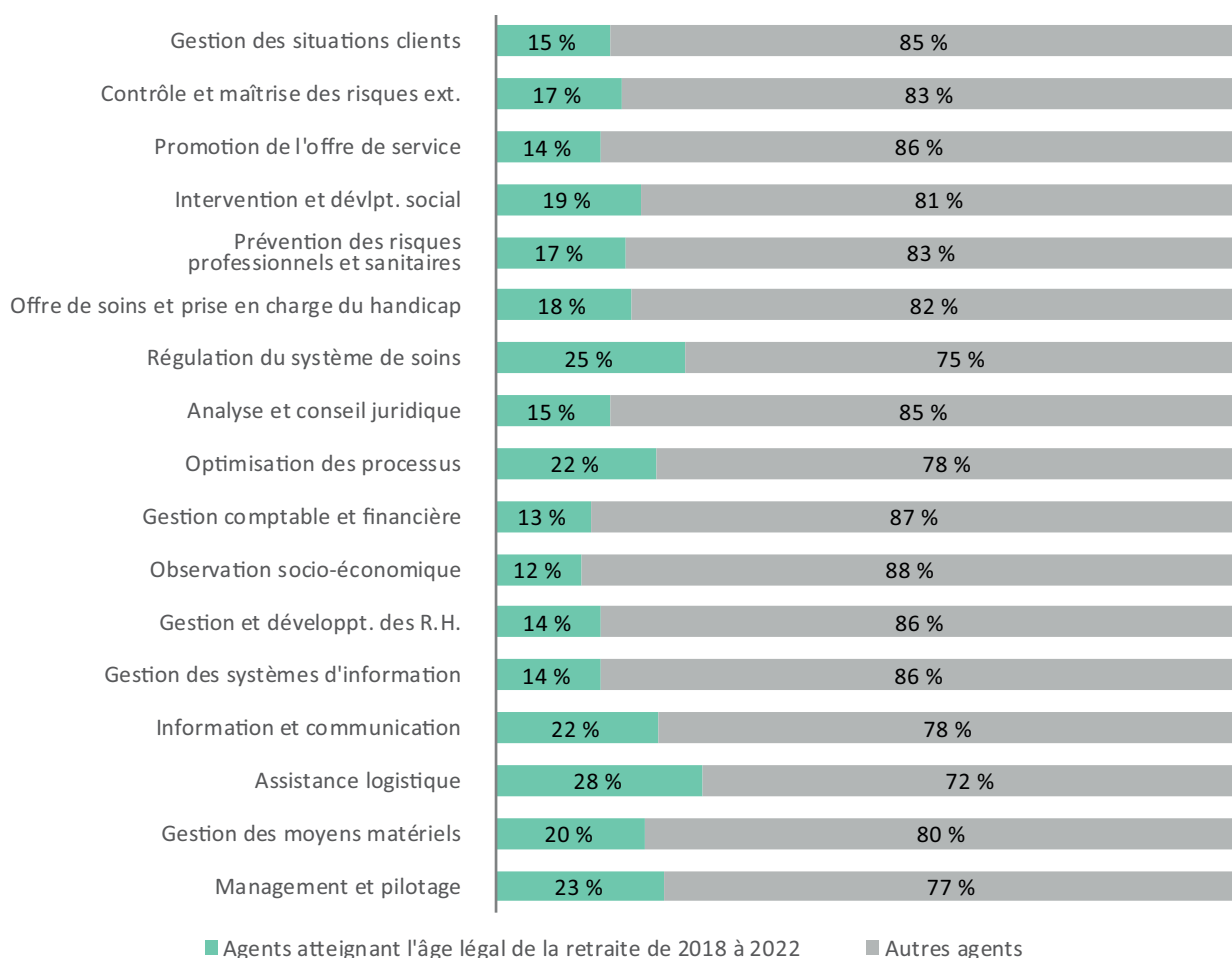
²²Salariés âgés de 45 et plus.



période 2010-2017 du fait de l'allongement de l'âge légal du départ à la retraite. Durant les 5 prochaines années, 26 342 salariés du Régime de Sécurité sociale auront atteint l'âge légal

de départ à la retraite. Cela représente 18,1 % des effectifs du Régime général. Au 31 décembre 2017, 4 167 personnes (2,9 %) ont déjà atteint l'âge minimal légal.

● Répartition des effectifs au 31/12/2017 selon l'année d'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite et la famille professionnelle



D'ici à 2022, 28 % des salariés appartenant à la famille professionnelle « Assistance logistique » auront atteint l'âge légal de départ à la retraite, 25 % des effectifs de la famille « Régulation des systèmes de soins » et 23 % de la famille « Management et pilotage ».

48 % des praticiens conseil, 30 % des agents de direction et 27 % des ingénieurs conseil auront atteint l'âge légal de départ à la retraite d'ici 2022.

Les employés et cadres et les agents relevant de la grille du personnel des établissements se situent, quant à eux, en dessous de la moyenne de l'Institution (18 %).

Au sein de la catégorie employés et cadres, les résultats sont assez hétérogènes selon les niveaux de classification : 29 % des salariés relevant du niveau 9 atteindront l'âge de partir à la retraite (2 points de moins qu'en 2016) et 20 % des salariés de niveaux 5B et 6, tandis que ceux du niveau 3 ont la part la plus faible (14 %) (voir annexe 13).

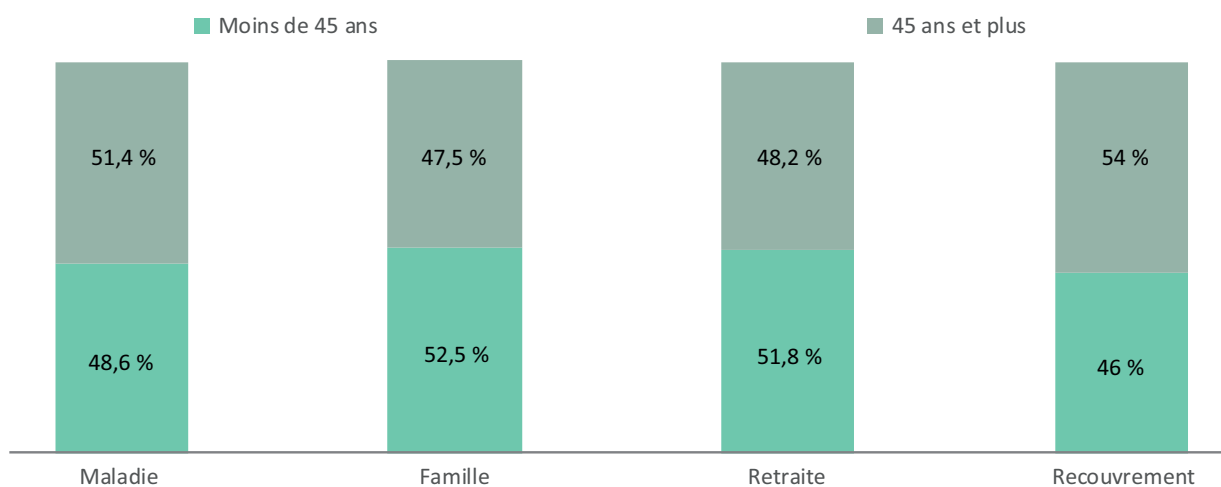
LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

En termes de répartition au sein des branches, 54 % des salariés de la branche Recouvrement et 51,4 % de ceux de la branche Maladie sont en seconde partie de carrière. Ils sont légèrement moins nombreux dans les branches Retraite et Famille avec des proportions respectives de 48,2 % et de 47,5 %. Ces proportions sont en baisse sur cinq ans dans les branches Maladie (- 6,8 points), Retraite (- 6,3 points) et Famille (- 1,6 point) alors que la branche Recouvrement enregistre une hausse de 2,7 points.

En 2017, les catégories des praticiens conseil (87,8 %) et des ingénieurs conseil (75,1 %) sont celles qui regroupent la part la plus importante des

salariés en seconde partie de carrière. Viennent ensuite les personnels des établissements de niveau 9E à 12E (71,6 %) et les agents de direction (68,5 %). Les niveaux 3 (36,9 %) et 4 (30,9 %) de la grille des employés cadres regroupent quant à eux, une moindre part de salariés de plus de 45 ans. Leurs proportions ont diminué respectivement de 12,8 % et de 27,1 % depuis 2012. Cette diminution est l'effet d'un nombre important de départ en retraite au sein de ces niveaux (25,5 % des départs en retraite au niveau 3 et 33,8 % au niveau 4).

Répartition des effectifs de 45 ans et plus par branche (2017)

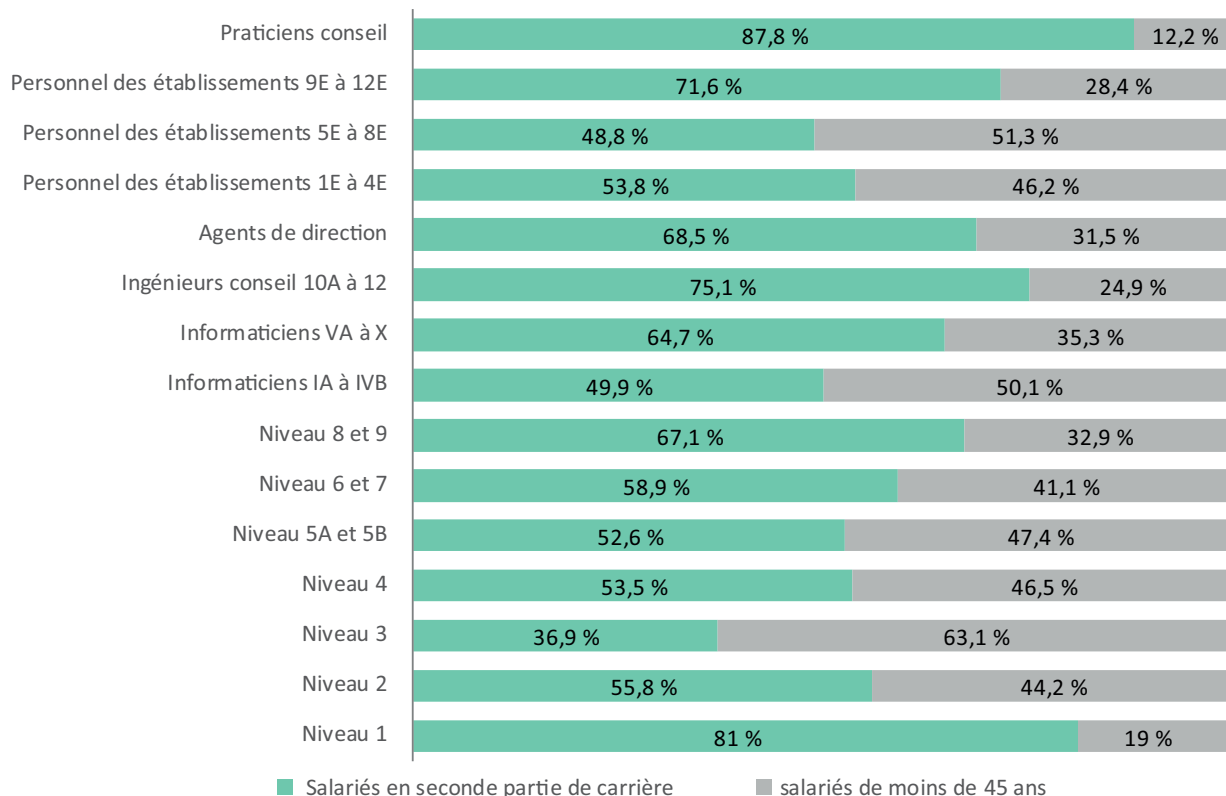


Une proportion importante des salariés en seconde partie de carrière appartient aux familles professionnelles « gestion des situations clients » (32,1 %), « management et pilotage » (18,4 %) et « information et communication » (9 %). Ils sont concentrés sur 3 métiers : « gestionnaire conseil sécurité sociale » (19,6 %), « référent technique gestion des situations client » (9,7 %) et « manager opérationnel » (12,2 %).

Cependant, les salariés en seconde partie de carrière représentent seulement 42,6 % des effectifs de la famille « gestion des situations clients » contre 62,1 % de la famille « management et pilotage » et 55,6 % de la famille « information et communication ».



Part des salariés du Régime général en seconde partie de carrière par métiers et/ou niveaux (2017)



L'ancienneté moyenne institutionnelle dans le Régime général est de 17,7 ans et l'ancienneté moyenne dans l'organisme de 14,2 ans. Ces moyennes augmentent avec l'âge : elles s'élèvent respectivement à 28,7 ans dans l'Institution à partir de l'âge de 45 ans et à 22,9 ans dans l'organisme. Sur la période 2012 - 2017, l'ancienneté institutionnelle des personnes en seconde partie de carrière a diminué de 2 ans et celle dans l'organisme de 1,3 an compte tenu du nombre élevé de départs en retraite.

18,6 % des salariés en seconde partie de carrière ont un contrat à temps partiel, leur part a augmenté de 1,5 point depuis 2016.

Le taux de salariés en seconde partie de carrière ayant un niveau inférieur au bac s'élève à 27,3 %²³ soit 3,5 points de moins qu'en 2016. Cela est dû à l'incorporation dans cette catégorie d'une génération plus récente pour laquelle le taux de bacheliers est plus élevé.

²³Rapporté au nombre de situations renseignées. En 2017 : 32 % de non déclarations dans l'Institution.

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

Cette même loi a créé l'Agefiph²⁴. Si ce quota n'est pas atteint, les organismes ou entreprises versent une contribution à l'Agefiph qui la redistribue aux entreprises et aux organismes menant des actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

UNE REFONTE DE LA POLITIQUE DU HANDICAP DEPUIS 2005

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap pose des grands principes politiques :

- Une stratégie d'accessibilité généralisée au droit commun des personnes limitées dans leur autonomie pour permettre « l'accès à tout pour tous » en matière de scolarisation, d'emploi, de santé, de cadre de vie et d'activité de vie sociale.
- Une stratégie de compensation pour réduire et surmonter les incapacités fonctionnelles des personnes.

Cette loi étend l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à de nouvelles catégories de personnes en situation de handicap et crée par ailleurs le FIPHFP (fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). En tant qu'établissement public, les caisses nationales relèvent de ce fond.

La loi du 6 août 2015, dite loi Macron pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a étendu les leviers à disposition des employeurs pour satisfaire à cette obligation d'emploi. Au-delà de l'embauche directe²⁵ et du recours à des

structures de travail adaptées en sous-traitance²⁶, l'employeur a désormais la possibilité de recourir à des travailleurs indépendants handicapés, des périodes de mise en situation professionnelle et des stages de découverte.

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. Ces mesures concernent non seulement les personnes en situation de handicap mais également les familles sur des domaines variés comme :

- le suivi médical renforcé dès l'embauche du salarié en situation de handicap ;
- l'accessibilité des logiciels et des postes de travail nécessaires à l'exercice de leur fonction ainsi qu'une possibilité de télétravail ;
- un dispositif de soutien à l'insertion professionnelle, afin d'accéder et de se maintenir dans l'emploi, ainsi qu'un accompagnement du salarié et de l'employeur.

Les missions du Cap Emploi, structure issue des lois de 1975 et de 1987 qui développent depuis plusieurs années une offre de services aux entreprises et aux personnes, ont été étendues.

²⁴ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés.

²⁵ D'un travailleur handicapé en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et en stage (dans la limite de 2% de l'effectif)

²⁶ Entreprises Adaptées (EA), Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT)



Les CHSCT²⁸ et demain les CSE²⁹ ont désormais pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de

faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à tous les emplois et de favoriser leur maintien au cours de leur vie professionnelle.

LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE INSTITUTIONNELLE COMMUNE 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 des personnes en situation de handicap. Celle-ci est affirmée 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.

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 2 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.

DES ACTIONS À DESTINATION DES ORGANISMES

Depuis la signature de la convention, de nombreuses actions ont été menées. Une mission handicap nationale pilotée par l'Ucanss a été créée, puis formée et accompagnée dans l'exercice de ses fonctions. Des diagnostics conseils ont été lancés dans quelques organismes, ciblés pour leurs résultats en retrait.

Elle regroupe 4 référents nationaux et s'appuie sur un réseau de 22 référents territoriaux chargés de relayer la politique handicap notamment auprès des référents locaux nommés au sein des organismes.

Une « hotline » ouverte à l'ensemble des organismes a été mise en place afin d'accompagner les référents handicap dans l'exercice de leurs fonctions.

En outre, quatre modules de formation destinés aux professionnels de la fonction RH et aux référents handicap ont été élaborés et mis à disposition des collaborateurs via l'Institut 4.10 :

- sensibiliser les managers au handicap ;
- piloter une politique locale ;

- intégrer la santé au travail dans ses pratiques de recrutement et d'intégration des personnels ;
- détecter les cas de maintien dans l'emploi.

Plusieurs supports et outils de communication ont également été mis à la disposition des organismes :

- un « espace handicap » sur le portail de l'Ucanss, qui permet de consulter l'ensemble des liens et supports utiles ;
- une brochure de sensibilisation des salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ;
- 3 vidéos de motion design (dessins pédagogique animés). Leur objectif est :
 - pour la première, d'informer tout public sur la diversité des formes de handicap ;
 - pour la deuxième, de sensibiliser sur l'accessibilité et l'attitude à adopter face à une personne en situation de handicap ;

²⁷Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

²⁸Comité social et économique

- pour la troisième, de présenter les actions du Régime général en matière de handicap ;
- quatre illustrations issues des travaux réalisés par la Caf de Paris ont été mis à disposition des

employeurs sur le thème de la sensibilisation interne au handicap, avec comme vecteur de communication, la bande dessinée.

Les vidéos sont visibles sur le site Internet de l'Ucanss à l'adresse suivante :

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/ResponsabiliteSociale/Handicap/mission_handicap/04_01_video_sensibilisation.html



Enfin, dans le cadre de la modernisation de la Bourse des emplois il est désormais possible de diffuser automatiquement des annonces vers les populations des personnes en situation de handicap via des sites spécialisés (Agefiph, Afipph,

hanploi.com, handicap-job.com). En 2016 et 2017, l'Ucanss a également réuni des organismes volontaires d'Île-de-France pour participer à un salon de recrutement.

VERS UNE NOUVELLE LOI HANDICAP EN 2018 ?

En février 2018, le gouvernement a lancé une concertation sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap, avec les partenaires sociaux.

Le CNH (Conseil national du handicap) a mandaté un groupe de réflexion afin de réfléchir sur les perspectives d'évolution. L'objectif étant de faire des propositions de pérennisation, d'amélioration et d'optimisation des systèmes actuels construit autour des logiques de taux d'emploi. En effet,

l'amélioration constante du taux d'emploi dans les entreprises induit, depuis plusieurs années, une diminution des ressources de l'Agefiph et de la FIPHFP avec des besoins qui sont, au contraire, en augmentation compte tenu de l'augmentation du nombre de travailleurs handicapés en France.

L'idée est de réfléchir à un modèle alternatif construit sur la base d'un modèle assurantiel qui toucherait l'ensemble des employeurs, quelle que soit leur taille.

UNE DYNAMIQUE D'AMÉLIORATION DES RÉSULTATS QUI SE PÉRENNISE EN 2017

En 2017, le Régime général de Sécurité sociale a versé 1,74 millions d'euros à l'Agefiph et au FIPHFP au titre de la contribution. En 2016, cette somme s'élevait à 1,89 millions ce qui représente une diminution de 7,8 % depuis 2016. Au 31 décembre,

l'Institution recense 8 284 salariés déclarés en situation de handicap ; ils étaient 8 226 au 31 décembre 2016 (+ 0,7 %).

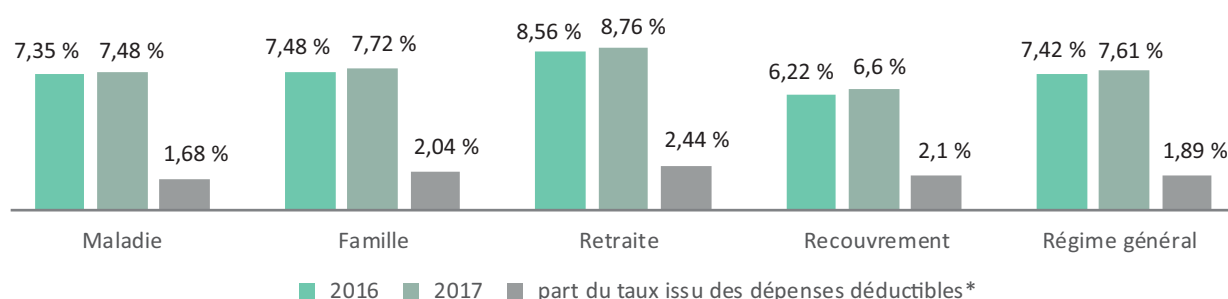


UNE AMÉLIORATION CONSTANTE DU TAUX D'EMPLOI LÉGAL, QUI S'ÉLÈVE À 7,61 % EN 2017

Le taux d'emploi légal³⁰ est le taux d'emploi prenant en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à des dépenses déductibles, comme la sous-traitance avec des établissements du secteur protégé (Établissements et services d'aide par le travail, ESAT et Entreprises adaptées EA).

Entre 2016 et 2017, ce taux augmente de 0,19 point au sein du Régime général de Sécurité sociale atteignant 7,61 % contre 7,42 % en 2016. 77,6 % proviennent du taux d'emploi direct³¹, les 22,4 % restants proviennent des dépenses déductibles. Ce poids diffère selon les branches³².

• Taux d'emploi légal* moyen des organismes de 20 salariés et plus (2017)



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

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

Le taux d'emploi légal global continue d'augmenter dans chacune des branches. C'est dans la branche Recouvrement que l'augmentation est la plus importante avec 0,38 point de plus depuis 2016. Vient ensuite la branche Famille avec un taux de 7,72 % soit 0,25 point de plus qu'en 2016. La branche Retraite augmente de 0,2 point pour un

taux d'emploi légal de 8,76 %. Enfin, le taux d'emploi légal de la branche Maladie atteint 7,48 % (+ 0,13 point).

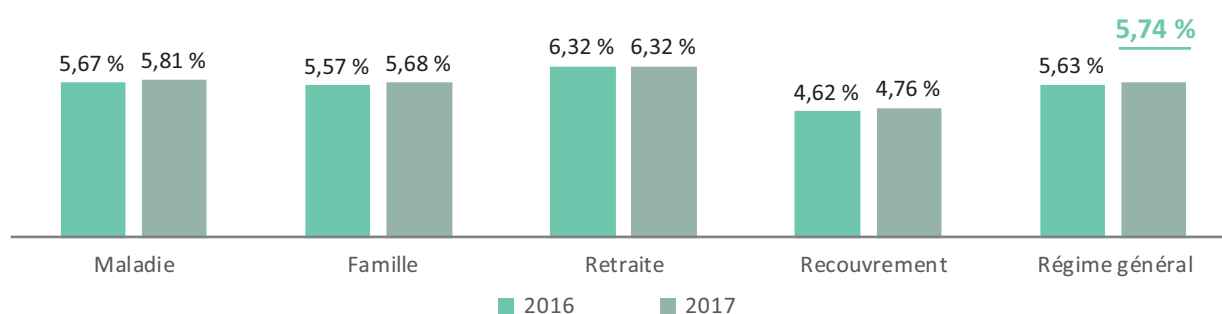
³⁰Taux d'emploi légal = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés + nombre d'unités déductibles / effectif d'assujettissement.

³¹Taux d'emploi direct = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés / effectif d'assujettissement

³²Il atteint 22,4 % dans la branche Maladie, 26,4 % dans la branche Famille, 27,8 % dans la branche Retraite et enfin 30,7 % dans la branche Recouvrement.

UNE LÉGÈRE AUGMENTATION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT

• Taux d'emploi direct* moyen des organismes de 20 salariés et plus (2017)



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

Le taux d'emploi direct moyen des organismes de 20 salariés et plus au sein du Régime général de Sécurité sociale s'élève à 5,74 % en 2017 soit 0,11 point de plus qu'en 2016.

A l'exception de la branche Retraite dont le taux est stable à un niveau élevé (6,32 %), les autres

branches connaissent une amélioration de leurs résultats. La branche Maladie voit son taux augmenter de 0,14 point passant de 5,67 % en 2016 à 5,81 % en 2017. Les branches Famille et Recouvrement augmentent de 0,11 point avec des taux respectifs de 5,68 % et de 4,76 %.



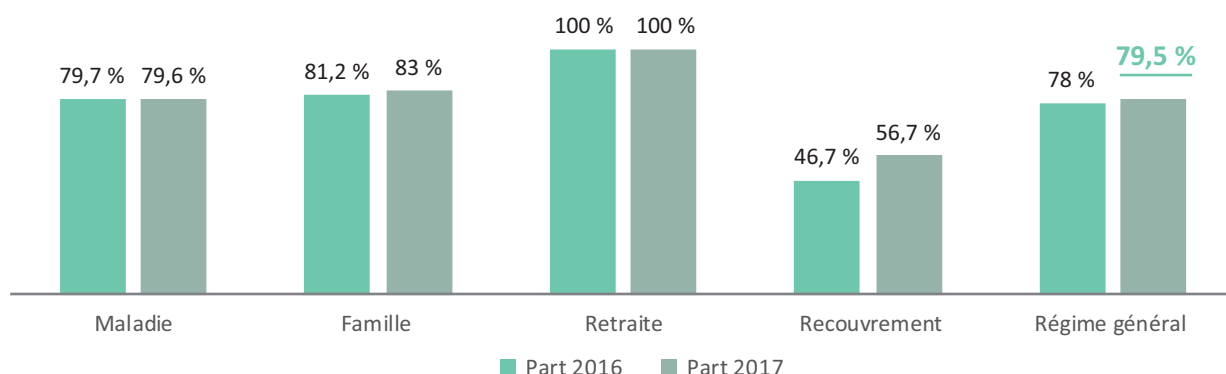
UNE AMÉLIORATION DE LA PROPORTION D'ORGANISMES AYANT ATTEINT L'OBJECTIF D'OBLIGATION D'EMPLOI

En 2017, 79,5 % des organismes du Régime général de Sécurité sociale ont atteint ou dépassé l'objectif légal d'emploi des personnes en situation de handicap, satisfaisant ainsi aux conditions de dispense de versement.

Depuis 5 ans, ce taux s'est accru de 17,8 points au sein du Régime général passant d'une proportion de 61,7 % en 2012 à 79,5 % en 2017. Ce taux a progressé pour toutes les branches. C'est celui de

la branche Famille qui a connu la plus forte hausse (+ 19 points) depuis 2012. La branche Recouvrement voit son pourcentage augmenter de 10 points depuis 2016 tandis que les branches Famille (+ 1,8 point) et Maladie (+ 0,2 point) restent relativement stables sur la période 2016 - 2017. Il est à noter que la branche Retraite ne verse plus aucune contribution depuis 2014, dans la mesure où tous les organismes du réseau remplissent l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

● Pourcentage d'organismes ayant une contribution Agefiph et/ou FIPHFP égale à zéro en 2016 et 2017 (organismes de 20 salariés et plus)







L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS À LA SÉCURITÉ SOCIALE



4 - L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Zoom sur la famille métier « Gestion comptable et financière »

Un métier exercé dans chacune des branches

Des salariés majoritairement en première partie de carrière

Une famille métier composée en grande partie d'employés de niveau 4

Un taux de féminisation inférieur à celui du Régime général

Parole aux salariés

ZOOM SUR LA FAMILLE MÉTIER « GESTION COMPTABLE ET FINANCIÈRE »

La famille « Gestion comptable et financière » est composée de 3 métiers : les métiers de comptable, de contrôleur de gestion et de trésorier.

Ces métiers demandent un haut niveau d'expertise et exercent une mission stratégique compte tenu des engagements financiers quotidiens gérés par les caisses. La fiabilité des processus comptables et la répartition des sommes recouvrées déterminent la qualité des comptes des organismes prestataires du Régime général et de ses partenaires.

Les missions sont nombreuses et varient en fonction du métier exercé :

- le comptable a pour mission première de garantir la régularité et la fiabilité des opérations comptables en contrôlant la cohérence et la conservation des documents comptables. Il participe à l'analyse financière statistique et budgétaire relative à son organisme de rattachement. Enfin, il garantit la régularité, l'optimisation et la gestion des flux financiers ;
- le trésorier assure l'optimisation et la prévision des flux financiers (encaissements et décaissements) et le suivi des opérations bancaires de son organisme et veille à la sécurité des transactions et des dépôts ;
- le contrôleur de gestion réalise des études d'impact, analyse les activités de son organisme et leurs variations afin de conseiller sa direction sur la pertinence des actions et des organisations, participe à la définition et à l'élaboration d'indicateurs de pilotage et contribue à l'évaluation des résultats dans le cadre de la préparation de la convention d'objectifs et de gestion. Il participe également à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique budgétaire de son organisme ou de sa branche.

Au 31 décembre 2017, cette famille professionnelle est composée de 3 762 salariés soit 2,7 % des collaborateurs du Régime général de Sécurité sociale. En 2012, elle était constituée de 4 170 personnes soit une baisse de 9,8 % en 5 ans. Néanmoins, la part de cette famille dans l'Institution reste stable depuis 2012 (-0,1 point).

Au sein de cette famille professionnelle, 82,4 % des effectifs sont des comptables, 16,4 % sont des contrôleurs de gestion et 1,2 % sont des trésoriers.

Parmi les trois métiers qui composent cette famille professionnelle, les effectifs des comptables ont diminué de 14,6 % depuis 2012. A contrario, les contrôleurs de gestion ont vu leur nombre croître de 20,8 % en 5 ans. Bien qu'ils soient peu nombreux, les trésoriers ont quasiment doublé leur effectif, passant de 25 salariés en 2012 à 45 en 2017, conséquence du renforcement de la politique d'optimisation portée par l'Accoss.

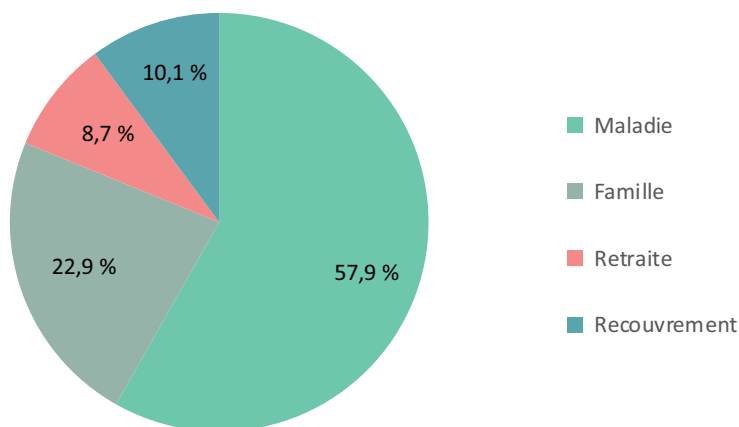


UN MÉTIER EXERCÉ DANS CHACUNE DES BRANCHES

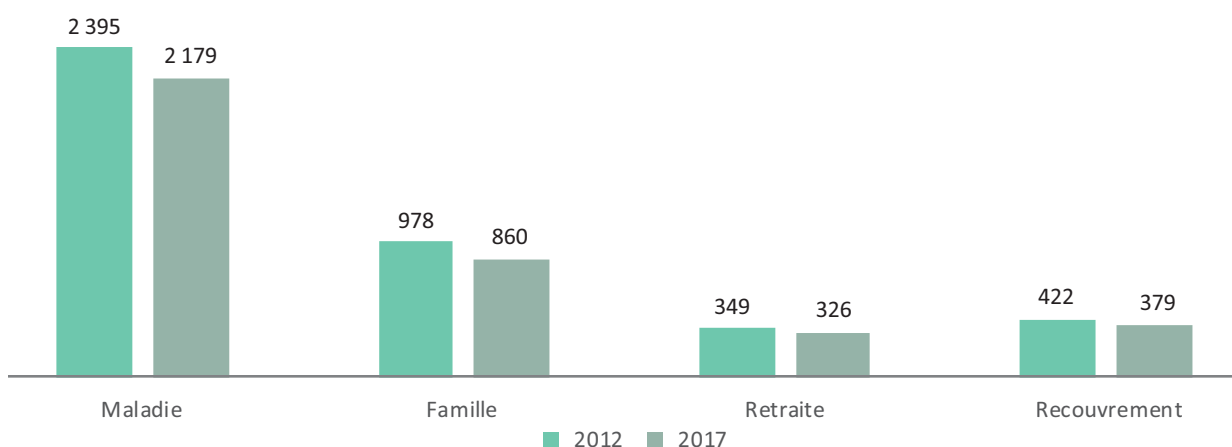
La famille professionnelle « gestion comptable et financière » s'exerce dans chacune des branches avec une répartition similaire à celle des effectifs du Régime général. Depuis 2012, le volume des salariés rattaché à cette famille a diminué de 9,8 %. Les branches Famille et Recouvrement

enregistrent la plus forte baisse des effectifs de la famille « gestion comptable et financière » avec des diminutions respectives de 12,1 % et 10,2 %. La proportion des salariés dans la branche Maladie baisse de 9 %. Dans la branche Retraite, cette dernière diminue de 6,6 %.

• Répartition des effectifs de la famille professionnelle « gestion comptable et financière » par branche (2017)



• Évolution des effectifs de la famille professionnelle « gestion comptable et financière » par branche (2012-2017)

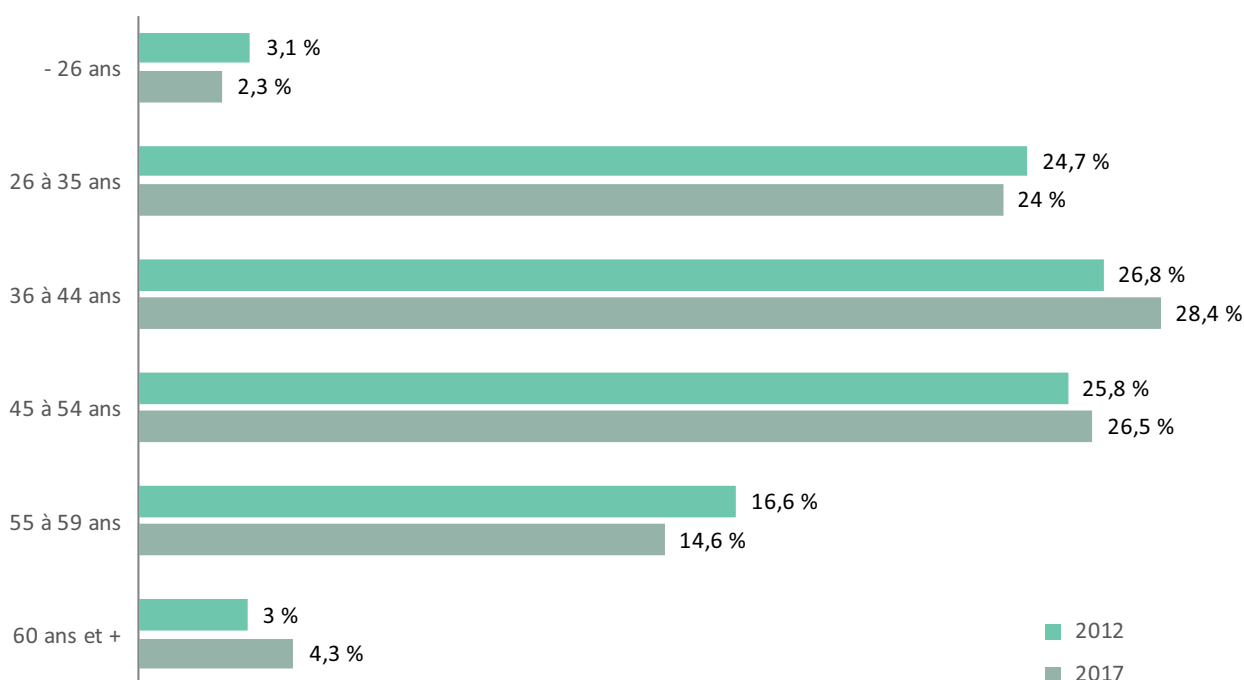


DES SALARIÉS MAJORITAIREMENT EN PREMIÈRE PARTIE DE CARRIÈRE

L'âge moyen des salariés exerçant dans la famille « gestion comptable et financière » est

de 43,3 ans, soit 1,6 an de moins que la moyenne du Régime général.

Évolution des effectifs de la famille professionnelle « gestion comptable et financière » par tranche d'âge (2012-2017)



Les salariés sont plus jeunes que la moyenne des collaborateurs du Régime général, 54,7 % des collaborateurs ont moins de 44 ans (contre 49,5 % au sein de l'Institution) et 45,3 % sont en seconde partie de carrière (contre 50,5 % dans l'Institution). Ces parts restent stables depuis 2012.

Les contrôleurs de gestion sont les plus jeunes avec 61 % des salariés ayant moins de 44 ans, suivis des trésoriers (57,8 %) et des comptables (53,3 %).

Un âge moyen plus jeune ainsi qu'une surreprésentation des tranches d'âge inférieures à 44 ans tend à démontrer que ces métiers sont enclins à un renouvellement plus fréquent de leurs effectifs (turn-over ou mobilité interne).



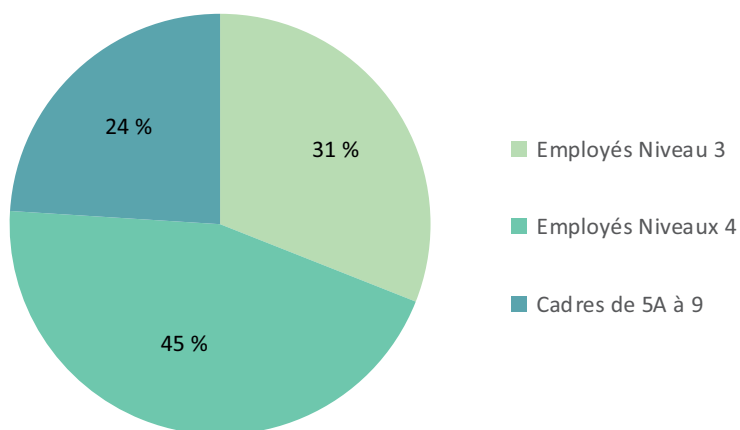
UNE FAMILLE MÉTIER COMPOSÉE EN GRANDE PARTIE D'EMPLOYÉS DE NIVEAU 4

La famille métier « gestion comptable et financière » est composée à 76 % d'employés de niveaux 3 et 4. Les cadres représentent 24 % des effectifs.

contrôleurs de gestion et les trésoriers qui occupent des emplois de cadre (respectivement 81,8 % et 84,4 %).

Les employés sont très majoritairement des comptables (88,8 %). A contrario, ce sont les

• Répartition des effectifs de la famille professionnelle « gestion comptable et financière »



En comparaison avec la répartition des effectifs du Régime général, les agents de niveau 3 et 4 sont surreprésentés (31 % et 45 % dans la famille professionnelle « gestion comptable et financière »

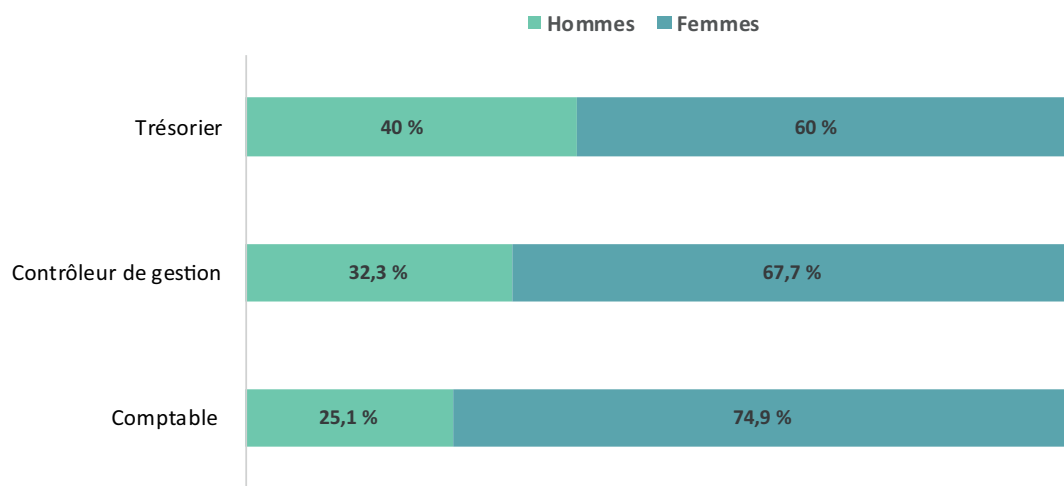
contre 27,2 % et 29,2 % dans le Régime général) et les niveaux 5A à 9 sont sous représentés (24 % contre 27,2 %).

UN TAUX DE FÉMINISATION INFÉRIEUR À CELUI DU RÉGIME GÉNÉRAL

En 2017, le taux de féminisation dans l'Institution s'élève à 78,2 %. La proportion de femmes au sein de la famille professionnelle « gestion comptable et financière » atteint 67,5 % soit 10,7 points de moins que la moyenne générale.

Le métier de comptable est celui où le taux de féminisation est le plus élevé (74,9 %) c'est aussi celui qui comptabilise la part la plus importante des effectifs de la famille soit 82,4 %.

● Répartition des effectifs des métiers de la famille professionnelle «gestion comptable et financière» par genre (2017)



Le métier de contrôleur de gestion se situe en dessous de la moyenne nationale avec un taux de féminisation de 67,7 %. Le taux concernant le métier de trésorier est quant à lui le plus faible avec 60 % de femmes.

filière, du BTS SP3S (qui est le vivier de recrutement pour les postes de « conseillers offre de service » et « gestionnaires conseil » particulièrement représentés dans l'Institution).

Cette situation est aussi le reflet de filières de formation initiale sur ces métiers, qui sont moins déséquilibrées entre hommes et femmes que la



interview



« Ma mission contribue à l'atteinte des objectifs fixés par la CNAV en apportant mon expertise technique en matière de gestion des flux métiers »

Christelle Dandieu-Pérou est référent technique comptable au sein d'un service qui porte une double mission de gestion des flux métiers et de trésorerie à la Carsat Midi-Pyrénées. Elle assure la comptabilisation des paiements de prestations et l'appui technique sur des dossiers spécifiques de retraite et d'action sociale.

Pouvez-vous nous présenter votre environnement de travail ?

La Carsat Midi Pyrénées rassemble environ 1350 salariés : j'exerce mes missions au siège à Toulouse, qui compte environ 550 salariés et regroupe toutes les fonctions support, y compris la direction et l'agence comptable. L'organisme est également présent dans les huit départements (Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne) et compte environ 800 salariés sur l'ensemble des sites.

Le service est organisé en pôles d'activité dont celui des « Flux métiers Trésorerie » auquel j'appartiens et qui est composé de 3 référents techniques et de 5 comptables placés sous la responsabilité directe d'un manager de proximité.

En quoi consiste votre métier et quelles en sont les spécificités ?

J'ai en charge l'accompagnement technique de l'équipe sur des dossiers nécessitant une expertise dans les domaines de la retraite et de l'action sociale mais également la comptabilité des prestations destinées aux assurés, le contrôle des procédures, la supervision et le paiement des prestations.

Mes missions sont organisées par des obligations à court et moyen termes. Chaque matin, je dois gérer en priorité les flux de décaissement en établissant des fiches prévisionnelles sur les 3 prochains jours, éléments destinés au service Trésorerie. Il s'agit d'identifier précisément les sommes à verser aux bénéficiaires à J+1, J+2 et J+3 afin d'établir un prévisionnel de compte au plus juste. Les ordres de paiement concernent uniquement la vieillesse et les prestations liées à l'action sociale, versées de manière automatique ou non selon la nature du dossier. Par exemple, les pensions retraite, les aides individuelles action sociale versées en cas de perte d'autonomie, les aides destinées à l'aménagement du domicile, ou bien les aides habitat sont versées par l'outil informatique et sans intervention manuelle. A l'inverse, les indus, les soldes créditeurs, les versements en cas de décès nécessitent une régularisation au cas par cas dans le système informatique, tout comme la vérification de l'émetteur d'un chèque ou la saisie d'un RIB.

Mon métier est en interface directe avec le service Trésorerie et je dois réaliser un contrôle de cohérence entre les différents outils utilisés afin de prévenir toute erreur de paiement. Ce travail de supervision est réalisé par deux personnes conjointement et de manière régulière. Lorsqu'un comptable établit un paiement vieillesse ou action sociale (manuel ou automatique), je dois superviser les paiements : m'assurer que l'on paye bien la prestation à la bonne personne ce qui implique de vérifier le numéro de pension, le RIB, le nom, les montants, la date, le type de l'opération.

Un comptable contrôle les documents et je supervise les contrôles. Je suis également amenée à travailler en étroite collaboration avec le service contentieux, et le service gestion des comptes

assurés car il est parfois nécessaire de retracer l'historique d'une prestation sur cinq années ou plus, approche qui nécessite une technicité spécifique du dossier vieillesse en association avec le service liquidation. Chaque mois, je participe à la remontée de données à la CNAV, notamment celles concernant les mouvements comptables du mois des charges techniques de prestations vieillesse.

En plus des documents à fournir mensuellement, le mois de janvier reste une période d'activité dense puisque nous devons réaliser les opérations inhérentes au mois de décembre et également procéder à celles concernant l'arrêté des comptes.

Durant cette période, les travaux réalisés permettent de finaliser les documents de synthèse annuels locaux (bilan, compte de résultat et annexe) qui participent après consolidation à l'établissement des comptes nationaux.

Quel est votre parcours professionnel et vos qualités pour exercer ce métier ?

Titulaire d'un BTS « assistant de gestion », j'ai intégré le Régime général de Sécurité sociale en 2006 à la Carsat Midi-Pyrénées.

Après 8 ans d'expérience dans différentes entreprises du secteur privé dans le domaine de la gestion comptable classique, j'ai découvert l'approche technique du métier en organisme grâce à des formations, j'ai évolué au sein du service qui s'est réorganisé. L'appui technique me permet également d'accompagner les nouveaux arrivants sur la fonction et je suis référent technique comptabilité depuis 2 ans.

Pour tenir ce poste, il est indispensable de bien connaître l'organisation et le fonctionnement des différents services.

Il est indispensable d'aimer les chiffres dans mon métier mais pas seulement puisqu'il faut connaître et comprendre les processus pour réaliser la comptabilité des flux métier.

J'apprécie particulièrement l'aspect technique de mon métier où il faut être capable de développer la curiosité, la rigueur, la méthode, l'organisation, la précision, la réactivité et la conscience professionnelle.

En tant que référent technique, j'accompagne au quotidien les agents dans leur activité et met à disposition mes connaissances lorsqu'il faut traiter un dossier spécifique ce qui me permet d'obtenir une vision d'ensemble du métier. L'évolution professionnelle pourrait m'amener naturellement vers la Trésorerie afin de devenir expert technique.

Chiffres clés :

Les paiements effectués par la Carsat pour l'année 2017 :

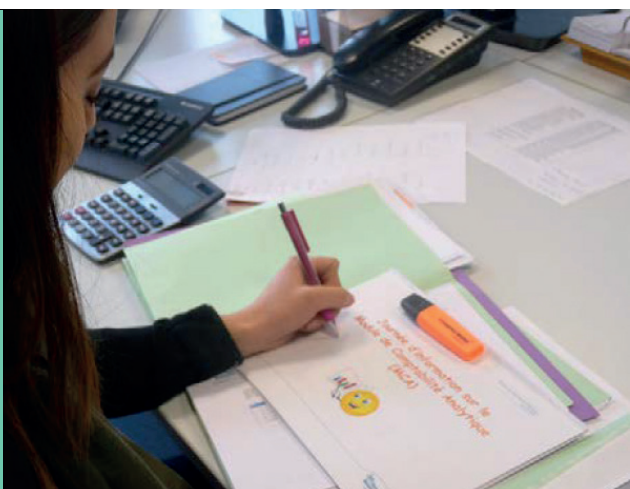
- 6 940 803 virements d'un montant total de 4 371 M€ pour la partie vieillesse
- 10 407 virements pour un montant total de 18 M€ pour l'action sociale Aides individuelles.

Une phrase clé qui résume votre métier : « *Je vis ma mission comme une activité ludique où je dois être capable de résoudre une énigme tel un détective qui recherche l'information, traque l'erreur et trouve la pièce manquante afin de reconstituer un puzzle* ».



interview

« Le contrôleur de gestion exerce un métier transversal qui permet de travailler en collaboration avec la Direction, les pilotes et managers de chaque secteur afin de garantir l'atteinte des objectifs dans un contexte d'efficience.



Monia Meziti est contrôleur de gestion au sein de la CPAM des Flandres. Elle a rejoint l'organisme en décembre 2016 suite à une création de poste. Elle a développé ses compétences à travers un parcours de formation qui lui a permis d'implémenter de nouveaux projets dans son organisme.

Pouvez-vous nous présenter votre environnement de travail ?

J'exerce mes fonctions à la CPAM des Flandres (400 salariés) qui est composée de deux sites principaux : Armentières et Dunkerque (le siège), issus de la fusion des organismes en 2010. Je travaille sur le site de Dunkerque au sein du pôle pilotage composé du service qualité, du service statistiques, d'un chargé de communication interne et d'une responsable budgétaire.

Le pôle pilotage et plus particulièrement le service Qualité concourt à la maîtrise des risques par la réalisation d'audits, le suivi de l'efficacité et par le déploiement des Référentiels Nationaux de Processus dans le cadre de la démarche SMI³³.

Mon positionnement au sein du pôle pilotage m'amène à collaborer un trimestre par an avec le service qualité dans le cadre des revues de performance, quotidiennement avec l'expert budgétaire et occasionnellement avec le service statistique.

En quoi consiste votre métier et quelles en sont les spécificités ?

Le contrôle de gestion est un outil de pilotage qui permet de s'assurer que les moyens engagés (les ressources) par un organisme soient utilisés avec efficacité et efficience dans le but d'atteindre les objectifs fixés qu'ils soient nationaux ou locaux. Il faut trouver la bonne adéquation entre la charge et la ressource.

Au niveau local, le contrôleur de gestion doit également anticiper les évolutions à venir par le biais de projections.

Les travaux du contrôleur de gestion permettent de guider la Direction dans sa prise de décision.

Pour remplir cette mission, outre les analyses et projections réalisées, j'assiste au Comité de Direction Élargi (CODIREL) composé des agents de Direction, du pôle pilotage et de certains managers stratégiques. Cette instance a pour but d'analyser et de mettre en corrélation les données relatives aux effectifs, aux départs prévisibles, à la charge de travail ainsi que la productivité de chaque secteur d'activité afin que la Direction décide de l'affectation des ressources.

A cette occasion, je travaille en collaboration avec le service Ressources Humaines pour établir une projection de l'effectif en fonction des départs en retraite et autres départs, ce qui me permet de réaliser des projections quant à la productivité des différents processus impactés.

Dans le cadre de la responsabilisation du management, je réalise une analyse synthétique

³³ Système de Management Intégré

sur la base de documents et de données chiffrées. Je transmets mes études aux responsables qui doivent établir leurs propositions de plans d'actions auprès de leurs agents de Direction.

Pour remplir cette mission j'utilise le suivi de productivité local qui est la déclinaison de l'outil « Diagnostic Performance » national. Cela consiste à suivre les ressources affectées aux différents processus pour vérifier que la productivité ne soit pas en baisse et la comparer au niveau national. Le but est de réduire l'écart entre les organismes. Cette approche permet de recentrer les débats et la prise de décision, elle incite par ailleurs au benchmarking.

Le suivi de la performance fut une priorité dans le cadre de ma prise de fonction.

La revue de performance qui consiste en une réunion avec chaque manager, s'interprète sur la base d'un bilan par processus réalisé grâce à une maquette sur Excel. L'objectif est ici de faire le bilan de l'efficacité et de l'efficience de chaque processus afin de définir des plans d'actions. Ce travail effectué en local représente une part conséquente de l'activité du contrôleur de gestion et fait partie de son cœur de métier.

Le contrôleur de gestion est amené à réaliser des remontées au niveau national notamment dans le cadre de la compilation des données du « Diagnostic Performance », ce qui m'amène à collaborer avec les contrôleurs de gestion de la Cnam.

Pour conclure, un nouveau projet m'a été confié cette année qui est de participer à un groupe de travail au niveau de la Délégation CARHAM (Comité d'Animation des Ressources Humaines d'Assurance Maladie) visant à développer un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Je collabore ainsi avec le service RH des organismes participants.

Quel est votre parcours professionnel et vos qualités pour exercer ce métier ?

J'ai suivi un DUT « Gestion des entreprises et administration, option Ressources Humaines » puis une Licence professionnelle en alternance dans le métier de la comptabilité et de la gestion.

J'ai rejoint la CPAM de Flandres à la suite de mes études, en décembre 2016, lors d'une création de poste de contrôleur de gestion. Très rapidement, j'ai eu la possibilité de suivre une formation afin de mieux cerner les enjeux de la comptabilité analytique au sein d'une Cnam, puis une formation plus poussée en contrôle de gestion.

La qualité principale est la rigueur dans la maîtrise des outils et des règles de gestion. Aussi, il est nécessaire d'avoir un esprit de synthèse, par exemple, être capable de filtrer les nombreuses informations d'un tableau et en extraire l'essentiel afin d'apporter une analyse pertinente. Une vision globale est nécessaire pour réaliser une analyse juste.

Il est primordial d'être force de proposition dans la création d'outils visant à fiabiliser et simplifier les données de notre organisme.

Les qualités humaines et relationnelles sont aussi indispensables à cette fonction au regard des nombreux contacts avec les acteurs de l'organisme mais aussi, avec les interlocuteurs extérieurs.

Les missions confiées à un contrôleur de gestion sont très variées et il n'existe pas de journée type.

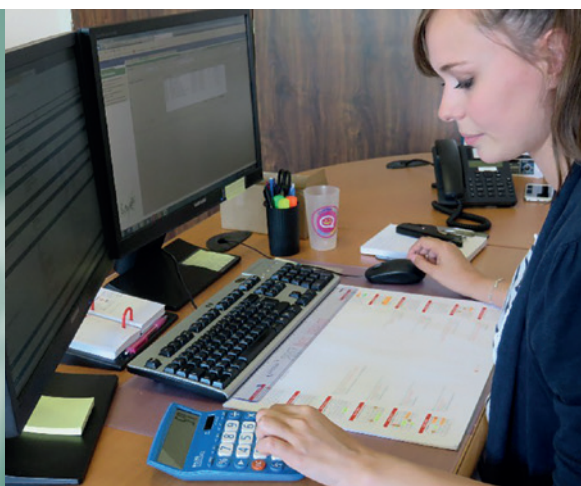
J'apprécie particulièrement cet aspect mais également le contrôle de gestion sociale, le budget, le suivi de la performance et le fait de pouvoir participer à des projets transverses, notamment à un niveau de pilotage de la stratégie et sur le long terme. L'accompagnement des managers est également très important tant au niveau de la méthodologie que de la pédagogie des explications apportées.

Chiffre clé / zoom info :

La CPAM des Flandres est actuellement positionnée au 5^e rang dans le classement provisoire de performance réalisé par la CNAM pour l'année 2017. Précédemment, l'organisme était situé au 35^e rang.



interview



« Je participe à l'encaissement et aux prévisions des cotisations. La polyvalence est indispensable pour assurer la continuité de service en gestion de la trésorerie »

Marine Duffet est technicienne en Trésorerie à l'Urssaf de Franche-Comté. Elle est affectée au Pôle Trésorerie qui est basé à Besançon, le siège régional. Le service est en charge de gérer des flux financiers pour le compte de l'organisme.

Pouvez-vous nous présenter votre environnement de travail ?

L'Urssaf de Franche-Comté est composé de 5 sites répartis sur Besançon (25), Montbéliard (25), Lons le Saunier (39), Vesoul (70) et Belfort (90). Le siège régional à Besançon est en charge des fonctions de pilotage stratégique, de la gestion budgétaire et de la politique de ressources humaines de l'organisme.

Les sites départementaux assurent l'ensemble des fonctions de recouvrement et les fonctions d'accueil de proximité dont celles qui nécessitent une prise en charge impliquant une forte présence locale (257 salariés sur l'ensemble des sites).

L'Urssaf Franche-Comté assure une mission nationale, pour le compte de l'Acos, de recouvrement des cotisations sociales dues par les travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Suisse (en dehors de ceux résidant dans les départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes).

Je suis rattachée au Pôle Trésorerie qui a pour finalité la gestion et la prévision des flux financiers de l'organisme. Le service est composé de 3 techniciens en Trésorerie, et est placé sous la responsabilité directe du fondé de pouvoir de l'Urssaf.

En quoi consiste votre métier et quelles en sont les spécificités ?

Mon rôle est de participer à la gestion quotidienne de la trésorerie et son optimisation, à la prévision des flux financiers, au suivi des opérations bancaires de l'Urssaf dans le cadre des instructions nationales au bénéfice du Régime général de Sécurité sociale et de l'ensemble de nos attributaires (Unédic, collectivités locales organisatrices de transport, fonds de formation professionnelle...).

La finalité de la gestion de trésorerie est notamment d'assurer le financement du Régime général, pour que l'ensemble des caisses puissent assurer leurs rôles auprès des allocataires, assurés, pensionnés et cotisants. L'enjeu est d'être en mesure, en toutes circonstances, d'anticiper, de sécuriser et d'optimiser les besoins de financement. La gestion de la trésorerie recouvre des enjeux cruciaux.

Le pôle de la gestion de trésorerie a un rôle important et a trois missions principales :

- La réalisation des opérations d'encaissement au jour le jour. J'assure l'encaissement des cotisations par chèque, mandat-cash, prélèvement, virement ou carte bancaire. Je dois gérer les impayés et les rejets de paiement. En 2017, le pôle a réalisé plus d'un million d'opérations pour un montant de près de 3,8 milliards d'euros.
- La transmission quotidienne à l'Acos des prévisions d'encaissement de l'Urssaf. La qualité de ces prévisions est un facteur clef qui permet à l'Acos de prendre les meilleures décisions en matière de financement. Lorsque les prévisions font apparaître qu'à une date donnée les disponibilités du compte de l'Acos ne couvriront pas le montant des dépenses prévisionnelles des

caisses (Cpam, Caf, Carsat...), l'Acoss emprunte à court terme, (auprès de la caisse des dépôts ou directement sur les marchés obligataires) de manière à ce que le Régime général dispose des ressources nécessaires à cette échéance.

- La remontée des sommes encaissées à l'Acoss le plus rapidement possible, cette opération est répétée plusieurs fois par jour. La qualité des vidages des comptes d'encaissements est mesurée par l'IQV (Indicateur Qualité de Vidage)³⁴ qui est de 9,6/10 en 2017, en progression d'environ 3% sur la période 2014-2017.

Les indicateurs de suivi permettent de mesurer la performance de la gestion de trésorerie et de renforcer le pilotage interne.

L'Acoss nous met à disposition un tableau de bord de la trésorerie mensuel. Cet outil permet de comparer son organisme par rapport au national ou à une autre Urssaf. Il recense l'ensemble des indicateurs de suivi avec des analyses graphiques.

La charge de travail augmente en échéance, les prévisions au 5 et 15 du mois sont plus difficiles car nous avons une plus grosse masse de virements. De plus nous avons un suivi à faire sur les habitudes de paiement des entreprises ayant des cotisations importantes (pour savoir comment les prévoir, soit à J-3 / J-2 / J-1 / J ou J+1 de l'échéance).

Nous avons beaucoup de chèques à encaisser aux échéances des travailleurs indépendants et des frontaliers suisses car ces catégories de cotisants ont tendance à encore payer par voie matérialisée. Les travailleurs indépendants et les travailleurs frontaliers en Suisse qui souhaitent payer par chèque sont soumis à des échéances de paiement trimestrielles.

J'exerce mon métier sur des tâches techniques variées, j'interviens à chaque étape de gestion des flux et développe ainsi la polyvalence pour assurer la continuité de service en termes de gestion de la trésorerie. Le Responsable du Pôle répartit les tâches quotidiennes, ce que chacun prend en charge sur un trimestre, puis à tour de rôle. Les membres de l'équipe travaillent ensemble et en partenariat avec les banques et d'autres services tels que la gestion des comptes cotisants, la gestion administrative, le service des flux entrants non dématérialisés...

³⁴IQV : Indicateur Qualité de Vidage. C'est un indicateur reflétant la qualité de la gestion de trésorerie locale. Les objectifs à atteindre sont définis par organisme et par année.

³⁵Arrondis à la valeur supérieure

Quel est votre parcours professionnel et vos qualités pour exercer ce métier ?

Après un DUT en GEA (Gestion des Entreprises et Administrations) puis une licence AES (Administration Economique et Sociale option comptabilité), j'ai eu une première expérience en comptabilité dans le secteur bancaire. Il s'agissait d'un contrat à durée déterminée dont la mission m'a réellement permis de développer mes compétences puis, j'ai rejoint l'Urssaf de Franche-Comté en 2016 en tant que technicienne en Trésorerie.

Pour exercer mes fonctions, la connaissance de la réglementation bancaire est nécessaire ainsi que la législation sur les moyens de paiement.

Il faut également savoir se référer aux textes fondamentaux applicables à la branche Recouvrement et maîtriser les moyens et techniques bancaires.

Il s'agit avant tout d'une mission de service public, valeur à laquelle je suis très attachée. Au quotidien, je suis très organisée dans la réalisation de mes tâches et j'aime travailler avec les chiffres, rechercher l'information et comprendre d'où proviennent les erreurs.

J'apprécie plus particulièrement les activités liées aux prévisions d'encaissements qui nécessitent de la rigueur et de la méthode dans l'exécution des tâches.

Le travail en équipe est indispensable pour que le Pôle fonctionne efficacement. Si l'on s'absente, la charge de travail pour ses collègues augmente significativement, c'est l'une des raisons pour laquelle il faut faire preuve d'une forte conscience professionnelle pour exercer ce métier.

Chiffres clés :

Quelques chiffres pour l'année 2017 :

	En nombre	En euros ³⁵
Prélèvements	925 818	2,4 milliards
Virements des administrations	59 287	682 millions
Virements	25 351	562 millions
Chèques	143 490	146 millions
Mandats et transferts	2 302	2,4 millions
Carte bancaire	2 643	918 100
TOTAL	1 158 891	3,8 milliards

Répartition des paiements dématérialisés et non dématérialisés :

- 83 % paiements dématérialisés
- 17 % chèques et mandats cash.



interview

« Les études que je conduis permettent de réduire les coûts de l'organisme et contribuent directement à une mission de service public responsable. Une démarche en lien avec les objectifs de maintien de la qualité du service rendu »



Geoffroy Koua est contrôleur de gestion à la Caf des Hauts-de-Seine. Il réalise des travaux d'étude à moyen terme à la demande de la Direction, qui contribuent à la prise de décision stratégique. Cette mission est au service de l'utilisation efficiente et efficace des ressources.

Pouvez-vous nous présenter votre environnement de travail ?

La Caf des Hauts-de-Seine compte 649 salariés au 30 juin 2018, répartis sur 6 agences (Montrouge, Boulogne-Billancourt, Issy-Les-Moulineaux, Nanterre, Châtenay-Malabry, Colombes), un siège et un centre de formation (IRFAF). L'accueil du public s'effectue uniquement sur rendez-vous. Mon poste est basé à Nanterre, au siège, où j'exerce le métier de contrôleur de gestion sous la direction du Secrétaire Général et plus spécifiquement au sein de la cellule d'étude et d'appui au pilotage. Le pôle qualité est en charge exclusivement des volets budgétaires et de l'optimisation des coûts. Il contribue à l'évaluation des résultats et conseille la direction sur l'adéquation entre les moyens et les objectifs en réalisant des études et diagnostics de l'évaluation de la politique budgétaire de l'organisme.

En quoi consiste votre métier et quelles en sont les spécificités ?

J'exerce un métier de conseil au pilotage auprès de la direction de mon organisme sur la pertinence des objectifs fixés au regard des moyens disponibles, en réalisant des études d'impact.

Par exemple, j'ai réalisé une étude sur le coût de l'affranchissement du courrier dans le but d'optimiser ce poste de dépense qui génère un coût conséquent. Cette étude a nécessité que je rencontre le manager en charge du service courrier, qui m'a détaillé les procédures d'envoi des courriers aux allocataires. Le service Comptabilité m'a également transmis un état des dépenses de l'année antérieure et le service Marché m'a informé des coûts liés à l'internalisation et l'externalisation des prestations. Compte tenu de ce premier diagnostic, j'ai formulé des préconisations sous 3 axes. Puis l'étude a été affinée par un état des coûts des prestations, leur répartition et l'évolution des dépenses sur plusieurs années. Le rapport complet a été présenté à la Direction, en comité d'appui.

Je réalise régulièrement des tableaux de bord et du reporting grâce à un logiciel de comptabilité analytique déployé dans le réseau. Ma mission comprend également l'étude des pratiques externes nécessaires pour comparer les dépenses engagées et proposer des plans d'action d'amélioration de nos procédures, tant sur les fonctions supports que sur le cœur de métier.

J'exerce mes fonctions en lien direct avec l'équipe de Direction et ma responsable, qui supervise l'activité de contrôle de gestion pour le compte de l'organisme.

Quel est votre parcours professionnel et vos qualités pour exercer ce métier ?

Je suis titulaire d'un Master 2 en Audit et Contrôle de gestion, diplômé d'une école de commerce à Bordeaux en 2012. J'ai eu plusieurs expériences en contrôle de gestion, notamment pour le compte d'une communauté de communes en province, avant d'être recruté par la Caf des Hauts-de-Seine en 2016.

Ce métier nécessite de la curiosité pour tout ce qui a trait aux domaines économique et comptable, un esprit d'analyse et une capacité à synthétiser rapidement l'information et la rendre compréhensible pour tous. La rigueur, la précision et la faculté d'adaptation doivent également faire partie des qualités à posséder. Les compétences rédactionnelles et relationnelles sont mises en œuvre au quotidien. La maîtrise des outils informatiques et spécifiquement Excel ainsi que les outils classiques en contrôle de gestion sont indispensables.

Récemment recruté au sein du Régime général de Sécurité sociale, je souhaite développer mes compétences et pourquoi pas évoluer dans mon

domaine d'expertise par le management. Je réfléchis également à la possibilité de m'inscrire à la préparation aux épreuves d'accès au cycle proposé par l'Ucanss (CapDir).

Chiffres clés :

Nombre d'études par an : 2 études longues et en moyenne 5 études courtes à la demande de managers sous la forme de réalisation de requêtes et analyses.

Durée moyenne d'une étude : 5 mois en fonction du thème et du nombre de données à traiter.



SOURCES ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUE



4 - SOURCES ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUE

Les données traitées sont issues des systèmes de paie (GRH et SIRHIUS), de l'extrait des DOETH 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° 79 « Comptes nationaux des administrations publiques - premiers résultats (PIB) - année 2017 » - 26 mars 2018
- Insee informations rapides n°127 « Consommation des ménages » 30 mai 2018
- Insee Première n° 1669 « Salaires dans le secteur privé » - 12 octobre 2017
- Insee Première n° 1 697 « Les comptes de la Nation en 2017 » - mai 2018
- Insee informations rapides n°78 « En 2016, le salaire net moyen augmente en euros constants de 0,4 % dans la fonction publique. La RMPP augmente de 1,4 % » 23 mars 2018
- Dares indicateurs n° 013 « Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en janvier 2017 » - février 2017
- Drees Etudes et Résultats n° 1 052 « L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 1 an et 4 mois depuis 2010 » - Février 2018
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2017 - 14 décembre 2017
- Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question » - 07 mars 2017
- Insee Références « Tableaux de l'économie française » - Édition 2018 - 27 février 2018
- 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
- Décret n°2015 - 1622 du 9 décembre 2015 relatif au personnel des échelons régionaux et locaux du contrôle médical autre que les praticiens-conseils.
- 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
- Lettre d'information de l'Ucanss « Déploiement de la politique handicap institutionnelle (bilan 2017 et perspectives à venir) – 26 avril 2018 – Ucanss
- Rapport sur la formation professionnelle – 2018 – CPNEFP
- Synthèse de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle « La mobilité professionnelle interne dans les organismes de Sécurité sociale du Régime général – Ucanss – Juillet 2017
- « L'essentiel des évolutions récentes de la Bourse des Emplois de l'Ucanss » - Ucanss – 9 mai 2018

Sites internet consultés :

<http://www.lasecurecrute.fr>

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

https://www.handicapinfos.com/informer/handicap-obligation-emploi-6pourcent-revisee-tous-cinq-ans_35215.htm (information handicap)

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3292629?sommaire=3292701&q=population+française+2015> (population française par région)

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 2017 et en contrat à durée indéterminée à l'exception des salariés recrutés dans le cadre d'un contrat conclu au titre des mesures en faveur de l'emploi ou au titre des dispositions légales visant à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Le rapport dépend de ce périmètre, à l'exception :

- de la partie sur les contrats à durée déterminée page 16 ;
- du chapitre rémunération page 46 : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée + les salariés en contrat à durée déterminée ;
- de la partie handicap page 61 : le périmètre est l'effectif d'assujettissement, défini plus loin.

Ces effectifs sont répartis comme suit :

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

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

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile.
- au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD)
 - les 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.

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).

Les organismes de Sécurité sociale cités dans le rapport sont :

Acos :

agence centrale des organismes de Sécurité sociale

Caf :

caisse d'allocations familiales

Carsat :

caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CCSS :

caisse commune de Sécurité sociale

CCS :

caisse de Sécurité sociale de Mayotte

Certi :

centre régional de traitement informatique

CGSS :

caisse générale de Sécurité sociale

Cnaf :

caisse nationale d'allocations familiales

Cnam :

caisse nationale d'assurance maladie

Cnav :

caisse nationale d'assurance vieillesse

Cpam :

caisse primaire d'assurance maladie

Cramif :

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

CTI :

centre de traitement informatique

DRSM :

direction régionale du service médical

En3S :

école nationale supérieure de Sécurité sociale

Institut 4.10 :

centre de formation et d'accompagnement de la Sécurité sociale

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 œuvres

FIPHFP :

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

GPEC :

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IC :

ingénieurs conseil

INF :

informaticiens

Insee :

institut national de la statistique et des études économiques

Parthage :

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

PC :

praticiens conseil

RMPP :

rémunération moyenne des personnels en place



ANNEXES



ANNEXE 1

EFFECTIFS PRÉSENTS ET RÉMUNÉRÉS AU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

TOTAL INSTITUTIONNEL	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CDI	153 471	152 039	148 523	147 146	145 741	145 566
CDD	5 919	5 623	6 175	7 400	6 445	6 040
CDI + CDD	159 390	157 662	154 698	154 546	152 186	151 606
Part des CDD	3,7 %	3,6 %	4 %	4,8 %	4,2 %	4,0 %

MALADIE*						
CDI	92 446	91 459	88 774	87 870	86 503	86 222
CDD	3 651	3 566	3 406	4 175	3 648	3 334
CDI + CDD	96 097	95 025	92 180	92 045	90 151	89 556
Part des CDD	3,8 %	3,8 %	3,7 %	4,5 %	4 %	3,7 %

DONT UGECAM						
CDI	13 568	13 527	13 516	13 300	13 302	13 106
CDD	991	948	961	1 152	941	932
CDI + CDD	14 559	14 475	14 477	14 452	14 243	14 038
Part des CDD	6,8 %	6,5 %	6,6 %	8 %	6,6 %	6,6 %

FAMILLE						
CDI	33 051	32 711	32 655	32 490	32 695	32 745
CDD	1 731	1 507	1 969	2 374	2 032	2 136
CDI + CDD	34 782	34 218	34 624	34 864	34 727	34 881
Part des CDD	5 %	4,4 %	5,7 %	6,8 %	5,9 %	6,1 %

RETRAITE						
CDI	13 343	13 246	12 837	12 719	12 647	12 638
CDD	140	270	187	346	268	219
CDI + CDD	13 483	13 516	13 024	13 065	12 915	12 857
Part des CDD	1 %	2 %	1,4 %	2,6 %	2,1 %	1,7 %

RECOUVREMENT						
CDI	13 844	13 917	13 556	13 372	13 204	13 284
CDD	368	246	579	467	446	312
CDI + CDD	14 212	14 163	14 135	13 839	13 650	13 596
Part des CDD	2,6 %	1,7 %	4,1 %	3,4 %	3,3 %	2,3 %

AUTRES						
CDI	787	706	701	695	692	677
CDD	29	34	34	38	51	39
CDI + CDD	816	740	735	733	743	716
Part des CDD	3,6 %	4,6 %	4,6 %	5,2 %	6,9 %	5,4 %

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

ANNEXE 2

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR BRANCHE (2012-2017)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017
Maladie	92 446	- 1,1%	91 459	- 2,9%	88 774	- 1 %	87 870	- 1,6 %	86 503	- 0,3 %	86 222
Famille	33 051	- 1 %	32 711	- 0,2%	32 655	- 0,5 %	32 490	0,6 %	32 695	0,2 %	32 745
Retraite	13 343	- 0,7 %	13 246	- 3,1%	12 837	- 0,9 %	12 719	- 0,6 %	12 647	- 0,1 %	12 638
Recouvrement	13 844	0,5 %	13 917	- 2,6%	13 556	- 1,4 %	13 372	- 1,3 %	13 204	0,6 %	13 284
Autre	787	- 10,3 %	706	- 0,7%	701	- 0,9 %	695	- 0,4 %	692	- 2,2 %	677
TOTAL	153 471	- 0,9 %	152 039	- 2,3 %	148 523	- 0,9 %	147 146	- 1 %	145 741	- 0,1 %	145 566

	2012	2017
Maladie	92 446	- 6,7 %
Famille	33 051	- 0,9 %
Retraite	13 343	- 5,3 %
Recouvrement	13 844	- 4 %
Autre	787	- 14 %
TOTAL	153 471	- 5 %

ANNEXE 3

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES TRANCHES D'ÂGE 2012 - 2017 (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
2017	3 159	28 705	40 145	37 564	25 329	10 664	145 566
%	2,2 %	19,7 %	27,6 %	25,8 %	17,4 %	7,3 %	100 %
2012	2 954	30 235	35 377	43 973	32 779	8 153	153 471
%	1,9 %	19,7 %	23,1 %	28,7 %	21,4 %	5,3 %	100 %

ANNEXE 4

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS ET PAR BRANCHE (2017) (PERSONNEL CCNT – CDI)

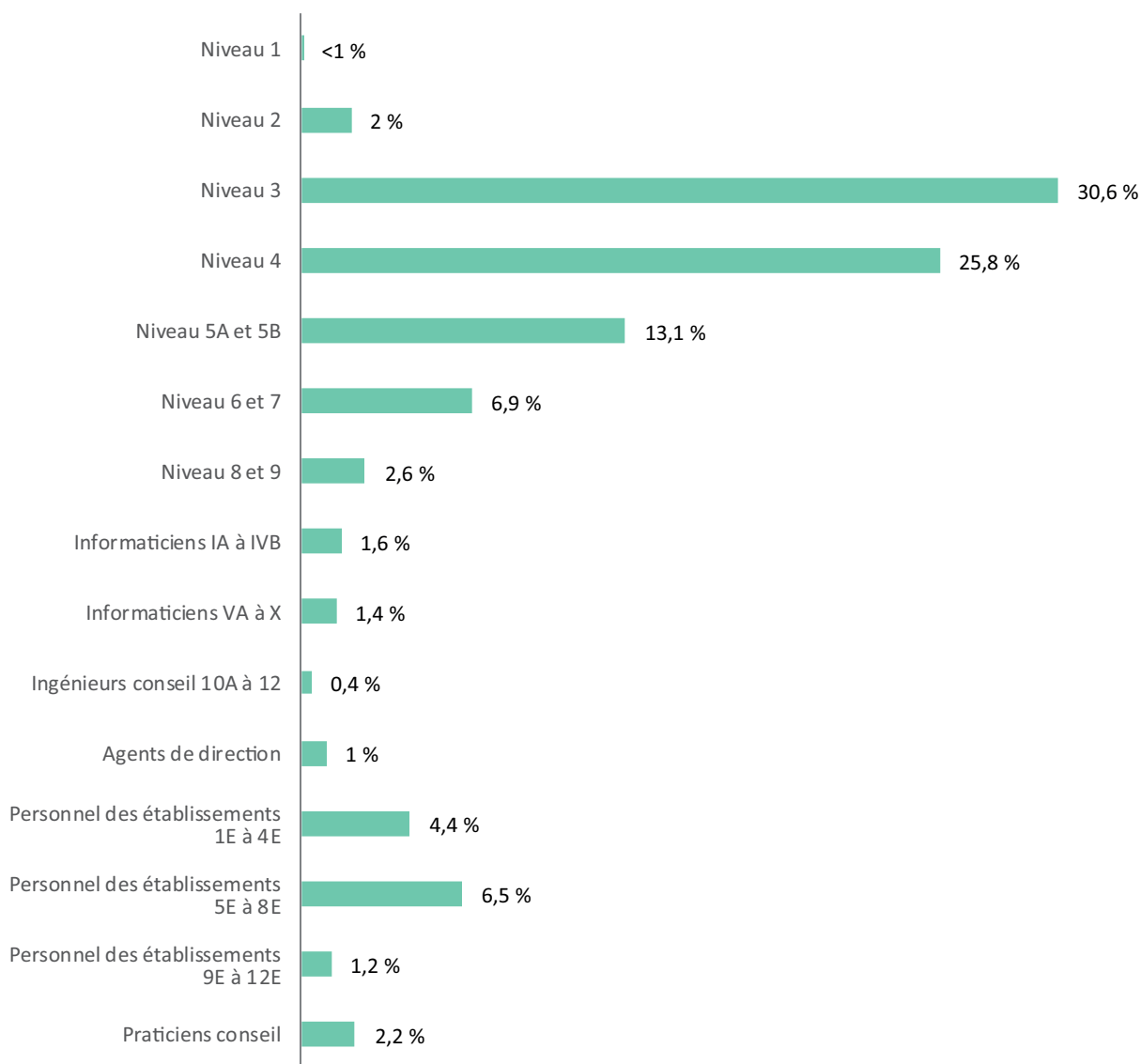
	MALADIE*	FAMILLE	RETRAITE	RECouvreMENT	AUTRE	TOTAL	DONT UGECAM
Gestion des situations clients	30 463	13 833	6 225	4 892	2	55 415	93
Contrôle et maîtrise des risques externes	742	865	106	1 605		3 318	
Promotion de l'offre de service	1 022	56	42	87	11	1 218	1
Intervention et développement social	2 031	3 978	28	1	2	6 040	163
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 078		13			1 091	10
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 603	60	18	4	4	9 689	8 388
Régulation du système de soins	5 173		6			5 179	14
Analyse et conseil juridiques	2 117	1 380	316	682	22	4 517	5
Optimisation des processus	2 629	1 560	881	436	2	5 508	47
Gestion comptable et financière	2 179	860	326	379	18	3 762	143
Observation socio-économique	755	196	82	119	7	1 159	30
Gestion et développement des ressources humaines	1 755	754	272	347	166	3 294	187
Gestion des systèmes d'information	2 671	1 226	920	987	24	5 828	70
Information et communication	7 138	2 479	1 298	912	59	11 886	732
Assistance logistique	2 137	302	58	48	44	2 589	1 698
Gestion des moyens matériels	1 934	659	207	295	131	3 226	430
Management et pilotage	12 795	4 537	1 840	2 490	185	21 847	1 095
TOTAL	86 222	32 745	12 638	13 284	677	145 566	13 106

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

ANNEXE 5

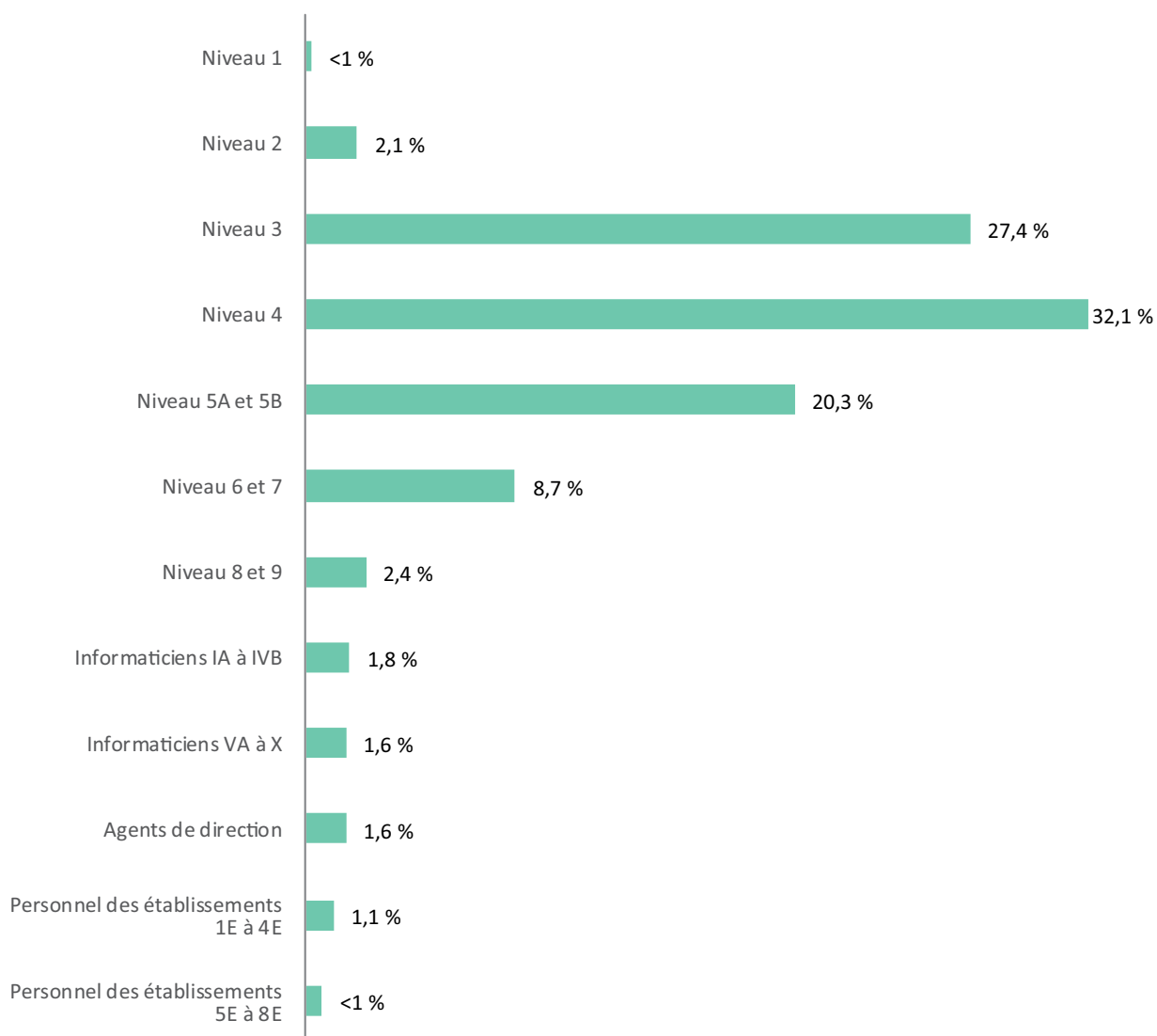
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR BRANCHE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Répartition des effectifs de la branche Maladie* (2017)

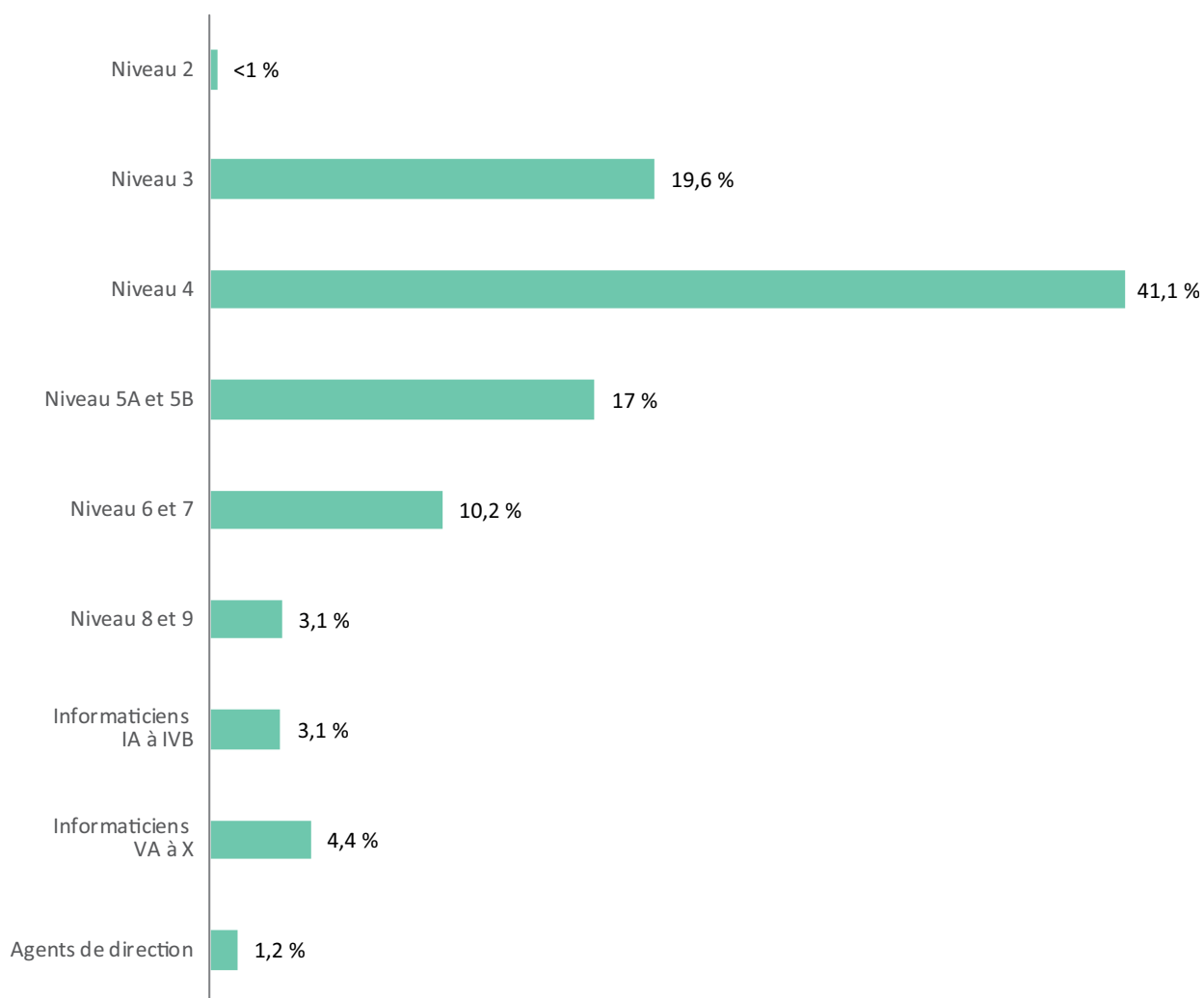


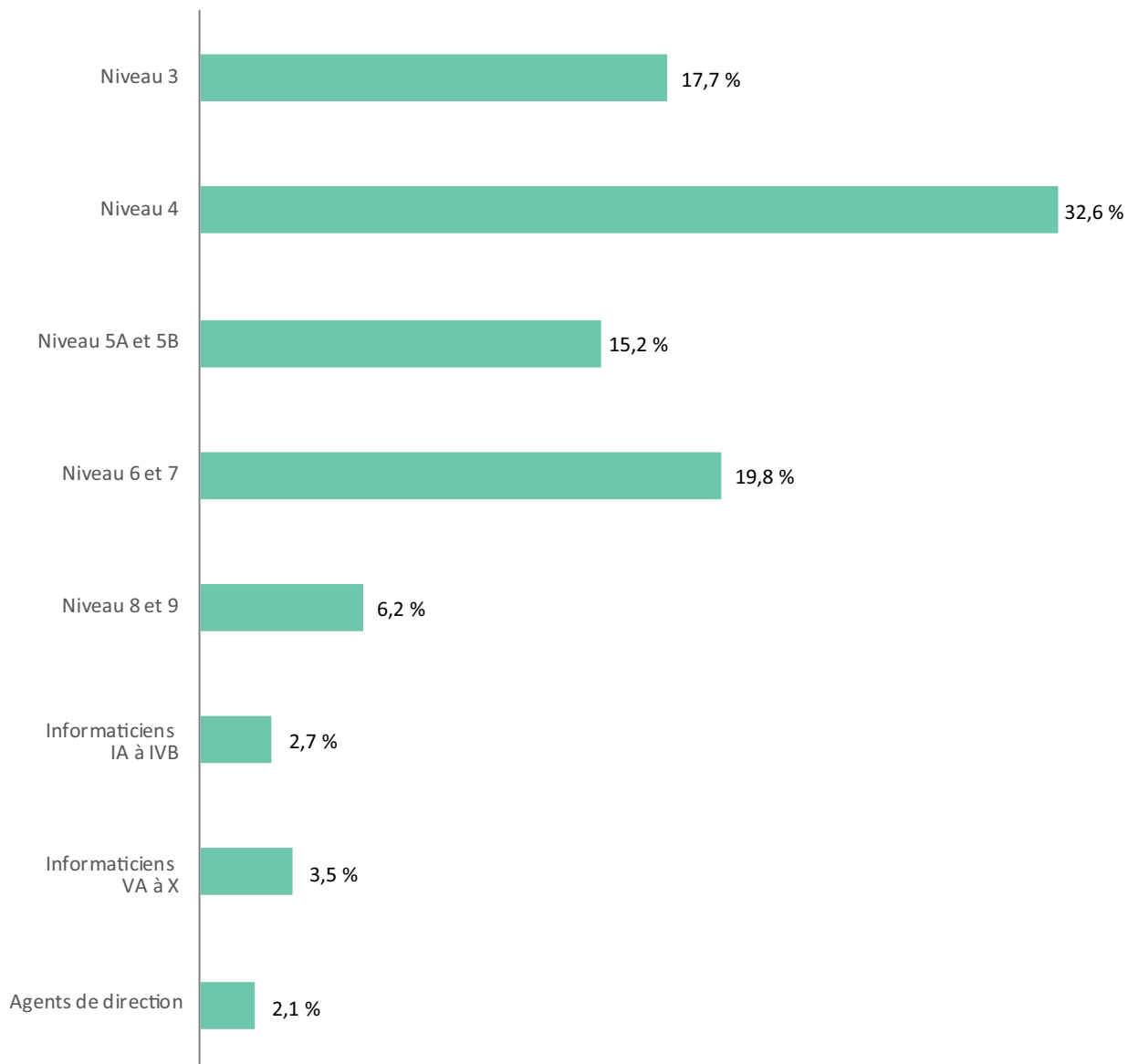
*Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat.

Répartition des effectifs de la branche Famille (2017)



Répartition des effectifs de la branche Retraite (2017)



Répartition des effectifs de la branche Recouvrement (2017)

ANNEXE 6

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CADRES ET NON CADRES COMPARATIVEMENT AUX EFFECTIFS DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (2012 - 2017)

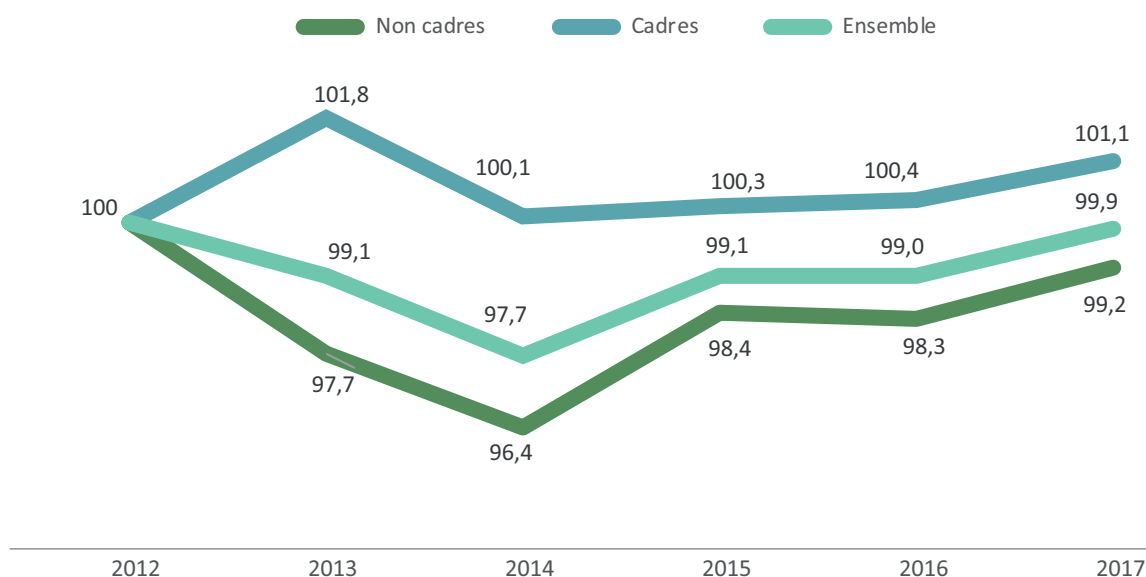
VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT			
	NON CADRES	CADRES	TOTAL
2012	102 017	51 454	153 471
2013	99 668	52 371	152 039
2014	96 105	52 418	148 523
2015	94 588	52 558	147 146
2016	92 988	52 753	145 741
2017	92 259	53 307	145 566

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2011			
	NON CADRES	CADRES	TOTAL
2012	100	100	100
2013	97,7	101,8	99,1
2014	96,4	100,1	97,7
2015	98,4	100,3	99,1
2016	98,3	100,4	99
2017	99,2	101,1	99,9

Conditions de regroupement :

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

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



ANNEXE 7

RÉPARTITION DE LA PART DES EMPLOYÉS ET CADRES EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR CATÉGORIE ET PAR BRANCHE AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL (PERSONNEL CCNT – CDI AU 31 DÉCEMBRE 2017)

	MALADIE	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL
Employés*	38,2 %	14,6 %	5,6 %	4,9 %	0,2 %	63,4 %
Cadres 5A à 9	13,4 %	7,1 %	2,6 %	3,8 %	0,3 %	27,2 %
Informaticiens VA à X	0,9 %	0,4 %	0,3 %	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	59,2 %	22,6 %	8,6 %	9,2 %	0,5 %	100 %

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

ANNEXE 8

RÉPARTITION DE LA PART DES EMPLOYÉS ET CADRES EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR CATÉGORIE AU SEIN DES BRANCHES (PERSONNEL CCNT-CDI) AU 31 DÉCEMBRE 2017

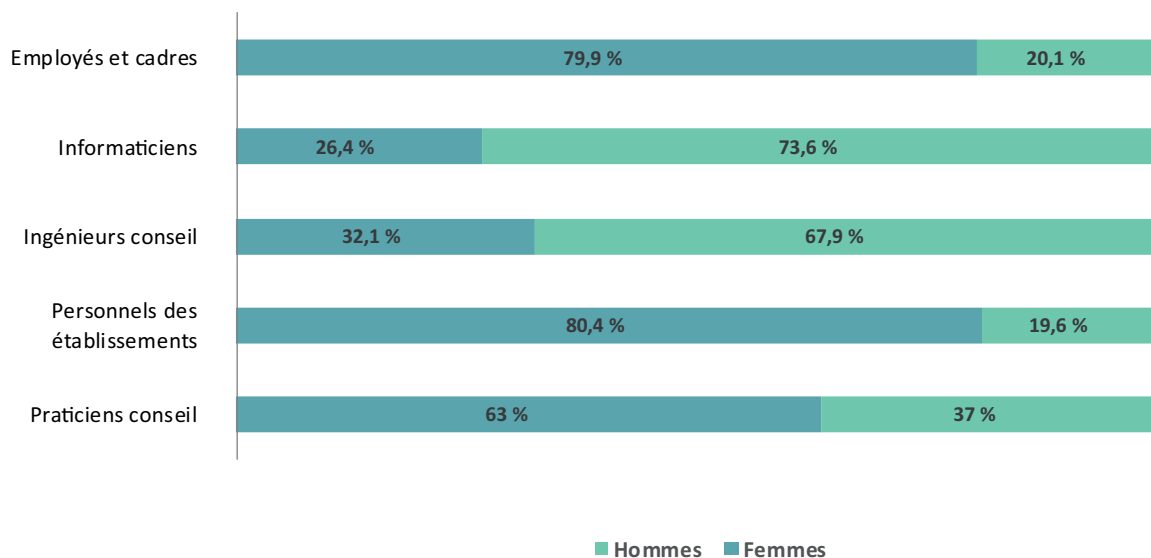
	MALADIE	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL
Employés*	64,6 %	64,7 %	64,1 %	53,1 %	35 %	58,7 %
Cadres 5A à 9	22,6 %	31,5 %	30,4 %	41,1 %	58,5 %	27,2 %
Informaticiens VA à X	1,4 %	1,6 %	4,4 %	3,5 %	2,7 %	3,8 %
Ingénieurs conseil	0,4 %					0,4 %
Agents de direction	1,1 %	1,6 %	1,2 %	2,1 %	3,1 %	1,3 %
Personnel des établissements 5 E à 12E	7,7 %	1,7 %			0,6 %	7,5 %
Praticiens conseil	2,2 %					1,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

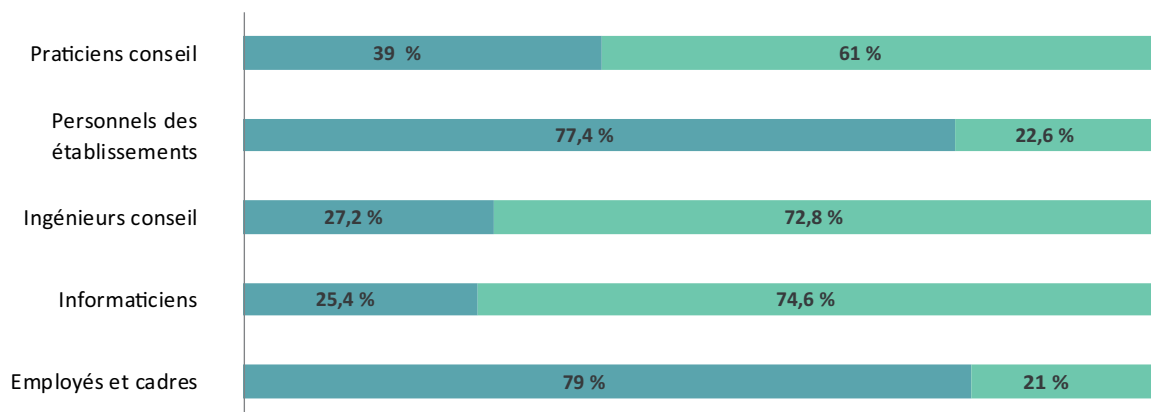
ANNEXE 9

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (2017 - 2012)

2017



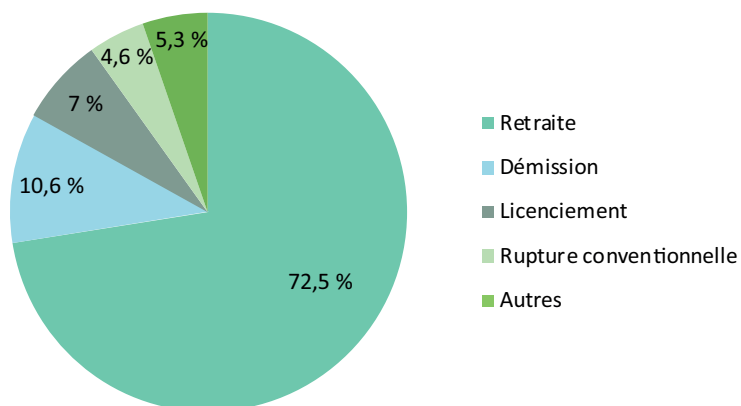
2012



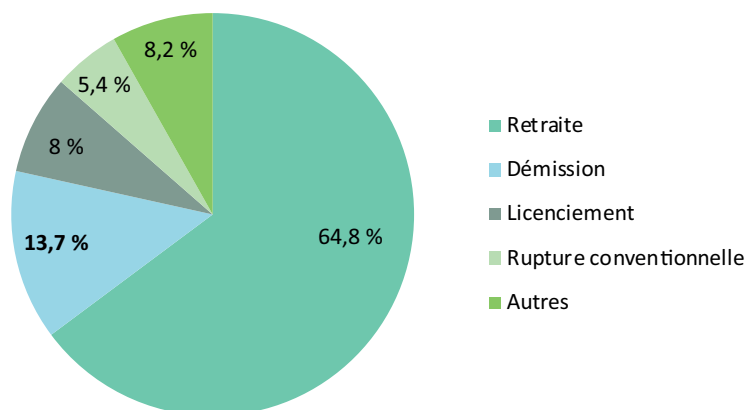
ANNEXE 10

STRUCTURE DES DÉPARTS PAR MOTIF (2016 ET 2012)

Total des départs : 7 974



Total des départs : 5 680



ANNEXE 11

GRILLE DE CLASSIFICATION

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

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

Employés et cadres

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

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

	COEFFICIENT DE QUALIFICATION	COEFFICIENT MAXIMUM
Niveau 1E	190	267
Niveau 2E	198	302
Niveau 3E	215	337
Niveau 4E	240	377
Niveau 5E	285	477
Niveau 6E	300	498
Niveau 7E	345	569
Niveau 8E	385	635
Niveau 9E	410	672
Niveau 10E	605	928
Niveau 11E	690	1 005
Niveau 12E	725	1 035

Ingénieurs conseil

	COEFFICIENT DE QUALIFICATION	COEFFICIENT MAXIMUM
Niveau 10A	570	785
Niveau 10B	595	815
Niveau 11A	620	860
Niveau 11B	670	930
Niveau 12	700	975

Informaticiens

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

Agents de direction

CATÉGORIE A		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	1 079	1 348
Niveau 3	943	1 178
Niveau 2	808	1 009
Niveau 1	699	873

CATÉGORIE B		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	943	1 178
Niveau 3	808	1 009
Niveau 2	735	918
Niveau 1	699	873

CATÉGORIE C		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	808	1 009
Niveau 3	699	873
Niveau 2	646	807
Niveau 1	629	785

CATÉGORIE D		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	723	903
Niveau 3	629	785
Niveau 2	578	722
Niveau 1	560	699

ANNEXE 12

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE (EN EUROS) PAR BRANCHE (2017)

	MOYENNE	1 ^{er} DÉCILE	1 ^{er} QUARTILE	MÉDIANE	3 ^e QUARTILE	9 ^e DÉCILE	RATIO 9 ^e /1 ^{er} DÉCILE
Maladie	37 358	24 169	27 603	33 165	40 723	57 718	2,39
Famille	35 564	23 659	26 828	32 387	38 873	48 696	2,06
Retraite	37 397	24 943	29 403	34 543	40 885	52 039	2,09
Recouvrement	38 860	24 408	28 599	34 949	43 483	54 978	2,25
Maladie (hors Ugecam)	37 488	24 021	27 435	33 029	40 168	55 819	2,32
Ugecam	36 640	25 116	28 410	33 844	43 314	74 279	2,96

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 :

$$\text{Log}(W^f) = \sum \alpha_i^f X_i^f + \varepsilon \quad \text{Log}(W^h) = \sum \alpha_i^h X_i^h + \varepsilon$$

Où W représente le salaire, X_i 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 ($\hat{\alpha}_i$), 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.

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

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

DÉFINITION DE L'ÂGE MOYEN CONJONCTUREL

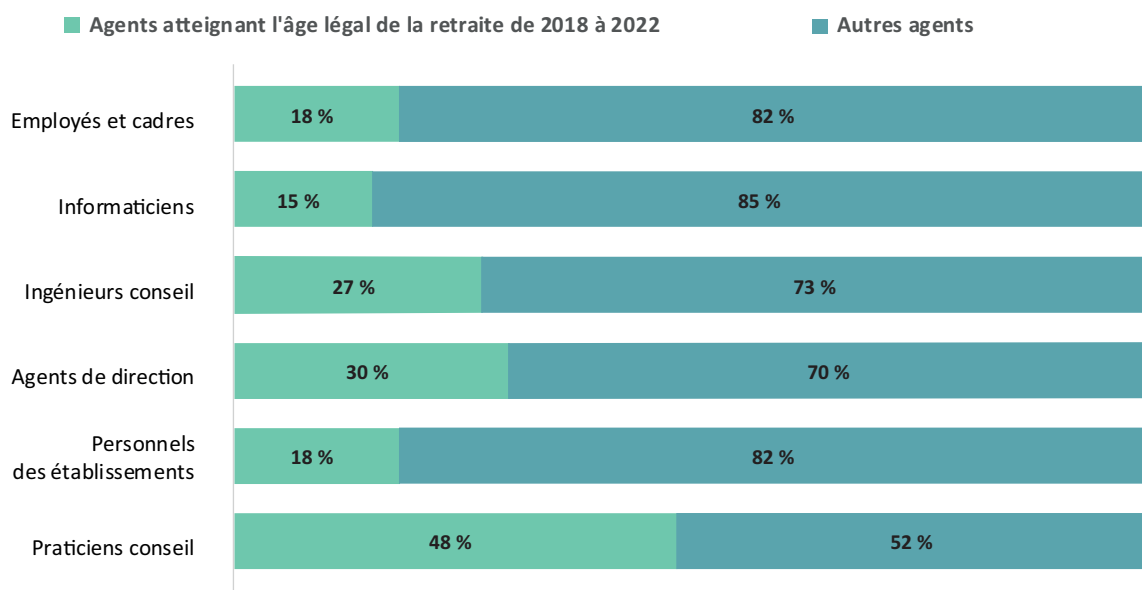
L'âge conjoncturel, présenté par la Cnav et la Drees dans leurs publications, est défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation.

L'indicateur d'âge conjoncturel de départ à la retraite est un indicateur plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation de leurs droits. Ce dernier connaît des fluctuations artificielles traduisant pour partie des effets de calendrier des réformes ou de composition démographique.

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

ANNEXE 15

RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2017 SELON L'ANNÉE D'ATTEINTE DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET NIVEAU (EMPLOYÉS/CADRES).



Nous contacter :

Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 Paris cedex 20
www.ucanss.fr



Directeur de la publication : Raynal Le May

Rédaction : DDARH (Département de l'accompagnement RH) - DIRES

Données statistiques : DIRES

Conception : Direction de la Communication et Studio graphique Ucanss

Crédits photos : IStock

Impression : Jouve

Édition : novembre 2018

RETROUVEZ
LE RAPPORT EMPLOI - ÉDITION 2018
SUR
WWW.UCANSS.FR



18 avenue Léon Gaumont-75980 Paris cedex 20
Tél : 01 45 38 81 20