



L'EMPLOI À LA 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 12^{ème} édition confirme la poursuite des réductions d'effectifs du Régime général, notamment pour cette année 2018, dans un contexte de renégociation simultanée de toutes les Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) conclues entre les Caisses nationales et l'État. Le Régime général de Sécurité sociale enregistre en effet une baisse de 3,1 % par rapport à 2017 et compte ainsi 141 011 salariés en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2018, qui se concentrent toujours dans des organismes de grande taille.

S'agissant de la responsabilité sociale de l'employeur, le Régime général poursuit son engagement en faveur des salariés en situation de handicap via de nombreuses actions à destination des organismes. Le taux d'emploi des personnels en situation de handicap continue de s'améliorer (7,83 %) et reste bien au-delà de l'obligation minimale de 6 % fixée par la loi.

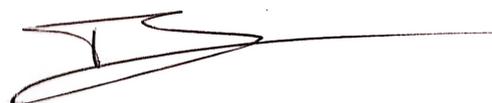
Autre fait marquant, le taux de féminisation continue également d'augmenter dans toutes les catégories professionnelles et en particulier dans les niveaux hiérarchiques élevés. Pour la première fois en 2018, le taux de femmes agents de direction dépasse la barre des 50 % (51,4 % en 2018 contre 39,3 % en 2008).

Enfin, l'année 2018 marque également la création du site www.LaSecuRecrute.fr. Ce site Internet de recrutement grand public de la Sécurité sociale regroupe désormais les offres d'emploi de l'ensemble des organismes de France métropolitaine et d'Outre-Mer, mais a de surcroît vocation à présenter les métiers, les carrières et les valeurs portées par ses organismes et ses collaborateurs.

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



Gaudérique Barrière
Président de la CPNEFP



Fabien Braud
Vice-Président de la CPNEFP

CHIFFRES CLÉS DU PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (AU 31 DÉCEMBRE 2018)

(PERSONNEL « CONVENTION COLLECTIVE », HORS « PERSONNEL
FONCTION PUBLIQUE » - PERSONNEL EN CONTRAT À DURÉE
INDÉTERMINÉE - CDI)

	2018	2017	Variation 2017-2018	2013	Variation 2013-2018
Les organismes					
Nombre d'organismes	299	307	- 8	384	- 85
Le personnel du Régime général de Sécurité sociale					
CDI	141 011	145 566	- 3,1 %	152 039	- 7,3 %
CDI + CDD	147 018	151 606	- 3 %	157 662	- 6,8 %
Femmes (%)	78,3 %	78,2 %	+ 0,1 pt	77,4 %	+ 0,9 pt
Âge moyen	45,1 ans	44,9 ans	+ 0,2 an	45,5 ans	- 0,4 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	17,6 ans	17,7 ans	- 0,1 an	19,6 ans	- 2 ans
Temps partiels (%)	17,2 %	16,7 %	+ 0,5 pt	17,8 %	- 0,6 pt
Formation initiale ≤ bac *	42,2 %	44 %	- 1,8 pts	54 %	- 11,8 pts
Les cadres					
Cadres **	52 600	53 307	-1,3 %	52 371	0,4 %
Cadres ** (%)	37,3 %	36,6 %	+ 0,7 pt	34,4 %	+ 2,9 pts
Cadres « AGIRC GMP » ***	37 890	38 323	- 1,1 %	37 965	- 0,2 %
Cadres « AGIRC GMP » *** (%)	26,9 %	26,3 %	+ 0,6 pt	25 %	+ 1,9 pts
Femmes (%)	71,1 %	71,0 %	+ 0,1 pt	69,2 %	+ 1,9 pts
Femmes ADD (%)	51,4 %	49,7 %	+ 1,7 pts	44,8 %	+ 6,6 pts
Âge moyen	46,9 ans	46,8 ans	+ 0,1 an	47,1 ans	- 0,2 an
Les moins de 26 ans					
Moins de 26 ans	2 458	3 159	- 22 %	2 968	- 17 %
Moins de 26 ans (%)	1,7 %	2,2 %	- 0,5 pt	2 %	- 0,3 pt
Les secondes parties de carrière					
45 ans et plus	72 442	73 557	- 1,5 %	81 881	- 11,5 %
45 ans et plus (%)	51,4 %	50,5 %	+ 0,9 pt	53,9 %	- 2,5 pts
55 ans et plus	34 497	35 993	- 4,2 %	40 436	- 14,7 %
55 ans et plus (%)	24,5 %	24,7 %	- 0,2 pt	26,6 %	- 2,1 pts
Les nouveaux embauchés					
Nouveaux embauchés	4 080	8 458	- 51,8 %	6 484	- 37,1 %
Femmes (%)	78,7 %	78,7 %	=	78,2 %	+ 0,5 pt
Âge moyen	33,9 ans	33,5 ans	+ 0,4 an	32,8 ans	+ 1,1 ans
Cadres (%)	31,6 %	25,3 %	+ 6,3 pts	26,2 %	+ 5,4 pts
Formation initiale ≤ bac ****	30,5 %	26,7 %	+ 3,8 pts	29 %	+ 1,5 pts
Les départs en retraite					
Départ en retraite	5 236	5 537	- 5,4 %	5 495	- 4,7 %
Âge moyen	61,9 ans	61,8 ans	+ 0,1 an	61,1 ans	+ 0,8 an

* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 32 % en 2018 et en 2017 ; 33 % en 2013

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

*** Salariés du Régime général affiliés à l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres)

**** % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 43 % en 2018 ; 38,2 % en 2017 ; 45 % en 2013

SOMMAIRE

1. Vue d'ensemble

A - Répartition des organismes et analyse des effectifs	9
Une réduction continue du nombre d'organismes depuis 2013	10
Une diminution des organismes de moins de 200 salariés	10
Une baisse continue des contrats à durée indéterminée depuis cinq ans	10
Une répartition des effectifs au sein des branches qui confirme un léger recul de la branche Maladie	12
Une stabilisation des effectifs en contrat à durée déterminée	13
Plus de la moitié des salariés ont 45 ans et plus	14
Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle	16
Une concentration de deux tiers des salariés du Régime général dans trois familles professionnelles	17
Une majorité d'employés au sein des salariés du Régime général	18
Une augmentation constante de la proportion des cadres	19
Évolution des métiers les plus recruteurs au sein du Régime général	20
B - Une mobilité inter organismes au sein du Régime général en forte baisse	21
C - Entrées et sorties du Régime général	24
Un volume de recrutement en forte diminution	24
Des départs à la retraite qui se maintiennent à un niveau élevé	26

2. Rémunération des salariés du régime général

A - Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen	31
B - Des rémunérations croissantes avec l'âge	33

3. La responsabilité sociale de l'employeur	
Régime général	35
A - Une répartition femmes-hommes variant selon la catégorie professionnelle	37
Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure	38
L'égalité femmes-hommes et les mesures individuelles	39
B - Un maintien de la proportion des salariés à temps partiel depuis 5 ans	40
Des temps partiels qui concernent principalement les employés et les Ugecam	40
En 2018, 20,5 % des femmes en temps partiel	41
Une surreprésentation des temps partiels parmi les « 36-44 ans » et les 60 ans et plus	42
C - Handicap : les données du Régime général	43
Le cadre légal entourant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	43
Une refonte importante de la politique du handicap en 2018	43
La continuité d'une politique institutionnelle commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général	44
De nombreuses actions à destination des organismes	44
Une dynamique d'amélioration des résultats qui continue de se pérenniser en 2018	45
Une amélioration constante du taux d'emploi légal, qui s'élève à 7,83 % en 2018 (soit 1,83 points de plus que l'obligation légale de 6 %)	46
Une augmentation du taux d'emploi direct pour toutes les branches	47
Une nette amélioration de la proportion d'organismes ayant atteint l'objectif d'obligation d'emploi dans la branche Recouvrement	47
4. Le site internet LaSecuRecrute.fr	49
5. Sources et précisions méthodologiques	55
6. Annexes	63

Vue d'ensemble

A - Répartition des organismes et analyse des effectifs

- Une réduction continue du nombre d'organismes depuis 2013
- Une diminution des organismes de moins de 200 salariés
- Une baisse continue des contrats à durée indéterminée depuis cinq ans
- Une répartition des effectifs au sein des branches qui confirme un léger recul de la branche Maladie
- Une stabilisation des effectifs en contrat à durée déterminée
- Plus de la moitié des salariés ont 45 ans et plus
- Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle
- Une concentration de deux tiers des salariés du Régime général dans trois familles professionnelles
- Une majorité d'employés au sein des salariés du Régime général
- Une augmentation constante de la proportion des cadres
- Évolution des métiers les plus recruteurs au sein du Régime général

B - Une mobilité inter organismes au sein du Régime général en forte baisse

C - Entrées et sorties du Régime général

- Un volume de recrutement en forte diminution
- Des départs à la retraite qui se maintiennent à un niveau élevé

A - Répartition des organismes et analyse des effectifs

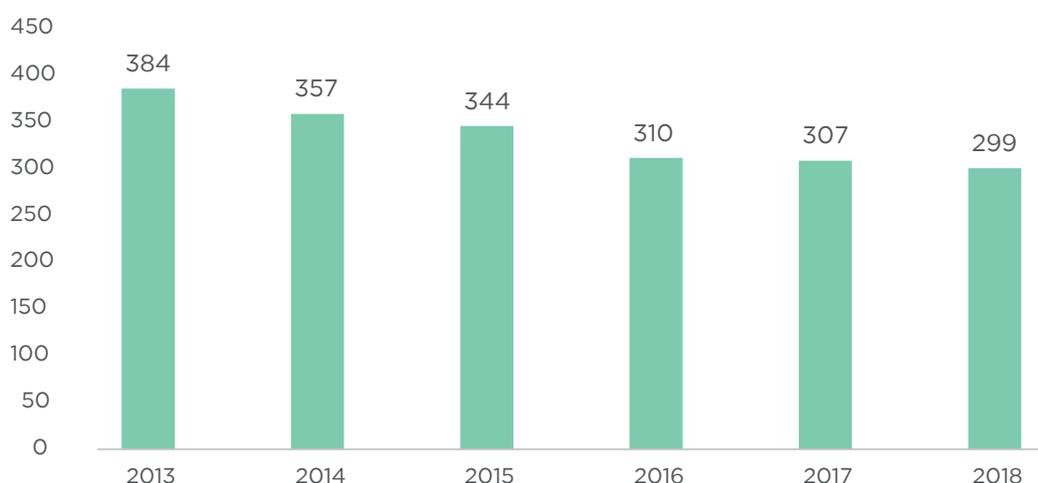
**4 CAISSES NATIONALES ET 1 UCANSS - 101 CPAM - 99 CAF -
22 URSSAF - 15 CARSAT - 1 CRAMIF - 4 CGSS - 1 CSS MAYOTTE
- 1 CCSS - 13 UGECAM - 1 INSTITUT 4.10 - 8 CTI - 27 UIOSS -
1 FÉDÉRATION**

UNE RÉDUCTION CONTINUE DU NOMBRE D'ORGANISMES DEPUIS 2013

Le Régime général de Sécurité sociale compte 299 organismes au 31 décembre 2018, en baisse de 22,1% en cinq ans en raison notamment de la fusion des Urssaf, du rattachement des 20 Drsm à la Cnam

et de la suppression des 7 Centres informatique de la branche Recouvrement (Certi) emportant l'intégration de leurs personnels et de leurs moyens au sein de l'Acoss.

Évolution du nombre d'organismes de Sécurité sociale (2013 - 2018)



Cette réduction observée affecte la répartition des organismes dans les branches. La branche Maladie qui représente 39,1% des structures de 2018, voit sa part progresser sur les cinq dernières années (+ 3,7 points depuis 2013), au même titre que la branche Famille (+ 3,3 points). Une baisse est observable pour les branches Recouvrement et les

organismes hors branche, respectivement en diminution de 6,4 points et de 2,8 points, du fait des restructurations qui ont eu lieu au sein de ces réseaux au cours de ces cinq dernières années (régionalisation des Urssaf, création de l'Institut 4.10).

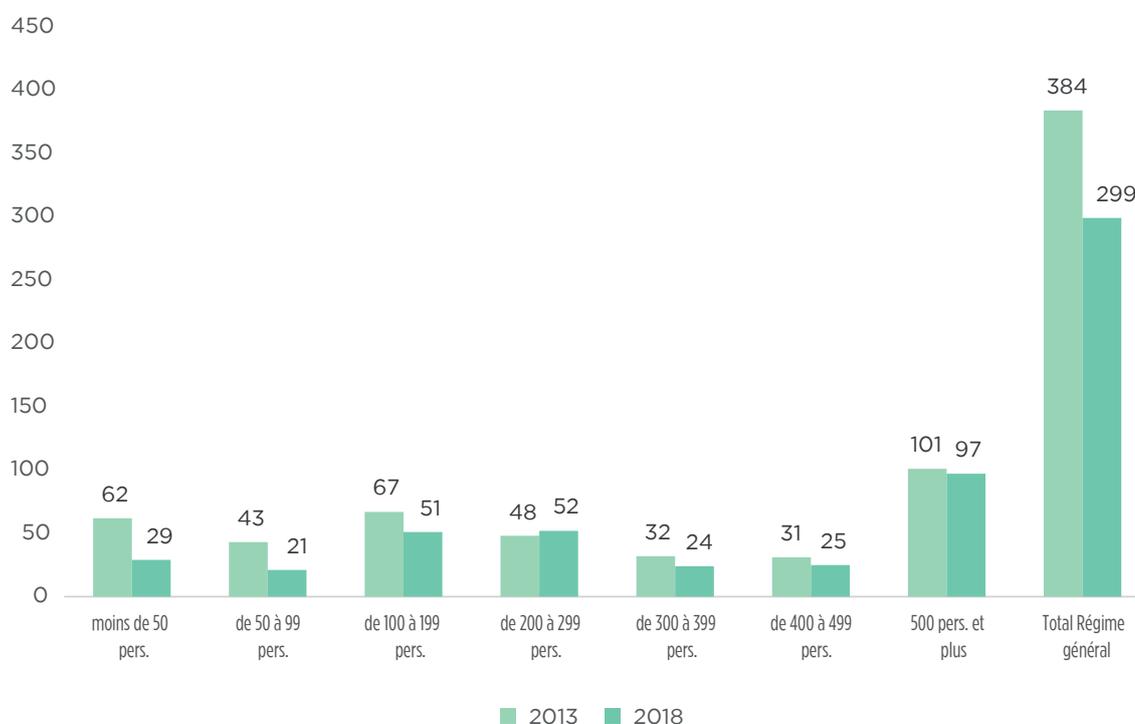
UNE DIMINUTION DES ORGANISMES DE MOINS DE 200 SALARIÉS

Outre la répartition des organismes selon les branches, la réduction du nombre de structures affecte également la taille de ces organismes.

À l'exception des organismes de 200 à 299 personnes, toutes les autres tranches de taille d'organismes ont vu leur effectif diminuer entre 2013 et 2018. La recherche d'efficacité pousse au regroupement des plus petites structures afin de mieux répondre aux objectifs du service public, sans que cela ne remette toutefois en cause le

principe de proximité. Ainsi, la baisse est beaucoup plus importante pour les organismes de moins de 200 salariés (- 41,3 % d'organismes entre 2013 et 2018). Parmi les structures de moins de 50 salariés, il ne subsiste alors que des structures dites « techniques » (Uioss, fédérations, etc.), avec une activité unique et non autonome. À l'opposé, les structures ayant plus de 500 salariés, ont vu leur nombre rester quasiment stable sur ces cinq dernières années.

Évolution du nombre d'organismes par taille entre 2013 et 2018



UNE BAISSÉ CONTINUE DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE DEPUIS CINQ ANS

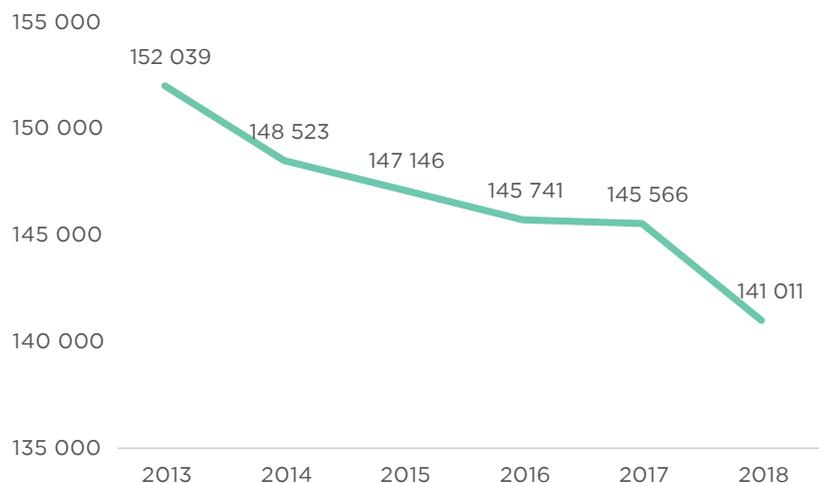
Au 31 décembre 2018, le Régime général de Sécurité sociale employait 141 011 salariés en contrat à durée indéterminée, un chiffre en baisse de 7,3 % en cinq ans.

Les effectifs en contrat à durée indéterminée représentent ainsi 96 % des effectifs de l'Institution

en 2018, un pourcentage stable sur ces cinq dernières années.

Tous types de contrats confondus, l'effectif total du Régime général de Sécurité sociale est de 147 018 salariés en 2018, soit un repli de 3 % en un an et de 6,8 % par rapport à 2013.

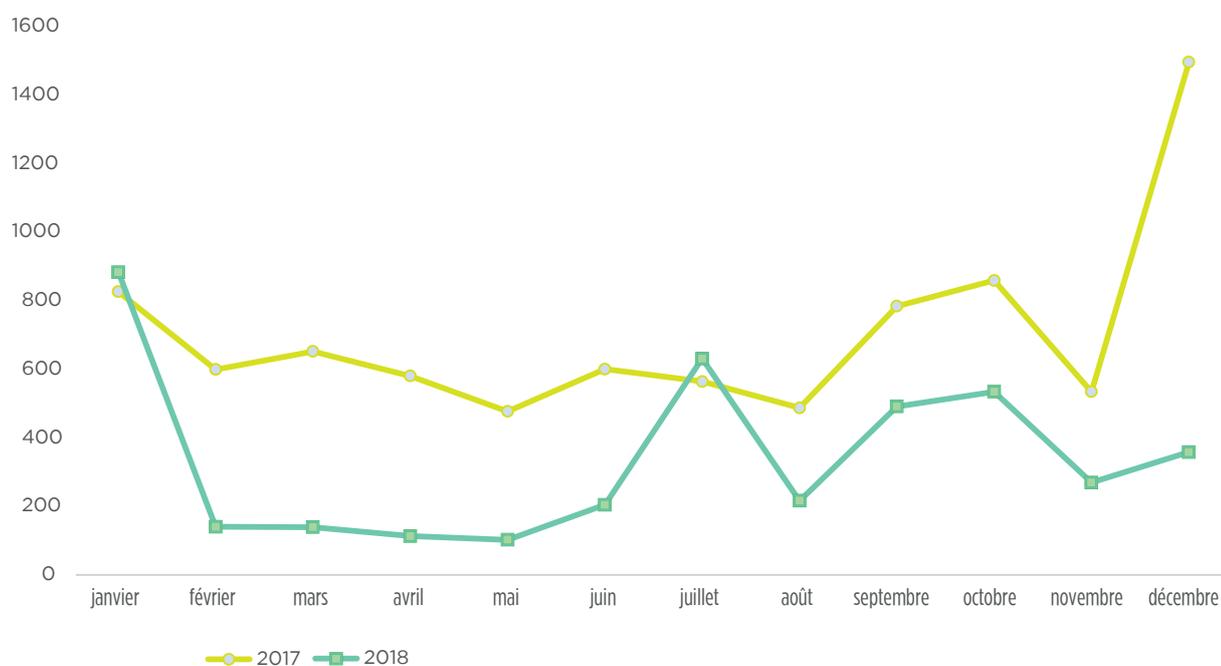
Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2013 et 2018



Alors que l'effectif en contrat à durée indéterminée était stable en 2017, la diminution observée en 2018 peut s'expliquer par le début des Conventions d'objectifs et de gestion (COG) conclues entre l'État et les Caisses nationales du Régime général de Sécurité sociale, occasionnant un blocage partiel des embauches pendant plusieurs mois.

Les recrutements mensuels sont ainsi bien moins importants en début d'année 2018 comparés à l'année précédente, et cela de façon très nette notamment sur la période entre février et juin 2018.

Évolution du nombre de recrutements mensuels au sein du Régime général de janvier 2017 à décembre 2018

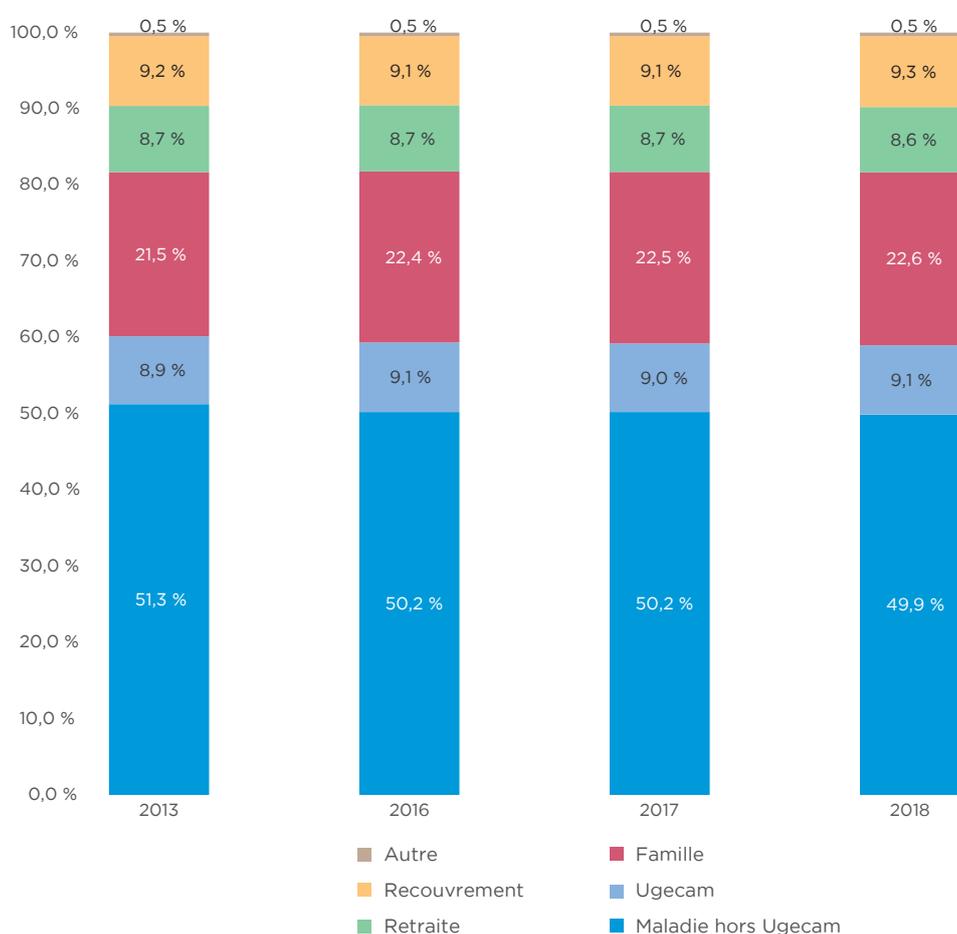


UNE RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES BRANCHES QUI CONFIRME UN LÉGER REcul DE LA BRANCHE MALADIE

Au niveau des branches, entre 2013 et 2018, l'évolution des effectifs suit la même tendance que celle de l'Institution, à savoir une contraction des effectifs plus ou moins marquée selon les réseaux. La branche Maladie (hors Ugecam) a vu ses effectifs baisser de 9,7 % tandis que ceux de la branche Famille diminuent de 2,4 %. Dans la branche Retraite, la baisse est de 8,4 %. Les effectifs

de la branche Recouvrement se réduisent quant à eux de 5,9 %. En 2018, la forte baisse des effectifs en contrat à durée indéterminée par rapport à 2017 se décline pour les quatre branches avec des baisses comprises entre 1,4 % pour la branche Recouvrement et 4 % pour la branche Retraite (Voir Annexe 2).

Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée par branche (2013-2018)

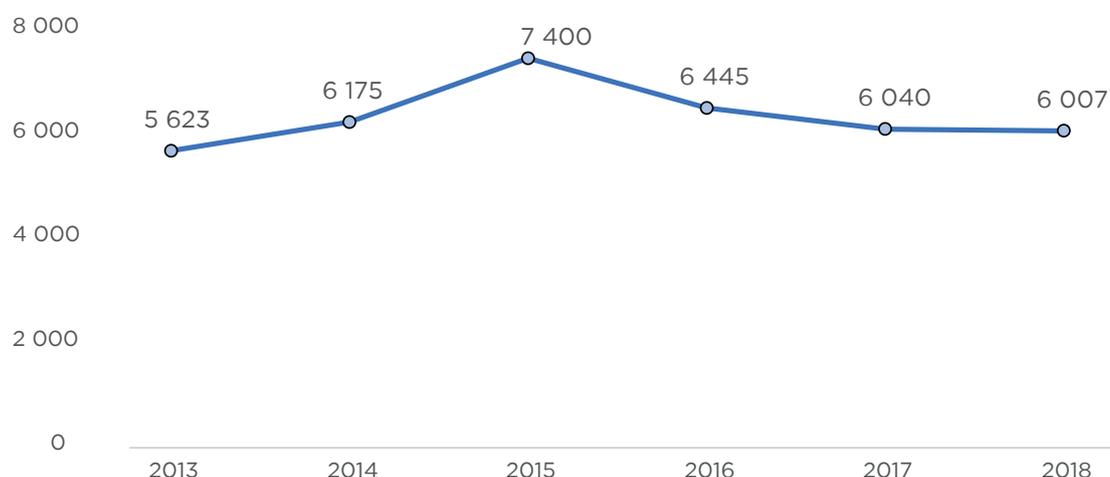


La branche Maladie reste le premier employeur du Régime général de Sécurité sociale, regroupant à elle seule plus de la moitié des effectifs de l'Institution (59 % en 2018 dont 9,1 % dans les Ugecam). Elle est suivie par la branche Famille avec 22,6 % de l'effectif en 2018. Viennent ensuite les branches Recouvrement (9,3 %) et Retraite (8,6 %). Les organismes « autre » (Ucanss, Institut 4.10, l'Uiooss) emploient 0,5 % des effectifs.

La répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée au sein des branches met en lumière un recul de la branche Maladie (hors Ugecam) de l'ordre de 1,4 points par rapport à 2013. À l'inverse, la branche Famille enregistre sur cette même période une augmentation de 1,1 points de sa part dans l'effectif total du Régime général.

UNE STABILISATION DES EFFECTIFS EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Évolution des effectifs en contrat à durée déterminée entre 2013 et 2018



Au 31 décembre 2018, les 6 007 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) du Régime général représentent 4,1 % de l'effectif global des salariés du Régime général, une proportion comparable à celle de 2017.

Le recours aux contrats à durée déterminée est variable selon les branches du Régime général. La branche Retraite en emploie moins que la moyenne avec une part de CDD de 2,6 % de l'effectif. En hausse de 0,9 point par rapport à l'année précédente, la part de CDD de la branche Recouvrement se chiffre à 3,2 %. Les salariés en contrat à durée déterminée de la branche Famille

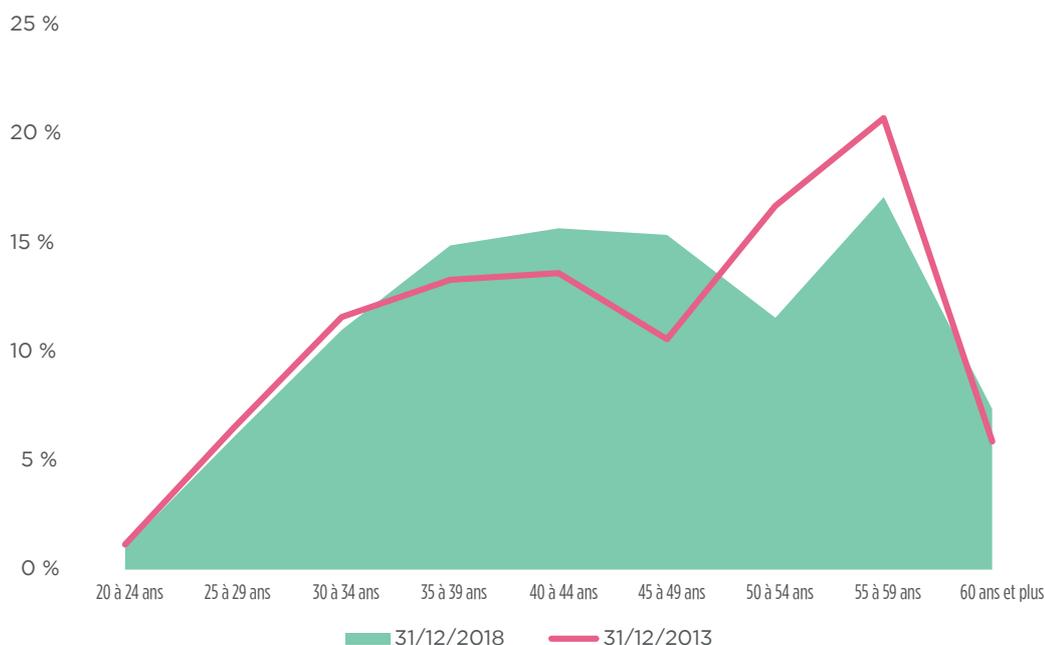
représentent 6,5 % de l'effectif de celle-ci, soit une hausse de plus de 2 points par rapport à 2013 (+ 0,4 point par rapport à 2017). Ce taux se doit d'être analysé en tenant compte du fait que la branche Famille présente également un taux de transformation élevé de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Dans la branche Maladie, 3,5 % de l'effectif est en contrat à durée déterminée, dont le tiers est employé par les Ugecam, ces groupements d'établissements étant contraints par des obligations de continuité des soins (voir Annexe 1).

PLUS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS ONT 45 ANS ET PLUS

Dans le Régime général, 51,4 % des salariés ont 45 ans et plus. Les salariés du sexe masculin sont globalement plus âgés que leurs homologues

féminins (54,7 % des hommes ont plus de 45 ans contre 50,4 % des femmes).

Évolution de la répartition des effectifs par tranche d'âge (2013-2018)

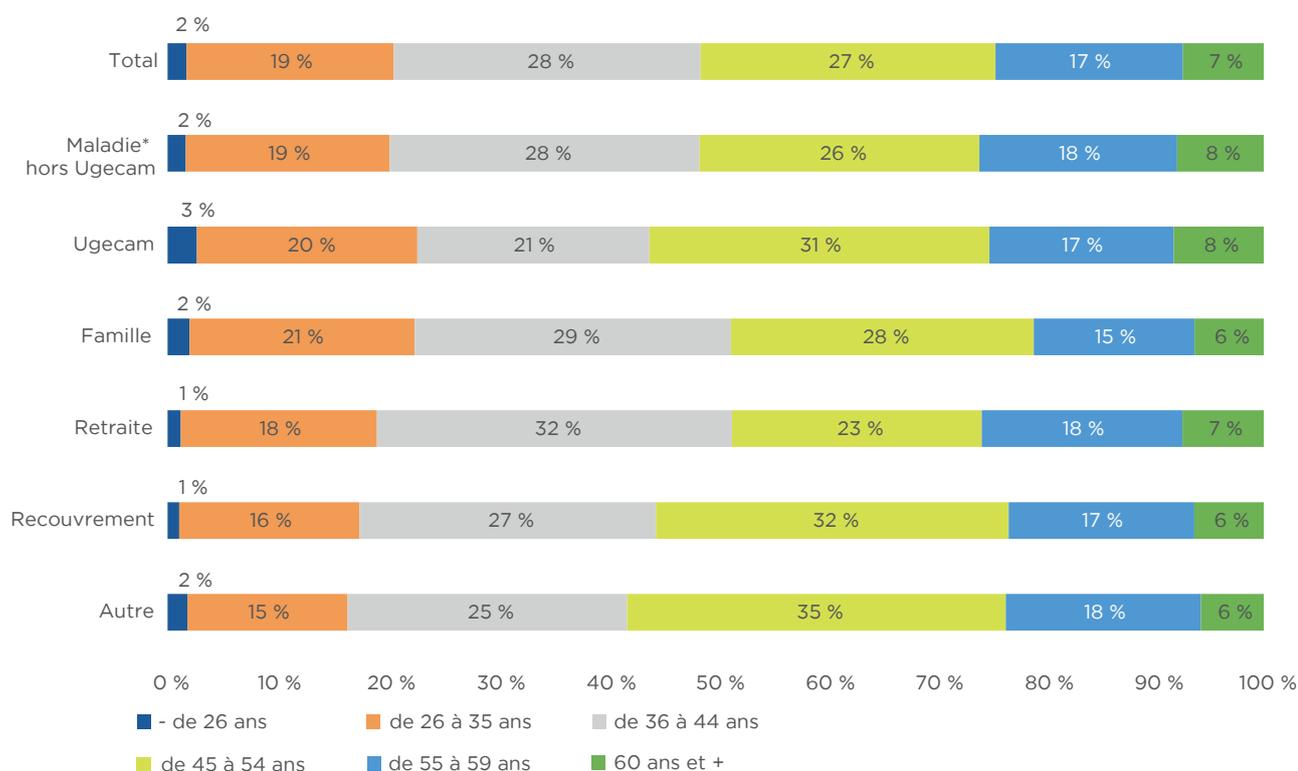


Après avoir progressé durant plusieurs années, l'âge moyen des salariés a diminué entre 2015 et 2017 (- 0,5 an sur la période) en raison du nombre important de départs en retraite. Néanmoins, au 31 décembre 2018, il s'est accru de 0,2 an par rapport à 2017, pour atteindre 45,1 ans. Cette évolution est à mettre en lien avec l'augmentation de l'âge moyen à l'embauche (35,9 ans en 2018, soit une hausse de 2 ans et 4 mois par rapport à 2017).

Une grande partie de l'effectif du Régime général de Sécurité sociale (44,5 %) se situe entre 35 et 54 ans.

Entre 2013 et 2018, la part des « 60 ans et plus » a augmenté de 1,5 points. Cela s'explique par le recul de l'âge effectif de départ en retraite. Les salariés des tranches « 50-54 ans » et « 55-59 ans » voient leur part diminuer respectivement de 5,1 points et 3,6 points. La part des salariés de la tranche d'âge des « 40-44 ans » a augmenté entre 2013 et 2018 (+ 2,1 points). Enfin, les parts des « 20-24 ans », « 25-29 ans » et « 30-34 ans » sont restées quasiment stables entre ces deux années.

Répartition des effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge (2018)



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

La répartition des effectifs par tranche d'âge dans les branches est relativement homogène.

Néanmoins, la répartition dans la branche Maladie hors Ugecam a évolué entre 2013 et 2018 puisque les « 36 à 44 ans » ont vu leur part augmenter de 5,4 points sur la période (28,3 % en 2018 contre 22,9 % en 2013). En revanche, celle des « 55 à 59 ans » a diminué avec la même amplitude (18,1 % en 2018 contre 23,5 % en 2013).

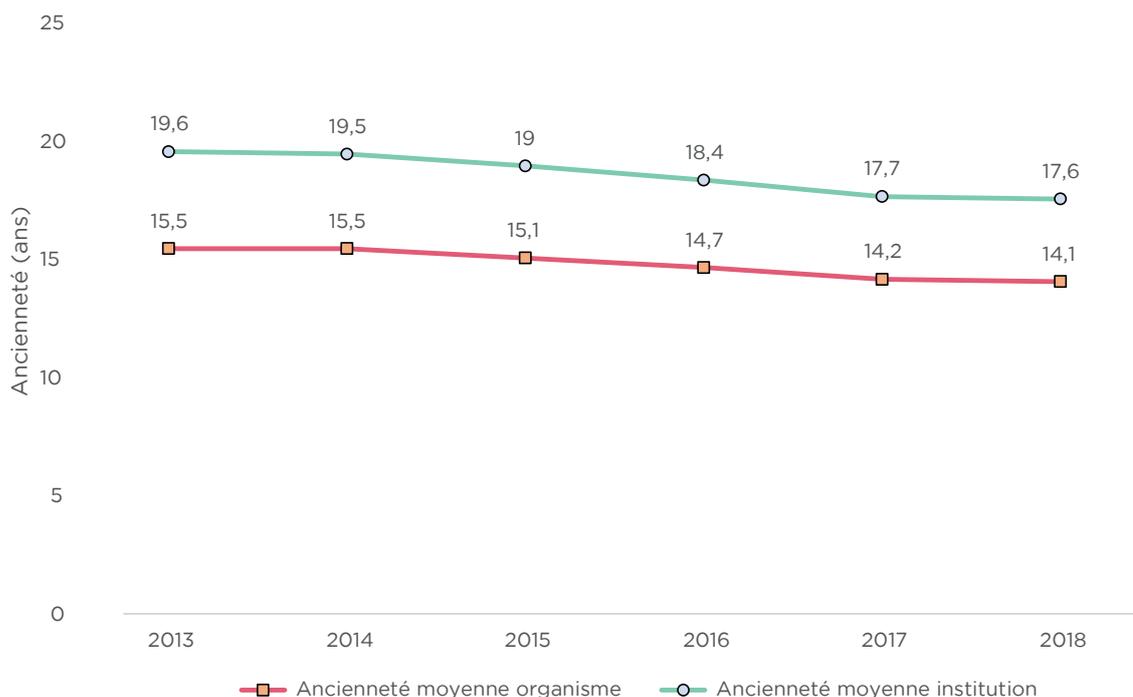
Les branches « Retraite » et « Famille » sont les deux branches où la population est la plus jeune avec respectivement 51,5 % et 51,4 % des salariés âgés de moins de 45 ans. Si cette part est stable pour la branche Famille, la branche Retraite s'est rajeunie sur les dernières années. En effet, entre 2013 et 2018, les moins de 45 ans ont vu leur part dans l'effectif progresser de 4,5 points.

UNE BAISSÉ CONTINUE DES ANCIENNETÉS MOYENNES, ORGANISME ET INSTITUTIONNELLE

L'ancienneté moyenne au sein du Régime général de Sécurité sociale s'établit en 2018 à 17,6 ans, soit 0,1 an de moins qu'en 2017. L'ancienneté dans

l'organisme se situe quant à elle à 14,1 ans, en diminution de 0,1 an également par rapport à 2017.

Évolution de l'ancienneté moyenne dans le Régime général et par organisme (2013-2018)



Ancienneté moyenne dans le même organisme et au sein des différentes branches du Régime général

	ANCIENNETÉ MOYENNE ORGANISME 2018	ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL 2018
Maladie (hors Ugecam)	15	17,9
Ugecam	10,5	15,1
Famille	12,8	17,5
Retraite	15,8	17,8
Recouvrement	14,8	18,9
Total	14,1	17,6

UNE CONCENTRATION DE DEUX TIERS DES SALARIÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL DANS TROIS FAMILLES PROFESSIONNELLES

Les métiers de la Sécurité sociale sont classés en 17 familles professionnelles. Les trois familles de métiers concentrant le plus d'effectifs sont « Gestion des situation clients » (38 %), « Management et pilotage » (15 %) et « Information

et communication » (8 %). Toutes les trois représentent 61 % des effectifs de l'Institution. Stable entre 2016 et 2018 (- 0,2 point), ce poids avait connu une augmentation de près de 2 points entre 2013 et 2016

Répartition des effectifs par famille professionnelle (2013-2018)

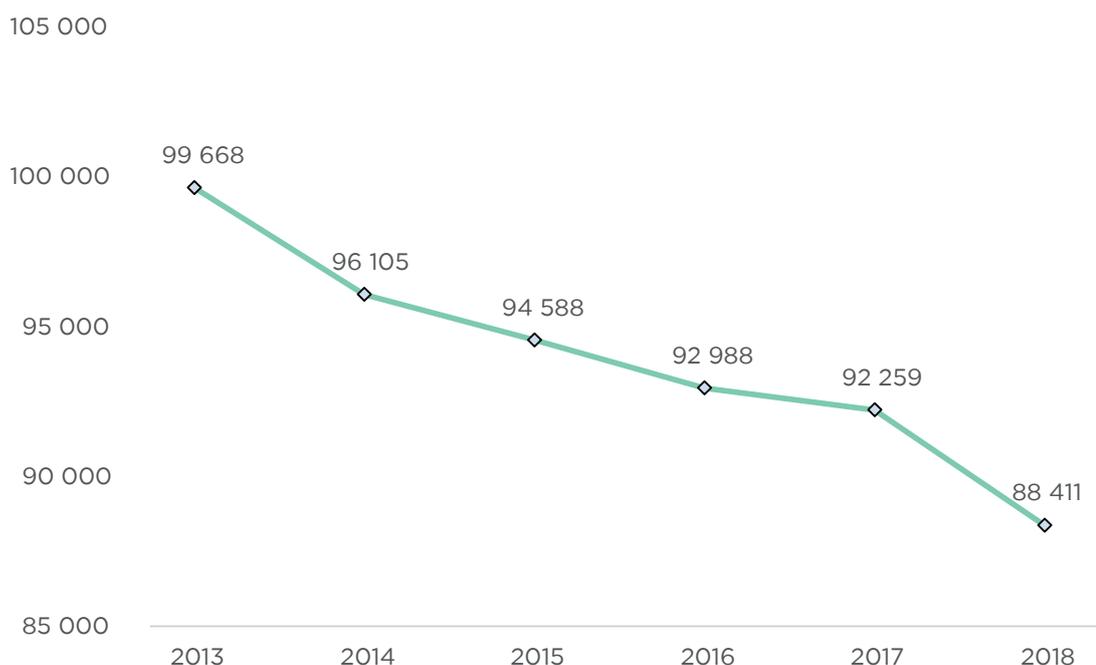
FAMILLES PROFESSIONNELLES	EFFECTIF (2018)	EN STRUCTURE (%)	ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DEPUIS 2013
Gestion des situations clients	54 000	38 %	1 %
Management et pilotage	21 222	15 %	- 7 %
Information et communication	10 940	8 %	- 22 %
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 599	7 %	- 1 %
Intervention et développement social	5 798	4 %	- 8 %
Gestion des systèmes d'information	5 582	4 %	- 10 %
Optimisation des processus	5 321	4 %	- 12 %
Régulation du système de soins	4 980	4 %	- 42 %
Analyse et conseil juridiques	4 535	3 %	8 %
Gestion comptable et financière	3 626	3 %	- 11 %
Contrôle et maîtrise des risques externes	3 318	2 %	5 %
Gestion et développement des ressources humaines	3 167	2 %	- 2 %
Gestion des moyens matériels	3 106	2 %	- 9 %
Assistance logistique	2 386	2 %	- 25 %
Promotion de l'offre de service	1 241	1 %	- 6 %
Observation socio-économique	1 143	1 %	6 %
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 047	1 %	- 10 %
Total	141 011	100 %	- 7 %

UNE MAJORITÉ D'EMPLOYÉS AU SEIN DES SALARIÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL

En 2018, la catégorie des employés représente 62,7 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale. Cette part a diminué de 0,7 point par

rapport à l'année précédente et de 2,9 points en 5 ans.

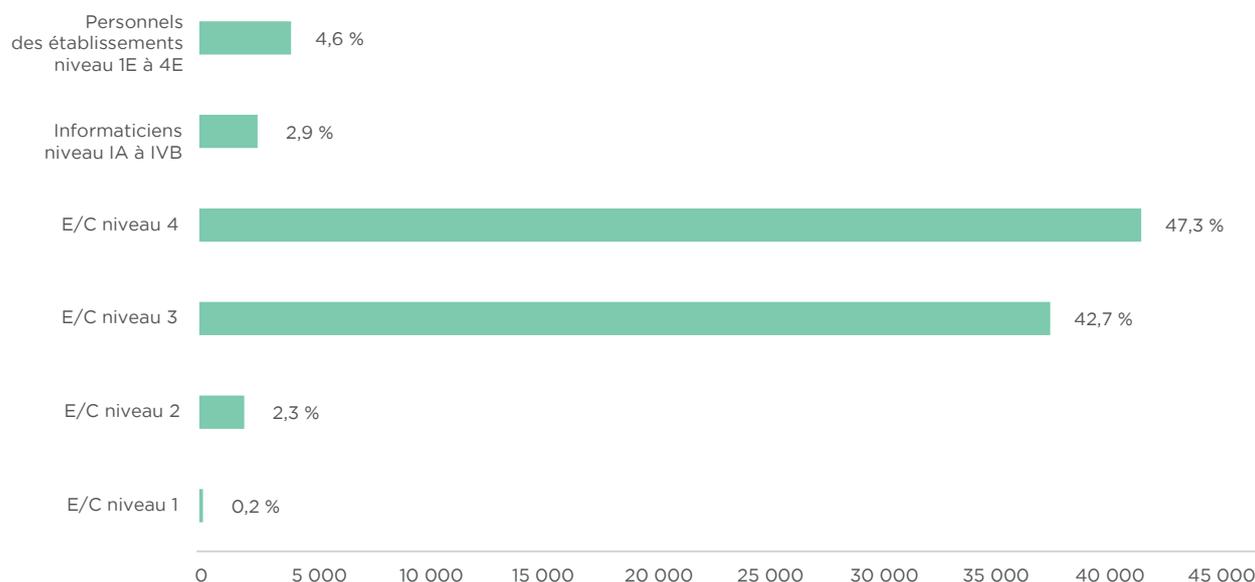
Évolution du nombre d'employés en contrat à durée indéterminée (2013-2018)



Alors que les effectifs globaux du Régime général de Sécurité sociale ont baissé de 7,3 % entre 2013 et 2018, ceux des employés ont chuté de 11,3 %, passant de 99 668 salariés en 2013 à 88 411 salariés en 2018. La part des employés a diminué de 2,9 points entre 2013 et 2018. Ainsi, en 2018, les employés représentent 62,7 % de l'effectif total. Ce recul est notamment la conséquence de la dématérialisation et des mutualisations des fonctions support ou métier.

Dans le même temps, la part des cadres a progressé de 8,4 % entre 2013 et 2018 (52 600 salariés en 2018). Cette tendance s'explique en grande partie par la progression des emplois dédiés au pilotage, à la maîtrise des risques ou encore à l'observation socio-économique.

Évolution du nombre des employés* en contrat à durée indéterminée par niveau de qualification (2018)



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

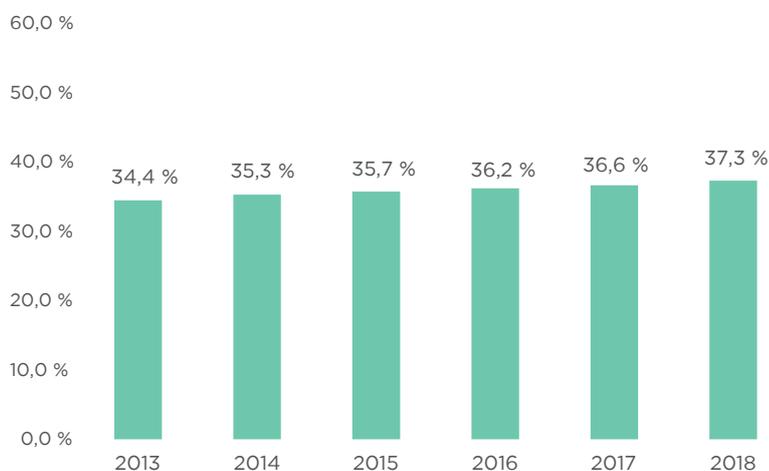
UNE AUGMENTATION CONSTANTE DE LA PROPORTION DES CADRES

En 2018, les cadres de niveaux 5A à 9 de la grille de classification employés (cadres E/C) représentent 27,7 % du personnel du Régime général de Sécurité sociale en contrat à durée indéterminée, soit une progression de 2,1 % depuis 2017.

Au sein du Régime général, les cadres représentaient en 2013 34,4 % de l'ensemble des

salariés. Ils représentent actuellement 37,3 %, soit 2,9 points de plus en 5 ans. Cette évolution traduit la montée en expertise de l'Institution et la valorisation des parcours internes permettant aux salariés d'accéder à un niveau de cadres (voir Annexe 8).

Évolution de la proportion de cadres* en contrat à durée indéterminée entre 2013 et 2018



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

Les employés sont plutôt jeunes, par rapport aux cadres : 53 % des employés ont moins de 44 ans contre 41,3 % des cadres (et notamment 22,4 % des employés ont entre 26 et 35 ans contre 13 % des

cadres). En 2018, les managers sont âgés en moyenne de 48 ans, un chiffre qui a diminué de 0,5 ans par rapport à 2013.

ÉVOLUTION DES MÉTIERS LES PLUS RECRUTEURS AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL

En 2018, les 10 métiers les plus recruteurs représentent 68 % du total des recrutements, soit 2 788 agents. Au 31 décembre 2018, les métiers de « rééducateur » et de « conseiller offres services » sont ceux qui comptent les plus importantes parts des nouveaux embauchés dans les effectifs avec respectivement 8,7 % et 8,1 %. Les « techniciens traitements de l'information » et les « conseillers offres services » sont les deux métiers d'entrée dans les organismes de Sécurité sociale avant une possible transition vers l'emploi de « gestionnaire conseil Sécurité sociale ». Ce dernier métier représente un quart des recrutements de 2018 à lui seul.

Alors que certains métiers ont fait leur apparition entre 2013 et 2018, d'autres métiers à l'image des « secrétaires », des « chargés d'intervention sociale » et des « managers opérationnels » ont vu leurs effectifs diminuer fortement sur ces 10 dernières années. Le nombre de secrétaires a ainsi baissé de près de 43 % entre 2008 et 2018 (- 15 % pour les « chargés d'intervention sociale », et - 18 % pour les « managers opérationnels »).

Les 10 métiers les plus recruteurs au sein du Régime général (2018)

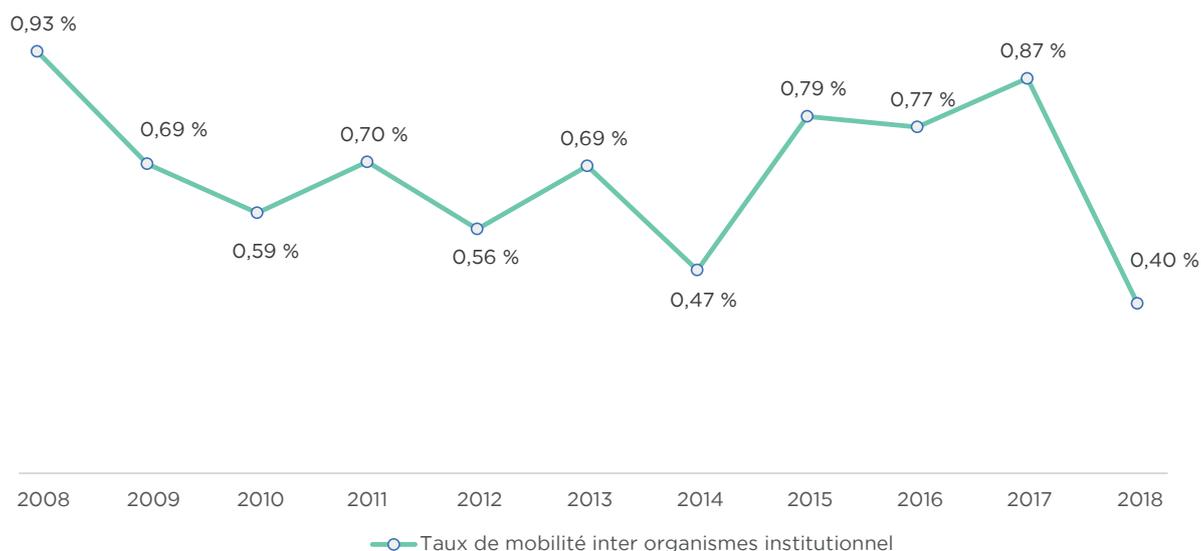
MÉTIER	NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN 2018	% SUR LE TOTAL DES RECRUTEMENTS	EFFECTIFS AU 31/12/2018	PROPORTION DES RECRUTEMENTS DANS L'EFFECTIF 2018
Gestionnaire conseil sécurité sociale	1 028	25 %	33 362	3,10 %
Conseiller offres services	605	15 %	7 459	8,10 %
Technicien traitement de l'information	226	6 %	4 791	4,70 %
Auxiliaire de soins	208	5 %	3 008	6,90 %
Manager opérationnel	184	5 %	14 108	1,30 %
Infirmier	134	3 %	2 153	6,20 %
Rééducateur	117	3 %	1 344	8,70 %
Manager stratégique	101	2 %	4 455	2,30 %
Chargé d'intervention sociale	96	2 %	4 203	2,30 %
Secrétaire	89	2 %	5 027	1,80 %
Total des 10 métiers	2 788	68 %	79 894 (Soit 56,7 % de l'effectif total du Régime général)	3,50 %
Total du Régime général	4 080		141 011	2,90 %

B - Une mobilité inter organismes au sein du Régime général en forte baisse

Le taux de mobilité inter organismes mesure le nombre de mutations d'un organisme à un autre au sein du Régime général, rapporté à l'ensemble de l'effectif du Régime général. Les mobilités fonctionnelles au sein d'un même organisme sans changement d'employeur sont exclues du calcul. Les mobilités intra organisme restent relativement fréquentes².

En 2018, le taux de mobilité inter organismes s'établit lui à 0,4 % (soit 589 mobilités). Le nombre de mobilités a diminué de 53,6 % par rapport à 2017. Ce chiffre doit être analysé en tenant compte du contexte particulier lié au début des COG des branches pouvant influencer les politiques de ressources humaines.

Évolution du taux de mobilité inter organismes entre 2008 et 2018



En 2018, le taux de mobilité des hommes (0,62 %) suit la même tendance des années précédentes en se situant plus haut que le taux de mobilité des femmes (0,35 %). Que ce soit parmi les cadres ou

les non cadres, le taux de mobilité des hommes reste supérieur à celui des femmes, avec un écart tout de même plus important pour les cadres.

² Selon une étude réalisée en 2016 (données 2015) dans le cadre de la CPNEFP, en s'appuyant sur des questionnaires envoyés à tous les organismes de Sécurité sociale, 6 772 mobilités ont été enregistrées. Le taux de mobilité intra organismes était de 4,6 % en moyenne.

Taux de mobilité inter organismes des cadres et des non cadres selon le sexe (2018)

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Non cadres	0,28 %	0,18 %	0,20 %
Cadres	0,98 %	0,67 %	0,76 %
TOTAL	0,62 %	0,35 %	0,40 %

En 2018, 73,3 % des mobilités inter organismes correspondent à des mobilités sans changement de branche (soit 432 mobilités parmi les 589 réalisées). Bien que la majorité des mobilités inter organismes s'effectuent au sein de la même branche, des variations notables existent d'une branche à l'autre, s'expliquant notamment par une

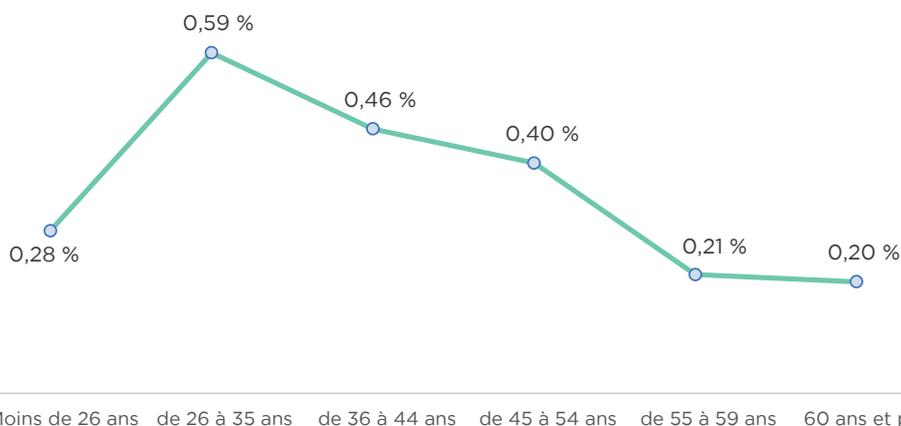
structuration différente des réseaux. La hausse de ce taux en 2018 par rapport à l'année précédente est essentiellement due à la branche Famille dont la part de mobilités progresse (81,1 % soit + 7,9 points par rapport à 2017). En revanche, la part des mobilités sans changement de branche baisse dans les branches Maladie et Recouvrement.

Mobilités inter organismes (2018)

BRANCHE DE DÉPART	BRANCHE D'ARRIVÉE					Total	PART DES MOBILITÉS INTER ORGANISMES AU SEIN DE LA MÊME BRANCHE
	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autre		
Maladie	77,4 %	10 %	7 %	3,3 %	2,2 %	100 %	77,4 %
Famille	9,9 %	81,1 %	4,2 %	2,8 %	1,9 %	100 %	81,1 %
Recouvrement	15,4 %	15,4 %	59,6 %	9,6 %	0 %	100 %	59,6 %
Retraite	27,9 %	14 %	9,3 %	46,5 %	2,3 %	100 %	46,5 %
Ensemble	43,3 %	36,3 %	11,7 %	6,8 %	1,9 %	100 %	73,3 %

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

Taux de mobilité inter organismes selon les tranches d'âge (2018)



Dans la continuité, le taux de mobilité inter organismes varie peu selon l'ancienneté dans

l'Institution du salarié. Néanmoins, à partir de 30 ans d'ancienneté, le taux baisse nettement.

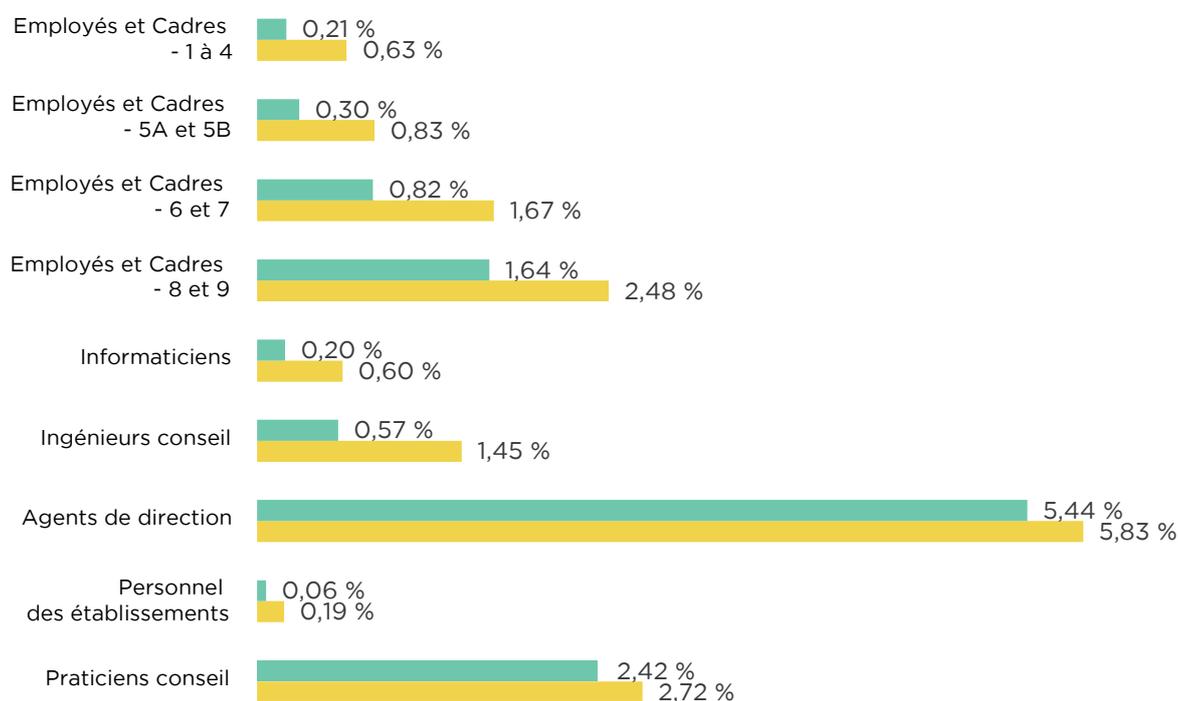
Évolution du taux de mobilité inter organismes selon l'ancienneté institutionnelle (2018)



Le taux de mobilité varie selon la catégorie professionnelle et le niveau. La comparaison avec 2017 met en avant une tendance à la baisse du taux de mobilité pour toutes les catégories. Ainsi, les

plus fortes baisses de mobilités sont constatées pour les catégories des employés et cadres des niveaux 6 à 9 et les ingénieurs conseils.

Taux de mobilité inter organismes selon la catégorie professionnelle (2017-2018)



■ Taux de mobilité inter organismes 2018 ■ Taux de mobilité inter organismes 2017

C - Entrées et sorties du Régime général

UN VOLUME DE RECRUTEMENT EN FORTE DIMINUTION

Les recrutements³ de 2017 et de 2018 sont atypiques en raison de l'échéance des COG. Néanmoins, en moyenne sur ces deux années, le niveau de recrutement est proche de celui observé

depuis 2015. En 2018, on dénombre ainsi 4 080 salariés recrutés en contrat à durée indéterminée, soit 2,9 % de l'effectif total.

Évolution du nombre de recrutements au Régime général de 2008 à 2018



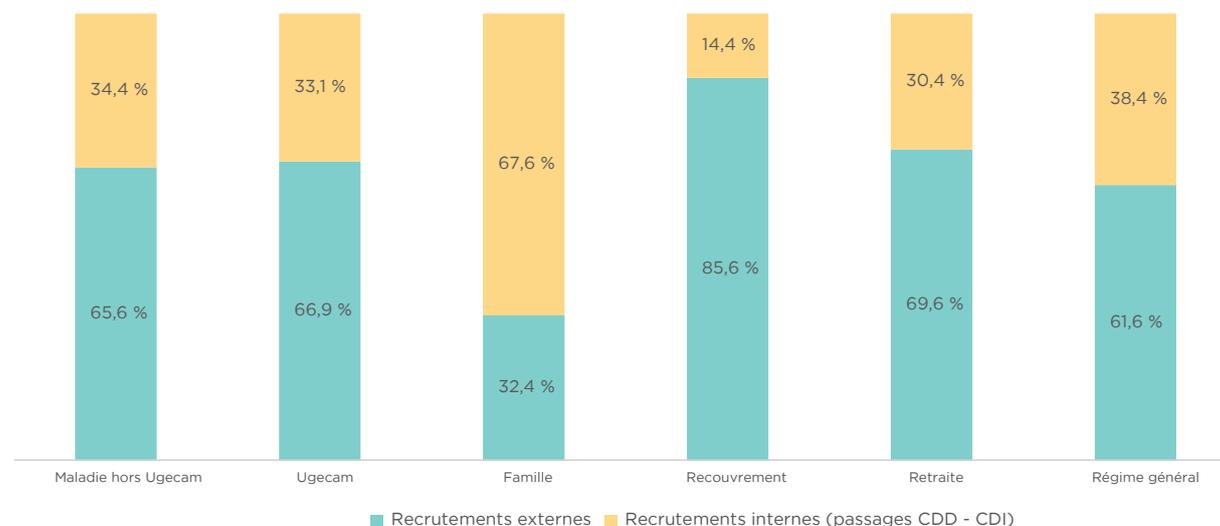
Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée est composé d'une part, des recrutements directs pour près de deux tiers (62 % soit 2 513 recrutements) et d'autre part, des recrutements consécutifs à la transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (38 % soit 1 567 recrutements).

Pour les branches Maladie, Recouvrement et Retraite, la majorité des recrutements sont

effectués par recrutement direct en contrat à durée indéterminée. En revanche, pour la branche Famille, la majorité (67,6 % d'embauches) proviennent de la transformation de contrat à durée déterminée vers un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre est à mettre en relation avec le poids important des contrats à durée déterminée dans cette branche.

³Sont considérés comme des recrutements les embauches en CDI hors Régime général et les transformations de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Répartition des recrutements internes/externes en CDI par branche (2018)



En 2018, la part des recrutements des jeunes de moins de 30 ans (33 %) diminue, par rapport à 2017, avec une baisse de - 6,5 points en un an. Cela accentue l'écart avec l'objectif fixé par l'accord relatif au contrat de génération qui est de recruter 50 % de jeunes de moins de 30 ans. L'âge moyen des recrutements continue de progresser (35,9 ans), soit une hausse de 2 ans et 4 mois par rapport à 2017. Depuis 2008, l'âge du recrutement a progressé de 4 ans et 5 mois. Pratiquement la

moitié des recrutements de 2018 a été réalisée sur la tranche d'âge des 30 à 44 ans, et 23 % sur celle des 45 ans et plus.

Les employés représentent 68,4 % des nouveaux arrivants. Seulement 35 % de ces nouveaux arrivants ont moins de 30 ans. Les embauchés présentant un niveau de qualification élevé sont plus âgés. Ils arrivent ainsi dans l'Institution forts d'un vécu professionnel déjà existant.

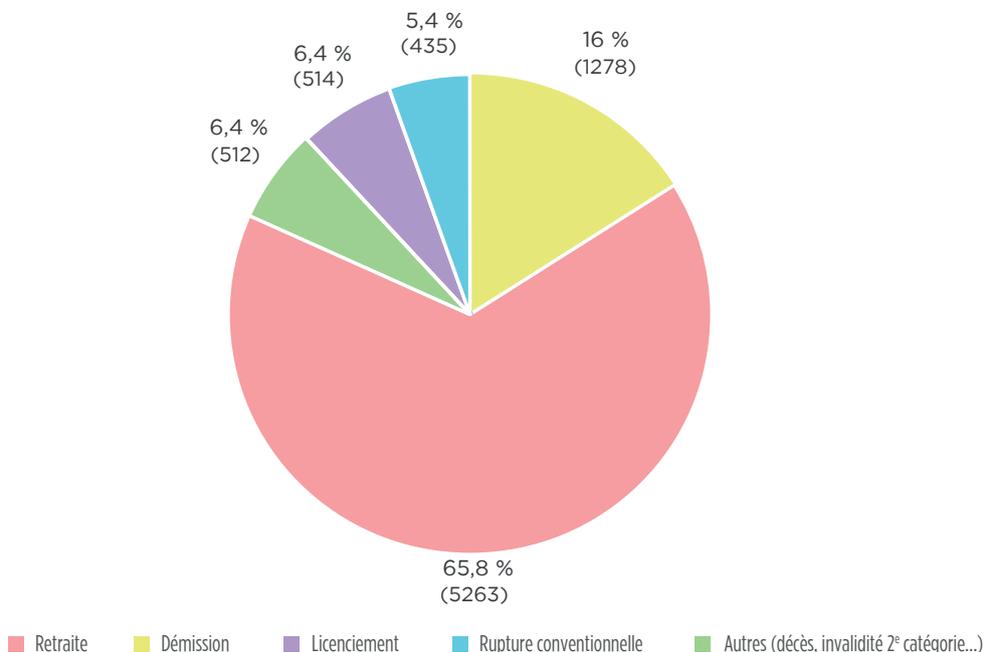
Répartition des recrutements en contrat à durée indéterminée par tranche d'âge et par niveau de qualification (2018)

NIVEAU DE QUALIFICATION	RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE						Total	PART DANS LES RECRUTEMENTS
	26 ans ou moins	27-29 ans	30-35 ans	36-44 ans	45-54 ans	55 ans ou plus		
Employés*	21 %	14 %	24 %	21 %	15 %	6 %	100 %	68 %
E/C 5A à 9, Informaticiens V à VII, Personnel des Établissements 5E à 9E	16 %	16 %	23 %	23 %	15 %	6 %	100 %	27 %
Informaticiens VIII à X, Personnel des établissements 10E à 12E, Ingénieurs conseil, Praticiens conseil, Agents de direction	0 %	3 %	21 %	21 %	33 %	22 %	100 %	6 %
Total	19 % (772)	14 % (585)	23 % (948)	21 % (865)	16 % (643)	7 % (267)	100 % (4 080)	100 %

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

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

Répartition des départs par motifs (2018)

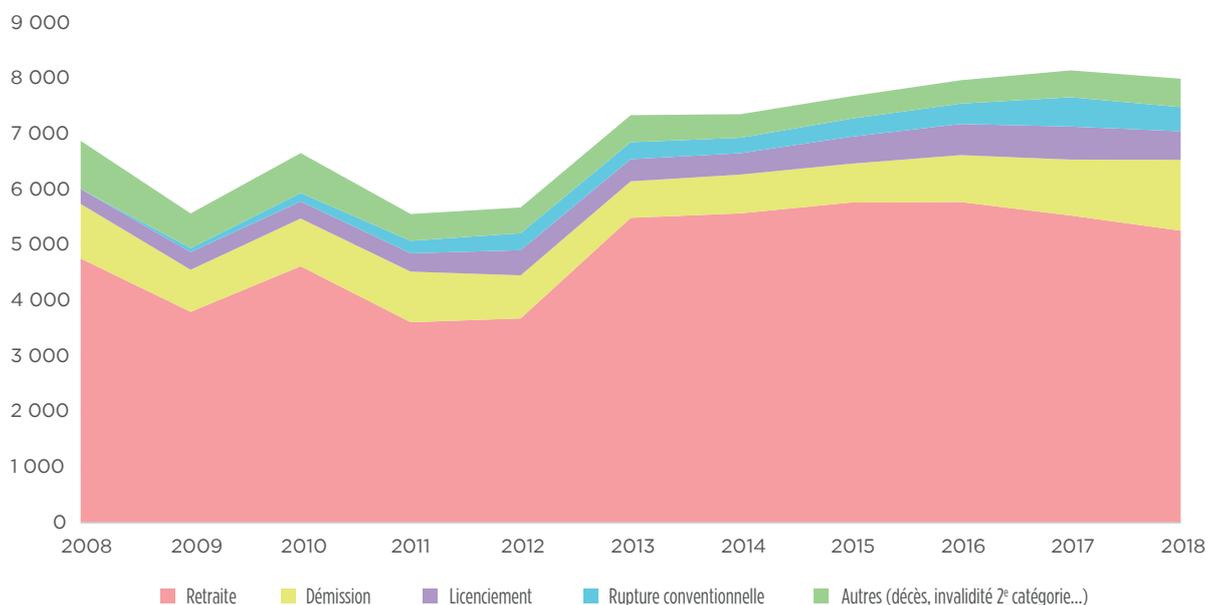


En 2018, le nombre de départs de l'Institution s'établit à 8 002 dont 5 263 départs en retraite, soit 65,8 %. Le nombre de démissions atteint près de 1 300 agents (16 %), soit une hausse de + 3,6 points par rapport à 2017.

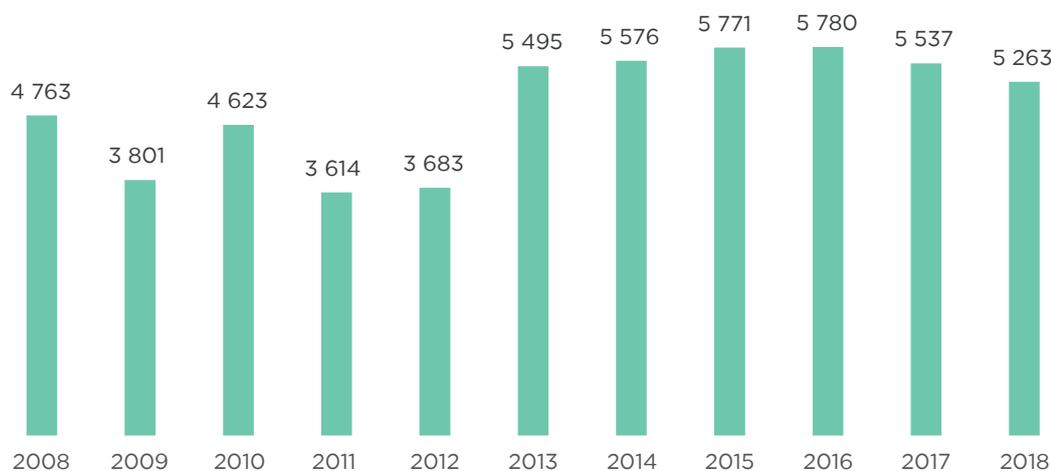
Le volume de départs en retraite reste depuis six ans à un niveau élevé. L'évolution constatée à partir de 2013 résulte de la combinaison de trois facteurs :

une pyramide des âges fortement déséquilibrée vers les âges les plus élevés, le recul de l'âge légal de départ à la retraite depuis la réforme des retraites de 2010 et la montée en charge de l'assouplissement du dispositif en faveur des carrières longues conformément au décret de 2012 et la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ».

Ventilation des départs par motifs entre 2008 et 2018



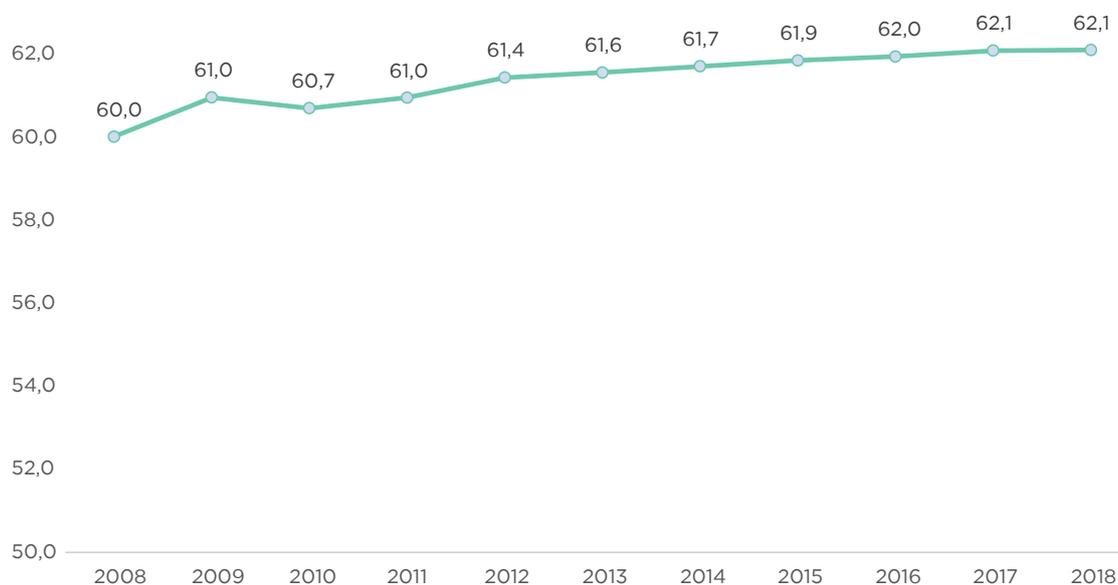
Évolution des départs à la retraite de 2008 à 2018



L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite de l'ensemble des salariés (hommes et femmes confondus) du Régime général s'élève à 62,1 ans en 2018. Cet âge est en progression depuis 2010 (+ 1,4 ans) en raison principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010 qui passe de 60 à 62 ans, ainsi que, depuis 2016, du relèvement de l'âge d'annulation de la décote. En 2009, cet âge a

fortement augmenté (+ 1 an par rapport à 2008) à la suite du durcissement des conditions requises pour pouvoir bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL). En revanche, en 2010, l'âge conjoncturel a diminué de 0,3 an puisque les assurés qui ont été concernés par le resserrement des conditions liées à la RACL l'année précédente ont décalé leur départ à la retraite de 2009 à 2010.

Évolution de l'âge moyen conjoncturel des départs en retraite de 2008 à 2018



En 2018, 60 % des départs d'agents sont issus des familles professionnelles « Gestion des situations clients », « Information et Communication » et

« Management et pilotage », ce qui est cohérent avec les recrutements importants comptabilisés pour ces trois familles, sur cette même période.

Rémunération des salariées du Régime général



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

B - Des rémunérations croissantes avec l'âge

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

En 2018, les prix à la consommation sont en hausse de 1,8 % en moyenne annuelle. Alors que l'année 2015 a été marquée par une inflation nulle (taux d'évolution des prix à la consommation de 0 % en moyenne annuelle), les années qui suivent sont marquées par une accélération des prix à la consommation (+ 0,2 % en 2016 et + 1 % en 2017). Des travaux de l'INSEE mettent en évidence qu'hormis la forte hausse du tabac, la hausse des prix s'explique par une augmentation des prix de l'énergie, des services et de l'alimentation et une baisse moindre des prix des produits manufacturés. Le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages augmente en 2018, mais de façon moins importante qu'en 2017 (+ 1,2 % en 2018, après 1,4 % en 2017).

Le salaire moyen des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 37 232 euros bruts annuels au 31 décembre 2018, en hausse de 0,3 % en un an. Cet accroissement intervient après une précédente augmentation de + 0,50 % entre 2016 et 2017. Néanmoins, l'évolution, en un an, du salaire moyen des salariés présents tout au long de la période d'observation 2017-2018, sans tenir compte ni des entrées ni des sorties, s'élève à 2,0 %.

La Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) est calculée comme le rapport de l'impact sur l'année en cours des variations salariales des salariés en place, à la masse salariale globale de l'année précédente. La RMPP progresse en 2018 de 1,50 %, un accroissement moindre par rapport à celle de 2017 (1,70 %). En effet, l'évolution de la RMPP en 2018 se compose de l'impact des mesures salariales individuelles pérennes de 2018 et de l'impact sur la masse salariale 2018 des effets report des mesures 2017 sur 2018 (à savoir la majoration de 0,50 % de la valeur du point au 1^{er} mai 2017), des mesures salariales catégorielles et des variations de primes de résultats et de parts variables.

Le salaire médian au sein du Régime général s'établit à 33 464 euros brut annuel en 2018, en progression de 0,6 % par rapport à 2017. La dispersion des rémunérations autour de la valeur médiane est globalement stable. Le rapport interdécile⁴ mesure l'écart entre le salaire séparant les 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés. En 2018, ce rapport interdécile se situe à 2,24, un niveau très stable sur ces dernières années.

⁴Les « déciles » représentent chacune des neuf valeurs qui divisent une distribution statistique ordonnée en dix groupes d'effectifs égaux.

Par exemple, pour une distribution de salaires :

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

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

Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles du Régime général (2018)

	MOYENNE	1 ^{ER} DÉCILE	1 ^{ER} QUANTILE	MÉDIANE	3 ^E QUANTILE	9 ^E DÉCILE	RATIO 9 ^E /1 ^{ER} DÉCILE
Employés 1 à 4	30 750	23 605	25 658	29 772	34 362	38 348	2
Cadres 5A et 5B	38 114	30 244	33 129	37 174	42 119	46 782	2
Cadres 6 et 7	45 641	36 446	39 795	44 474	49 849	56 121	2
Cadres 8 et 9	58 020	46 866	50 786	56 397	62 957	71 687	2
Cadres 5A à 9	42 839	31 788	35 582	41 093	47 925	57 462	2
Informaticiens	49 886	33 846	39 725	47 684	57 653	69 153	2
Ingénieurs conseil	79 751	64 393	70 033	77 160	86 759	99 702	2
Agents de direction	102 260	75 519	83 056	96 845	117 761	146 065	2
Personnel des établissements	39 097	26 147	30 453	35 997	46 586	84 356	3
Praticiens conseil	91 750	72 907	80 306	89 620	97 941	121 136	2
Régime général	37 232	24 360	27 875	33 464	40 808	54 500	2

À titre de comparaison, dans la fonction publique, en 2017, le salaire moyen brut augmente de 2,2 % en euros courants par rapport à l'année précédente (+ 0,8 % entre 2015 et 2016). Dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale, la hausse est similaire (+ 1,4 %). Dans la fonction publique hospitalière, il augmente de 0,7 %. En termes de RMPP, la progression est de 2,3 % pour le brut (1,9 % pour le net). Cette hausse est visible dans les trois versants de la fonction publique : + 2,7 % dans la fonction publique d'Etat, + 2,1 % dans la fonction publique territoriale et + 1,6 % dans la fonction publique hospitalière⁵.

En 2016, dernière valeur disponible, la rapport interdécile des rémunérations des personnels dans la fonction publique d'Etat s'établissait à 2,42, celui de la fonction publique territoriale était de 2,01 et celui des personnels dans le service public hospitalier de 2,18 (2,34 dans l'ensemble de la Fonction Publique)⁶.

Dans le secteur privé et les entreprises publiques, la dispersion des rémunérations est nettement plus marquée avec un rapport interdécile s'établissant à 3,01 pour 2016, dernière valeur disponible, qui est similaire à celle de l'année précédente⁷.

⁵ En 2017, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 0,9 % en euros constants, Insee Informations rapides n°84 – Mars 2019, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3898789>

⁶ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2018, Direction générale de l'administration et de la fonction publique https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2018/Vue-Remunerations_dans_la_FP-2018.pdf

⁷ Salaires dans le secteur privé, voir Insee Première, n°1750 – Avril 2019 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4129807>

B - Des rémunérations croissantes avec l'âge

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

Rémunérations annuelles brutes (en euros) par tranche d'âge (2018)

	MOYENNE	1 ^{ER} DÉCILE	1 ^{ER} QUARTILE	MÉDIANE	3 ^E QUARTILE	9 ^E DÉCILE	RATIO 9 ^E /1 ^{ER} DÉCILE
Moins de 26 ans	26 331	21 707	23 281	25 354	30 251	41 584	2
De 26 à 35 ans	29 019	23 093	24 524	27 203	31 749	38 385	2
De 36 à 44 ans	34 225	24 845	27 932	31 613	36 988	45 319	2
De 45 à 54 ans	39 772	27 061	31 171	35 862	43 598	55 721	2
55 ans et plus *	44 143	30 779	34 193	38 228	47 054	65 350	2
55 ans et plus *	44 143	30 779	34 193	38 228	47 054	65 350	2

* Hors salariés partis à la retraite en 2017

La
responsabilité
sociale de
l'employeur
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

L'égalité femmes-hommes et les mesures individuelles

B - Un maintien de la proportion des salariés à temps partiel depuis 5 ans

Des temps partiels qui concernent principalement les employés et les Ugecam

En 2018, 20,5 % des femmes en temps partiel

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

C - Handicap : les données du Régime général

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

Une refonte importante de la politique du handicap en 2018

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

De nombreuses actions à destination des organismes

Une dynamique d'amélioration des résultats qui continue de se pérenniser en 2018

Une amélioration constante du taux d'emploi légal, qui s'élève à 7,83 % en 2018 (soit 1,83 points de plus que l'obligation légale de 6 %)

Une augmentation du taux d'emploi direct pour toutes les branches

Une nette amélioration de la proportion d'organismes ayant atteint l'objectif d'obligation d'emploi dans la branche Recouvrement

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

En 2018, au sein du Régime général de Sécurité sociale, 78,3 % des salariés sont des femmes. Ce taux de féminisation a progressé de 2 points en 10 ans.

Les mouvements de personnel entre le Régime général et l'extérieur accentuent cette situation. Ainsi en 2018, 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 84,4 % des postes d'employés de niveaux 1 à 4 contre 62,3 % des postes de cadres de niveaux 8 et 9 et 51,4 % des postes d'agents de direction. La part des hommes dans l'effectif progresse avec le niveau hiérarchique.

Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2008-2018)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	TAUX DE FÉMINISATION 2008	TAUX DE FÉMINISATION 2018	ÉVOLUTION SUR 10 ANS (EN POINTS)
Employés et cadres - 1 à 4	82,5 %	84,4 %	+ 1,9
Employés et cadres - 5A et 5B	77,5 %	79,5 %	+ 2,0
Employés et cadres - 6 et 7	64 %	69,5 %	+ 5,5
Employés et cadres - 8 et 9	55 %	62,3 %	+ 7,3
Informaticiens - IA à IVB	24,7 %	21 %	- 3,7
Informaticiens - VA à X	24,2 %	26,3 %	+ 2,1
Ingénieurs conseil	20 %	32 %	+ 12,0
Agents de direction	39,3 %	51,4 %	+ 12,1
Personnel des établissements - 1E à 4E	86 %	84,6 %	- 1,4
Personnel des établissements - 5E à 8E	81,3 %	83,3 %	+ 2,0
Personnel des établissements - 9E à 12E	50,6 %	64,4 %	+ 13,8
Praticiens conseil*	-	64,1 %	-
TOTAL	76,3 %	78,3 %	+ 2,0

*Données non disponibles pour 2008

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

Sur 10 ans, toutes les catégories professionnelles se féminisent à l'exception des informaticiens de niveaux IA à IVB. Pour les autres catégories, le taux

de féminisation augmente particulièrement dans les niveaux hiérarchiques élevés, progressant par exemple de 7,3 points pour les cadres de niveaux 8 et 9, de 12,1 points pour les agents de direction et de 13,8 points pour le personnel des établissements de 9E à 12E (médecins pour l'essentiel).

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

En 2018, tous niveaux de qualification confondus, la rémunération moyenne⁸ des femmes au sein du Régime général est inférieure de 16 % à celle des hommes (contre 19 % en 2008), en raison essentiellement d'effets de structure. À titre de comparaison, cet écart s'établit à 19 % dans le secteur privé⁹.

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 salariées 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 et d'ingénieurs conseil.

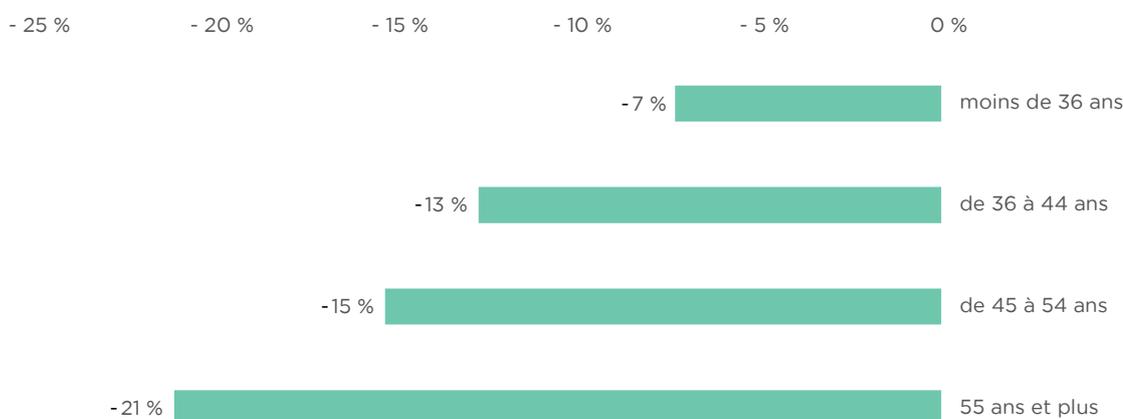
15 % des hommes présents dans l'Institution ont un niveau de formation Bac+5, contre seulement 8 %

des femmes. Ils sont en moyenne plus âgés que les femmes (45,8 ans contre 44,8 ans), en particulier dans les catégories où les écarts de rémunération sont les plus significatifs.

Les différences de salaires entre hommes et femmes sont surtout perceptibles chez les cadres¹⁰ où l'écart s'établit à 15 % contre seulement 5 % 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 21 % chez les salariés âgés de 55 ans et plus.

Écart des salaires bruts selon le sexe (en % du salaire moyen des hommes) - 2018



⁸ La comparaison est réalisée sur les salaires annualisés moyens de telle sorte que l'impact des situations de travail à temps partiel ou d'entrées/sorties au cours de l'année soient neutralisés.

⁹ Cf. Insee Première « Salaires dans le secteur privé » - Avril 2019.

¹⁰ Au sens de l'AGIRC.

L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES ET LES MESURES INDIVIDUELLES

Les bénéficiaires d'un parcours professionnel sont les salariés ayant changé de niveau de qualification dans la grille de classification et bénéficiant à ce titre d'une majoration de leur rémunération au moins égale à 5 %.

Au global, 5,4 % des salariés présents entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018 ont bénéficié d'un parcours professionnel. Ce taux est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (6,1 % contre 5,1 %). Cet écart est proche de celui observé les années précédentes.

La proportion de bénéficiaires d'un parcours professionnel parmi les salariés à temps partiel est inférieure à celle de l'ensemble des salariés. Le fait

que les femmes sont à temps partiel à hauteur de 21 % contre 5 % pour les hommes explique en grande partie cet écart. Ces moindres parcours chez les salariés à temps partiel pourraient être la conséquence d'une forme de renoncement à postuler sur des postes de niveau supérieur.

En ce qui concerne les points de compétences, le taux de bénéficiaires est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (29 % contre 27 % en 2018). Le constat est similaire en 2017 (29 % pour les femmes contre 27,9 % pour les hommes) et en 2016 (30,7 % pour les femmes et 28,8 % pour les hommes).

Part de bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle (2016-2018)

	2016	2017	2018
Hommes	35 %	34 %	33 %
Femmes	37 %	35 %	34 %
Total	36 %	35 %	34 %

B - Un maintien de la proportion des salariés à temps partiel depuis 5 ans

En 2018, 17,2 % des effectifs du Régime général en contrat à durée indéterminée sont à temps partiel (soit 24 188 agents). Cette proportion était de 17,8 % en 2013. En termes d'effectif, le nombre de salariés à temps partiel en 2018 a ainsi diminué de 10,5 % par rapport à 2013 (- 0,6 % par rapport à 2017). La durée moyenne d'un contrat à temps partiel est de 27 heures par semaine.

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 impose une durée minimum légale de 24 heures par semaine pour tout nouveau contrat à temps partiel (sauf situations particulières). Au sein du Régime général de Sécurité sociale, le protocole du 8 juillet 2014 a

instauré un régime dérogatoire à la durée minimale de travail. Au 31 décembre 2018, 4 % des salariés du Régime général, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, et relevant de la Convention collective ont un temps de travail hebdomadaire strictement inférieur à 24 heures. Un nouveau protocole établi le 25 octobre 2016 s'applique aux structures telles que les établissements gérés par les Ugecam dont l'activité principale est centrée sur le soin et le service à la personne, et concerne les métiers tels que kinésithérapeute, infirmier, médecin. Les centres d'examen de santé et les centres de vaccination, les centres de soins des Cnam, les crèches, les centres de vacances, les centres sociaux gérés par les Caf et les unions immobilières d'organismes de sécurité sociale (UIOSS) emploient également un certain nombre de salariés à temps partiel de moins de 24 heures par semaine et sont ainsi concernés par cet accord.

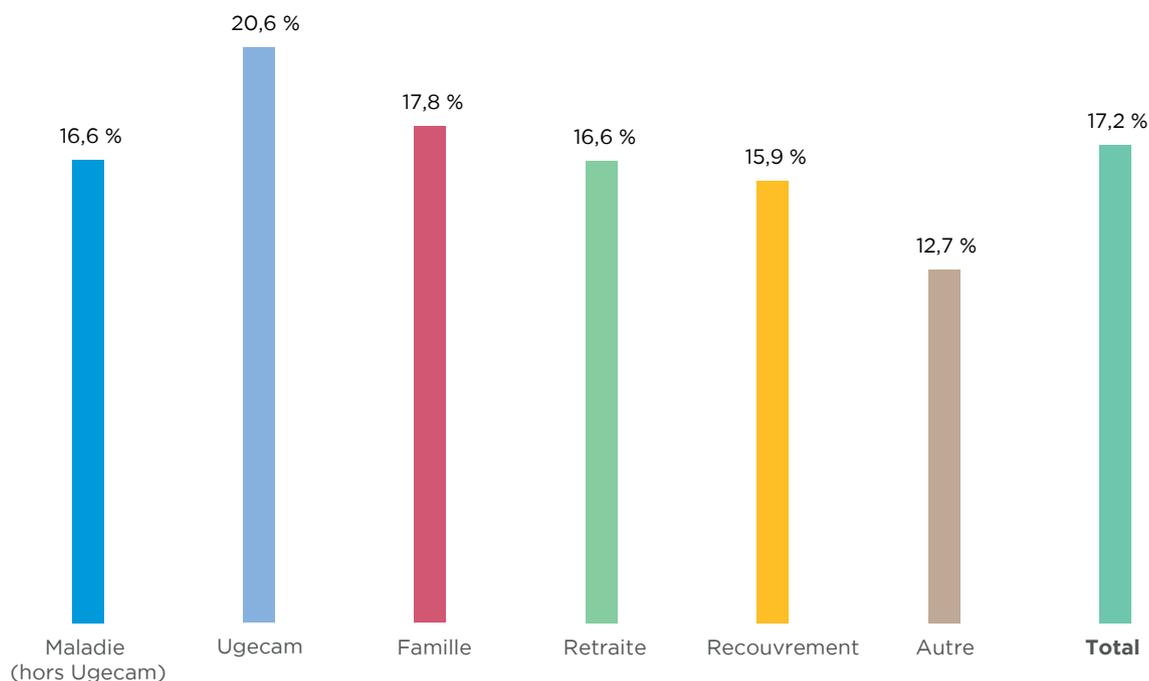
DES TEMPS PARTIELS QUI CONCERNENT PRINCIPALEMENT LES EMPLOYÉS ET LES UGECAM

Au 31 décembre 2018, parmi les employés, 19,9 % sont à temps partiel (soit 17 618 agents), une part supérieure de 2,7 points à celle des temps partiels dans l'Institution toute catégorie confondue.

Le taux de salariés à temps partiels dans les 4 principales branches est relativement homogène avec 17,8 % pour la branche Famille, 16,6 % pour les branches Maladie (20,6 % dans les Ugecam) et Retraite (16,6 %). Le temps partiel dans la branche Recouvrement est le plus faible, avec 15,9 % des effectifs. Ce poids est à mettre en corrélation avec la part plus faible des employés dans cette branche (51,9 % d'employés).

Dans la branche Recouvrement, le temps de travail moyen hebdomadaire des salariés à temps partiel (28 heures) est légèrement supérieur à celui des autres branches (27 heures). Dans les Ugecam, la durée moyenne est plus faible avec une durée moyenne de 23 heures, en raison des activités spécifiques des établissements impliquant ainsi des contraintes organisationnelles voire réglementaires. Par exemple, le temps de travail hebdomadaire moyen d'un médecin à temps partiel est de 17 heures et celui d'un dentiste à temps partiel de 14 heures.

Part des salariés à temps partiel par branche (2018)



EN 2018, 20,5 % DES FEMMES EN TEMPS PARTIEL

Parmi les femmes salariées du Régime général de Sécurité sociale, 20,5 % sont à temps partiel en 2018. Ce chiffre baisse régulièrement depuis 2013, période où ce taux était alors supérieur de 1,1 points. À l'inverse, 5,1% des hommes sont en temps partiel, soit une hausse de 0,4 point depuis 2013.

La durée moyenne de travail à temps partiel est de 27 heures par semaine. Néanmoins, il existe une différenciation selon le sexe. Le temps de travail à temps partiel varie de 23 heures par semaine pour les hommes à 27 heures pour les femmes.

Temps partiel selon le sexe et la durée du contrat de travail (2018-2013)

	- 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 +	PART DES TEMPS PARTIELS DANS TOUT L'EFFECTIF
2018	4 %	14 %	20 %	16 %	17 %	23 %	17 %
2013	4 %	16 %	22 %	18 %	17 %	14 %	18 %

UNE SURREPRÉSENTATION DES TEMPS PARTIELS PARMIS LES « 36-44 ANS » ET LES 60 ANS ET PLUS

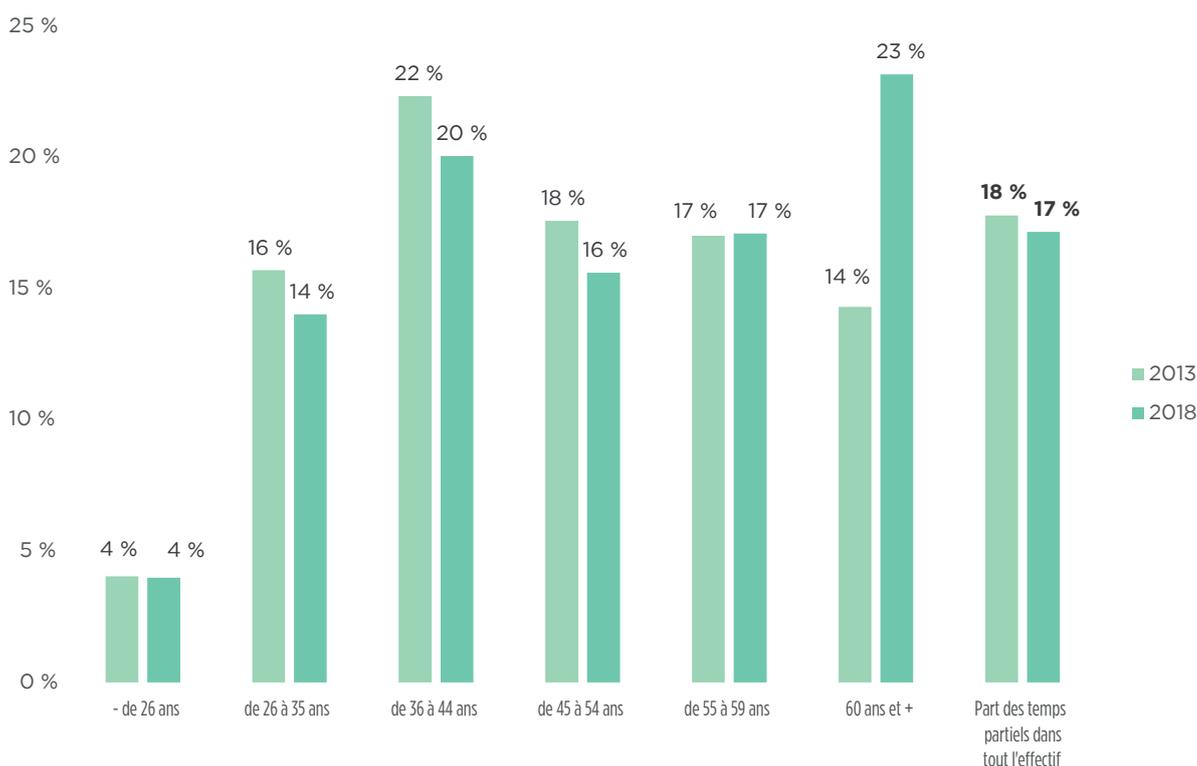
En termes de répartition par tranche d'âge, le taux de salariés à temps partiel correspond globalement à la structure générale des salariés au sein de l'Institution. Ainsi, en 2018, 48,5 % des salariés à temps partiel sont âgés de moins de 45 ans (soit 11 742 salariés), un taux similaire à celui des effectifs du Régime général de moins de 45 ans (48,6 %).

En 2018, les salariés à temps partiels sont surreprésentés dans les tranches d'âge des « 36 à 44 ans » et des 60 ans et plus. En effet, ces tranches d'âge se composent respectivement de 20 % et de 23,2 % de salariés à temps partiel, contre 17,2 % dans l'effectif total. En fait, la tranche d'âge des « 36 à 44 ans » est celle qui concerne le plus de salariés à temps partiel avec 32,7 % des temps partiels appartenant à cette classe. Cela

correspond pour l'essentiel à la période où les salarié(e)s peuvent avoir à faire face à des problématiques liées au mode de garde des jeunes enfants justifiant ainsi une demande de temps partiel. Ces demandes sont le plus souvent acceptées par l'employeur.

La part des salariés à temps partiel parmi les salariés de 60 ans et plus a fortement progressé depuis 2013, pour atteindre 23,2 % en 2018 (+ 8,9 points depuis 2013), en lien avec les mesures d'accompagnement des fins de carrière négociées dans le protocole d'accord relatif au contrat de génération.

Part des salariés à temps partiel par tranche d'âge entre 2013 et 2018



C - Handicap : les données du Régime général

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'Agefiph¹. Si ce quota de 6 % n'est pas atteint, les entreprises versent une

contribution à l'Agefiph qui la redistribue au profit d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

UNE REFORME IMPORTANTE DE LA POLITIQUE DU HANDICAP EN 2018

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

Plus concrètement, sur ce point, peuvent être cités :

- La priorité donnée à l'emploi direct pour les employeurs soumis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ;
- La généralisation à toutes les entreprises de l'obligation de déclarer les travailleurs handicapés via la déclaration sociale nominative ;
- L'évolution du périmètre de l'obligation d'emploi désormais apprécié au niveau de l'entreprise ;
- Les créations d'emplois dans les entreprises adaptées ;
- La désignation d'un référent handicap dans chaque CFA et l'attribution d'une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap ;
- Le recours au télétravail facilité dès lors que la demande émanera d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant.

¹ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés.

LA CONTINUITÉ D'UNE POLITIQUE INSTITUTIONNELLE COMMUNE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

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

À cet effet, il déploie depuis 2016 une convention signée le 2 juin 2016 avec l'Agefiph. Effective

jusqu'en 2019, cette convention constitue un levier majeur d'actions permettant à l'Institution d'accompagner les organismes de Sécurité sociale dans la durée, tout en améliorant la visibilité de sa politique handicap institutionnelle auprès des salariés du Régime général et du grand public.

DE NOMBREUSES ACTIONS À DESTINATION DES ORGANISMES

Depuis la signature de la convention, de nombreuses actions ont été menées, pilotées par la mission handicap nationale, créée par l'Ucans avec le concours des Caisses nationales. Cette mission 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 parallèle, une communauté Handicap (ouverte à tous référents handicap locaux), hébergée sur le réseau social interbranches U Réseaux, a été créée.

Par ailleurs, 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.

Ces modules ont d'ores et déjà permis de former près de 400 salariés des organismes de Sécurité sociale.

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

- Un « espace handicap » sur le portail de l'Ucans

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

qui permet de consulter un ensemble de liens (page dédiée à la politique Handicap du Régime général de Sécurité sociale sur le site LaSecuRecrute.fr,...) et de supports utiles (brochure de sensibilisation, guide de recrutement et d'intégration,...) ;

Enfin, dans le cadre de la modernisation de la Bourse des emplois, il est possible de diffuser automatiquement des annonces vers les populations des personnes en situation de handicap via des sites spécialisés (Agefiph, Association pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, hanploi.com, handicap-job.com).

Au titre de 2018, peuvent également être cités :

- La remise d'un jeu de sensibilisation « Han'Jeu » et d'un kit de communication et de déploiement du quizz « Quel collègue êtes-vous ? » au cours de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées qui s'est déroulée en novembre 2018 (SEEPH) ;
- L'accès à un « guide Handicap » sous format numérique pour les services RH :

http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceRessourcesHumaines/ResponsabiliteSociale/Handicap/mission_handicap/04_03_guide_managment_recrutement.html



- La promotion des dispositifs institutionnels Parthage et Pass'Pas via des supports de communication (plaquette et vidéo de motion design) ;
- La participation à un salon pour l'emploi virtuel (novembre 2018) : 19 organismes de Sécurité sociale y ont participé, une centaine d'offres ont été déposées et 103 candidatures ont été reçues.

UNE DYNAMIQUE D'AMÉLIORATION DES RÉSULTATS QUI CONTINUE DE SE PÉRENNISER EN 2018

En 2018, le Régime général de Sécurité sociale a versé 1,53 millions d'euros à l'Agefiph et au FIPHFP au titre de la contribution. En 2017, cette somme s'élevait à 1,74 millions, ce qui représente une

diminution de 12,4 % en un an. Au 31 décembre 2018, l'Institution recense 8 420 salariés déclarés en situation de handicap ; ils étaient 8 284 au 31 décembre 2017 (+ 1,64 %).

UNE AMÉLIORATION CONSTANTE DU TAUX D'EMPLOI LÉGAL, QUI S'ÉLÈVE À 7,83 % EN 2018 (SOIT 1,83 POINTS DE PLUS QUE L'OBLIGATION LÉGALE DE 6 %)

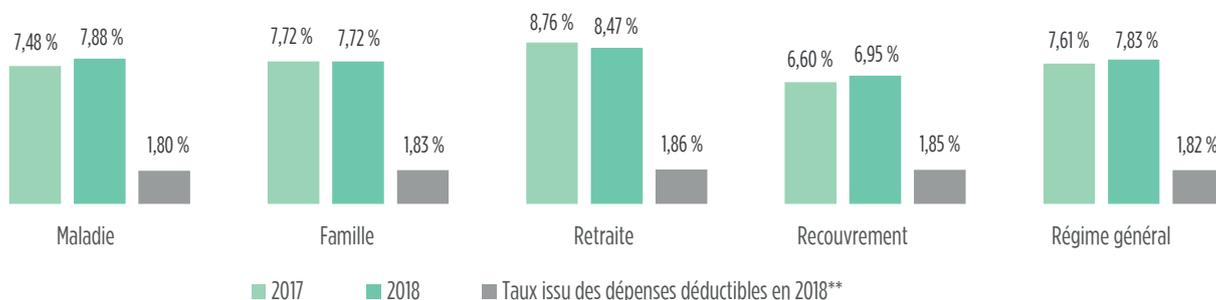
Le taux d'emploi légal¹² prend en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à des dépenses déductibles, comme la sous-traitance avec des établissements du secteur protégé (Établissements et services d'aide par le travail, ESAT et Entreprises adaptées EA).

Entre 2017 et 2018, ce taux augmente de 0,22 point au sein du Régime général de Sécurité sociale atteignant 7,83 % contre 7,61 % en 2017. Il est à noter que chacune des branches dépasse ainsi l'obligation légale de 6%.

76,8 % proviennent du taux d'emploi direct¹³ (75,4 % en 2017), les 23,2 % (24,6 % en 2017) restants proviennent des dépenses déductibles. Si le taux issu de ces dépenses varie peu selon les branches (de 1,8 % à 1,86 %), leur poids diffère selon ces dernières¹⁴.

Le taux d'emploi légal global a continué d'augmenter pour trois des quatre branches. C'est dans la branche Maladie que l'augmentation est la plus importante avec 0,40 point de plus depuis 2017 (7,88 %). Vient ensuite la branche Recouvrement avec un taux de 6,95 % soit 0,35 point de plus qu'en 2017. La branche Famille, avec 7,72 %, a un taux identique à 2017. Enfin, le taux d'emploi légal de la branche Retraite recule quelque peu avec un taux de 8,47 % (- 0,29 point) mais reste néanmoins au niveau le plus élevé des quatre branches.

Taux d'emploi légal* des organismes de 20 salariés et plus (2017-2018)



* 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

¹² Taux d'emploi légal = (unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés + nombre d'unités déductibles) / effectif d'assujettissement.

¹³ Taux d'emploi direct = unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés / effectif d'assujettissement.

¹⁴ Il atteint 22,8 % (22,4 % en 2017) dans la branche Maladie, 23,7 % (26,4 % en 2017) dans la branche Famille, 21,9 % (27,8 % en 2017) dans la branche Retraite et enfin 26,6 % (27,9 %) dans la branche Recouvrement

UNE AUGMENTATION DU TAUX D'EMPLOI DIRECT POUR TOUTES LES BRANCHES

Taux d'emploi direct* des organismes de 20 salariés et plus (2017-2018)



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

Le taux d'emploi direct moyen des organismes de plus de 20 salariés et plus au sein du Régime général de Sécurité s'élève à 6,01 % en 2018 soit 0,27 point de plus qu'en 2017.

Chacune des quatre branches continue de connaître une amélioration de ses résultats. La Branche Recouvrement est celle qui enregistre la plus importante augmentation, avec un taux de

5,10 % en 2018, soit 0,34 point de plus qu'en 2017. La branche Retraite voit quant à elle son taux augmenter de 0,29 point (6,61 % en 2018 contre 6,32 % en 2017). Les branches Maladie et Famille augmentent, elles aussi, respectivement de 0,27 et 0,21 point avec des taux de 6,08 % et de 5,89 % en 2018.

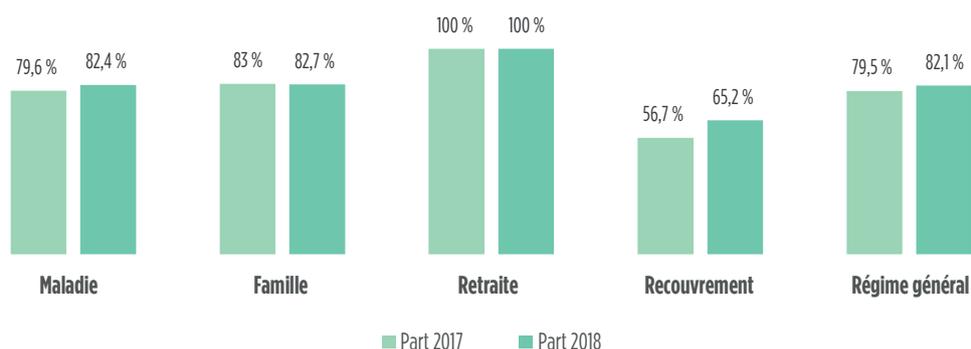
UNE NETTE AMÉLIORATION DE LA PROPORTION D'ORGANISMES AYANT ATTEINT L'OBJECTIF D'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LA BRANCHE RECOUVREMENT

En 2018, 82,1 % 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 (soit 4,1 points de plus qu'en 2016, année de signature de la convention avec l'Agefiph).

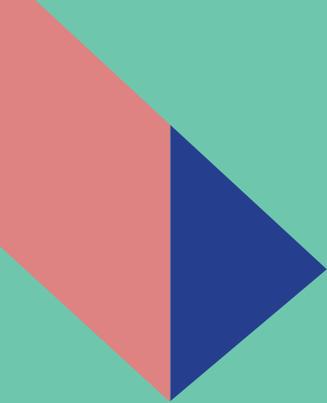
Ce taux a progressé pour toutes les branches à l'exception de la branche Famille, qui avait connu la plus forte hausse (+ 17,3 points) entre 2012 et

2017. La branche Recouvrement voit son pourcentage très fortement augmenter (+ 8,5 points) depuis 2017 tandis que la branche Maladie (+ 2,8 points) reste relativement stable sur la période 2017 - 2018. 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.

Proportion d'organismes de 20 salariés et plus n'ayant versé aucune contribution Agefiph/Fiphfp (2017-2018)



Le site internet **LaSecuRecrute.fr**



C'est tant pour répondre à l'enjeu d'attirer de nouveaux talents que celui d'installer la marque Sécurité sociale par le développement de sa présence numérique, qu'a été lancé, le 4 octobre 2018, le site web www.LaSecuRecrute.fr. Ce premier site Internet de recrutement de la Sécurité sociale, regroupant les offres d'emploi de l'ensemble des organismes de France métropolitaine et des DOM, a également vocation à présenter les métiers, les carrières et les valeurs portées par ses collaborateurs.

Quels étaient les objectifs ?

Alors que la Sécurité sociale fait face à un enjeu de recrutement essentiel dans les prochaines années, l'objectif principal de la création du site Internet LaSecuRecrute.fr était en premier lieu de moderniser la communication employeur et le recrutement au sein de l'Institution, en y intégrant la Bourse des emplois de l'Ucanss.

Cependant, la vocation de cette plateforme n'est pas uniquement de proposer des fonctionnalités de recherche d'emploi, elle est aussi une source d'informations sur la Sécurité sociale, ses performances, ses valeurs ainsi que ses très nombreux métiers (près de 80). Le site valorise la richesse et la diversité des parcours professionnels proposés et met à disposition des guides détaillant les processus de recrutement, les politiques de rémunération, de mobilité professionnelle ou encore les parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs.

Il permet également de rappeler ses engagements d'employeur responsable, que ce soit par la politique mise en œuvre en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement des personnes en situation de handicap, les objectifs relatifs à la performance sociale (télétravail, cellule d'écoute...) ou le développement durable (clauses environnementales dans les marchés, traitement des déchets...).

la Sécu

RECRUTE

d'une rencontre, écrivons notre histoire

Je suis
Je cherche
Mieux connaître la Sécu
5 bonnes raisons de nous rejoindre
Je poste
Actualités

5 bonnes raisons de nous rejoindre > Evoluer dans un univers performant

1
Contribuer à un projet de société

2
Construire sa carrière

3
Accéder à un large éventail de métiers

4
Rejoindre un employeur engagé

5
Evoluer dans un univers performant

Evoluer dans un univers performant

Le régime général de la Sécurité Sociale couvre près de 90% de la population française, il détient des informations sensibles, c'est pourquoi il est en pointe en matière de sécurité informatique et de protection des données. Son budget, supérieur à celui de l'Etat, est géré avec efficacité avec des frais de gestion oscillant entre 4% et 6%, taux inférieurs à ceux mesurés dans le secteur bancaire.

La Sécurité Sociale est une entreprise résolument en phase avec son temps et en constante recherche de modernisation.

500 MDE COLLECTÉS CHAQUE ANNÉE

152 000 SALARIÉS

PROTECTION DES DONNÉES DE 60 MILLIONS DE FRANÇAIS

* Données datées de 2015

Consultez les dernières offres

ASSURANCE MALADIE

[Administrateur réseaux H/F](#)

ASSURANCE MALADIE

[Conseiller Expert en prévention et répression des fraudes](#)

[Voir toutes les offres](#)

Que recherchez-vous ?

Type de métier

Département

Ville

Type de contrat

[Rechercher](#)

Actualités

23 Juin 2017

Lorem ipsum dolor sit amet

Consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla facilis at vero eros et accipit et justo

[Voir toutes les actualités](#)

[PLAN DU SITE](#) | [MENTIONS LEGALES](#)

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla facilis at vero eros et accipit et justo

Des nouveaux contenus ont été créés pour l'occasion. Outre des fiches métiers à la tonalité originale, nos collaborateurs, véritables ambassadeurs de l'Institution, ont été mis en valeur au travers de vidéos métiers (Technicien traitement de l'information ; Délégué de l'Assurance maladie ; Conseiller retraite, Inspecteur du recouvrement ; Conseiller informatique ; Manager ; Conseiller

Assurance maladie, Assistante sociale et Gestionnaire maîtrise des risques Assurance maladie), présentant leur quotidien et leur fierté de travailler pour la Sécurité sociale, accessibles via le lien suivant :

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLxQJA PtaA2VT5CWIZMepfBTCiQX-MBII>



L'expérience utilisateur au centre du dispositif

Au-delà d'une vitrine moderne, aux couleurs de l'Institution, la plateforme propose des offres et des contenus en fonction des centres d'intérêt du visiteur. Pleinement adaptative et accessible, ses visiteurs, quel que soit leur support de consultation ou leur éventuelle situation de handicap, peuvent accéder à l'ensemble de ses fonctionnalités.

Quel(s) sont le(les) impact(s) pour les organismes et les collaborateurs ?

Avec un back-office inchangé, la plateforme grand public n'a généré aucun impact d'ordre technique pour les organismes, si ce n'est une meilleure mise en avant de leurs offres d'emploi et une expérience de navigation plus fluide pour les candidats, qu'ils soient internes ou externes à l'Institution.

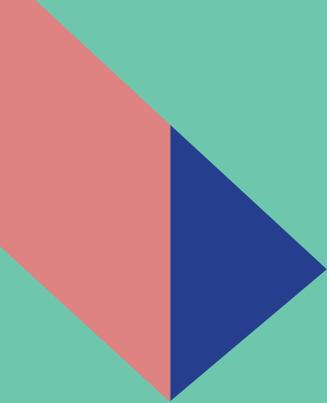
The screenshot shows the 'la Sécu RECRUTE' website. At the top, there is a navigation bar with links: 'Je suis', 'Je cherche', 'Mieux connaître La Secu', '5 bonnes raisons de nous rejoindre', 'Je postule', 'Actualités', and 'Espace salariés'. The main content area is titled 'Je postule > Processus de recrutement'. It features a central 'Processus de recrutement' section with a numbered list of steps: 1. Processus de recrutement, 2. Parcours d'accueil, 3. Rémunération, and 4. Evolution. Below this, there are sections for 'Candidature' and 'Pré-sélection'. To the right, there is a 'Consultez les dernières offres' section with two job listings: 'Administrateur réseaux H/F' and 'Conseiller Expert en prévention et répression des fraudes'. At the bottom right, there is a 'Que recherchez-vous ?' section with dropdown menus for 'Type de métier' and 'Département'.

Quel(s) sont le(les) attrait(s) pour la marque employeur Sécurité sociale ?

Travailler à la Sécurité sociale, c'est avant tout la volonté d'exercer un métier qui a du sens, au service de l'autre. A une époque où le sens et

l'engagement deviennent des critères décisifs en matière de recherche d'emploi, ce site Internet permet de le faire savoir et renforce ainsi son attractivité employeur et, en interne, la fierté de son personnel.

**Sources
et précisions
méthodologiques**



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

- Insee Informations rapides n° 84 « En 2017, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 0,9 % en euros constants » 28 mars 2019
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2018, DGAFP
- Insee Première n° 1 750 « Salaires dans le secteur privé » 23 avril 2019
- 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.
- Protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances - 28 juin 2016 - Ucanss
- Protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale - 3 septembre 2010 - Ucanss
- Protocole d'accord relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements - 20 juillet 1976 - Ucanss

- Protocole d'accord instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel - 25 octobre 2016 - Ucanss
- Protocole d'accord relatif au contrat de génération - 28 juin 2016 - Ucanss
- Rapport sur la formation professionnelle - 2019 - CPNEFP

Sites internet consultés :

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

Les effectifs concernés sont ceux relevant des trois conventions collectives nationales de travail du Régime général de Sécurité sociale, présents et rémunérés au 31 décembre 2018 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 13 ;
- du chapitre rémunération page 29 : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée + les salariés en contrat à durée déterminée ;
- de la partie handicap page 43 : 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.

Salaires annuels : 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 :

Acoss : agence centrale des organismes de Sécurité sociale

Caf : caisse d'allocations familiales

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

CCSS : caisse commune de Sécurité sociale

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

COG : convention d'objectifs et de gestion

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

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

EA : entreprise adaptée

E/C : employés et cadres

ERP : établissement recevant du public

Esat : établissement et service d'aide par le travail

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

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

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IC : ingénieurs conseil

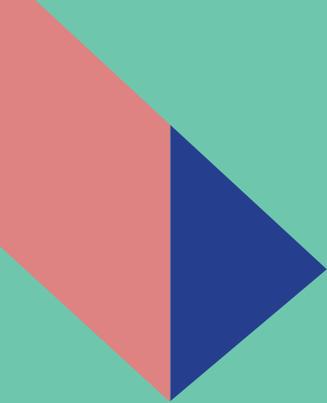
INF : informaticiens

Insee : institut national de la statistique et des études économiques

PC : praticiens conseil

RMPP : rémunération moyenne des personnels en place

Annexes



ANNEXE 1. EFFECTIFS PRÉSENTS ET RÉMUNÉRÉS AU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

TOTAL INSTITUTIONNEL	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	152 039	148 523	147 146	145 741	145 566	141 011
CDD	5 623	6 175	7 400	6 445	6 040	6 007
CDI + CDD	157 662	154 698	154 546	152 186	151 606	147 018
Part des CDD	3,6 %	4 %	4,8 %	4,2 %	4 %	4,1 %

MALADIE*	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	91 459	88 774	87 870	86 503	86 222	83 191
CDD	3 566	3 406	4 175	3 648	3 334	2 987
CDI + CDD	95 025	92 180	92 045	90 151	89 556	86 178
Part des CDD	3,8 %	3,7 %	4,5 %	4 %	3,7 %	3,5 %

UGEAM	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	13 527	13 516	13 300	13 302	13 106	13 527
CDD	948	961	1 152	941	932	1 042
CDI + CDD	14 475	14 477	14 452	14 243	14 038	13 893
Part des CDD	6,5 %	6,6 %	8 %	6,6 %	6,6 %	7,5 %

FAMILLE	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	32 711	32 655	32 490	32 695	32 745	31 934
CDD	1 507	1 969	2 374	2 032	2 136	2 233
CDI + CDD	34 218	34 624	34 864	34 727	34 881	34 167
Part des CDD	4,4 %	5,7 %	6,8 %	5,9 %	6,1 %	6,5 %

RETRAITE	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	13 246	12 837	12 719	12 647	12 638	12 130
CDD	270	187	346	268	219	323
CDI + CDD	13 516	13 024	13 065	12 915	12 857	12 453
Part des CDD	2 %	1,4 %	2,6 %	2,1 %	1,7 %	2,6 %

RECOUVREMENT	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	13 917	13 556	13 372	13 204	13 284	13 093
CDD	246	579	467	446	312	433
CDI + CDD	14 163	14 135	13 839	13 650	13 596	13 526
Part des CDD	1,7 %	4,1 %	3,4 %	3,3 %	2,3 %	3,2 %

AUTRES	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CDI	706	701	695	692	677	663
CDD	34	34	38	51	39	31
CDI + CDD	740	735	733	743	716	694
Part des CDD	4,6 %	4,6 %	5,2 %	6,9 %	5,4 %	4,5 %

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

ANNEXE 2. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR BRANCHE (2013-2018)

	2013		2014		2015		2016		2017		2018
Maladie (dont Ugecam)*	91 459	- 2,9 %	88 774	- 1 %	87 870	- 1,6 %	86 503	- 0,3 %	86 222	- 3,5 %	83 191
Famille	32 711	- 0,2 %	32 655	- 0,5 %	32 490	0,6 %	32 695	0,2 %	32 745	- 2,5 %	31 934
Retraite	13 246	- 3,1 %	12 837	- 0,9 %	12 719	- 0,6 %	12 647	- 0,1 %	12 638	- 4,0 %	12 130
Recouvrement	13 917	- 2,6 %	13 556	- 1,4 %	13 372	- 1,3 %	13 204	0,6 %	13 284	- 1,4 %	13 093
Autre	706	- 0,7 %	701	- 0,9 %	695	- 0,4 %	692	- 2,2 %	677	- 2,1 %	663
TOTAL	152 039	- 2,3 %	148 523	- 0,9 %	147 146	- 1 %	145 741	- 0,1 %	145 566	- 3,1 %	141 011

	2013		2018
Maladie (dont Ugecam)*	91 459	- 9,0 %	83 191
Famille	32 711	- 2,4 %	31 934
Retraite	13 246	- 8,4 %	12 130
Recouvrement	13 917	- 5,9 %	13 093
Autre	706	- 6,1 %	663
TOTAL	152 039	- 7,3 %	141 011

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

ANNEXE 3 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES TRANCHES D'ÂGE 2013-2018 (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
2018	2 458	26 638	39 473	37 945	24 103	10 394	141 011
%	1,7 %	18,9 %	28 %	26,9 %	17,1 %	7,4 %	100 %
2013	2 968	30 223	36 967	41 445	31 498	8 938	152 039
%	2 %	19,9 %	24,3 %	27,3 %	20,7 %	5,9 %	100 %

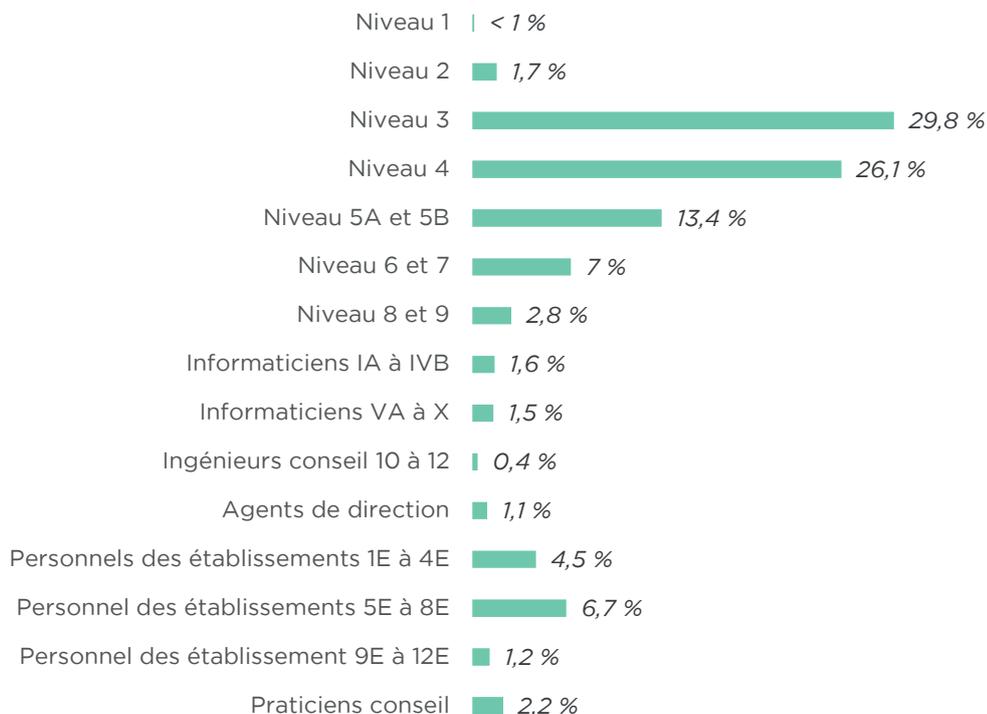
ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS ET PAR BRANCHE (PERSONNEL CCNT-CDI)

	MALADIE*	UGECAM	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL
Gestion des situations clients	29 507	98	13 656	6 080	4 755	2	54 000
Contrôle et maîtrise des risques externes	759		865	72	1 622		3 318
Promotion de l'offre de service	1 034	1	57	45	93	12	1 241
Intervention et développement social	1 960	165	3 805	30	1	2	5 798
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 036	13		11			1 047
Offre de soins et prise en charge du handicap	9 522	8 333	53	16	4	4	9 599
Régulation du système de soins	4 976	13		4			4 980
Analyse et conseil juridiques	2 085	6	1 367	315	745	23	4 535
Optimisation des processus	2 500	47	1 539	859	422	1	5 321
Gestion comptable et financière	2 132	151	822	292	361	19	3 626
Observation socio-économique	742	27	195	82	117	7	1 143
Gestion et développement des ressources humaines	1 677	170	722	256	349	163	3 167
Gestion des systèmes d'information	2 552	68	1 182	892	933	23	5 582
Information et communication	6 567	703	2 294	1 161	866	52	10 940
Assistance logistique	1 986	1 581	258	54	45	43	2 386
Gestion des moyens matériels	1 851	420	632	194	298	131	3 106
Management et pilotage	12 305	1 055	4 487	1 767	2 482	181	21 222
TOTAL	83 191	12 851	31 934	12 130	13 093	663	141 011

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

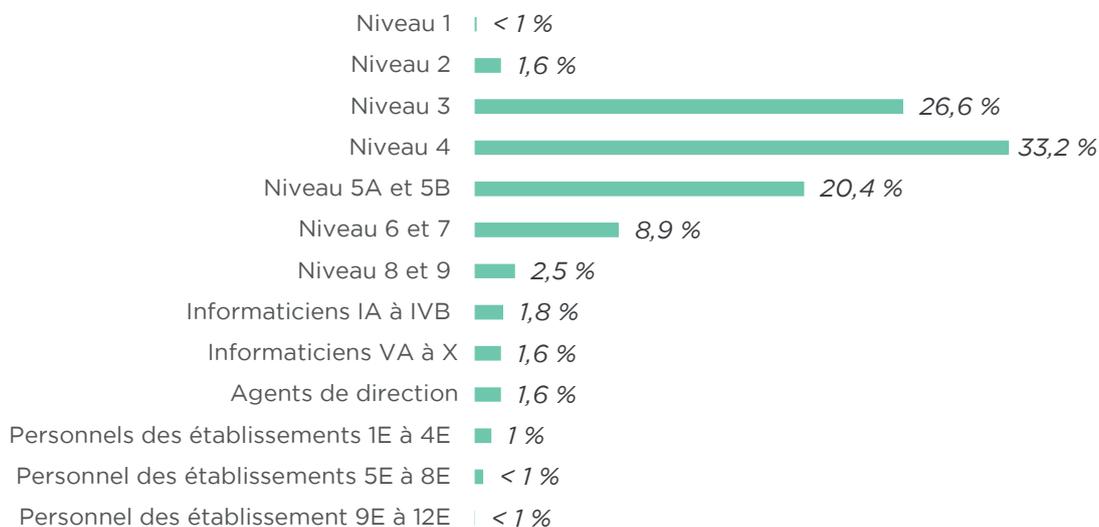
ANNEXE 5 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR BRANCHE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (PERSONNEL CCNT-CDI)

Répartition des effectifs de la branche Maladie *

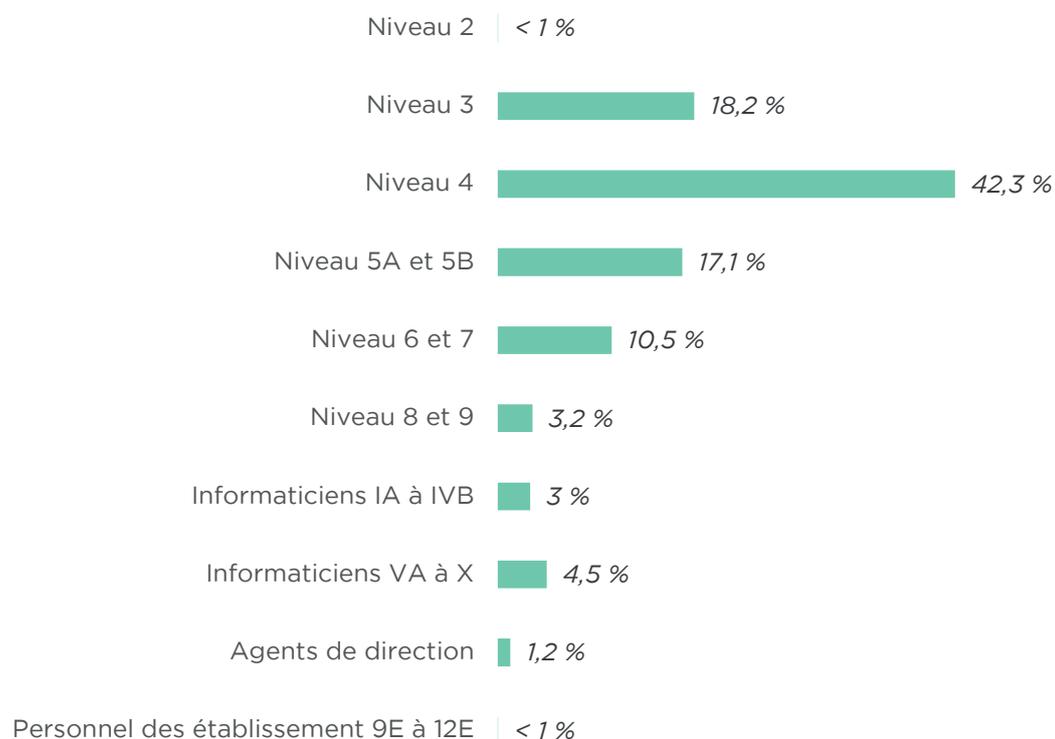


* Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Ugecam, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

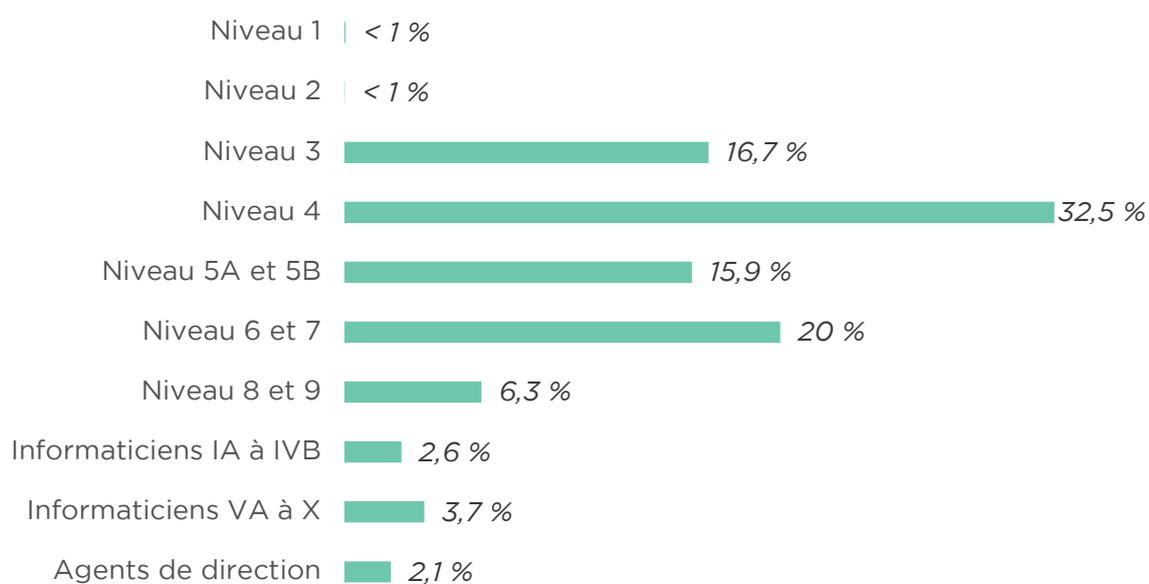
Répartition des effectifs de la branche Famille



Répartition des effectifs de la branche Retraite



Répartition des effectifs de la branche Recouvrement



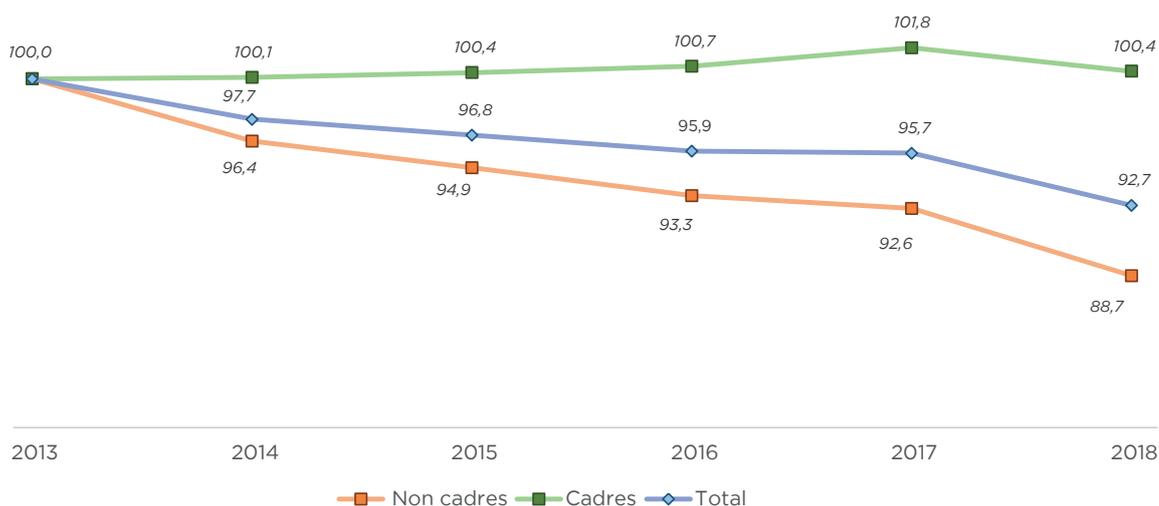
ANNEXE 6. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CADRES ET NON CADRES COMPARATIVEMENT AUX EFFECTIFS DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (2013-2018)

VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT			
	NON CADRES	CADRES	TOTAL
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
2018	88 411	52 600	141 011

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2011			
	NON CADRES	CADRES	TOTAL
2013	100,0	100,0	100,0
2014	96,4	100,1	97,7
2015	94,9	100,4	96,8
2016	93,3	100,7	95,9
2017	92,6	101,8	95,7
2018	88,7	100,4	92,7

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

Évolution en base 100 en 2013 des effectifs cadres et non cadres (2013 - 2018)



ANNEXE 7. RÉPARTITION DE LA PART DES EMPLOYÉS* ET CADRES EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR CATÉGORIE PAR BRANCHE AU SEIN DU RÉGIME GÉNÉRAL (PERSONNEL CCNT - CDI AU 31 DÉCEMBRE 2018)

	MALADIE (DONT UGECAM**)	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL
Employés*	37,7 %	14,6 %	5,5 %	4,8 %	0,2 %	62,7 %
Cadres 5A à 9	13,6 %	7,2 %	2,6 %	3,9 %	0,3 %	27,7 %
Informaticiens VA à X	0,9 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	< 0,1 %	2,0 %
Ingénieurs conseil	0,2 %	< 0,1 %		< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %
Agents de direction	0,6 %	0,4 %	0,1 %	0,2 %	< 0,1 %	1,3 %
Personnel des établissements 5 E à 12 E	4,6 %	0,1 %	< 0,1 %		< 0,1 %	4,8 %
Praticiens conseil	1,3 %					1,3 %
Total	59 %	22,6 %	8,6 %	9,3 %	0,5 %	100 %

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

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

ANNEXE 8. RÉPARTITION DE LA PART DES EMPLOYÉS* ET CADRES EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR CATÉGORIE AU SEIN DES BRANCHES (PERSONNEL CCNT - CDI AU 31 DÉCEMBRE 2018)

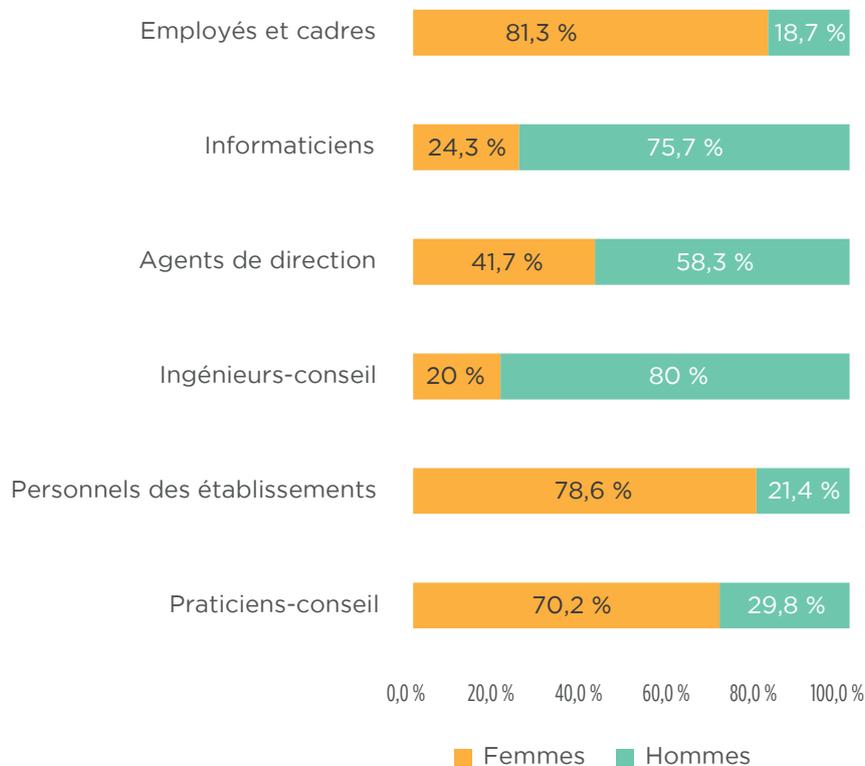
	MALADIE (DONT UGECAM**)	FAMILLE	RETRAITE	RECOUVREMENT	AUTRE	TOTAL
Employés*	63,9 %	64,3 %	63,5 %	51,9 %	33,2 %	62,7 %
Cadres 5A à 9	23,1 %	31,9 %	30,8 %	42,2 %	60,2 %	27,7 %
Informaticiens VA à X	1,5 %	1,6 %	4,5 %	3,7 %	2,7 %	2 %
Ingénieurs conseil	0,4 %	< 0,1 %		0,2 %	0,3 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,6 %	1,2 %	2,1 %	3 %	1,3 %
Personnel des établissements 5 E à 12 E	7,9 %	0,6 %	< 0,1 %		0,6 %	4,8 %
Praticiens conseil	2,2 %					1,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

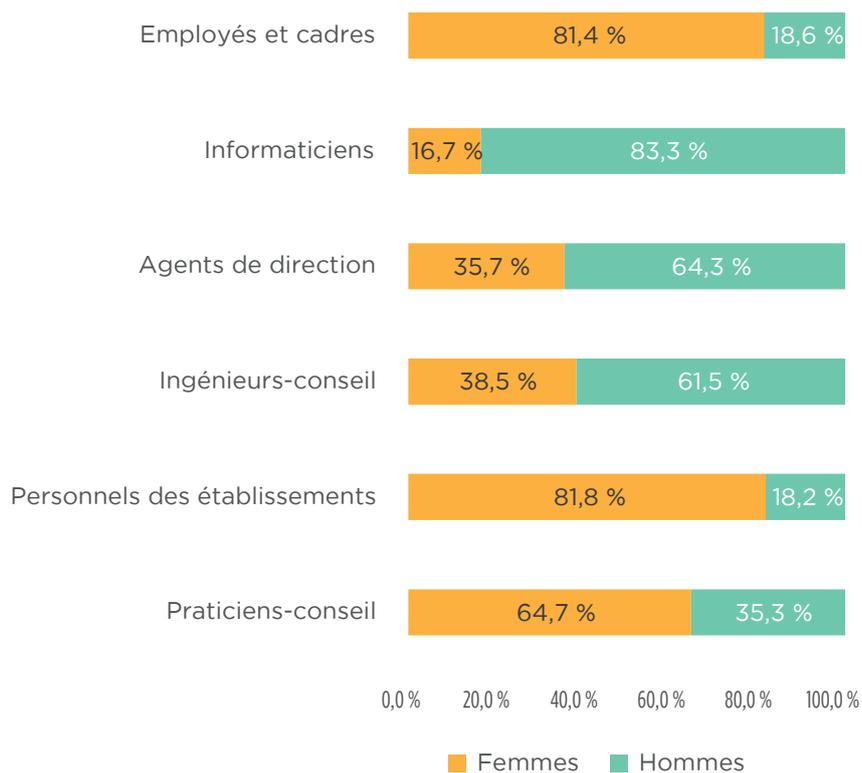
** Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

ANNEXE 9. RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (2018-2013)

Répartition des recrutements selon le sexe et la catégorie professionnelle (2018)

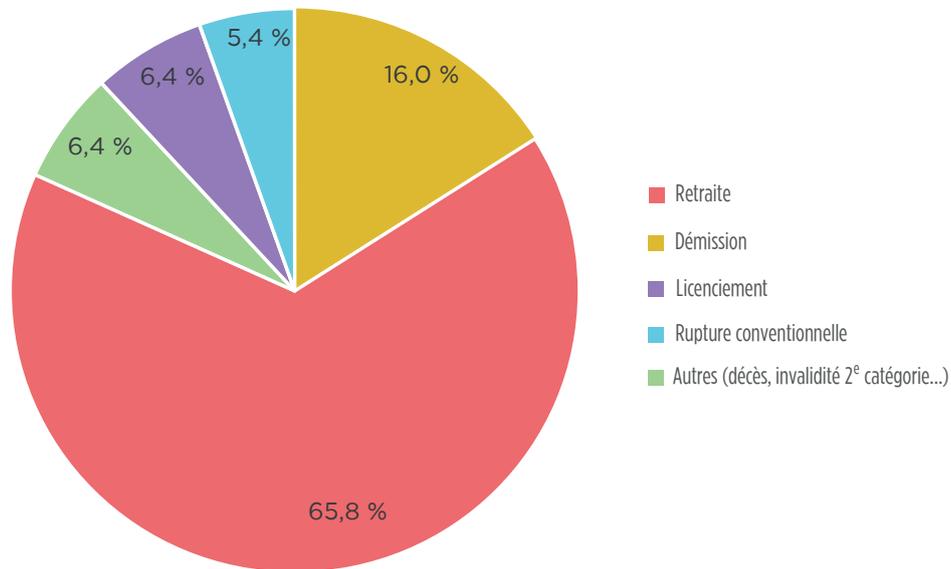


Répartition des recrutements selon le sexe et la catégorie professionnelle (2013)

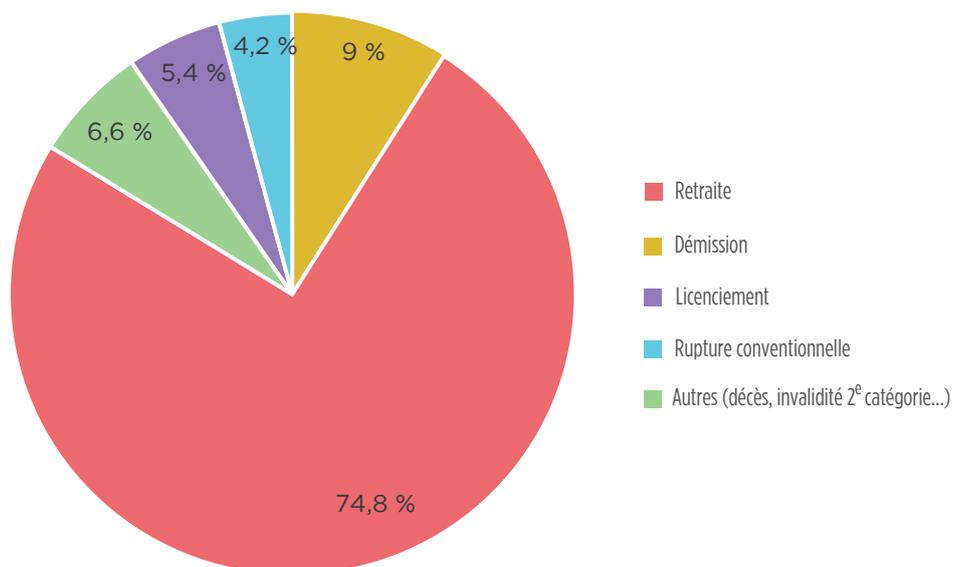


ANNEXE 10. STRUCTURE DES DÉPARTS PAR MOTIF (2018-2013)

Structure des départs par motif (2018)



Structure des départs par motif (2013)



ANNEXE 11. GRILLE DE CLASSIFICATION

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

dans le respect des règles définies infra. Le coefficient maximum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

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

Employés et cadres

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

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

	COEFFICIENT DE QUALIFICATION	COEFFICIENT MAXIMUM
Niveau 1E	190	267
Niveau 2E	198	302
Niveau 3E	215	337
Niveau 4E	240	377
Niveau 5E	285	477
Niveau 6E	300	498
Niveau 7E	345	569
Niveau 8E	385	635
Niveau 9E	410	672
Niveau 10E	605	928
Niveau 11E	690	1005
Niveau 12E	725	1035

Ingénieurs conseil

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

Informaticiens

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

Agents de direction

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

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

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

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

ANNEXE 12. RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE (EN EUROS) PAR BRANCHE

	MOYENNE	1 ^{er} DÉCILE	1 ^{er} QUANTILE	MÉDIANE	3 ^e QUANTILE	9 ^e DÉCILE	RATIO 9 ^e /1 ^{er} DÉCILE
Maladie (dont Ugecam*)	37 487	24 483	27 937	33 391	41 040	58 054	2,37
Famille	35 619	23 908	26 957	32 495	38 899	48 711	2,04
Retraite	37 526	24 965	29 385	34 629	41 107	52 524	2,1
Recouvrement	39 155	24 669	28 964	35 239	43 910	55 439	2,25
Maladie (hors Ugecam)	37 576	24 331	27 744	33 224	40 319	55 547	2,28
Ugecam	36 998	25 265	28 760	34 204	44 149	77 882	3,08

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

ANNEXE 13. DÉFINITION DE L'ÂGE MOYEN CONJONCTUREL

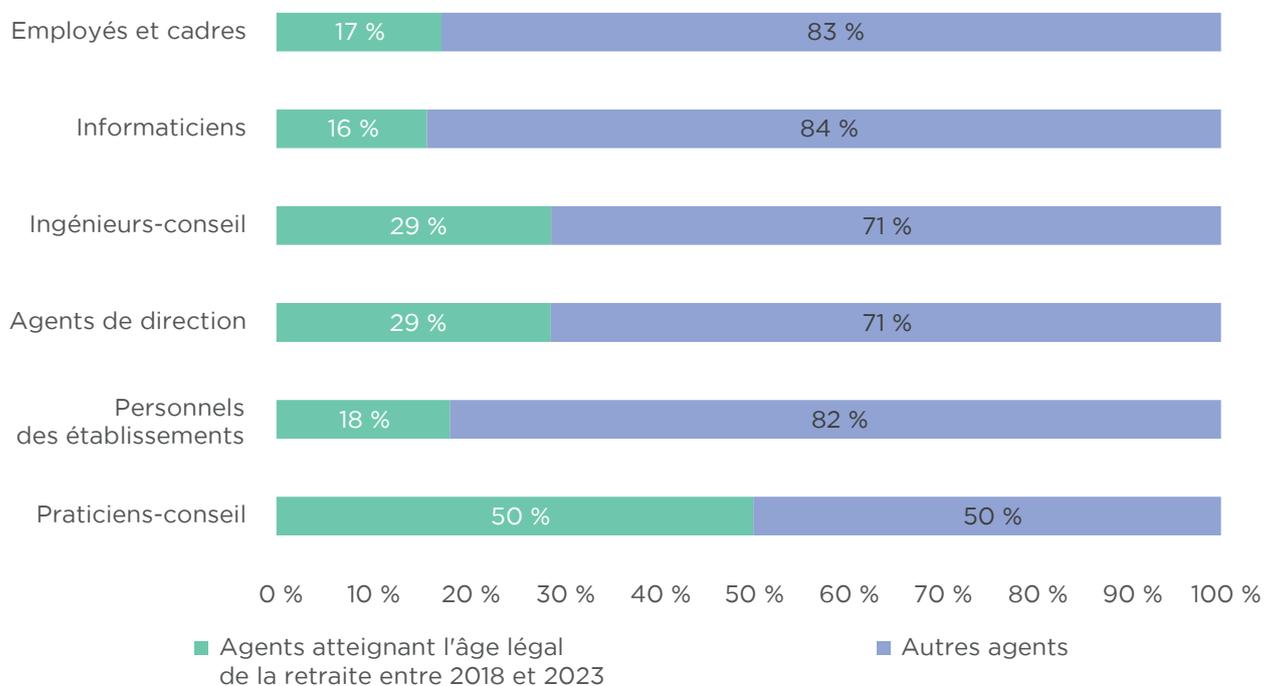
L'âge conjoncturel, présenté par la Cnav et la Drees dans leurs publications, est défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation.

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

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

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

ANNEXE 14. RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2018 SELON L'ANNÉE D'ATTEINTE DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



Nous contacter :

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



Directeur de la publication : Raynal Le May
Rédaction : DDARH (Département de l'accompagnement RH) - DIRES
Données statistiques : DIRES
Conception : Direction de la Communication et Studio graphique Ucanss
Édition : novembre 2019

RETROUVEZ
LE RAPPORT EMPLOI - ÉDITION 2019
SUR
WWW.UCANSS.FR



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