



la sécurité  
sociale

*Agir avec vous*



# L'emploi à la Sécurité sociale

Édition 2023



CPNEFP  
Commission Paritaire Nationale  
Emploi Formation Professionnelle



**l'Assurance  
Maladie**


**l'assurance  
retraite**



**Urssaf**  
Au service de notre protection sociale

**UCANSS**





# Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale

**Effectifs CDI présents au 31 décembre 2022,  
Personnel « Convention collective »,  
hors « Personnel fonction publique »**

	2021	2022	VARIATION 2021-2022	2017	VARIATION 2017-2022
<b>LES ORGANISMES</b>					
Nombre d'organismes	299	296	- 3	307	- 11
<b>LE PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE</b>					
CDI	145 217	144 245	- 0,7 %	145 566	- 0,9 %
CDI+CDD	155 346	151 500	- 2,5 %	151 606	- 0,1 %
Femmes (%)	78,4 %	78,3 %	- 0,1 pt	78,2 %	+ 0,1 pt
Âge moyen	45,2 ans	45,2 ans	=	44,9 ans	+ 0,3 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	16,8 ans	16,4 ans	- 0,4 an	17,7 ans	- 1,3 an
Temps partiels (%)	15,7 %	15,2 %	- 0,5 pt	16,8 %	- 1,6 pt
Formation initiale (≤bac) *	37,5 %	35,9 %	- 1,6 pt	44,0 %	- 8,1 pts
<b>LES CADRES</b>					
Cadres **	56 737	57 533	+ 1,4 %	53 307	+ 7,9 %
Cadres ** (%)	39,1 %	39,8 %	+ 0,7 pt	36,6 %	+ 3,2 pts
Femmes (%)	71,1 %	71,2 %	+ 0,1 pt	71,0 %	+ 0,2 pt
Femmes ADD (%)	52,3 %	51,9 %	- 0,4 pt	49,7 %	+ 2,2 pts
Âge moyen	47,1 ans	47 ans	- 0,1 an	46,8 ans	+ 0,2 an
<b>LES MOINS DE 26 ANS</b>					
Moins de 26 ans	2 617	2 796	+ 6,8 %	3 159	- 11,5 %
Moins de 26 ans (%)	1,8 %	1,9 %	+ 0,1 pt	2,2 %	- 0,3 pt
<b>LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE</b>					
45 ans et plus	76 334	76 103	- 0,3 %	73 557	+ 3,5 %
45 ans et plus (%)	52,6 %	52,8 %	+ 0,2 pt	50,5 %	+ 2,3 pts
55 ans et plus	32 240	30 325	- 5,9 %	35 993	- 15,7 %
55 ans et plus (%)	22,2 %	21,0 %	- 1,2 pt	24,7 %	- 3,7 pts
<b>LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS</b>					
Nouveaux embauchés ***	7 301	8 790	+ 20,4 %	8 458	+ 3,9 %
Femmes (%)	76,6 %	77,6 %	+ 1 pt	78,7 %	- 1,1 pt
Âge moyen	34,6 ans	35,1 ans	+ 0,5 an	33,4 ans	+ 1,7 an
Cadres ** (%)	30,6 %	28,5 %	- 2,1 pts	26,1 %	+ 2,4 pts
Formation initiale (≤bac) *	27,0 %	28,4 %	+ 1,4 pt	26,7 %	+ 1,7 pt
<b>LES DÉPARTS EN RETRAITE</b>					
Départ en retraite	4 482	4 599	+ 2,6 %	5 537	- 16,9 %
Âge moyen	62,3 ans	62,6 ans	+ 0,3 an	61,7 ans	+ 0,9 an

\* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 35% en 2022, 34% en 2021, 32% en 2017

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

\*\*\* Embauches en CDI hors transferts

# RAPPORT EMPLOI 2023

## Partie 1 - Carnet Emploi

### Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale 3

#### I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle 6

##### A.Évolution des effectifs dans le Régime général 7

- A-1. Le nombre d'organismes du Régime général 7
- A-2. Une baisse des contrats à durée indéterminée 10
- A-3. Une baisse des effectifs en contrat à durée déterminée qui s'accroît en 2022 12

##### B.Analyse démographique 13

- B-1. Une stabilité de l'âge moyen des salariés du Régime général entre 2020 et 2022 13
- B-2. Une baisse continue des anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution 14
- B-3. Plus de la moitié des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles 16
- B-4. Une hausse de la part des cadres parmi les salariés du Régime général 18

#### II. Mouvements de personnel 19

##### A.Recrutements 20

- A-1. Une accélération des recrutements en 2022 20
- A-2. Une baisse continue du recrutement des moins de 30 ans 22

##### B.Mobilité inter-organismes au sein du Régime général 23

- B-1. Hausse des mobilités inter-organismes en 2022 23
- B-2. Des mobilités principalement au sein de la même branche et à destination des régions de Bretagne et du sud 24

##### C.Départs 25

- C-1. Un volume de départs tous motifs confondus en augmentation de 16 % 25
- C-2. Un nombre de départs à la retraite proche de l'année précédente 27


#### III. Rémunération des salariés du Régime général 28

##### A.Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen 29

##### B.Analyse des rémunérations 31

## Partie 2 - Carnet RSE

<b>A. L'égalité hommes-femmes</b>	<b>33</b>
A-1. Une répartition femmes/hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle	33
A-2. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	35
A-3. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure	36
A-4. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles	37
<b>B. Temps partiel</b>	<b>38</b>
B-1. 15,2 % de salariés à temps partiel en 2022	38
B-2. Des salariés à temps partiel plus présents parmi les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam	38
B-3. En 2022, 18,0 % de femmes à temps partiel	40
B-4. Davantage de salariés à temps partiel parmi les 30-39 ans et les 60 ans et plus	41
<b>C. La politique handicap</b>	<b>42</b>
C-1. Bilan-tendances : une progression des résultats	42
C-2. Le taux d'emploi et la contribution	42
C-3 Les actions phares en 2022 de la politique handicap	43
C-4 Perspectives et orientations 2023	45
<b>D. La politique RSE, les accords de 2022</b>	<b>46</b>
D-1. L'accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	46
D-2. L'accord relatif à la diversité et l'égalité des chances	47
D-3. L'accord dédié à l'égalité femmes/hommes	49
D-4. L'accord sur l'aménagement des fins de carrière	49
D-5. L'accord relatif au travail à distance	50
<b>Sources et Précisions méthodologiques</b>	<b>51</b>
<b>Annexes</b>	<b>54</b>



# I/ Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle

# A. Évolution des effectifs dans le Régime général

## A-1. Le nombre d'organismes du Régime général

### Une cinquième branche au sein de la Sécurité sociale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021

La branche Autonomie est représentée par un seul organisme : la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). En cohérence avec le périmètre historique de ce rapport, seuls les salariés sous convention collective Ucanss sont comptabilisés dans le Rapport Emploi. De ce fait, les salariés relevant de la fonction publique de cet organisme ne sont pas pris en compte dans les dénombrements.

### Organismes<sup>1</sup> compris dans le périmètre du Rapport Emploi :

[ <b>5</b> caisses nationales	[ <b>15</b> Carsat	[ <b>1</b> Institut 4.10
[ <b>1</b> Ucanss	[ <b>1</b> Cramif	[ <b>8</b> CTI
[ <b>100</b> Cpam	[ <b>4</b> CGSS	[ <b>23</b> UIOSS
[ <b>98</b> Caf	[ <b>1</b> CSS Mayotte	[ <b>2</b> Fédérations <sup>2</sup>
[ <b>21</b> Urssaf	[ <b>2</b> CCSS	[ <b>1</b> UC CMP
	[ <b>13</b> Ugecam	

En 2022, 4 organismes ne sont plus comptabilisés au sein du Régime général de Sécurité sociale. Cette situation s'explique par :

- ☞ Deux fusions : les Urssaf de Haute-Normandie et de Basse-Normandie ont fusionné pour devenir l'Urssaf de Normandie ; et la Cpam et la Caf des Hautes-Alpes se sont réunies au sein de la CCSS des Hautes-Alpes.
- ☞ La fermeture de l'UIOSS des Hautes-Alpes au 31 mars 2022.
- ☞ Le rattachement des salariés de l'UIOSS de la Guadeloupe à la CGSS de la Guadeloupe dans les bases de données de paie. L'UIOSS n'est donc plus prise en compte dans le dénombrement des organismes<sup>3</sup>.

À contrario, l'ajout de la branche Autonomie représente un organisme en plus à comptabiliser au sein du Régime général.

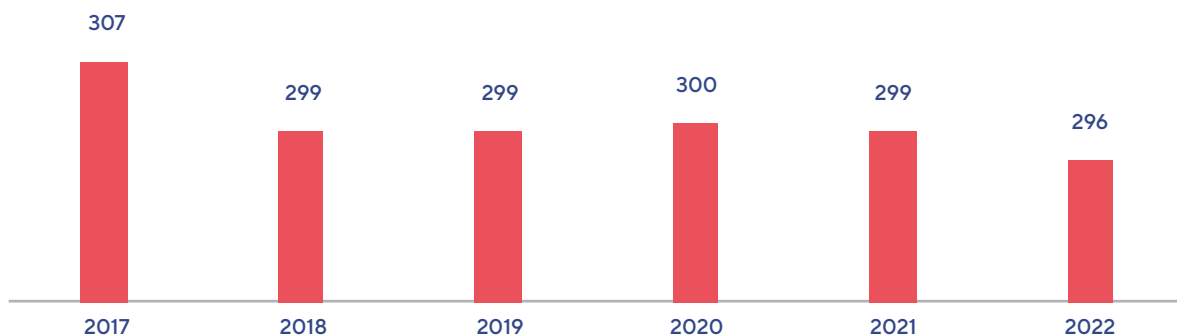
1 Les acronymes et sigles des organismes sont détaillés en partie IV.Sources et Précisions méthodologiques

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

3 Comptages établis sur la base des rattachements contractuels de salariés aux organismes (source : Données de paie, Ucanss)

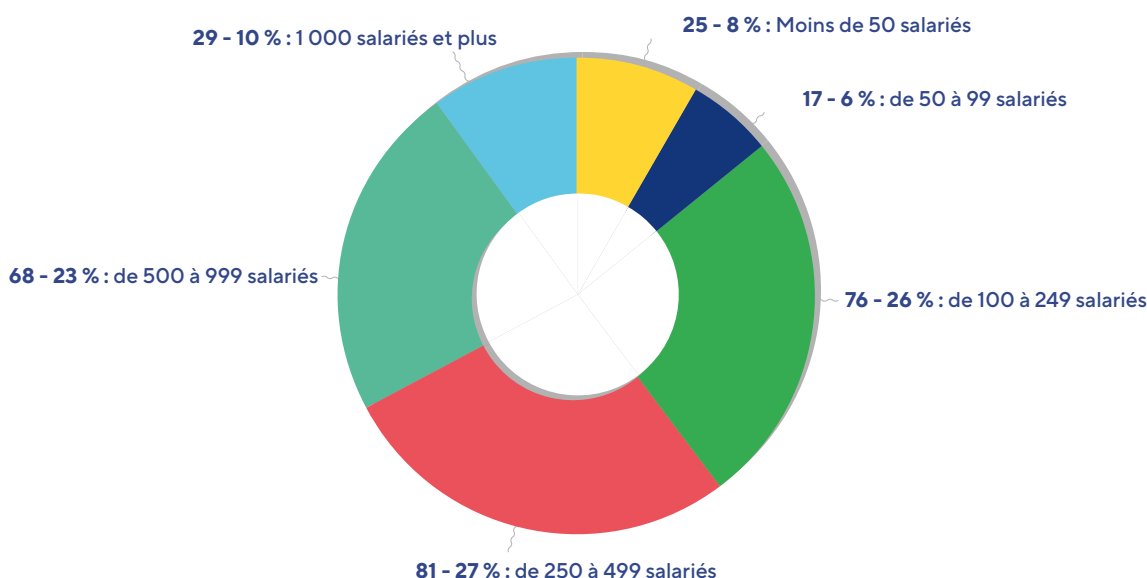


## Évolution du nombre d'organismes de Sécurité sociale entre 2017 et 2022



Plus de deux tiers des organismes du Régime général sont rattachés aux branches Maladie et Famille avec respectivement 132 organismes (dont 13 Ugecam) et 100 organismes.

## Nombre d'organismes par taille en 2022<sup>4</sup>



8 % des organismes comptent moins de 50 salariés. La tranche des organismes de moins de 50 salariés est principalement composée d'UIOSS.

Un organisme sur 10 dans le Régime général compte plus de 1 000 salariés. Ces organismes emploient 36 % (51 360 salariés) des salariés du Régime général. 18 des 29 organismes appartenant à cette tranche relèvent de la branche Maladie, dont 9 Cnam et 6 Ugecam.

En 2022, 35 974 salariés (soit un quart des effectifs du Régime général) exercent en Île-de-France au sein de l'un des 27 organismes présents dans cette région.

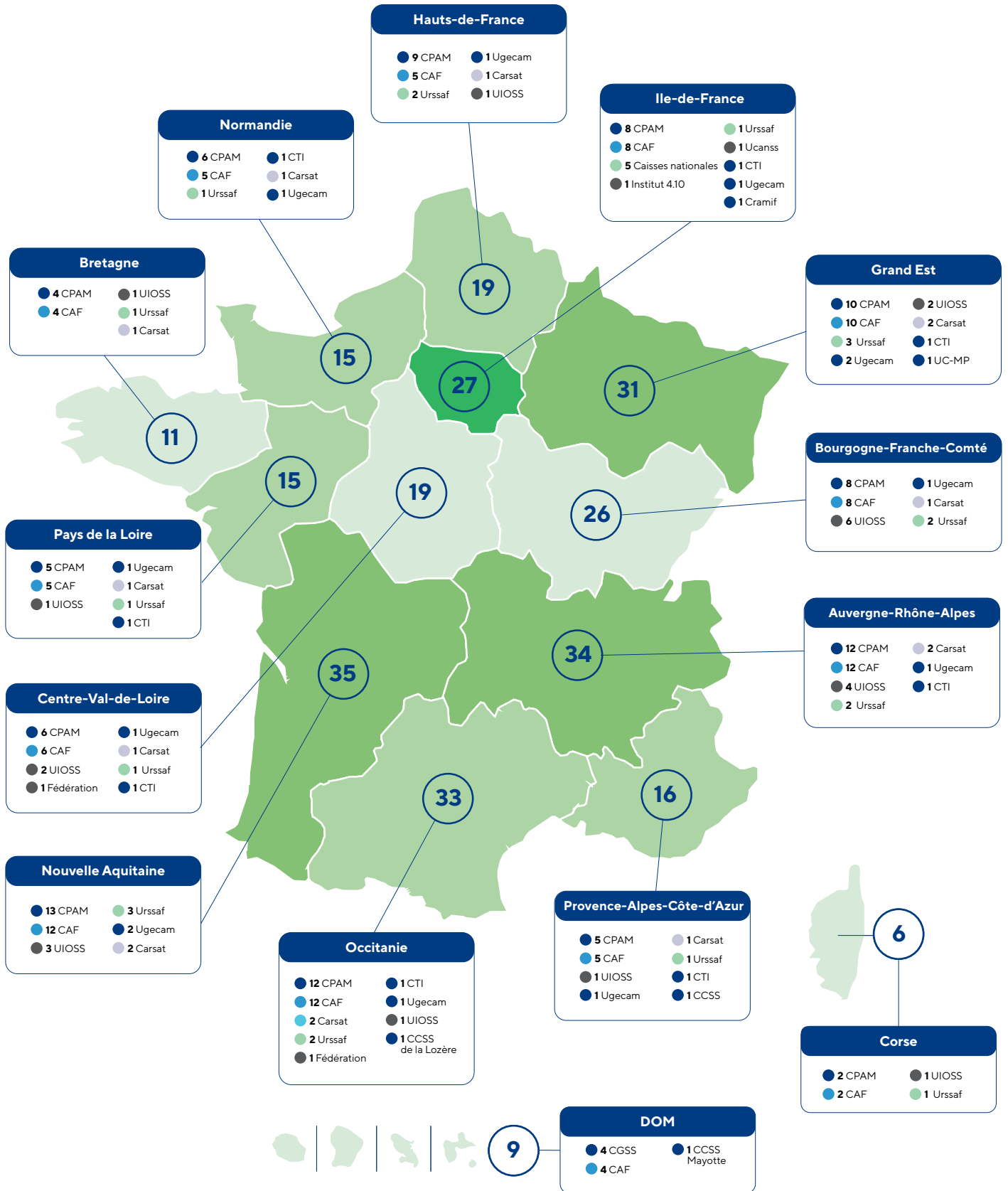
Les sièges des 5 Caisses nationales<sup>5</sup> sont présents en Île-de-France et elles concentrent à elles seules 45 % des salariés de la région.

La Nouvelle Aquitaine, l'Auvergne Rhône Alpes et l'Occitanie sont les régions avec le plus d'organismes avec respectivement 35, 34 et 33 organismes : un tiers des organismes du Régime général se trouve dans une de ces trois régions. 38 074 salariés (26 %) exercent dans ces régions dont 14 948 salariés en Auvergne Rhône Alpes qui emploie à elle seule 10 % des salariés du Régime général.

<sup>4</sup> Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2022, Personnel « Convention collective », hors « Personnel fonction publique »

<sup>5</sup> Les salariés des DRSM sont rattachés à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

# Carte de France des Organismes du Régime général



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

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

## Nombre d'organismes au total sur la région



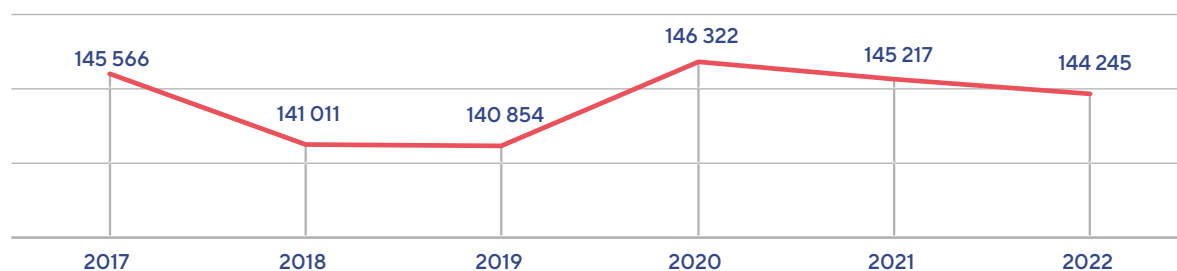
- Maladie :** CPAM, Ugecam, CCSS, CGSS, CSS, UC CMP, Cramif, CTI, CNAM, DRSM.
- Famille :** CAF, CNAF.
- Recouvrement :** Urssaf, Urssaf Caisse Nationale.
- Retraite :** Carsat\*, CNAV.
- Autre :** Ucanss, Institut 4.10, UIOSS.

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

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

Le Régime général de Sécurité sociale comptabilise 144 245 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) au 31 décembre 2022, soit une baisse des effectifs de 0,7 % par rapport à 2021. L'ajout de la branche Autonomie en 2022 a peu d'impact sur l'évolution des effectifs au global : la CNSA dénombre 120 salariés en CDI.

### Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2017 et 2022<sup>6</sup>



En 5 ans, les effectifs ont baissé de 0,9 %. Cette baisse n'est pas visible dans les branches Recouvrement et Retraite, leur nombre de salariés en CDI a augmenté de respectivement 13,6 % et 5,7 %. Cette hausse est essentiellement due au transfert des effectifs du RSI au sein de ces deux branches en 2020.

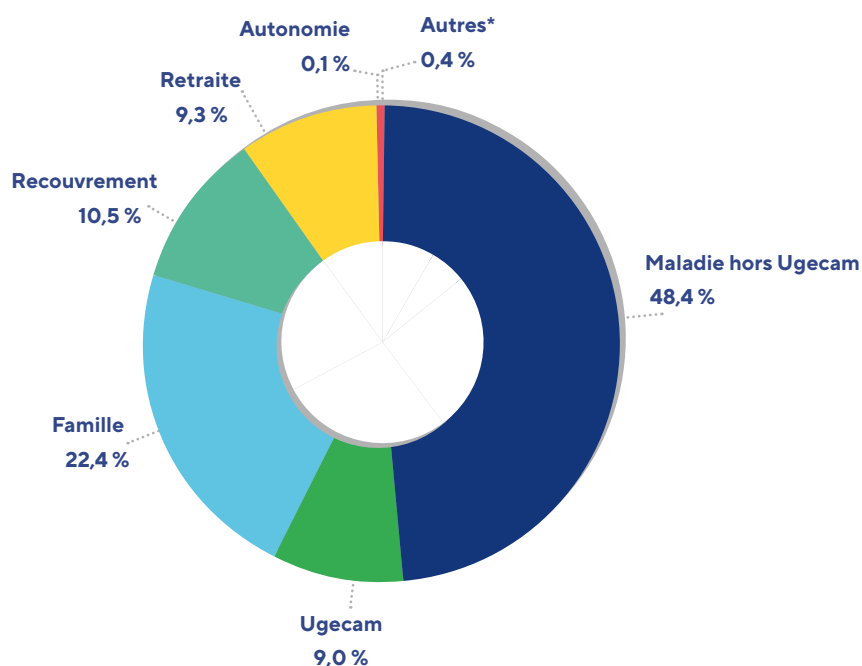
<sup>6</sup> Pour rappel, la hausse du nombre de salariés entre 2019 et 2020 est due au transfert de 5 706 salariés au sein des effectifs du Régime général : 73 % provenant du RSI et 27 % d'organismes conventionnés

## Évolution des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2017 et 2022 par branche

	Effectif CDI au 31/12/2022	Évolution 2017-2022
Maladie hors Ugecam	69 785	-4,6 %
Ugecam	13 026	-0,6 %
Famille	32 241	-1,5 %
Retraite	13 363	5,7 %
Recouvrement	15 086	13,6 %
Autonomie	120	ND
Autre	624	-7,8 %
<b>Total</b>	<b>144 245</b>	<b>-0,9 %</b>

La répartition des effectifs au sein des branches reste stable. La branche Maladie hors Ugecam est l'employeur principal du Régime général, accueillant plus d'un salarié sur deux (57,4 % en comptabilisant les Ugecam).

## Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée par branche en 2022

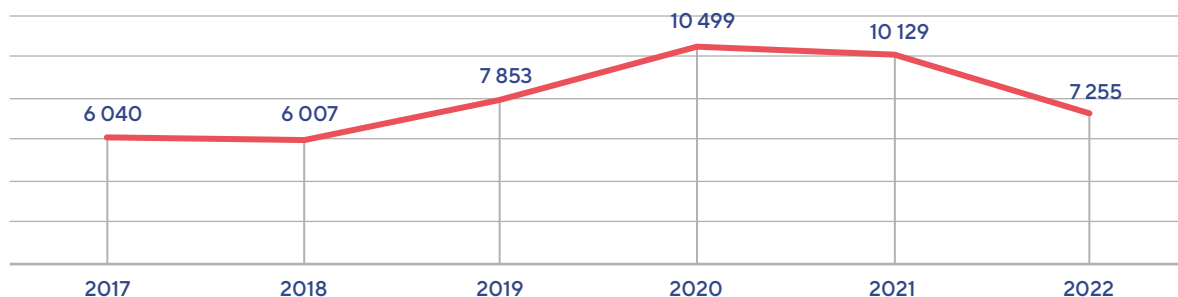


\* La catégorie Autres contient les UIOSS, l'institut 4.10, l'Ucanss

## A-3. Une baisse des effectifs en contrat à durée déterminée qui s'accroît en 2022

Au 31 décembre 2022, le Régime général compte 7 255 salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Ils représentent 4,8 % de l'ensemble des salariés du Régime général.

### Évolution des effectifs en contrat à durée déterminée entre 2017 et 2022



La baisse du nombre de salariés en CDD s'accroît en 2022 (-28,4 % par rapport à 2021) et concerne la branche Maladie hors Ugecam essentiellement : son nombre de salariés en CDD au 31 décembre 2022 a presque diminué de moitié par rapport à 2021 (-47,5 %). En effet, un nombre important de contrats CDD de salariés initialement embauchés pour le contact tracing a pris fin au dernier trimestre 2022.

### Répartition des effectifs en contrat à durée déterminée par âge au 31 décembre 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Répartition (en %)
Moins de 26 ans	1 929	27 %
De 26 à 29 ans	1 132	16 %
De 30 à 34 ans	1 126	16 %
De 35 à 39 ans	932	13 %
De 40 à 44 ans	745	10 %
De 45 à 49 ans	567	8 %
De 50 à 54 ans	379	5 %
De 55 à 61 ans	364	5 %
62 ans et plus	81	1 %
<b>Total</b>	<b>7 255</b>	<b>100 %</b>

L'âge moyen des salariés en CDD est de 34,3 ans (+ 2 ans par rapport à 2017). Les salariés de moins de 35 ans représentent près de 60 % des CDD au 31 décembre 2022. Par ailleurs, les salariés de 45 ans et plus regroupent 19 % des salariés en CDD, alors qu'ils représentent plus de la moitié des effectifs en CDI (53 %).

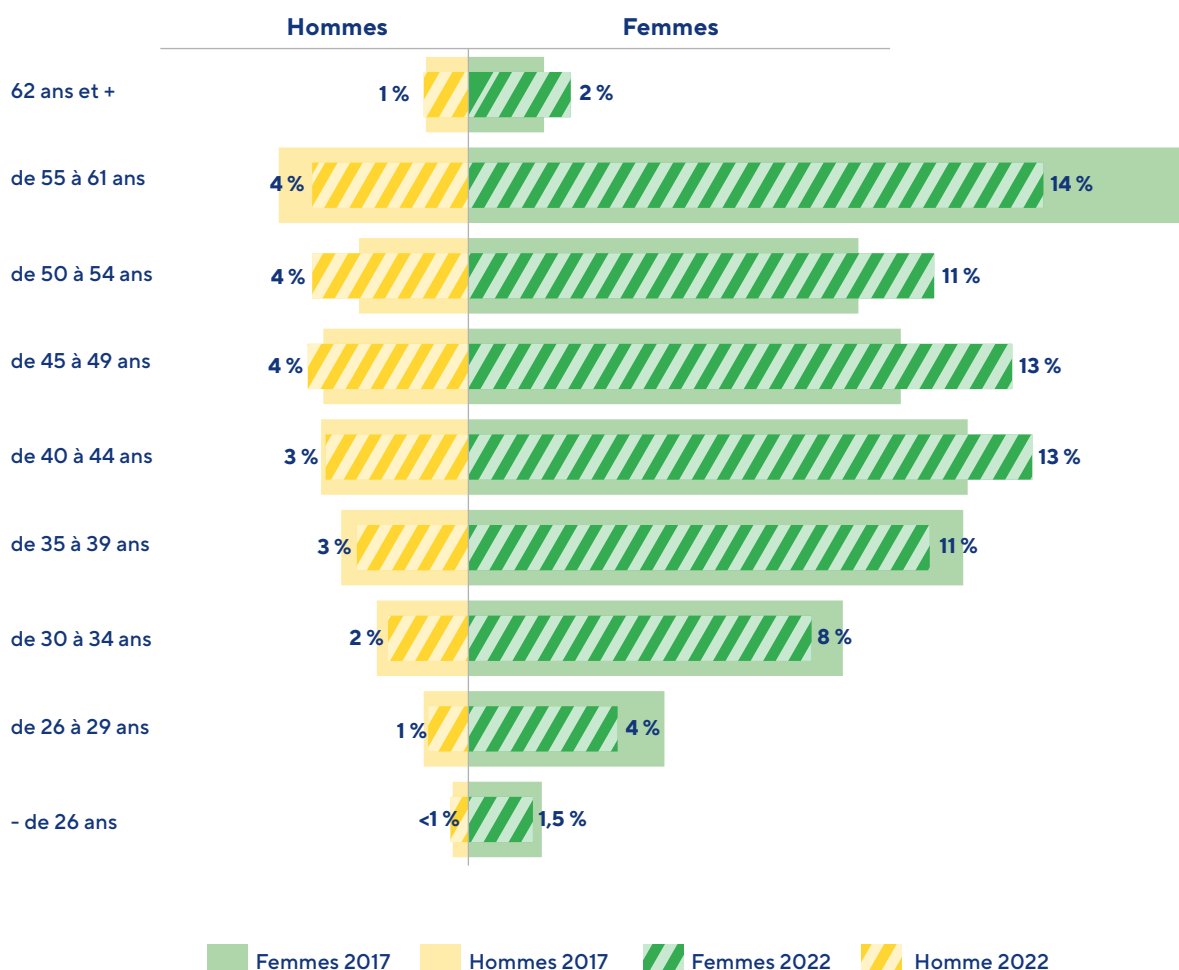
# B. Analyse démographique

## B-1. Une stabilité de l'âge moyen des salariés du Régime général entre 2020 et 2022

Depuis 2020, l'âge moyen des salariés en CDI du Régime général se maintient à 45,2 ans. En 5 ans, l'âge moyen a augmenté de seulement 0,3 an<sup>7</sup> (44,9 ans en 2017).

Les hommes ont en moyenne un an de plus que les femmes (46 ans, contre 45 ans pour les femmes).

### Pyramide des âges (2017-2022)

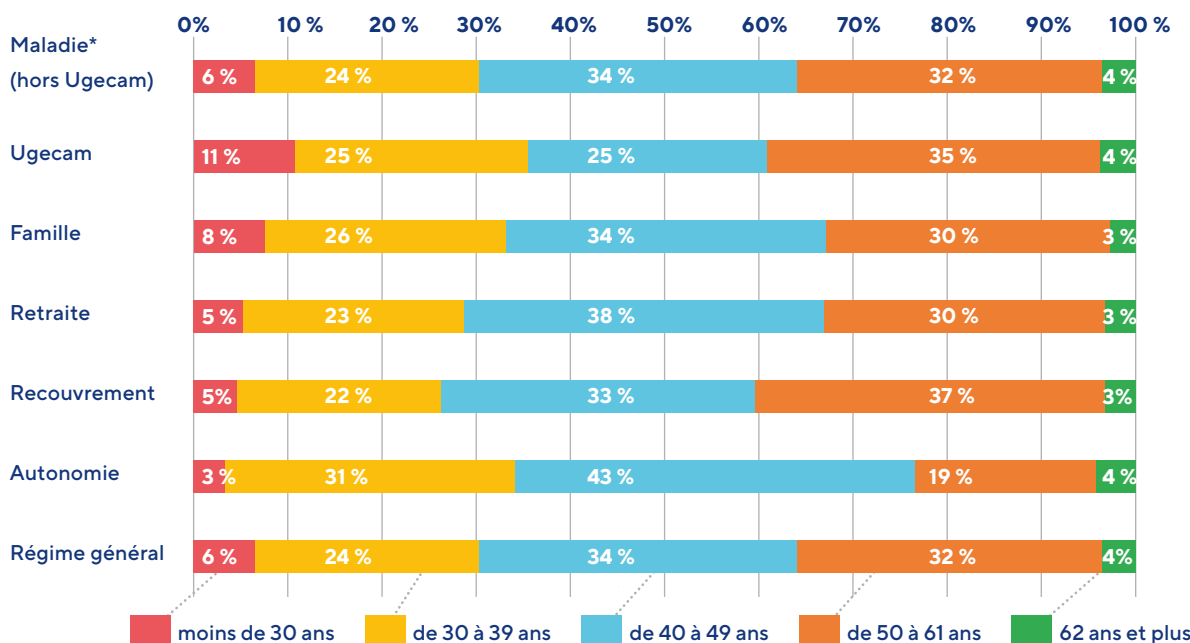


<sup>7</sup> 0,3 an = 3,6 mois

Les classes d'âge de la partie haute de la pyramide des âges s'équilibrent davantage chaque année. Les salariés entre 55 et 61 ans représentent toujours la classe d'âge la plus nombreuse en 2022 (18 %), mais leur poids continue de baisser, dû aux départs à la retraite, pour atteindre des niveaux proches des salariés de 40 à 44 ans (16 %) et de 45 à 49 ans (17 %).

Par ailleurs, le bas de la pyramide des âges continue de se réduire ; un constat à mettre en lien avec le recul du volume des moins de 30 ans recrutés chaque année, ainsi que l'augmentation de l'âge moyen des nouveaux embauchés.

### Répartition des effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge en 2022



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

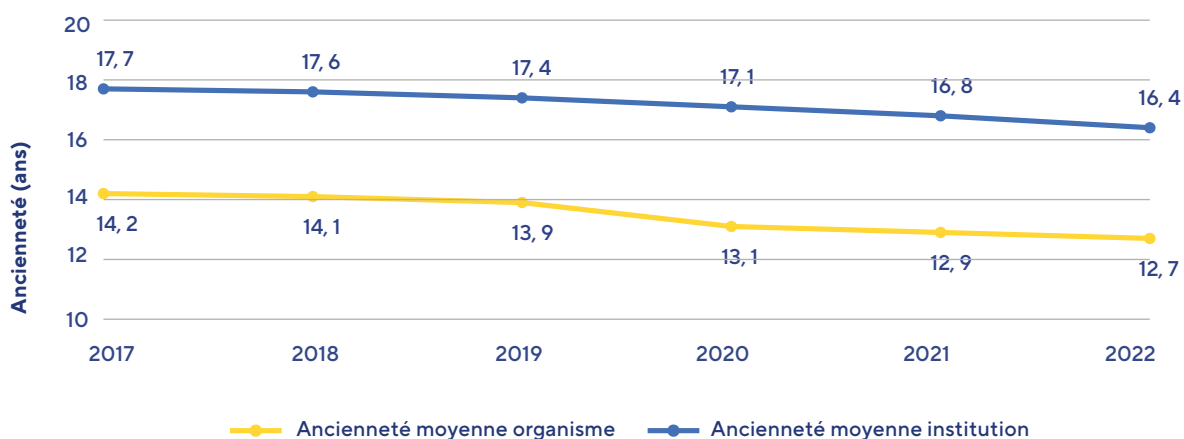
Les salariés de la branche Autonomie sont les plus jeunes avec un âge moyen de 43,7 ans, contre 45,2 ans pour l'ensemble des salariés du Régime général.

La branche Recouvrement détient l'âge moyen le plus élevé ; il est de 46,2 ans en 2022.

## B-2. Une baisse continue des anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution

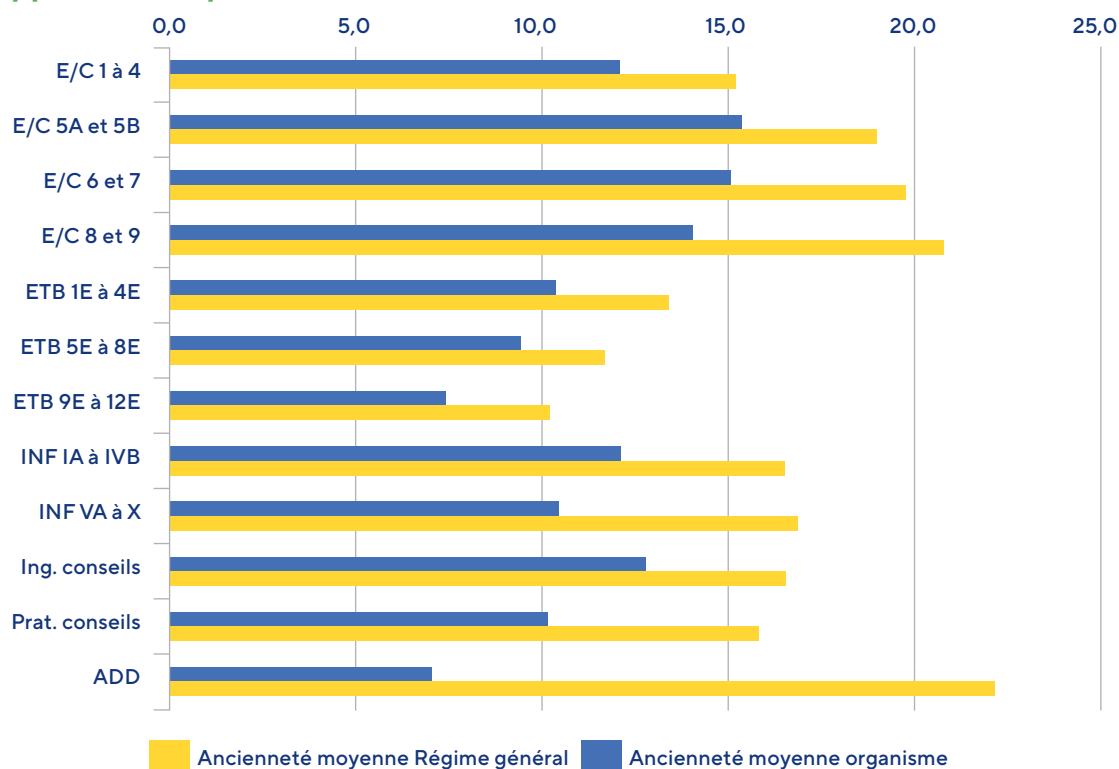
L'ancienneté moyenne des salariés poursuit sa baisse en 2022, qu'elle soit calculée sur la présence du salarié au sein de l'organisme ou au sein du Régime général. Les départs à la retraite ainsi que le volume des recrutements expliquent cette baisse.

## Évolution de l'ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance de 2017 à 2022



Les salariés des Ugecam ont l'ancienneté moyenne la plus faible. Alors que leur ancienneté moyenne au sein de l'organisme reste stable entre 2017 et 2022 (10,2 ans), leur ancienneté au sein du Régime général a baissé de 2 ans sur la même période (de 15,2 à 13,2 ans). Ce phénomène s'explique par une hausse des départs du Régime général de ces salariés, couplée à une baisse des mobilités inter-organismes au sein du Régime général.

## Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance par niveau en 2022



Le lien entre l'ancienneté moyenne au sein de l'organisme d'appartenance et au sein du Régime général met en évidence les mobilités inter-organismes des salariés au cours de leur carrière. Les salariés placés aux plus hauts niveaux de classification sur la grille des employés et cadres (8 et 9) sont aussi ceux qui ont la plus forte ancienneté au sein de l'Institution. Ce constat illustre les parcours professionnels construits dans le temps. Aussi, il est à noter une ancienneté moyenne institutionnelle de plus de 20 ans pour les agents de direction et de plus de 15 ans pour les praticiens conseils, ingénieurs conseils et informaticiens.



## B-3. Plus de la moitié des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles

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

Deux familles professionnelles regroupent plus de la moitié des effectifs du Régime général : la famille 01 « Gestion des situations clients » et la famille 17 « Management et pilotage », soit près de 80 000 salariés.

### Répartition des effectifs par famille professionnelle (2017-2022)

Familles professionnelles	Effectif 2022	Évolution des effectifs depuis 2017	Répartition 2022 (%)	Évolution de la répartition depuis 2017
01_Gestion des situations clients	57 573	4 %	39,9 %	1,9 pt
17_Management et pilotage	22 316	2 %	15,5 %	0,5 pt
06_Offre de soins et prise en charge du handicap	10 001	3 %	6,9 %	0,3 pt
14_Information et communication	8 746	-27 %	6,1 %	-2,1 pts
13_Gestion des systèmes d'information	6 206	6 %	4,3 %	0,3 pt
09_Optimisation des processus	5 352	-3 %	3,7 %	-0,1 pt
04_Intervention et développement social	5 217	-14 %	3,6 %	-0,5 pt
08_Analyse et conseil juridiques	5 089	13 %	3,5 %	0,4 pt
07_Régulation du système de soins	4 703	-9 %	3,3 %	-0,3 pt
10_Gestion comptable et financière	3 753	-1 %	2,6 %	0,01 pt
12_Gestion et développement des ressources humaines	3 493	6 %	2,4 %	0,2 pt
02_Contrôle et maîtrise des risques externes	3 482	5 %	2,4 %	0,1 pt
16_Gestion des moyens matériels	2 966	-8 %	2,1 %	-0,2 pt
15_Assistance logistique	1 915	-26 %	1,3 %	-0,4 pt
03_Promotion de l'offre de service	1 209	-1 %	0,8 %	<0,01 pt
11_Observation socio-économique	1 187	2 %	0,8 %	0,02 pt
05_Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 037	-5 %	0,7 %	-0,03 pt
<b>Total Régime Général</b>	<b>144 245</b>	<b>-0,9 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>-</b>

Le poids de la famille professionnelle « Gestion des situations clients » reste stable entre 2021 et 2022. La hausse observée entre 2017 et 2022 est essentiellement portée par l'évolution des effectifs du métier de conseiller offre de service.

Sur la même période, l'augmentation des effectifs de la famille professionnelle « Management et pilotage » concerne principalement les managers réseaux et projets (+ 46 % en 5 ans), et, dans une moindre mesure, les managers stratégiques (+ 11 %).

L'effectif de la famille « Information et communication » continue de baisser (- 27 % depuis 2017) sous l'effet de l'impact du numérique dans le traitement des flux entrants. Les métiers impactés sont les secrétaires (- 32 % entre 2017 et 2022) et les techniciens du traitement de l'information (- 25 %).

Depuis 2017, la famille « Intervention et développement social » connaît aussi une baisse de ses effectifs (- 14 %). Cette baisse est essentiellement portée par les chargés d'intervention auprès des jeunes enfants ( 51 %, soit 270 salariés en 2022) et les chargés d'intervention sociale (- 14 %, soit 3 775 salariés).

### Top 10 des métiers les plus représentés en 2022 dans les effectifs\*

Métiers	Effectif 2022	Répartition 2022 (%)	Évolution de la répartition depuis 2017
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	32 616	22,6 %	- 0,9 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	13 765	9,6 %	- 0,7 pt
Référent technique gestion situation client (Fam pro 01)	13 098	9,1 %	+ 0,3 pt
Conseiller offres de service (Fam pro 01)	10 332	7,2 %	+ 1,8 pt
Manager stratégique (Fam pro 17)	4 838	3,4 %	+ 0,4 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	4 315	3,0 %	- 0,1 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	3 983	2,8 %	- 0,9 pt
Charge d'intervention sociale (Fam pro 04)	3 775	2,6 %	- 0,4 pt
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	3 693	2,6 %	+ 0,8 pt
Secrétaire (Fam pro 14)	3 669	2,5 %	- 1,2 pt

\*Hors branche Autonomie (nomenclature métier différente)

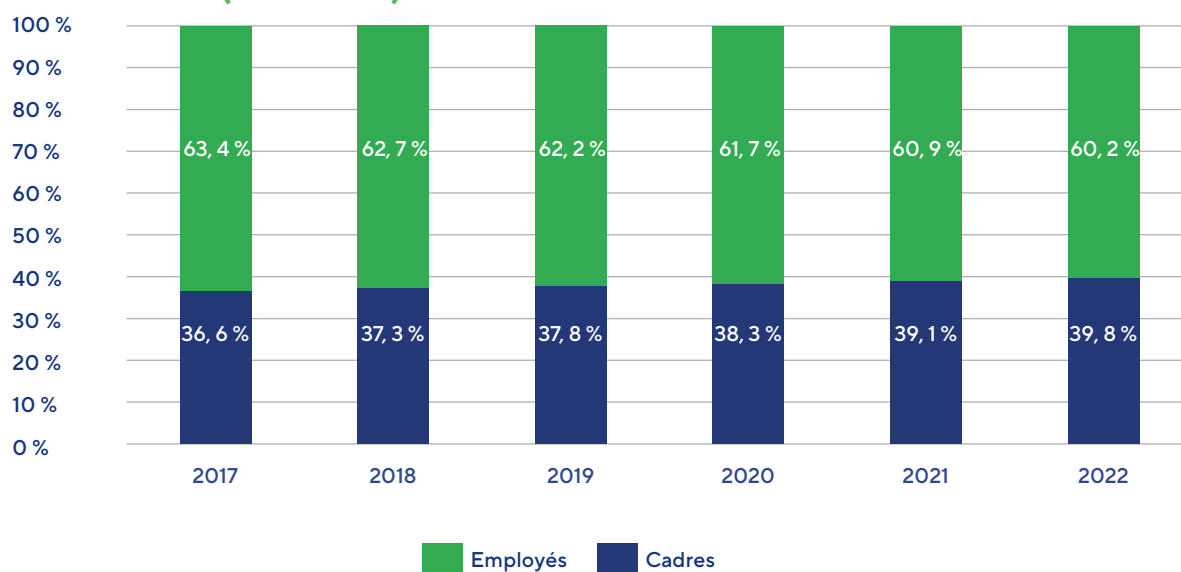
Le métier de gestionnaire conseil sécurité sociale est largement le plus représenté en 2022 avec plus de 32 000 collaborateurs.

## B-4. Une hausse de la part des cadres parmi les salariés du Régime général

En 2022, 57 533 salariés sont cadres dans le Régime général. Ce volume a progressé de 1,4 % par rapport à l'année précédente, et de 7,9 % par rapport à 2017. Les cadres représentent 39,8 % des salariés en 2022, une part en hausse (+ 3,2 points par rapport à 2017).


Cette hausse est plus forte chez les hommes (+ 4,2 points) que chez les femmes (+ 3,0 points). Plus d'un tiers des femmes sont cadres (36 %) alors qu'elles représentent 78 % des effectifs du Régime général. Un homme sur deux est cadre (53 % en 2022).

### Évolution de la proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée (2017-2022)



La part des cadres au sein des branches Maladie (39 %), Famille (37 %) et Retraite (38 %) reste proche de la moyenne du Régime général. Pour la branche Recouvrement, un salarié sur deux est cadre ; et près d'un salarié sur 10 est inspecteur du recouvrement, emploi composé de salariés exclusivement cadres.

Parmi les salariés des niveaux 1 à 4 de la grille des employés et cadres, la part des collaborateurs de niveau 4 augmente chaque année. En 2022, ils représentent 54,3 % et leur poids a augmenté de 4,6 points en cinq ans (de 49,7 % en 2017 à 54,3 % en 2022).



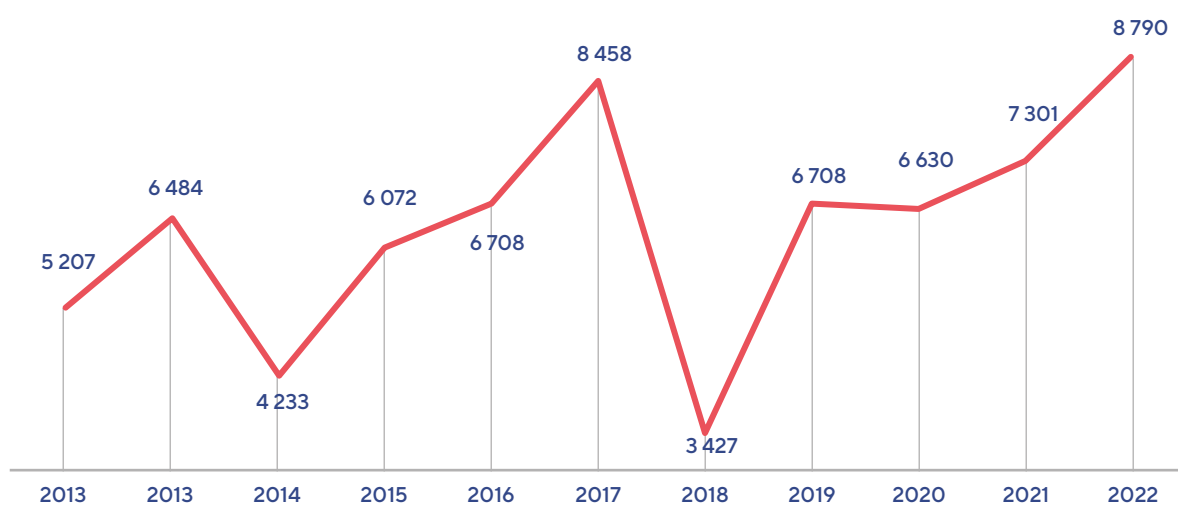
## II/ Mouvements de personnel

# A. Recrutements

## A-1. Une accélération des recrutements en 2022

En 2022, le nombre de salariés recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général<sup>8</sup> continue d'augmenter (+ 20 % par rapport à 2021). Les nouveaux embauchés représentent 6,1 % de l'effectif total. La hausse entre 2021 et 2022 est essentiellement portée par les branches Famille (+ 62 %), Recouvrement (+ 77 %) et Retraite (+ 61 %). Sur la même période, le volume de recrutements réalisés au sein de la branche Maladie a baissé de 3 %.

### Évolution du nombre de recrutements en CDI au Régime général de 2012 à 2022\*



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

Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée est composé d'une part, des recrutements directs (59 % soit 5 179 recrutements) et d'autre part, des recrutements indirects consécutifs à la transformation de CDD en CDI (41 % soit 3 611 recrutements).

Pour les branches Maladie, Recouvrement, Retraite et Autonomie, la majorité des recrutements sont directs. En revanche pour la branche Famille, plus de la moitié (52 %) provient de la transformation de CDD en CDI.

<sup>8</sup> Les salariés transférés vers le Régime général ne sont pas comptabilisés parmi les recrutements.

En 2022, trois familles professionnelles représentent plus de deux tiers des recrutements :

- ☰ La famille « Gestion des situations client » pour 45 %
- ☰ La famille « Offre de soins et prise en charge du handicap » pour 13 %
- ☰ La famille « Management et pilotage » pour 7 %

Près de 70 % des recrutements en CDI de l'année 2022 sont réalisés dans 10 métiers sur 81 exercés dans l'Institution.

### TOP 10 des métiers avec le plus de recrutements en CDI en 2022\*

	Nombre de recrutements en 2022	Poids du métier dans les recrutements en 2022	Poids du métier dans les effectifs en 2022	Évolution du poids du métier dans les recrutements (2017-2022)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	2 139	24,4 %	22,6 %	- 0,6 pt
Conseiller offres services (Fam pro 01)	1 665	19,0 %	7,2 %	- 0,2 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	356	4,1 %	2,8 %	- 5,1 pts
Manager opérationnel (Fam pro 17)	343	3,9 %	9,6 %	+ 0,3 pt
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	331	3,8 %	2,1 %	+ 1,8 pt
Infirmier (Fam pro 06)	281	3,2 %	1,6 %	+ 1,6 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	213	2,4 %	2,6 %	-
Gestionnaire des litiges et créances (Fam pro 08)	209	2,4 %	1,8 %	+ 0,4 pt
Comptable (Fam pro 10)	196	2,2 %	2,1 %	-
Gestionnaire administratif des ressources humaines (Fam pro 12)	190	2,2 %	1,4 %	- 0,4 pt

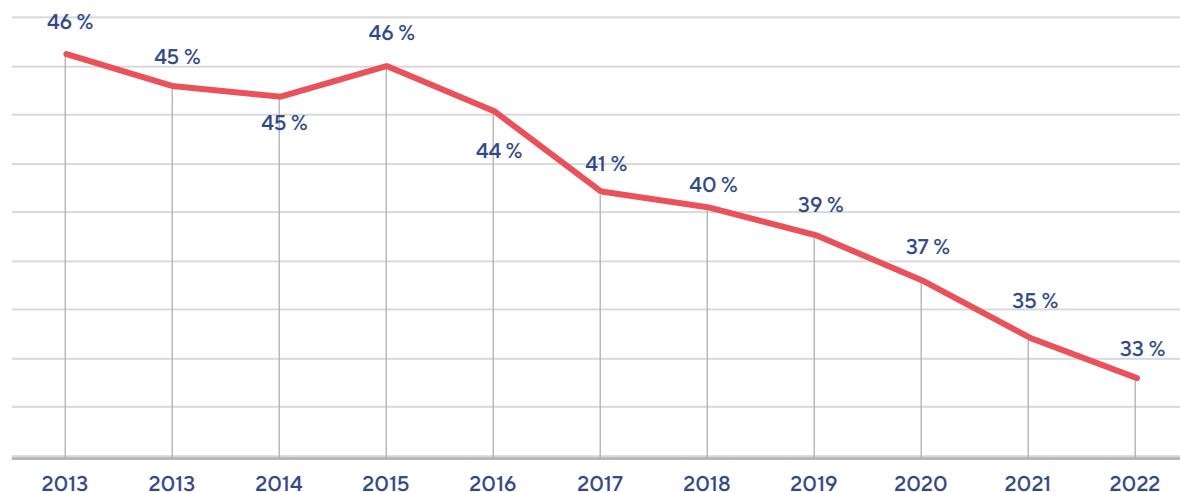
\*Hors branche Autonomie (nomenclature métier différente)

Les conseillers offres de services représentent 19 % des recrutements, alors qu'ils représentent 7,2 % des effectifs en 2022.

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

Le recrutement des jeunes continue de diminuer en 2022 : les salariés recrutés de moins de 30 ans représentent 33 % du total des recrutés, soit deux points de moins par rapport à l'année précédente, portant la baisse à 13 points en 10 ans.

### Évolution du taux de recrutement des moins de 30 ans (2012-2022) \*



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

Parallèlement, l'âge moyen des salariés recrutés continue d'augmenter et passe de 33,4 ans en 2017 à 35,1 ans en 2022 (soit presque + 2 ans).

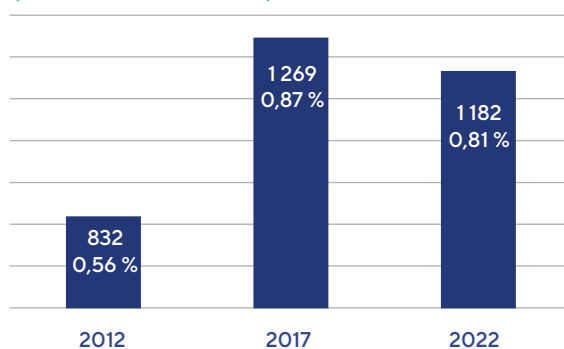
# B. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

## B-1. Hausse des mobilités inter-organismes en 2022

Le taux de mobilité inter-organismes mesure le nombre de mutations d'un organisme à un autre au sein du Régime général, rapporté à l'ensemble de l'effectif du Régime général de l'année précédente.

Les mobilités fonctionnelles au sein d'un même organisme sans changement d'employeur, principal vecteur de mobilité, sont exclues du calcul<sup>9</sup>.

### Évolution du nombre et du taux de mobilité inter-organismes (2012-2017-2022)



Le taux de mobilité inter-organismes en 2022 s'établit à 0,81 % (soit 1 182 mobilités), en hausse par rapport à l'année précédente (0,66 %). Ces 1 182 salariés sont restés en moyenne 8 ans au sein de leur ancien organisme avant d'effectuer leur mobilité.

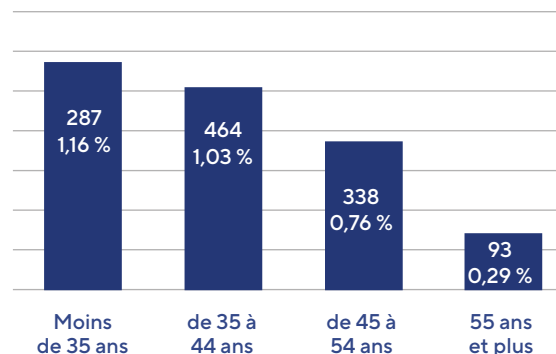
### Taux de mobilité inter-organismes des cadres, non-cadres et ADD selon le sexe en 2022

	Hommes	Femmes	Total
<b>Non cadres</b>	0,57 %	0,53 %	0,54 %
<b>Cadres (sans ADD)</b>	1,11 %	0,94 %	0,99 %
<b>ADD</b>	6,94 %	8,27 %	7,63 %
<b>Total</b>	1,03 %	0,74 %	0,81 %

En 2022, le taux de mobilité des hommes (1,03 %) est, au global, supérieur au taux de mobilité des femmes (0,74 %). Les femmes ADD sont toutefois plus mobiles que leurs collègues masculins (8,27 % contre 6,94 % pour les hommes).

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

### Nombre et taux de mobilité inter-organismes par tranches d'âge en 2022



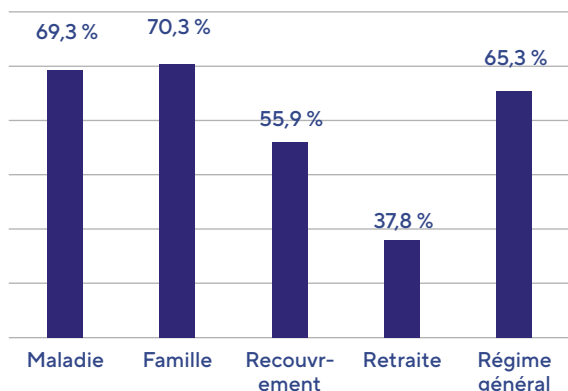
<sup>9</sup> Selon une étude réalisée en 2016 (données 2015) dans le cadre de la CPNEFP, en s'appuyant sur des questionnaires envoyés à tous les organismes de Sécurité sociale, 6 772 mobilités ont été enregistrées. Le taux de mobilité intra organismes était de 4,6 % en moyenne.



## B-2. Des mobilités principalement au sein de la même branche et à destination des régions de Bretagne et du sud

Près de deux tiers des salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes l'ont réalisée au sein de leur branche d'origine (65,3 %), et pour 75 % d'entre eux au sein de la même famille professionnelle.

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



Le taux de mobilité inter-organismes au sein de la même branche est en baisse par rapport à 2021 (- 4 points au global), excepté pour la branche Recouvrement (+5 points, soit 50,6 % en 2021). Près de la moitié des mobilités inter-organismes effectuées en 2022 s'accompagnent d'un changement de région (49 %, soit 576 salariés).

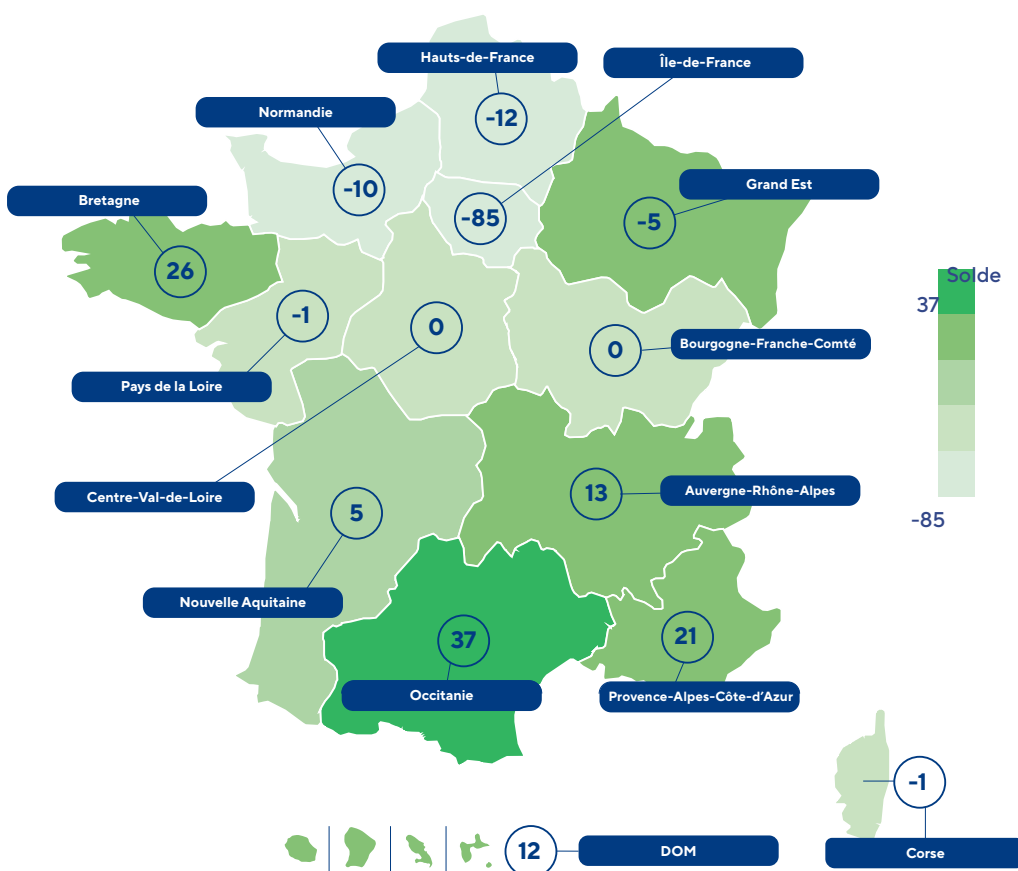
\*Hors branche Autonomie, constituée d'un seul organisme.

### Solde des mobilités inter-organismes selon la région de départ et d'arrivée en 2022

La Bretagne et les régions du sud, en particulier l'Occitanie et la région Provence-Alpes-Côte-

d'Azur, sont les plus attractives avec un excédent d'effectif positif<sup>10</sup>. À l'inverse, les régions plus au nord ont un excédent négatif<sup>11</sup> : tout d'abord l'Île-de-France avec 344 arrivées contre 429 départs, suivie par les Hauts-de-France (49 arrivées pour 61 départs) et la Normandie (38 arrivées pour 48 départs).

Les 85 départs d'Île-de-France sont à rapporter aux 35 974 salariés du Régime général travaillant dans cette région.



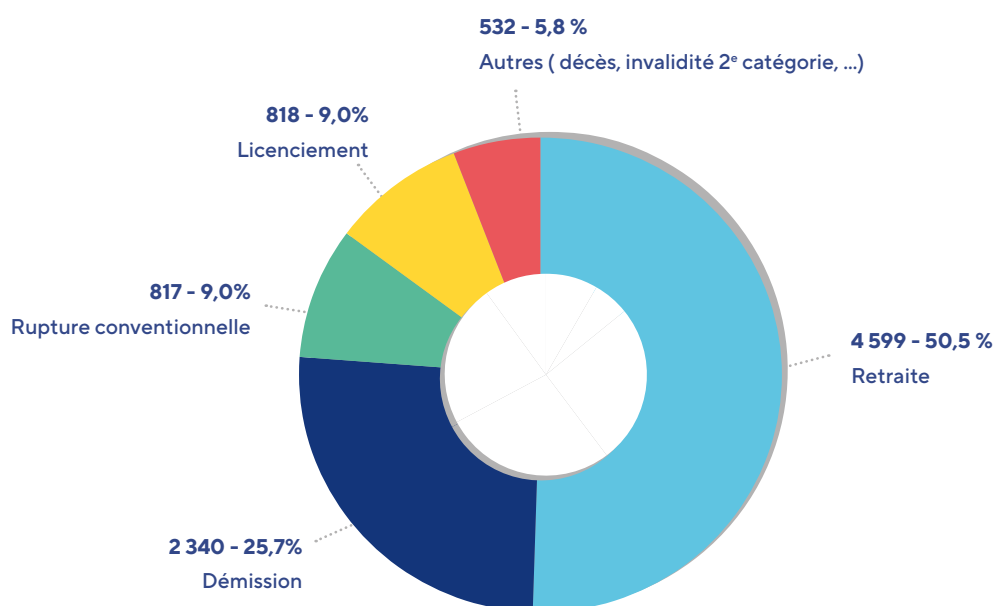
<sup>10</sup> Excédent positif : Les arrivées dans la région supérieures aux départs  
<sup>11</sup> Excédent négatif : à l'inverse, la région à plus de départs que d'arrivées

# C. Départs

## C-1. Un volume de départs tous motifs confondus en augmentation de 16 %

En 2022, 9 106 départs de l'Institution sont comptabilisés, un volume en hausse de 16 % par rapport à 2021 (7 869 départs). Ces départs représentent 6,3 % de l'effectif total (contre 5,4 % en 2021).

### Répartition des départs par motifs en 2022

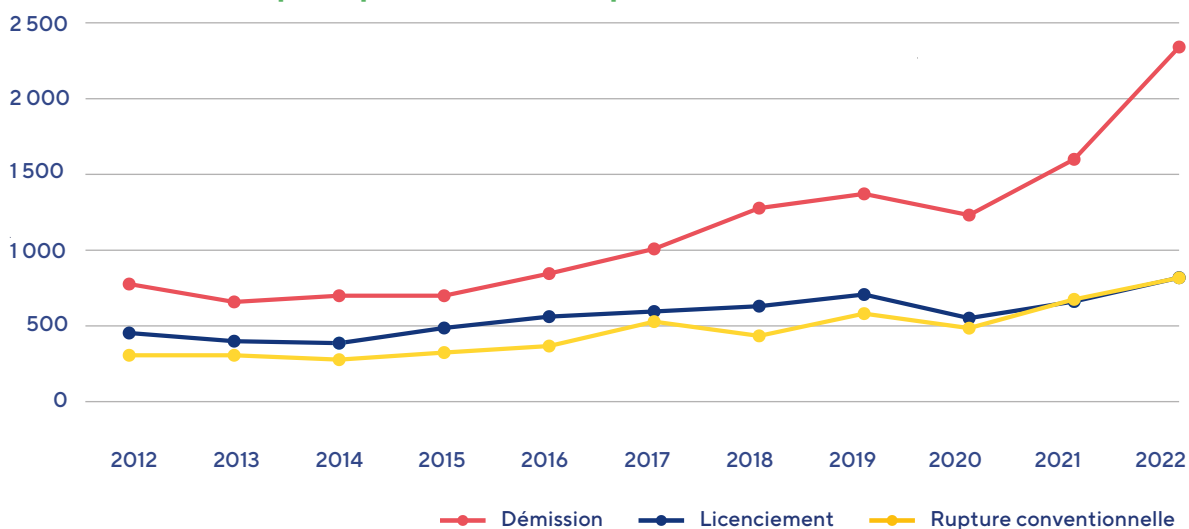


Les départs à la retraite continuent à être le motif principal de sortie de l'Institution. Plus d'un salarié sur deux ayant quitté l'Institution est parti à la retraite. Néanmoins, le poids des salariés partis en retraite a reculé de 6 points entre 2021 et 2022. Les démissions représentent 26 % (2 340) des départs, et les ruptures conventionnelles 9 % (817). Le poids des démissions augmente de 6 points par rapport à 2021, alors que les ruptures conventionnelles conservent un poids similaire dans l'ensemble des départs.

L'âge moyen des salariés ayant démissionné est de 37,6 ans, (soit 0,6 an de moins par rapport à 2017) ; Ils ont travaillé en moyenne 7 ans au sein du Régime général et 5,7 ans au sein de leur dernier organisme.

Il est à noter que cette hausse du nombre de départ est à modérer par la fidélisation des salariés recrutés au sein du Régime général. En effet, parmi les salariés recrutés en CDI en 2012, 73 % sont toujours présents en fin d'année 2022.

## Ventilation des départs par motif hors départs à la retraite de 2012 à 2022



On observe des tendances à la hausse des démissions et des ruptures conventionnelles au sein du Régime général semblables à celles observées sur le marché du travail.

## Répartition par ancienneté des démissions et ruptures conventionnelles en 2022

	Répartition des démissions (N=2 340)	Répartition des ruptures conventionnelles (N=817)
1 an d'ancienneté et moins	15 %	4 %
De 2 à 5 ans	40 %	21 %
De 6 à 15 ans	36 %	43 %
16 ans et plus	10 %	32 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

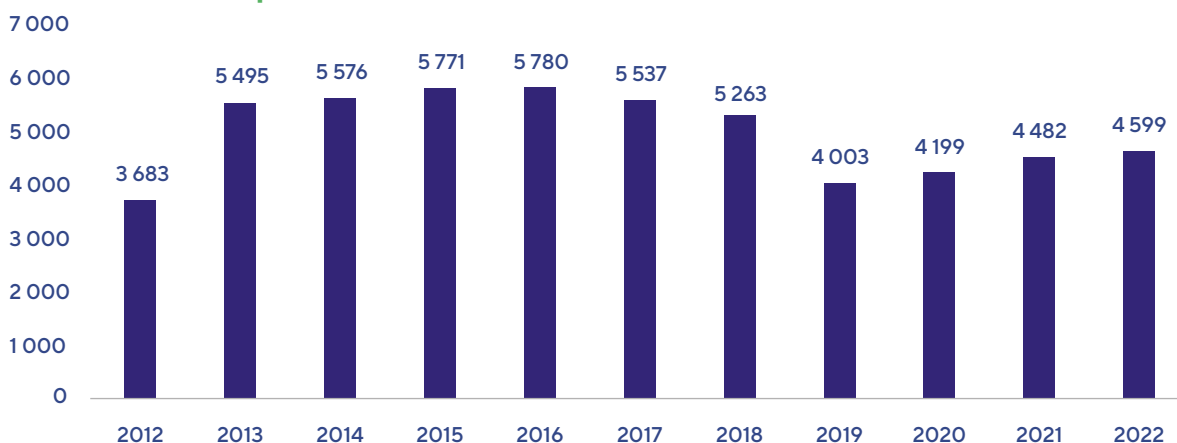
Les salariés ayant démissionné en 2022 sont restés en moyenne 7 ans au sein du Régime général ; une durée moins élevée que les salariés partis par rupture conventionnelle (13 ans).

Démissions : top 10 des métiers	Répartition (N=2 340)	Ruptures conventionnelles : top 10 des métiers	Répartition (N=817)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	17 %	Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	21 %
Conseiller offres services (Fam pro 01)	10 %	Manager opérationnel (Fam pro 17)	11 %
Manager opérationnel (Fam pro 17)	7 %	Conseiller offres services (Fam pro 01)	8 %
Infirmier (Fam pro 06)	7 %	Référent technique gestion des situations client (Fam pro 01)	5 %
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	6 %	Manager stratégique (Fam pro 17)	5 %
Rééducateur (Fam pro 06)	4 %	Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	3 %
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	3 %	Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	3 %
Référent technique gestion des situations client (Fam pro 01)	3 %	Gestionnaire administratif des ressources humaines (Fam pro 12)	3 %
Médecin (Fam pro 06)	3 %	Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	2 %
Conseiller juridique (Fam pro 08)	3 %	Secrétaire (Fam pro 14)	2 %
Autres métiers	38 %	Autres métiers	37 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>Total</b>	<b>100 %</b>

## C-2. Un nombre de départs à la retraite proche de l'année précédente

Dans l'Institution, 4 599 départs à la retraite sont dénombrés pour l'année 2022, soit une augmentation de près de 3 % par rapport à 2021.

### Évolution des départs à la retraite de 2012 à 2022




Les 10 métiers comprenant le plus grand nombre de salariés partis à la retraite sont représentatifs des métiers exercés par les salariés du Régime général.

### TOP 10 des métiers représentant le plus grand nombre de départs à la retraite en 2022\*

Métier	Nombre de départs à la retraite en 2022	Poids du métier dans les départs à la retraite en 2022	Poids du métier dans les effectifs au 31/12/2022	Évolution du poids du métier dans les départs à la retraite (2017-2022)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	933	20 %	23 %	- 3,4 pts
Référent technique gestion des situations client (Fam pro 01)	537	12 %	9 %	+ 0,4 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	513	11 %	10 %	- 1,8 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	202	4 %	3 %	+ 0,2 pt
Manager stratégique (Fam pro 17)	191	4 %	3 %	+ 0,8 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	184	4 %	3 %	- 1,4 pt
Secrétaire (Fam pro 14)	175	4 %	3 %	- 0,5 pt
Conseiller offres services (Fam pro 01)	134	3 %	7 %	+ 0,5 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	129	3 %	3 %	+ 0,4 pt
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	102	2 %	3 %	+ 0,5 pt

\*Hors branche Autonomie (nomenclature métier différente)



# III/ Rémunération des salariés du Régime général

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

Le salaire moyen<sup>12</sup> des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 38 720 € bruts annuels pour l'année 2022, soit une augmentation de 2,3 % en un an. Cet accroissement s'explique notamment par la revalorisation de la valeur du point de 3,5 % à effectif du 1<sup>er</sup> octobre 2022 et par une mesure salariale en faveur des plus bas salaires en 2022.

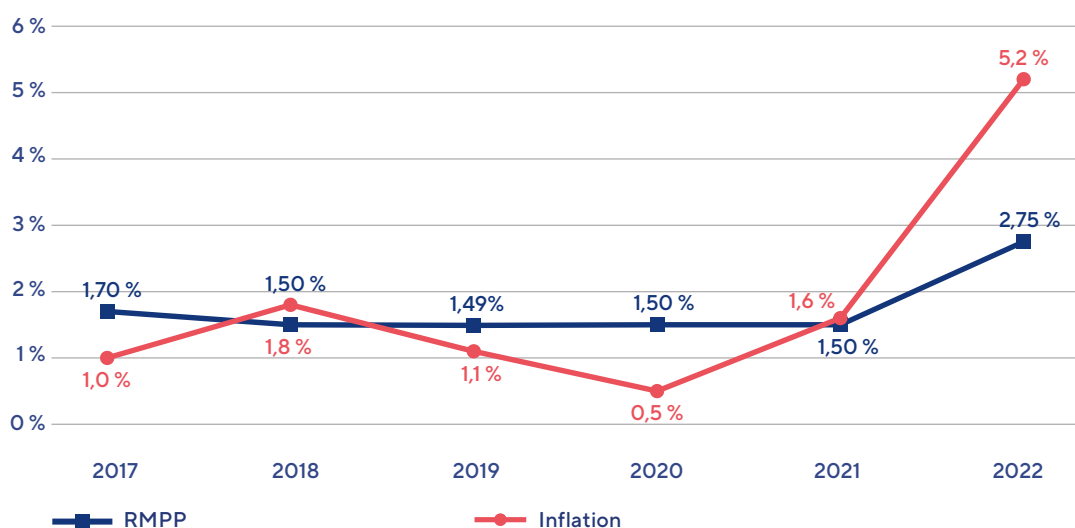
Les évolutions de salaire moyen sont impactées par l'effet de Noria et par la structure de la pyramide des âges. En effet, chaque année plus de 4 000 salariés du Régime général partent à la retraite (4 599 départs à la retraite en 2022, soit + 2,6 % par rapport à l'année précédente). De

nouveaux collaborateurs, plus jeunes, en début de carrière et à un niveau de rémunération moindre entrent dans l'Institution.

Les prix à la consommation accélèrent en 2022 en moyenne annuelle<sup>13</sup>. L'inflation s'élève à + 5,2 %, après + 1,6 % en 2021 et + 0,5 % en 2020.

La Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) calcule, pour l'année en cours, les variations salariales des salariés en place par rapport à la masse salariale de l'année précédente. La RMPP progresse en 2022 de 2,75 %, en lien avec la revalorisation de la valeur du point.

## Évolution du taux de RMPP et de l'inflation entre 2017 et 2022



Le salaire médian au sein du Régime général est de 34 434 € bruts annuels en 2022, soit en hausse de 1,6 % par rapport à l'année précédente.

<sup>12</sup> 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).

<sup>13</sup> Source : En moyenne en 2022, nette accélération des prix à la consommation, Insee.

## Rémunérations annuelles brutes (en euros) des CDI et CDD selon les catégories professionnelles du Régime général en 2022

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile <sup>14</sup>
Employés/Cadres 1 à 4	31 704 €	30 377 €	1,58
Employés/Cadres 5A et 5B	38 804 €	37 947 €	1,55
Employés/Cadres 6 et 7	46 381 €	45 250 €	1,54
Employés/Cadres 8 et 9	59 821 €	58 086 €	1,54
Informaticiens IA à IVB	41 575 €	40 617 €	1,72
Informaticiens VA à X	59 381 €	56 931 €	1,68
Ingénieurs conseils	81 809 €	79 335 €	1,56
Agents de direction	105 194 €	100 319 €	1,97
ETB 1 à 4	33 559 €	33 489 €	4,23
ETB 5 à 8	42 688 €	41 575 €	1,76
ETB 9 à 12	95 203 €	88 911 €	2,49
Praticiens conseils	95 442 €	92 173 €	1,79
<b>Régime général</b>	<b>38 720 €</b>	<b>34 434 €</b>	<b>2,21</b>

Le rapport interdécile mesure l'écart entre le salaire séparant les 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés. Pour 2022, ce rapport est de 2,21 dans le Régime général, un niveau similaire aux années précédentes.

Dans la fonction publique, en 2020, dernière valeur disponible, le ratio interdécile est à 2,3. Dans le secteur privé, la dispersion des rémunérations est plus marquée avec un rapport interdécile qui s'établit à 3,0 en 2020, en hausse par rapport à 2019 (2,91).

14 Les « déciles » représentent chacune des neuf valeurs qui divisent une distribution statistique ordonnée en dix groupes d'effectifs égaux. Par exemple, pour une distribution de salaires :  
 - le premier décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires, c'est-à-dire que les 10 % des salaires les plus modestes sont inférieurs au premier décile.  
 - le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires, c'est-à-dire que les 10 % des salaires les plus élevés dépassent D9.  
 À noter, la nouvelle segmentation des catégories professionnelles mise en place dans le cadre de la refonte du rapport emploi justifie les variations du rapport Interdécile des Informaticiens et du Personnel des établissements.  
 Rapport interdécile = salaire du 9<sup>ème</sup> décile / salaire du 1<sup>er</sup> décile.

# B. Analyse des rémunérations

Les rémunérations progressent à mesure que l'âge augmente.

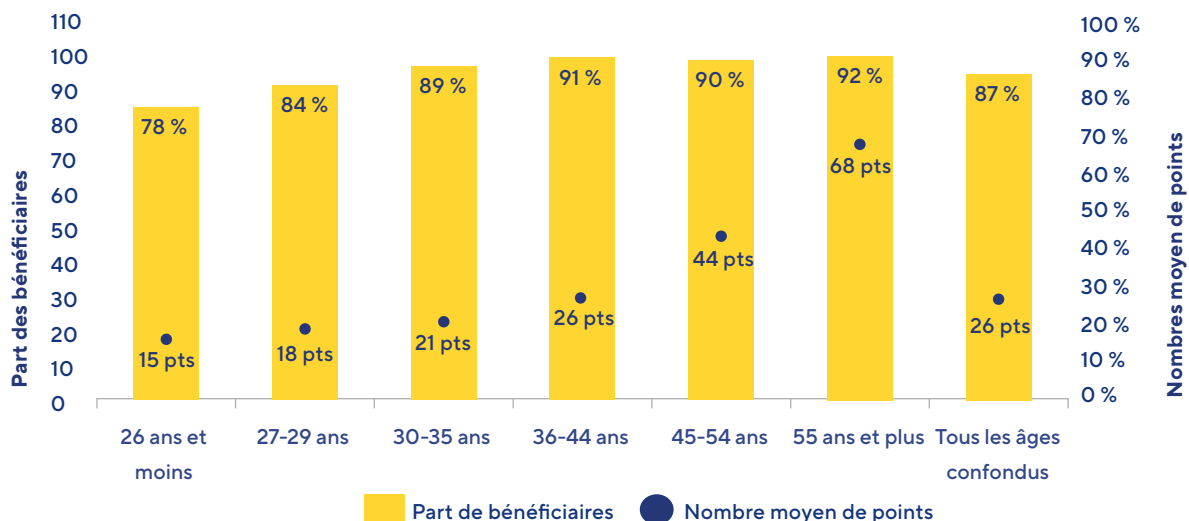
## Rémunérations annuelles brutes (en euros) des CDI et CDD par tranche d'âge en 2022

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Moins de 26 ans	29 582 €	28 617 €	2,09
De 26 à 35 ans	30 916 €	28 741 €	1,71
De 36 à 44 ans	35 272 €	32 459 €	1,83
De 45 à 54 ans	40 852 €	36 759 €	2,05
55 ans et plus *	47 928 €	41 273 €	2,72
<b>Régime général</b>	<b>38 720 €</b>	<b>34 434 €</b>	<b>2,21</b>

\* Inclus Salariés partis à la retraite en 2022

Concernant les salariés recrutés en CDI, près de 9 salariés sur 10 ont vu leur expérience et leurs compétences acquises antérieurement valorisées par l'octroi de points supplémentaires par rapport au coefficient de qualification de leur emploi. En moyenne, 26 points sont accordés par bénéficiaire.

## La reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche en 2022



En 2022, 87 % des nouveaux embauchés ont bénéficié en moyenne de 26 points : mesures pour les salariés nouvellement embauchés les plus proches du Smic ainsi que pour ceux bénéficiant d'une reconnaissance salariale de leurs expériences et compétences.





Carnet RSE

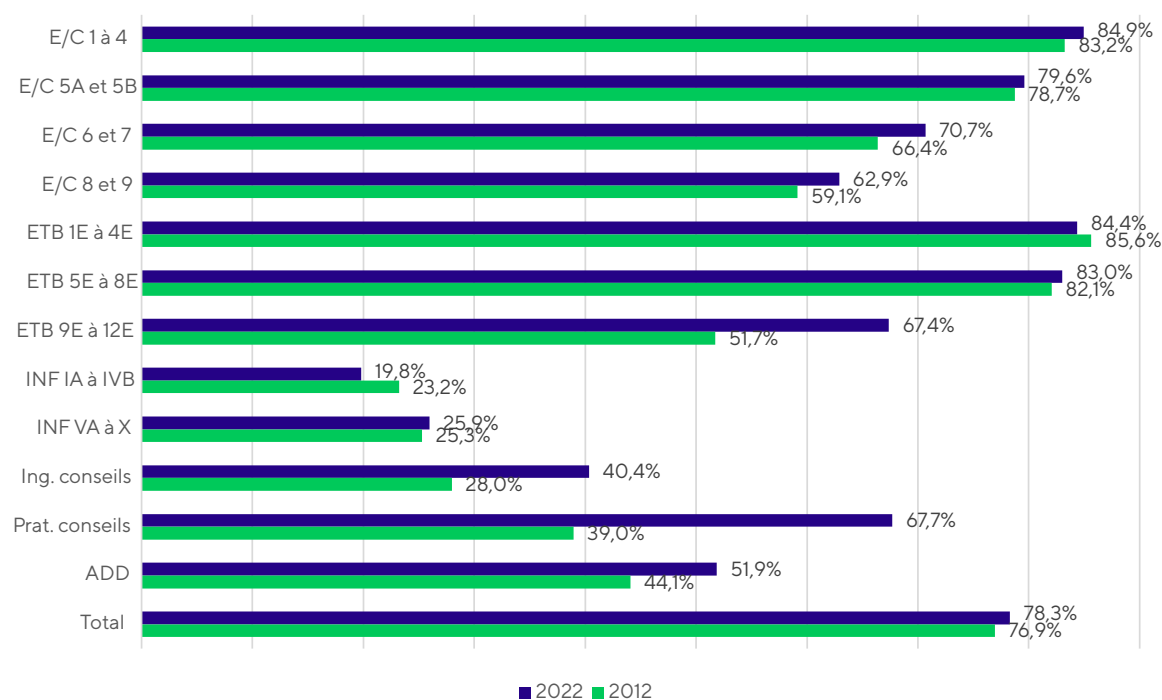
# A. L'égalité femmes /hommes

## A-1. Une répartition femmes/hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle

En 2022, le Régime général comptabilise 78,3 % de femmes, en hausse par rapport à 2012 (+ 1,4 point).

Plus d'un salarié sur deux est une femme dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des informaticiens (23,5 % de femmes) et des ingénieurs conseil (40,4 %)

### Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2012-2022).



La part des femmes dans l'effectif décroît avec le niveau hiérarchique. Elles sont surreprésentées parmi les employés des niveaux 1 à 4 (84,9 % des postes) alors qu'elles représentent moins de deux tiers des postes de cadres de niveaux 8 ou 9. Parmi les agents de direction, un salarié sur deux est une femme.

Il y a une tendance vers un meilleur équilibre avec la part des femmes qui augmente pour les niveaux hiérarchiques les plus élevés. Celle-ci progresse de 3,8 points pour les employés / cadres 8 et 9, de 15,7 points pour les personnels des établissements 9E à 12E, de 12,4 points pour les ingénieurs conseils, de 28,7 points pour les praticiens conseils, et de 7,8 points pour les agents de direction sur 10 ans.

Toutes les catégories professionnelles se sont féminisées en une dizaine d'années, à l'exception :

- Des personnels informaticiens de niveau IA à IVB (- 3,4 points),
- Des personnels des établissements 1 à 4 (- 1,3 point), mais dans cette catégorie plus de 8 salariés sur 10 sont des femmes.

## Taux de féminisation par famille professionnelle

	Taux de féminisation	Part des salariés de la famille professionnelle dans les effectifs
04 - Intervention et développement social	93%	4%
01 - Gestion des situations clients	88%	40%
12 - Gestion et développement des ressources humaines	87%	2%
14 - Information et communication	86%	6%
08 - Analyse et conseil juridiques	84%	4%
06 - Offre de soins et prise en charge du handicap	81%	7%
09 - Optimisation des processus	81%	4%
07 - Régulation du système de soins	80%	3%
10 - Gestion comptable et financière	74%	3%
17 - Management et pilotage	68%	15%
03 - Promotion de l'offre de service	67%	1%
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	65%	2%
15 - Assistance logistique	65%	1%
11 - Observation socio-économique	63%	1%
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	54%	1%
16 - Gestion des moyens matériels	42%	2%
13 - Gestion des systèmes d'information	30%	4%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

Le constat concernant le niveau hiérarchique se confirme au sein des deux familles professionnelles qui regroupent plus de la moitié des salariés du Régime général : les femmes sont surreprésentées au sein de la famille professionnelle « Gestion des situations clients » (88 %) et sont sous-représentées au sein de la famille professionnelle « Management et pilotage » (68 %). Dans cette famille, plus d'un manager stratégique sur deux (58 %) est une femme.

A-2. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## A-2. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été instauré par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018. Cet outil permet de mesurer les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il vise ainsi à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

L'index, score sur 100 points, est composé de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles, l'écart de taux de promotions (inclus dans l'écart de taux d'augmentations individuelles pour les entreprises de 50 à 250 salariés), la part de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

L'index moyen du Régime général est de 91,9 en 2022 contre 91,7 en 2021 (soit + 0,2 point). Les notes des organismes varient entre 62 et 100 points.

Alors que les index moyens des branches Maladie, Famille et Recouvrement sont proches de 92 sur 100 et ont peu évolué entre 2021 et 2022, celui de la branche Retraite a augmenté de 2,1 points pour s'établir à 96,3 points sur 100 en 2022.

Les organismes de 1 000 salariés, qui ont depuis 2019 l'index moyen le plus élevé par rapport à la moyenne, se démarquent davantage en 2022, avec un index moyen à 94,1 sur 100.

### Moyenne des notes de l'index pour les organismes du Régime général par tranche de taille

	2021	2022	Évolution en points
50 à 250 salariés	92,4	92,1	- 0,3
251 à 999 salariés	91,1	91,3	+ 0,2
1 000 salariés et plus	93,1	94,1	+ 1
<b>Régime général</b>	<b>91,7</b>	<b>91,9</b>	<b>+ 0,2</b>

Deux paliers sont définis par la loi Rixain du 24 décembre 2021 pour les entreprises qui auraient un score inférieur à 75 ou 85 :

- ▶ Un premier palier à 75 points : une entreprise avec un score inférieur à 75 doit publier les mesures de corrections sur son site internet engagées avec les résultats détaillés jusqu'à obtention de ce score.
- ▶ Un second palier de 85 points pour les notes comprises entre 75 et 85, qui implique la publication de l'entreprise sur son site internet des objectifs de progression avec résultats détaillés jusqu'à l'obtention d'un score d'au moins 85 points.

Au sein du Régime général, 87 % des organismes ont un score supérieur à 85 et 10 % ont un score entre 75 et 85.

## A-3. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure

La rémunération moyenne<sup>1</sup> des femmes en 2022 au sein du Régime général est inférieure de 16 % à celle des hommes, tous niveaux de qualification confondus, un chiffre similaire à l'année précédente.

Parmi ces 16 % d'écart :

- ▶ - 13 points s'expliquent par la nature des postes occupés et par les caractéristiques personnelles des salariés tels que le niveau de classification, l'expérience professionnelle, le temps de travail, l'âge, le niveau de formation et la famille professionnelle.

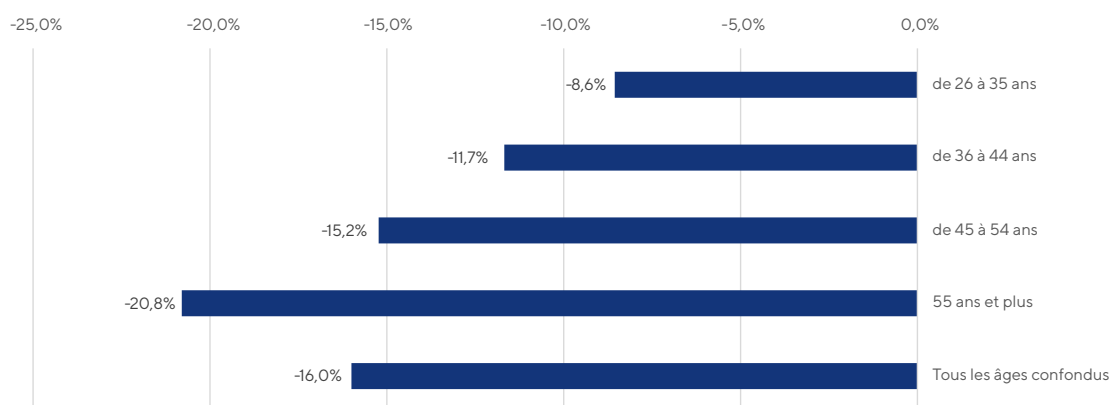
En effet, les hommes sont surreprésentés dans les niveaux de formation initiale les plus élevés : 17 % des hommes ont au moins un niveau bac + 5 contre seulement 9 % des femmes. 51 % des hommes ont un niveau Bac à Bac + 2 alors que 59 % des femmes sont dans cette catégorie.

Par ailleurs, les hommes sont en moyenne très légèrement plus âgés que les femmes (46 ans contre 45 ans). Ces points tendent à expliquer l'écart de rémunération qui s'accroît avec l'ancienneté.

- ▶ - 3 points ne sont pas expliqués par des caractéristiques observables, un écart stable par rapport aux années précédentes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes se creusent avec l'âge. Le salaire moyen des femmes de 26 à 35 ans est inférieur de 8,6 % à celui des hommes, la différence étant de 15,2 % pour les salariés de 45 à 54 ans, et 20,8 % pour les 55 ans et plus.

### Ecart des salaires bruts entre les hommes et les femmes par tranche d'âge en 2022



Note : Le salaire moyen des femmes de moins de 26 ans est inférieur de 0,1 % à celui des hommes.

La part d'hommes qui accèdent au niveau 5A continue d'être supérieure à celle des femmes : 5,6 % des hommes du niveau 4 de la grille de classification des employés en 2021 ont accédé au niveau 5A en 2022, contre 4,2 % des femmes. Ce constat s'explique en partie par des candidatures moins nombreuses chez les femmes pour accéder aux postes de niveaux hiérarchiques élevés. Cependant, parmi les salariés positionnés au niveau 3 de la grille des employés en 2021 (25 % des effectifs), plus d'1 sur 10 accède au niveau 4 en 2022, un ratio presque similaire entre les hommes (11,5 %) et les femmes (11,1 %).

<sup>1</sup> La comparaison est réalisée sur les salaires annualisés moyens. L'impact des situations de travail à temps partiel ou d'entrées/sorties au cours de l'année est neutralisé.

## Part des salariés au niveau 4 de la grille de classification des E/C d'une année, passés au niveau 5A l'année suivante selon le sexe

	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022
Femmes	2,5 %	3,0 %	3,0 %	3,5 %	4,2 %
Hommes	4,1 %	4,8 %	4,2 %	4,6 %	5,6 %
<b>Total</b>	<b>2,8 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>4,4 %</b>

## A-4. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles

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

Parmi les salariés présents au 31 décembre des années 2021 et 2022 dans le même organisme, 7,5 % ont bénéficié d'un parcours professionnel. Cette part a augmenté de 1,2 point par rapport à l'année précédente (6,3 % en 2021) et est plus élevée pour les hommes que pour les femmes (8,1 % contre 7,3 %), un constat similaire aux années précédentes.

En ne retenant que les salariés à temps complet, cet écart se réduit (8,4 %, contre 8,1 %). Toutefois, parmi les salariés à temps partiel, la part des femmes bénéficiaires est plus importante. Ce constat est donc à analyser au regard de la part de femmes à temps partiel plus importante.

### Part de bénéficiaires de parcours en 2022 selon le sexe et le temps de travail

Régime général			Régime général			Régime général		
Ensemble	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme
7,5%	8,1%	7,3%	8,2%	8,4%	8,1%	3,9%	2,7%	4,0%

En ce qui concerne les points de compétences, une croissance du taux de bénéficiaires de 12 points est à noter entre 2021 et 2022, passant de 32 % à 44 %. Cette hausse s'explique notamment par la mesure salariale en faveur des plus bas salaires de 2022. Au global, la part de bénéficiaires est plus élevée pour les femmes que pour les hommes (46 % contre 40 %), un constat qui est similaire aux années précédentes.

Par ailleurs, au global, la part des bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle (parcours professionnel ou points de compétences) est plus élevée pour les femmes : 52,9 %, contre 48 % pour les hommes.

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

	2020	2021	2022
Hommes	37,1 %	36,3 %	48,0 %
Femmes	38,1 %	38,4 %	52,9 %
<b>Total</b>	<b>38,0 %</b>	<b>38,0 %</b>	<b>51,8 %</b>

# B. Temps partiel

## B-1. 15,2 % de salariés à temps partiel en 2022

21 876 salariés en contrat à durée indéterminée sont à temps partiel au sein du Régime général de Sécurité sociale en 2022, soit 15,2 %. Cette part est en baisse de 0,7 point par rapport à l'année précédente (- 1,6 point par rapport à 2017). La durée moyenne d'un contrat à temps partiel est de 27 heures par semaine dans les branches hors Ugecam.

Au sein du Régime général, le temps partiel est choisi par le salarié, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements.

Depuis fin 2013, la loi de sécurisation de l'emploi stipule qu'aucun salarié ne peut être recruté sur un contrat de travail dont la durée est inférieure à 24 heures par semaine (sauf situations particulières répertoriées dans la loi). Néanmoins, la réalisation de certaines activités spécifiques au sein du Régime général peut nécessiter de recruter des temps partiels de ce type. Un protocole daté du 25 octobre 2016 s'applique aux structures telles que les établissements gérés par les Ugecam dont l'activité principale est centrée sur le soin et le service à la personne (kinésithérapeutes, infirmiers, médecins par exemple). Ainsi, la durée moyenne dans les Ugecam est inférieure aux autres branches : 23 heures par semaine.

Par ailleurs, les centres d'examen de santé et les centres de vaccination, les centres de soins des Cpm, les crèches, les centres de vacances, les centres sociaux gérés par les Caf et les UIOSS sont autant d'organismes qui emploient des salariés à temps partiel de moins de 24 heures par semaine. Au 31 décembre 2022, 4 % des salariés sous Convention collective, tout type de contrat confondu, ont un contrat de travail avec un horaire inférieur strictement à 24 heures, 97 % de ces salariés exerçant en CDI.

## B-2. Des salariés à temps partiel plus présents parmi les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam

Au 31 décembre 2022, les salariés à temps partiel sont surreprésentés parmi deux catégories professionnelles :

- ▶ Les employés de niveau 1 à 4 avec 18,1 % (14 505 salariés),
- ▶ Les personnels des établissements avec 26,3 % (2 936 salariés).

En revanche, ils représentent 5,3 % des cadres des niveaux 6 et plus et 1,1 % des ADD.

À l'exception du personnel des établissements, plus les niveaux de classification sont faibles, plus la part de salariés à temps partiel est importante.

Ce constat est confirmé par l'analyse des métiers. Parmi les 10 métiers comportant le plus de salariés sur les niveaux employés 1 à 4, 7 ont un taux de salariés à temps partiel supérieur à la moyenne du Régime général.

## Part de salariés à temps partiel pour les 10 métiers comportant le plus de salariés sur les niveaux d'employés 1 à 4 en 2022

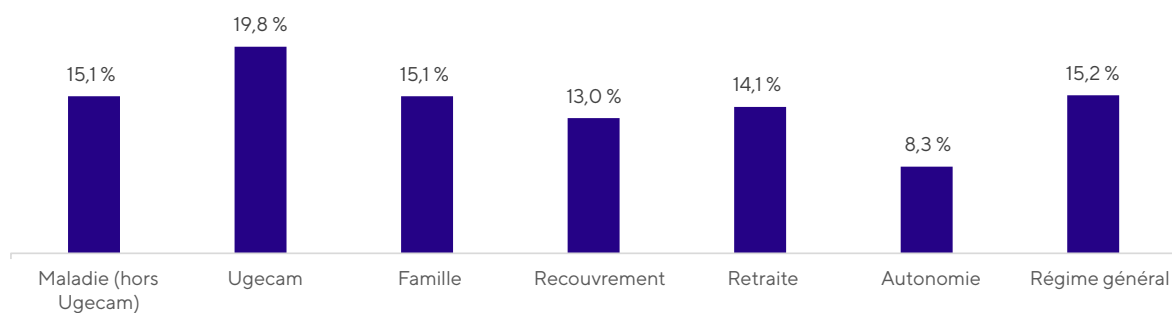
	Taux de féminisation	Part des salariés de la famille professionnelle dans les effectifs
04 - Intervention et développement social	93%	4%
01 - Gestion des situations clients	88%	40%
12 - Gestion et développement des ressources humaines	87%	2%
14 - Information et communication	86%	6%
08 - Analyse et conseil juridiques	84%	4%
06 - Offre de soins et prise en charge du handicap	81%	7%
09 - Optimisation des processus	81%	4%
07 - Régulation du système de soins	80%	3%
10 - Gestion comptable et financière	74%	3%
17 - Management et pilotage	68%	15%
03 - Promotion de l'offre de service	67%	1%
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	65%	2%
15 - Assistance logistique	65%	1%
11 - Observation socio-économique	63%	1%
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	54%	1%
16 - Gestion des moyens matériels	42%	2%
13 - Gestion des systèmes d'information	30%	4%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

Les gestionnaires conseil Sécurité sociale représentent près d'un quart des effectifs du Régime général et leur part de salariés à temps partiel atteint 20,2 %.

À l'inverse, les métiers avec de plus hauts niveaux de classification ont une faible part de salariés à temps partiel (par exemple, 1,7 % des managers stratégiques, 5,1 % des managers opérationnels ou encore 7,1 % des inspecteurs du recouvrement).



## Part de salariés à temps partiel par branche en 2022



Les Ugecam ont la part la plus importante de salariés à temps partiel (19,8 % contre 15,2 % dans le Régime général). Ce chiffre est à mettre en lien avec la surreprésentation des salariés à temps partiel parmi les salariés de la grille des personnels des établissements. En effet, 82 % des salariés de cette catégorie professionnelle exercent en Ugecam.

Ces organismes ont davantage recours au temps partiel étant donné leurs activités spécifiques, notamment pour le personnel médical et médico-social. Par exemple, 17 % des salariés à temps partiel en Ugecam sont des infirmiers, avec un temps de travail hebdomadaire moyen à temps partiel de 26 heures. Le temps de travail moyen à temps partiel d'un médecin est de 18 heures.

Les branches Recouvrement et Autonomie ont une part plus faible de salariés à temps partiel par rapport aux autres branches (respectivement 13,0 % et 8,3 % en 2022). Ce constat est à rapprocher du poids plus important des hommes ainsi qu'un plus faible taux d'employés de niveau 1 à 4 dans ces deux branches.

## B-3. En 2022, 18,0 % de femmes à temps partiel

18 % des femmes exercent leur activité à temps partiel dans l'Institution en 2022. Leur poids tend à baisser ces dernières années : - 0,9 point par rapport à l'année dernière et - 2,1 points par rapport à 2017. En comparaison, la part des salariés à temps partiel parmi les hommes progresse très légèrement depuis 2017 (+ 0,2 point) et reste au même niveau que l'année précédente en 2022, à 5 %.

La durée moyenne de travail par semaine à temps partiel des femmes est supérieure à celle des hommes : 27,1 heures contre 24,0 heures. Cet écart s'explique par la particularité des Ugecam, au sein desquelles le temps de travail moyen pour les hommes à temps partiel est de 20 heures, contre 24 heures pour les femmes.

### Temps partiel selon le sexe et la durée du contrat de travail (2017-2022)

	2017		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux en temps partiel (en %)	4,8%	20,1%	5,0%	18,0%
Durée moyenne à temps partiel (heures)	23,4 h	27,2 h	24,0 h	27,1 h

Alors qu'elle reste plutôt stable pour les femmes, comparée à 2017, la durée moyenne de travail à temps partiel augmente de 0,6 heure pour les hommes.

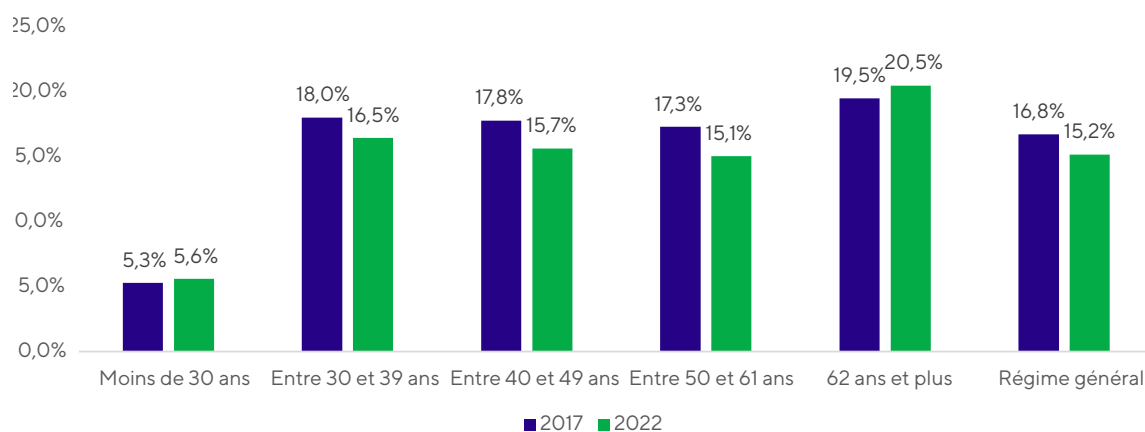
## B-4. Davantage de salariés à temps partiel parmi les 30-39 ans et les 60 ans et plus

En 2022, 16,5 % des salariés âgés entre 30 et 39 ans et 20,5 % des 62 ans et plus sont à temps à partiel, contre 15,2 % des salariés dans le Régime général.

Les salariés de 30 à 39 ans sont principalement concernés par les responsabilités familiales.

Pour les 60 ans et plus exerçant leur activité à temps partiel, la forte croissance peut être liée aux mesures d'accompagnement des fins de carrière négociées notamment dans le Protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 et au dispositif légal de retraite progressive.

### Part des salariés à temps partiel par tranche d'âge en 2017 et en 2022



# C. La politique handicap

## C-1. Une progression des résultats

En 2022, l'Institution recense 11 367 « bénéficiaires » contre 10 524 en 2021. Ce chiffre est en constante progression depuis plusieurs années, il est ainsi à noter une moyenne de presque 3 bénéficiaires supplémentaires par organisme.

Cette progression est notamment portée par la politique de recrutement de l'Institution. Au niveau interbranche, les actions en faveur du recrutement des salariés en situation de handicap s'illustrent, par exemple, par la coordination de plusieurs salons virtuels dédiés.

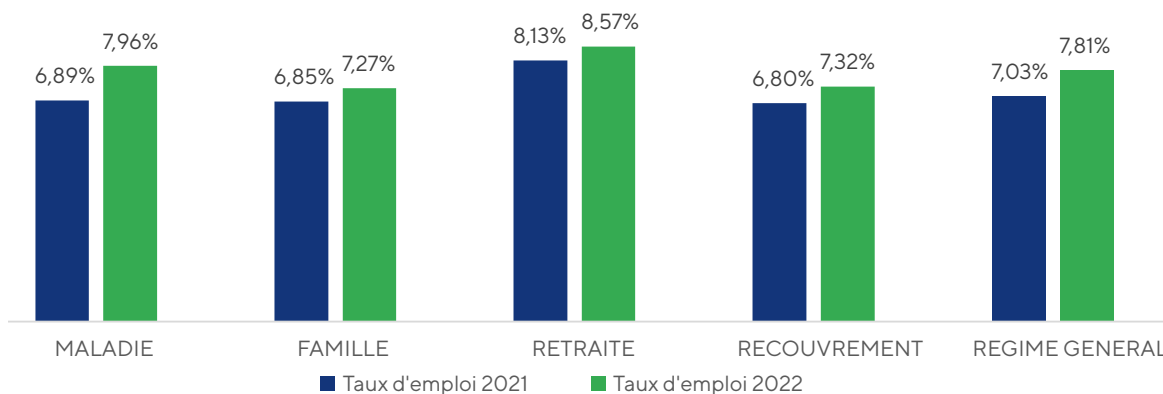
En parallèle, les actions de sensibilisation incitent également les démarches de reconnaissance des salariés déjà en poste et favorisent le maintien dans l'emploi.

## C-2. Le taux d'emploi et la contribution

Le taux d'emploi 2022 prend en compte la moyenne annuelle des bénéficiaires en situation de handicap et la moyenne annuelle de l'effectif d'assujettissement.

Entre 2021 et 2022, ce taux évolue de 0,78 point au sein du Régime général de Sécurité sociale, atteignant 7,81 % (contre 7,03 % en 2021).

### Comparatif taux d'emploi 2021 / taux d'emploi 2022

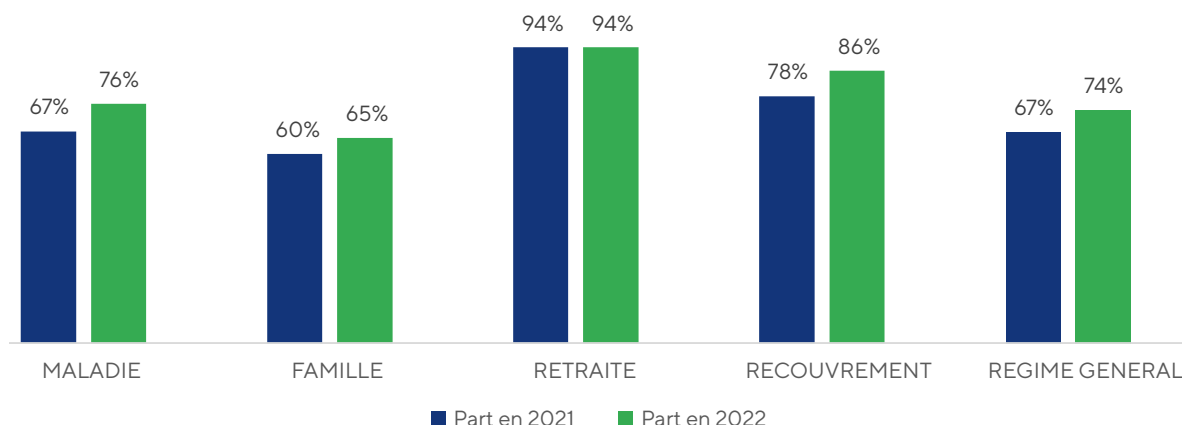


### Les organismes qui atteignent le taux d'emploi de 6 %

En 2022, 209 organismes (191 en 2021) du Régime général de Sécurité sociale atteignent ou dépassent l'objectif légal d'emploi des bénéficiaires en situation de handicap, soit 18 organismes supplémentaires atteignant le taux d'emploi de 6 %.

La politique nationale, portée par la Mission handicap et consistant en la diffusion de ressources et d'outils, accompagne les organismes dans leurs actions en faveur du taux d'emploi et favorise cette progression de 9% du nombre d'organismes atteignant l'objectif légal entre 2021 et 2022.

## Part des organismes de 20 salariés et + avec un taux d'emploi ≥ 6 %



En 2021, 94 organismes n'atteignaient pas le taux d'emploi. En 2022, 74 organismes n'atteignent pas le taux d'emploi, soit 21 % d'organismes en moins par rapport à 2021.

En 2022, 64 % de ces organismes sont très proches de l'objectif avec un taux d'emploi compris entre 4,5 % et 5,99 %.

## C-3 Les actions phares en 2022 de la politique handicap

L'engagement des référents locaux, territoriaux, nationaux, des équipes RH et des directions locales se poursuit afin d'accompagner les organismes de Sécurité sociale dans le déploiement au quotidien de leur politique handicap.

Les actions phares de 2022 portent sur différents aspects de la politique handicap tels que la communication, le recrutement et l'intégration, ou encore la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

### a. La communication en interne (Institution) et en externe (grand public)

En termes de communication, la convention avec l'Agefiph a favorisé la mise à disposition d'outils « clés en main » facilitant le portage de la politique handicap au niveau local afin d'accompagner les démarches de sensibilisation des organismes. Au cours de l'année 2022 plusieurs outils ont été déployés :

- **Le lancement de la Newshandicap**, produite à destination des organismes, vise à apporter une communication régulière aux référents handicap. Les 2 premières publications de 2022 ont été l'occasion d'aborder les thématiques de l'impact du Covid long, du déploiement de la plateforme Alex et des actions de la Semaine Européenne des Personnes Handicapées.
- **La mobilisation pour le Duo day**, journée européenne durant laquelle une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel pour découvrir son poste, ses missions et son environnement de travail, a permis d'accueillir 500 duos dans 65 organismes.
- À l'occasion de la journée mondiale du handicap du 3 décembre 2022, l'Ucanss et les caisses nationales ont proposé une table ronde sur la thématique de « L'autisme au travail ». Avec l'objectif de sensibiliser les spectateurs sur l'accompagnement de salariés ayant un trouble de l'autisme, cette table ronde ouverte au grand public a lancé les discussions autour du documentaire « Hymne à l'inclusion<sup>2</sup> ».

<sup>2</sup> Le documentaire « Hymne à l'inclusion » est produit par Tatiana AYME.

Etaient présents sur le plateau :

- les participants du documentaire : Josef SCHOVANEC, écrivain philosophe ; Bruno RENARD, responsable RSE au Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) de Grenoble
- des experts de l'inclusion et de l'autisme au travail : Germain PINET, coordinateur Dispositif Pass P'As et Dispositif Emploi Action Autisme (DE2A) de l'Ugecam Hauts-de-France ; Marjory LOHRER, formatrice job coach sur le DE2A ; et Mathieu BIEN, ancien stagiaire DE2A

## b. Le recrutement et l'intégration

L'appui au recrutement des personnes en situation de Handicap se concrétise par la mise à disposition d'outils tels que :

› **La multidiffusion**, qui donne l'accès à des CV-thèques et facilite la mise en relation avec de nouveaux candidats. Cela représente plus de 3 600 annonces publiées sur les sites Agefiph et handicap.fr et près de 800 candidatures enregistrées.

› **Le Salon recrutement virtuel dédié Sécurité sociale** organisé en 2022 pour la troisième année consécutive. Ce salon exclusivement dédié aux organismes de Sécurité sociale est une action interbranche d'envergure qui permet de recruter et d'attirer les profils et ainsi de constituer un vivier de candidatures et de compétences de candidats en situation de handicap.

Ainsi, en 2022, 62 organismes ont publié près de 280 offres et reçu près de 4 500 candidatures, concrétisées par 50 intentions d'embauches.

› En parallèle et afin de poursuivre les efforts en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, 16 organismes ont bénéficié de l'**accompagnement d'un prestataire** qui a abouti à l'intégration définitive de 5 alternants en 2022.

## c. Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

En 2022, une démarche visant à accompagner la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a été mise en place avec la production de capsules vidéos dont l'objectif est de déstigmatiser les idées reçues sur la RQTH.

Les **5 capsules vidéos RQTH** abordent chacune une question particulière soulevée par la démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Ces capsules permettent d'appréhender différentes pathologies, la reconnaissance administrative, l'importance de s'adresser aux personnes clés dans l'entreprise et présentent les potentielles difficultés d'un retour après une longue maladie. Elles permettent enfin de dépasser les biais cognitifs qui peuvent apparaître lors d'une demande RQTH. Elles comptabilisent en décembre 2022 plus de 5 000 vues.

En parallèle, un partenariat avec un acteur associatif a permis d'ouvrir l'accès à la plateforme Alex afin de favoriser le maintien en emploi. En effet, en raison de l'allongement de la vie professionnelle, le risque induit de survenance d'un handicap ou d'une maladie chronique en cours de carrière augmente.



Ainsi, la prévention et l'accompagnement des collaborateurs, qui en raison de la dégradation de leur santé, présentent des difficultés pour la tenue de leur emploi, a été renforcée avec le déploiement de l'**offre multimodale Allo Alex**.

Il s'agit d'un service d'accompagnement individualisé à l'intention des salariés fragilisés par la survenance d'une maladie chronique, d'un cancer ou toute autre maladie de longue durée.

Ce service permet de répondre aux problématiques rencontrées sur le plan humain, relationnel mais aussi administratif, juridique ou financier, grâce à :

1- Une offre d'information et de sensibilisation à l'intention de tous les salariés qui peuvent être concernés par un proche, un collègue ou encore un collaborateur malade.

On recense 562 salariés inscrits à la plateforme Alex, en sus des référents handicap.

2- Une offre d'accompagnement ciblée pour les salariés qui sont personnellement concernés par la maladie. Pour ces derniers, le service est structuré autour des axes suivants :

- › La relation avec son collectif de travail au moment de l'annonce de la maladie,
- › La préparation de son départ de l'entreprise avant un arrêt de longue durée,

- › L'adaptation du lien avec l'employeur tout au long de la maladie,
- › La préparation de son retour et une reprise d'activité sereine.

Environ 394 personnes ont contacté la plateforme pour être accompagnées dans leur mission vis-à-vis de collaborateurs ayant une maladie chronique.

Les utilisateurs de cette offre consultent à 55 % la « reprise au travail », 20 % « l'arrêt de travail », 15 % « le diagnostic » et 10 % « la préparation au retour à l'emploi ».

Ces offres d'accompagnement viennent compléter l'accompagnement mis en place par les acteurs internes des organismes tels que les services RH, les services de prévention de santé au travail, les référents handicap et santé.

## C-4 Perspectives et orientations 2023

Les actions de l'année 2023 continueront d'enrichir les axes de communication de la Mission handicap, afin de poursuivre la sensibilisation, favoriser l'accessibilité et la prévention de la désinsertion professionnelle autour des « **RDV de l'inclusion** ».

Ce programme annuel d'émission à destination des organismes propose l'intervention d'experts autour des thématiques phares de la politique handicap institutionnelle. C'est aussi l'occasion de partager les expériences des organismes locaux dans ce domaine.

Afin de sensibiliser davantage les salariés de la Sécurité sociale et valoriser les compétences et les forces des personnes en situation de handicap, **9 vidéos témoignages** de personnes en situation de handicap aborderont les différents types de handicap.

D'autre part, et afin de détecter les gestes discriminatoires et leurs impacts potentiels sur les autres, **6 podcasts** sur la discrimination liée au handicap seront également mis à disposition.

Et pour faciliter l'accès aux outils, des tutoriels abordant les fonctionnalités d'**accessibilité des outils** seront construits en partenariat avec Microsoft.

Enfin, une plateforme de prévention et un serious game permettront seront mis à disposition pour prévenir la **désinsertion professionnelle, détecter les signaux faibles** et favoriser le maintien dans l'emploi au sein des organismes.

# D. La politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur (RSE), les accords de 2022

En 2022, le Régime général de la Sécurité sociale a renouvelé le cadre de la RSE avec la signature le 22 février des accords relatifs à la diversité et à l'égalité des chances, l'accord relatif à l'aménagement des fins de carrières et l'accord relatif au travail à distance. Ces accords élargissent l'accompagnement prévu par la signature en 2021 de l'accord relatif à la mise en place d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants.

## D-1 L'accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Signé le 13 juillet 2021 par l'Ucanss et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, cet accord ouvre de nouveaux droits pour les salariés proches aidants et met en œuvre un large dispositif d'information, de sensibilisation et d'accompagnement dans l'objectif de soutenir les salariés qui s'investissent, de façon ponctuelle ou durable, dans l'accompagnement d'un proche en état de dépendance.

### « Je suis proche aidant »

Le déploiement en 2022 du dispositif « Je suis proche aidant » propose la mise à disposition d'information, d'outils de sensibilisation et d'accompagnement à travers 2 portails dédiés :

- › Un test d'autodiagnostic permet aux collaborateurs d'identifier si leur situation est celle d'un proche aidant.
- › Pour informer les salariés sur les aides existantes, une ligne téléphonique gratuite d'orientation et de prise en charge a été ouverte
- › Deux portails digitaux :
  - › Le premier à destination des salariés donne avec des accès à des forums de partage ;
  - › Le second portail conçu pour les RH des organismes afin de faciliter l'accès au conseil et à l'orientation.
- › Pour les salariés aidants les plus impactés, le dispositif prévoit un panier de prestations de services proposant la possibilité d'avoir recours à une auxiliaire de vie ou une aide à domicile, de disposer de livraisons de courses ou de portages de repas, de bénéficier de services de garde d'enfant, etc.
- › L'accord prévoit également des aménagements d'horaires ou d'absence possibles selon les situations.



Afin de présenter l'ensemble des dispositifs, 2 webinaires ont été proposés en 2022. Le premier a exposé l'ensemble du dispositif « je suis proche aidant », le second était à destination des RH pour les accompagner dans la mise en œuvre au plus proche des collaborateurs concernés.



## D-2. L'accord relatif à la diversité et l'égalité des chances

Dans cet accord, la diversité est entendue au sens large et vise l'ensemble des motifs qui caractérisent ou différencient une personne : son âge, son genre, son origine, son orientation sexuelle ou encore son lieu de résidence. Il embrasse un champ transverse, en s'intéressant à toutes les étapes de la vie professionnelle, depuis le recrutement, l'évolution et la formation professionnelle, la rémunération, et le maintien durable dans l'emploi.

En matière de recrutement, l'accord national fait un lien explicite entre la politique en faveur de la diversité et l'égalité des chances, l'attractivité de la Sécurité sociale sur le marché du travail et sa capacité à pourvoir le cas échéant ses postes sur les métiers en tension.

Ainsi, une démarche de notoriété a été engagée afin de rendre visibles et attirants nos métiers et notre environnement professionnel auprès du plus grand nombre. Dans cet objectif, la **campagne sur l'alternance** de 2022 illustre cette communication à destination des jeunes de moins de 30 ans, une des cibles prioritaires de l'accord.



## « Tous mobilisés pour l’alternance à la Sécurité sociale »

En 2022, la Sécurité sociale a réaffirmé sa volonté de faciliter l’insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Pour répondre à cet objectif, l’Ucanss et les Caisses nationales ont lancé un vaste dispositif en faveur de l’alternance à la Sécurité sociale « Tous mobilisés pour l’alternance à la Sécurité sociale », visible sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook), YouTube, les sites à forte audience (presse, le bon coin...), et l’affichage digital à proximité des écoles et universités.

En parallèle et pour être au plus près de la cible des 16 / 29 ans, une collaboration avec l’influenceuse Career Kueen a été mise en place avec une vidéo promotionnelle sur sa chaîne TikTok et un live avec sa communauté.

Grâce à la mobilisation des organismes, cette campagne de communication fut une réussite en comptabilisant près de 700 offres (soit + 420% par rapport à 2021) dont 70% de contrat d’apprentissage. Plus de 12.800 candidatures ont été reçues (soit +450% par rapport à 2021)



Par ailleurs, l’accord identifie le développement de l’employabilité comme un prérequis à toute évolution de carrière. Il évoque notamment le levier de l’accès à la formation et la diversité des ressources mises à disposition des salariés pour nourrir leur pratique professionnelle, et l’importance des démarches de transmission entre salariés telles que le tutorat ou le mentorat.

Le développement de la **digitalisation** pour faciliter l’accès de tous à la formation, la FOAD (Formation Ouverte et à distance) et la diversification des modalités de dispensation de la formation professionnelle représentent des leviers essentiels.

## La digitalisation

Face aux enjeux de transformation de l’offre de formation, la stratégie institutionnelle de développement en 2022 du digital learning porte l’ambition de garantir l’égalité d’accès aux formations et de réunir les meilleures conditions d’apprentissage pour l’ensemble des salariés de l’Institution et sur l’ensemble des territoires.

Ainsi, le déploiement des formations multimodales et l’expérimentation de nouvelles modalités pédagogiques ont été privilégiés.

Le facteur humain, l’approche ludique et interactive, le développement de l’autonomie de l’apprenant sont au cœur des apprentissages.

Enfin, l’accord reconduit l’objectif général de maintenir durablement au sein de nos organismes les salariés en poste. Différentes actions prévues dans le cadre de la mission handicap et la prévention de la désinsertion professionnelles ont été mises en place (cf partie C).



## D-3. L'accord dédié à l'égalité femmes/hommes

Les attendus en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont renforcés par une approche globale touchant tous les pans de l'activité professionnelle : évolution de carrière et rémunération, accès des femmes et des hommes aux postes sur lesquels ils sont peu représentés, accompagnement de la parentalité, changement du regard que nous portons collectivement sur leur capacité à exercer des postes à responsabilités.

La **campagne #leaddersau féminin** est une des actions phares de cette ambition en 2022.

### #Leadders au féminin

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, une campagne de communication valorisant les dirigeantes au sein de la Sécurité sociale est mise en avant sur l'espace #Leadders au féminin sur le portail de l'Ucanss.

Il s'agit de portraits mensuels mettant en lumière des profils inspirants de femmes exerçant à des postes de directrices (ou à des postes à fortes responsabilités) au sein d'organismes locaux ou nationaux.

Ces témoignages contribuent à valoriser la diversité des carrières au sein de l'Institution et à renforcer l'engagement de la Sécurité sociale dans l'égalité femmes-hommes.

Cet accord a par ailleurs introduit une nouvelle thématique qui est la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, qui peut concerner tous types de relation : entre collègues, entre pairs ou encore dans le cadre du lien hiérarchique.

L'accord national va plus loin en évoquant la prise en compte des violences intra-familiales quand un salarié en fait part. Il s'agit d'un objectif de moyen reposant sur une étude systématique par la direction des organismes locaux des demandes de mutation afin de faciliter, quand cela est possible, l'éloignement du conjoint ou de la conjointe violente.

## D-4. L'accord sur l'aménagement des fins de carrière

Cet accord reconduit les dispositions sur l'utilisation fractionnée du CET, les mesures d'accompagnement et d'information précédant le départ à la retraite, les conditions de la prise en charge à taux plein des cotisations retraite des salariés travaillant à temps partiel, y compris les salariés bénéficiant d'une retraite progressive, ou encore les conditions de non-proratation de la prime de départ à la retraite pour les salariés exerçant une activité à temps partiel.


Il introduit une avancée supplémentaire en ouvrant un droit à monétisation du CET pour les salariés ayant formulé une demande de départ à la retraite ou qui sont engagés dans une procédure de mise à la retraite. Il s'agit là d'une nouvelle souplesse mise à disposition du salarié pour organiser son départ dans les meilleures conditions.

## D-5. L'accord relatif au travail à distance

Signé le 11 juillet 2022, il définit le cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le Régime général de Sécurité sociale. Cet accord a défini le socle commun applicable à l'ensemble des organismes du Régime général et a constitué le cadre dans lequel s'inscrit le dialogue social local.

Ainsi, l'accord télétravail du Régime général prend acte des changements majeurs impulsés depuis la crise sanitaire. Il permet de concilier l'aspiration des salariés au télétravail et le maintien des collectifs de travail, et précise que les salariés peuvent, selon les accords locaux de chaque organisme, télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine.

En 2022, 85 % des organismes locaux sont couverts par un accord sur le télétravail.



Sources et  
Précisions  
méthodologiques

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

- ≡ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2022, DGAFP
- ≡ Protocole d'accord relatif au travail à temps réduit dans les organismes de Sécurité sociale et leurs établissements - 20 juillet 1976 - Ucanss
- ≡ Protocole d'accord instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel - 25 octobre 2016 - Ucanss

## **Sites internet consultés :**

En moyenne en 2022, nette accélération des prix à la consommation, Insee

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6688595>

## **Les effectifs concernés**

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 2022 et en contrat à durée indéterminée à l'exception des salariés recrutés dans le cadre d'un contrat conclu au titre des mesures en faveur de l'emploi ou au titre des dispositions légales visant à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Le rapport dépend de ce périmètre, à l'exception :

- ≡ de la partie sur les contrats à durée déterminée ;
- ≡ du chapitre rémunération, partie III : le périmètre comprend les salariés en contrat à durée indéterminée + les salariés en contrat à durée déterminée.

### **Ces effectifs sont répartis comme suit :**

- ≡ branche Maladie (Cnam, DRSM, Cpam, Ugecam, CTI, Cramif, CCSS, CGSS et le personnel AT-MP des Carsat) ;
- ≡ branche Famille (Cnaf, Caf) ;
- ≡ branche Retraite (Cnav, Carsat) ;
- ≡ branche Recouvrement (Urssaf caisse nationale, Urssaf, Certi) ;
- ≡ branche Autonomie (CNSA) ;
- ≡ « autres » organismes (Ucanss, Institut 4.10 et UIOSS).

## Les organismes de Sécurité sociale cités dans le rapport sont :

- Caf** : caisse d'allocations familiales
- Carsat** : caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CCSS** : caisse commune de Sécurité sociale
- CCS** : caisse de Sécurité sociale de Mayotte
- CGSS** : caisse générale de Sécurité sociale
- Cnaf** : caisse nationale d'allocations familiales
- Cnam** : caisse nationale d'assurance maladie
- Cnav** : caisse nationale d'assurance vieillesse
- CNSA** : caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
- Cpam** : caisse primaire d'assurance maladie
- Cramif** : caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France
- CTI** : centre de traitement informatique
- DRSM** : direction régionale du service médical
- UC** : Union des Caisses.
- UC-CMP** : Union de Caisses – Centre de Médecine Préventive, organisme rattaché à la branche maladie
- En3S** : école nationale supérieure de Sécurité sociale
- Institut 4.10** : centre de formation et d'accompagnement de la Sécurité sociale
- Ucanss** : union des caisses nationales de Sécurité sociale
- Ugecam** : union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
- UIOSS** : union immobilière des organismes de Sécurité sociale
- Urssaf** : union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
- Urssaf Caisse Nationale** : (ex-Acoss)

## Les autres acronymes utilisés sont :

- ADD** : agents de direction
- AT-MP** : accidents du travail et maladies professionnelles
- CDD** : contrat à durée déterminée
- CDI** : contrat à durée indéterminée
- COG** : convention d'objectifs et de gestion
- CCNT** : convention collective nationale de travail
- CPNEFP** : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- E/C** : employés et cadres
- ETB** : personnels sociaux, éducatifs et médicaux des établissements et des œuvres
- GPEC** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- IC** : ingénieurs conseil
- INF** : informaticiens
- Insee** : institut national de la statistique et des études économiques
- PC** : praticiens conseil
- RMPP** : rémunération moyenne des personnels en place

# Annexes

## **Annexe 1 :**

Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre de chaque année

## **Annexe 2 :**

Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2017-2022 (Personnel CCNT-CDI)

## **Annexe 3 :**

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

## **Annexe 4 :**

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

## **Annexe 5 :**

Effectifs et répartition des CDI par branche et par catégorie professionnelle (Personnel CCNT-CDI)

## **Annexe 6 :**

Évolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2017-2022)

## **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 2022)

## **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 2022)

## **Annexe 9 :**

Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2022

## **Annexe 10 :**

Répartition des départs par motifs et par branche en 2022

## **Annexe 11 :**

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

## **Annexe 12 :**

Grille de classification au 31 décembre 2022

## **Annexe 13 :**

Rémunération annuelle brute (en euros) par branche (2022)

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
<b>TOTAL INSTITUTIONNEL</b>							
CDI	145 566	141 011	140 854	146 322	145 217	144 245	-0,7 %
CDD	6 040	6 007	7 853	10 499	10 129	7 255	-28,4 %
CDI+CDD	151 606	147 018	148 707	156 821	155 346	151 500	-2,5 %
Part des CDD	4,0 %	4,1 %	5,3 %	6,7 %	6,5 %	4,8 %	-1,7 points
<b>MALADIE (dont Ugecam) *</b>							
CDI	86 222	83 191	82 482	84 849	84 469	82 811	-2,0 %
CDD	3 334	2 987	4 348	7 277	6 961	4 014	-42,3 %
CDI+CDD	89 556	86 178	86 830	92 126	91 430	86 825	-5,0 %
Part des CDD	3,7 %	3,5 %	5,0 %	7,9 %	7,6 %	4,6 %	-3,0 points
<b>UGECAM</b>							
CDI	13 106	12 851	12 822	12 840	12 984	13 026	0,3 %
CDD	932	1 042	938	1 077	1 108	940	-15,2 %
CDI+CDD	14 038	13 893	13 760	13 917	14 092	13 966	-0,9 %
Part des CDD	6,6 %	7,5 %	6,8 %	7,7 %	7,9 %	6,7 %	-1,2 point
<b>FAMILLE</b>							
CDI	32 745	31 934	32 176	32 280	31 906	32 241	1,0 %
CDD	2 136	2 233	2 544	2 360	2 255	2 209	-2,0 %
CDI+CDD	34 881	34 167	34 720	34 640	34 161	34 450	0,8 %
Part des CDD	6,1 %	6,5 %	7,3 %	6,8 %	6,6 %	6,4 %	-0,2 point
<b>RETRAITE</b>							
CDI	12 638	12 130	12 116	13 468	13 322	13 363	0,3 %
CDD	219	323	348	326	375	360	-4,0 %
CDI+CDD	12 857	12 453	12 464	13 794	13 697	13 723	0,2 %
Part des CDD	1,7 %	2,6 %	2,8 %	2,4 %	2,7 %	2,6 %	-0,1 point
<b>RECOUVREMENT</b>							
CDI	13 284	13 093	13 420	15 086	14 898	15 086	1,3 %
CDD	312	433	592	510	515	653	26,8 %
CDI+CDD	13 596	13 526	14 012	15 596	15 413	15 739	2,1 %
Part des CDD	2,3 %	3,2 %	4,2 %	3,3 %	3,3 %	4,1 %	+0,8 point
<b>AUTONOMIE</b>							
CDI	-	-	-	-	-	120	-
CDD	-	-	-	-	-	2	-
CDI+CDD	-	-	-	-	-	122	-
Part des CDD	-	-	-	-	-	1,6 %	-
<b>AUTRES</b>							
CDI	677	663	660	639	622	624	0,3 %
CDD	39	31	21	26	23	17	-26,1 %
CDI+CDD	716	694	681	665	645	641	-0,6 %
Part des CDD	5,4 %	4,5 %	3,1 %	3,9 %	3,6 %	2,7 %	-0,9 point

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



## Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2017-2022 (Personnel CCNT-CDI)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 61 ans	62 ans et +	Total
<b>2022</b>	9 366	34 398	48 693	46 714	5 074	144 245
<b>%</b>	6 %	24 %	34 %	32 %	4 %	100 %
<b>2017</b>	11 579	37 891	42 645	49 284	4 167	145 566
<b>%</b>	8 %	26 %	29 %	34 %	3 %	100 %

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

	Ancienneté moyenne organisme 2022	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2022
<b>Maladie hors Ugecam</b>	13,3	16,7
<b>Ugecam</b>	10,2	13,3
<b>Famille</b>	12,5	16,6
<b>Retraite</b>	12,9	16,2
<b>Recouvrement</b>	12,2	17,8
<b>Autonomie</b>	5,6	7,8
<b>Total</b>	<b>12,7</b>	<b>16,4</b>

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

	Maladie* hors Ugecam	Ugecam	Famille	Retraite	Recouvrement	Autonomie	Autre	Total
Gestion des situations clients	30 494	118	14 533	6 755	5 669	0	4	57 573
Contrôle et maîtrise des risques externes	841	0	911	79	1 651	0		3 482
Promotion de l'offre de service	956	0	79	64	95	0	15	1 209
Intervention et développement social	1 682	178	3 313	40	2	0	2	5 217
Prévention des risques professionnels et sanitaires	999	23	1	14	0	0	0	1 037
Offre de soins et prise en charge du handicap	1 249	8 691	40	13	3	2	3	10 001
Régulation du système de soins	4 665	14	6	2	0	16		4 703
Analyse et conseil juridiques	2 128	7	1 592	365	971	2	24	5 089
Optimisation des processus	2 349	53	1 613	944	386	6	1	5 352
Gestion comptable et financière	1 994	153	837	354	381	17	17	3 753
Observation socio-économique	719	31	190	89	140	9	9	1 187
Gestion et développement des ressources humaines	1 602	181	797	347	422	6	138	3 493
Gestion des systèmes d'information	2 669	80	1 235	1 003	1 172	24	23	6 206
Information et communication	4 272	704	1 824	1 129	749	16	52	8 746
Assistance logistique	281	1 325	177	55	39	0	38	1 915
Gestion des moyens matériels	1 336	381	607	201	320	2	119	2 966
Management et pilotage	11 549	1 087	4 486	1 909	3 086	20	179	22 316
<b>Total</b>	<b>69 785</b>	<b>13 026</b>	<b>32 241</b>	<b>13 363</b>	<b>15 086</b>	<b>120</b>	<b>624</b>	<b>144 245</b>

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

## Annexe 5 : Effectifs et répartition des CDI par branche et par catégorie professionnelle (Personnel CCNT-CDI)

	Maladie* (dont Ugecam)		Famille		Recouvrement		Retraite		Autonomie		Total (y compris branche Autres)	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Niveau 1</b>	90	0,1 %	15	<0,1 %	4	<0,1 %	-		-		<b>112</b>	<b>0,1 %</b>
<b>Niveau 2</b>	1 048	1,3 %	160	0,5 %	2	<0,1 %	-				<b>1 225</b>	<b>0,8 %</b>
<b>Niveau 3</b>	22 294	26,9 %	8 266	25,6 %	2 288	15,2 %	2 451	18,3 %	2	1,7 %	<b>35 374</b>	<b>24,5 %</b>
<b>Niveau 4</b>	22 160	26,8 %	11 179	34,7 %	4 697	31,1 %	5 489	41,1 %	2	1,7 %	<b>43 629</b>	<b>30,2 %</b>
<b>Niveau 5A et 5B</b>	11 894	14,4 %	6 629	20,6 %	2 651	17,6 %	2 205	16,5 %	10	8,3 %	<b>23 482</b>	<b>16,3 %</b>
<b>Niveau 6 et 7</b>	6 159	7,4 %	3 196	9,9 %	2 935	19,5 %	1 550	11,6 %	42	35,0 %	<b>14 078</b>	<b>9,8 %</b>
<b>Niveau 8 et 9</b>	2 520	3,0 %	934	2,9 %	1 024	6,8 %	465	3,5 %	26	21,7 %	<b>5 062</b>	<b>3,5 %</b>
<b>Informaticiens IA à IVB</b>	1 349	1,6 %	520	1,6 %	299	2,0 %	314	2,3 %			<b>2 486</b>	<b>1,7 %</b>
<b>Informaticiens VA à X</b>	1 520	1,8 %	552	1,7 %	853	5,7 %	726	5,4 %	26	21,7 %	<b>3 695</b>	<b>2,6 %</b>
<b>Ingénieurs conseil 10 à 12</b>	308	0,4 %	3	<0,1 %	27	0,2 %	1	<0,1 %	1	0,8 %	<b>343</b>	<b>0,2 %</b>
<b>Agents de direction</b>	945	1,1 %	522	1,6 %	306	2,0 %	160	1,2 %	9	7,5 %	<b>1 962</b>	<b>1,4 %</b>
<b>Personnels des établissements 1E à 4E</b>	3 722	4,5 %	164	0,5 %	-		-				<b>3 886</b>	<b>2,7 %</b>
<b>Personnel des établissements 5E à 8E</b>	6 076	7,3 %	94	0,3 %	-		-				<b>6 174</b>	<b>4,3 %</b>
<b>Personnel des établissements 9E à 12E</b>	1 098	1,3 %	7	<0,1 %	-		2	<0,1 %	2	1,7 %	<b>1 109</b>	<b>0,8 %</b>
<b>Praticiens conseil</b>	1 628	2,0 %	-		-		-		-		<b>1 628</b>	<b>1,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>82 811</b>	<b>100 %</b>	<b>32 241</b>	<b>100 %</b>	<b>15 086</b>	<b>100 %</b>	<b>13 363</b>	<b>100 %</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>	<b>144 245</b>	<b>100 %</b>

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

## Annexe 6 : Évolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2017-2022)

VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT			
	Non cadres	Cadres	Total
2017	92 259	53 307	145 566
2018	88 411	52 600	141 011
2019	87 638	53 216	140 854
2020	90 287	56 035	146 322
2021	88 480	56 737	145 217
2022	86 712	57 533	144 245

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2017			
	Non cadres	Cadres	Total
2017	100	100	100
2018	96	99	97
2019	95	100	97
2020	98	105	101
2021	96	106	100
2022	94	108	99

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

## Annexe 7 : Répartition de la part des employés\* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2022)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Autonomie	Total
Employés	35,2 %	14,1 %	5,7 %	5,1 %	0,1 %	<0,1 %	60,2 %
Cadres 5A à 9	14,3 %	7,5 %	2,9 %	4,6 %	0,3 %	<0,1 %	29,5 %
Informaticiens VA à X	1,1 %	0,4 %	0,5 %	0,6 %	<0,1 %	<0,1 %	2,5 %
Ingénieurs conseil	0,2 %	<0,1 %	<0,1 %	<0,1 %	<0,1 %	<0,1 %	0,2 %
Agents de direction	0,7 %	0,4 %	0,1 %	0,2 %	<0,1 %	<0,1 %	1,4 %
Personnel des établissements 5E à 12E	5,0 %	0,1 %	<0,1 %		<0,1 %	<0,1 %	5,1 %
Praticiens conseil	1,1 %						1,1 %
<b>Total</b>	<b>57,4 %</b>	<b>22,4 %</b>	<b>9,3 %</b>	<b>10,5 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>0,1 %</b>	<b>100,0 %</b>

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

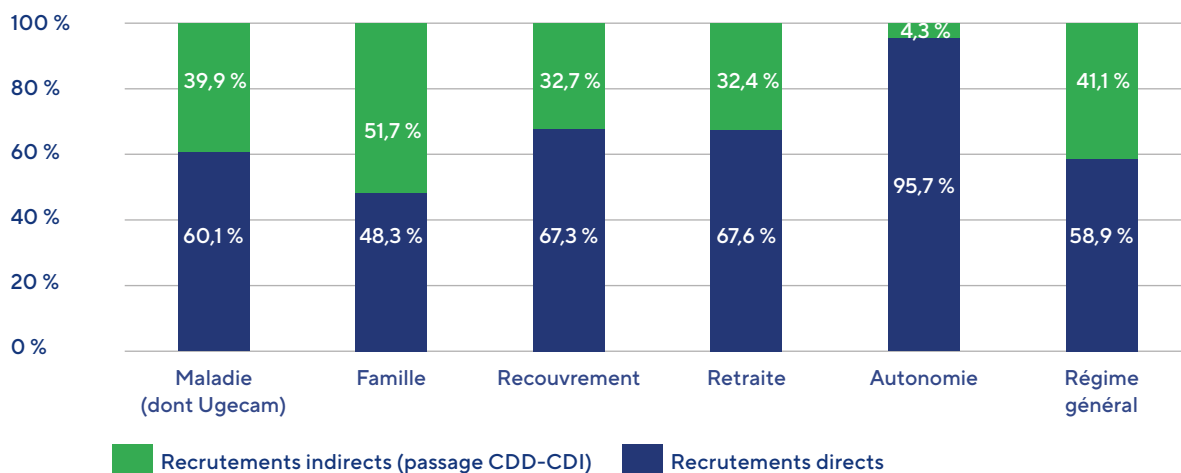
\*\* Cnam, Cnam, CTI, DRSM, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

## 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 2022)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Autonomie	Total
<b>Employés</b>	61,2 %	63,0 %	61,8 %	48,3 %	31,6 %	3,3 %	<b>60,2 %</b>
<b>Cadres 5A à 9</b>	24,8 %	33,4 %	31,6 %	43,8 %	61,2 %	65,0 %	<b>29,5 %</b>
<b>Informaticiens VA à X</b>	1,8 %	1,7 %	5,4 %	5,7 %	2,9 %	21,7 %	<b>2,5 %</b>
<b>Ingénieurs conseil</b>	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %	0,5 %	0,8 %	<b>0,2 %</b>
<b>Agents de direction</b>	1,1 %	1,6 %	1,2 %	2,0 %	3,2 %	7,5 %	<b>1,4 %</b>
<b>Personnel des établissements 5E à 12E</b>	8,7 %	0,3 %	< 0,1 %		0,6 %	1,7 %	<b>5,1 %</b>
<b>Praticiens conseil</b>	2,0 %						<b>1,1 %</b>
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

\* 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 agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2022



## Annexe 10 : Répartition des départs par motifs et par branche en 2022

	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autres	Total
<b>Retraite</b>	2 827	863	468	420	2	19	<b>4 599</b>
<b>Démission</b>	1 619	428	143	129	5	16	<b>2 340</b>
<b>Rupture conventionnelle</b>	407	248	84	63	7	8	<b>817</b>
<b>Licenciement</b>	569	143	49	51	-	6	<b>818</b>
<b>Autres (décès, invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie, ...)</b>	293	132	40	61	2	4	<b>532</b>
<b>Total</b>	<b>5 715</b>	<b>1 814</b>	<b>784</b>	<b>724</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>9 106</b>

## Annexe 11 : Répartition des mobilités inter organismes selon la branche d'origine et d'arrivée

Branche de départ	Branche d'arrivée						Part des mobilités inter organismes au sein de la même branche
	Maladie (dont Ugecam)*	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres	Total	
<b>Maladie</b>	<b>69,3 %</b>	12,3 %	11,0 %	5,9 %	1,5 %	100,0 %	<b>69,3 %</b>
<b>Famille</b>	13,9 %	<b>70,3 %</b>	8,7 %	5,0 %	2,1 %	100,0 %	<b>70,3 %</b>
<b>Recouvrement</b>	17,6 %	16,7 %	<b>55,9 %</b>	7,8 %	2,0 %	100,0 %	<b>55,9 %</b>
<b>Retraite</b>	21,6 %	16,2 %	21,6 %	<b>37,8 %</b>	2,7 %	100,0 %	<b>37,8 %</b>
<b>Ensemble</b>	43,1 %	32,3 %	15,2 %	7,7 %	1,8 %	100,0 %	<b>65,3 %</b>

## Annexe 12 : Grille de classification au 31 décembre 2022

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

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

Employés et cadres		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1	190	281
Niveau 2	198	316
Niveau 3	215	351
Niveau 4	240	391
Niveau 5A	260	456
Niveau 5B	285	501
Niveau 6	315	536
Niveau 7	360	611
Niveau 8	400	665
Niveau 9	430	705

**Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres**

	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau 1E	190	281
Niveau 2E	198	316
Niveau 3E	215	351
Niveau 4E	240	391
Niveau 5E	285	501
Niveau 6E	300	522
Niveau 7E	345	593
Niveau 8E	385	665
Niveau 9E	410	702
Niveau 10E	605	958
Niveau 11E	690	1 035
Niveau 12E	725	1 065

**Ingénieurs conseil**

	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau 10A	570	815
Niveau 10B	595	845
Niveau 11A	620	890
Niveau 11B	670	960
Niveau 12	700	1 005

**Informaticiens**

	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau IA	215	351
Niveau IB	240	391
Niveau IIA	260	416
Niveau IIB	260	461
Niveau III	291	521
Niveau IVA	323	551
Niveau IVB	338	581
Niveau VA	352	626
Niveau VB	382	656
Niveau VI	397	696
Niveau VII	458	745
Niveau VIII	570	815
Niveau IXA	618	890
Niveau IXB	668	960
Niveau X	700	1 005

<b>Agents de direction</b>		
<b>Catégorie A</b>		
	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau 4	1 079	1 398
Niveau 3	943	1 228
Niveau 2	808	1 059
Niveau 1	699	923
<b>Catégorie B</b>		
	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau 4	943	1 228
Niveau 3	808	1 059
Niveau 2	735	968
Niveau 1	699	923
<b>Catégorie C</b>		
	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau 4	808	1 059
Niveau 3	699	923
Niveau 2	646	857
Niveau 1	629	835
<b>Catégorie D</b>		
	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau 4	723	953
Niveau 3	629	835
Niveau 2	578	772
Niveau 1	560	749
<b>Praticiens conseils</b>		
	<b>Coefficient de qualification</b>	<b>Coefficient maximum</b>
Niveau A	582	997
Niveau B	705	1 115
Niveau C	805	1 165
Niveau D	855	1 255



## Annexe 13 : Rémunération annuelle brute des CDI et CDD (en euros) par branche (2022)

	Moyenne	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile	Ratio 9 <sup>e</sup> /1 <sup>er</sup> décile
<b>Maladie (dont Ugecam)</b>	39 200 €	26 106 €	29 038 €	34 550 €	43 161 €	61 520 €	2,36
<b>Famille</b>	36 730 €	25 401 €	27 781 €	33 159 €	39 876 €	50 097 €	1,97
<b>Retraite</b>	38 514 €	26 224 €	29 312 €	35 146 €	42 006 €	53 606 €	2,04
<b>Recouvrement</b>	40 308 €	25 922 €	29 258 €	35 970 €	45 548 €	57 569 €	2,22
<b>Maladie (hors Ugecam)</b>	38 840 €	25 922 €	28 486 €	33 788 €	41 674 €	57 696 €	2,23
<b>Ugecam</b>	41 163 €	28 394 €	32 316 €	38 258 €	49 261 €	100 595 €	3,54
<b>Régime général</b>	38 720 €	25 946 €	28 788 €	34 434 €	42 494 €	57 250 €	2,21

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





## **Nous contacter**

### **Ucanss**

6, rue Elsa Triolet  
93100 Montreuil  
[www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr)

# **UCANSS**

Au service des acteurs de la Sécurité sociale

Directeur de publication

**Isabelle Bertin**

Rédaction

**Direction du Développement  
et de l'accompagnement RH  
Direction des Études et  
statistiques**

Données statistiques

**Direction des Études et des  
Statistiques**

Crédits photo

© **iStock**

Décembre 2023

**Retrouvez ce rapport sur  
[www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr)**