



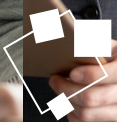
la sécurité
sociale

Agir avec vous



L'emploi à la Sécurité sociale

Édition 2024



CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi-Formation Professionnelle



l'Assurance
Maladie

l'assurance
retraite

cnsa
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie

santé
famille
retraite
services

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ucanss



Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité social au 31 décembre 2023

Effectifs CDI présents au 31 décembre 2023,
personnel « convention collective »,
hors personnel « fonction publique »



	2022	2023	VARIATION 2022-2023	2018	VARIATION 2018-2023
LES ORGANISMES					
Nombre d'organismes	296	296	=	299	-3
LE PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE					
CDI	144 245	142 162	- 1,4 %	141 011	+ 0,8 %
CDI+CDD	151 500	148 796	- 1,8 %	147 018	+ 1,2 %
Femmes (%)	78,3 %	78,3 %	=	78,3 %	=
Âge moyen	45,2 ans	45,4 ans	+ 0,2 an	40,5 ans	+ 0,4 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	16,4 ans	16,2 ans	- 0,2 an	17,6 ans	- 1,4 an
Temps partiels (%)	15,2 %	14,8 %	- 0,4 pt	17,2 %	- 2,4 pts
Formation initiale (≤bac) *	35,9 %	34,6 %	- 1,3 pt	42,2 %	- 7,7 pts
LES CADRES					
Cadres **	57 533	58 071	+ 0,9 %	52 600	+ 10,4 %
Cadres ** (%)	39,8 %	40,8 %	+ 1,0 pt	37,3 %	+ 3,5 pts
Femmes (%)	71,2 %	71,4 %	+ 0,2 pt	71,1 %	+ 0,3 pt
Femmes ADD (%)	51,9 %	52,2 %	+ 0,3 pt	51,4 %	+ 0,8 pt
Âge moyen	47,0 ans	47,1 ans	+ 0,1 an	46,9 ans	+ 0,2 an
LES MOINS DE 26 ANS					
Moins de 26 ans	2 796	2 768	- 1,0 %	2 458	+ 12,6 %
Moins de 26 ans (%)	1,9 %	1,9 %	=	1,7 %	+ 0,2 pt
LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE					
45 ans et plus	76 103	76 315	+ 0,3 %	72 442	+ 5,3 %
45 ans et plus (%)	52,8 %	53,7 %	+ 0,9 pt	51,4 %	+ 2,3 pts
55 ans et plus	30 325	29 237	- 3,6 %	34 497	- 15,2 %
55 ans et plus (%)	21,0 %	20,6 %	- 0,4 pt	24,5 %	- 3,9 pts
LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS					
Nouveaux embauchés ***	8 790	7 124	- 19,0 %	3 427	+ 107,9 %
Femmes (%)	77,6 %	78,8 %	+ 1,2 pt	77,7 %	+ 1,1 pt
Âge moyen	35,1 ans	35,3 ans	+ 0,2 an	34,0 ans	+ 1,3 an
Cadres ** (%)	28,5 %	29,5 %	+ 1 pt	32,0 %	- 2,5 pts
Formation initiale (≤bac) *	28,4 %	32,4 %	+ 4 pts	28,6 %	+ 3,8 pts
LES DÉPARTS EN RETRAITE					
Départ en retraite	4 599	4 163	- 9,5 %	5 263	- 20,9 %
Âge moyen	62,6 ans	62,7 ans	+ 0,1 an	61,8 ans	+ 0,9 an

* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 35 % en 2023, 35 % en 2022, 32 % en 2018

** 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 2024

Partie 1 - Carnet Emploi

Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité social au 31 décembre 2023	3
I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle	7
A. Évolution des effectifs dans le Régime général	8
A-1. Le nombre d'organismes du Régime général	8
A-2. L'évolution du nombre de contrats à durée indéterminée	11
A-3. L'évolution du nombre de contrats à durée déterminée	13
B. Analyse démographique	15
B-1. L'âge moyen des salariés du Régime général	15
B-2. Les anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution	17
B-3. Les familles professionnelles et les métiers	19
B-4. Les cadres dans le Régime général	21
II. Mouvements de personnel	22
A. Recrutements	23
A-1. Les recrutements en 2023	23
A-2. Le recrutement des moins de 30 ans	25
B. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général	26
B-1. Les mobilités inter-organismes en 2023	26
B-2. Les mobilités au sein de la branche et par région	27
C. Départs	28
C-1. Les départs en 2023	28
C-2. Les départs à la retraite	29
III. Rémunération des salariés du Régime général	32
A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen	33
B. Analyse des rémunérations	35

Partie 2 - Carnet RSE

A. L'égalité femmes/hommes	37
A-1. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	37
A-2. Une répartition femmes/hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle	41
A-3. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure	43
A-4. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles	45
B. Le temps partiel	46
B-1. Les salariés à temps partiel dans le Régime général	46
B-2. Les salariés à temps partiel par niveaux, métiers et branches	46
B-3. Les femmes à temps partiel	48
B-4. Salariés à temps partiel par tranche d'âge	48
C. La politique handicap	50
C-1. Tendances : une progression continue des résultats	50
C-2. Le taux d'emploi et la contribution	50
C-3. Les actions phares de la politique handicap et le bilan de la convention Agefiph 2021 - 2024	51
C-4. Perspectives 2024 : La convention tripartite signée avec l'Agefiph et le FIPHFP en 2024	56
D. La politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur (RSE)	57
D-1. Les actions phares en 2023 de la politique RSE	57
D-2. Perspectives 2024	58
IV. Sources et précisions méthodologiques	59
V. Annexes	62



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



A. Évolution des effectifs dans le Régime général

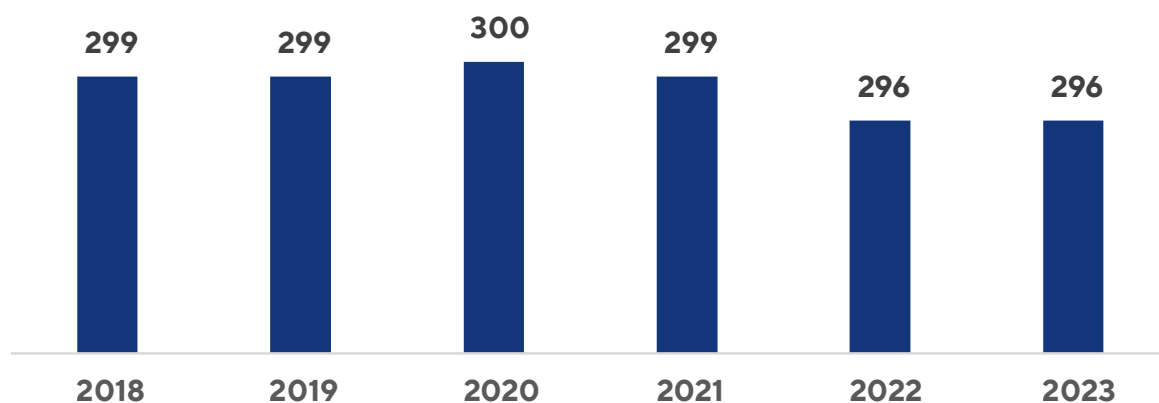
A-1. Le nombre d'organismes du Régime général

Organismes¹ compris dans le périmètre du Rapport Emploi :

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

Le Régime général de Sécurité sociale compte 296 organismes au 31 décembre 2023. Un effectif égal à l'année précédente. Avec 100 CPAM et 98 CAF, les branches Maladie et Famille regroupent près de 80 % des organismes du Régime général.

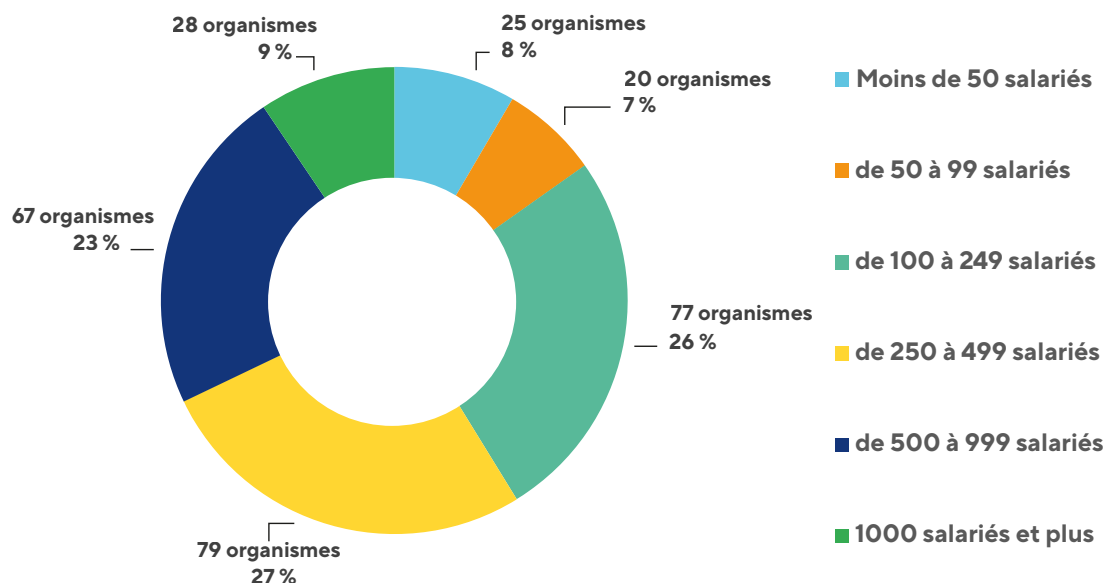
Nombre d'organismes du Régime général



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.

Organismes par taille en 2023³

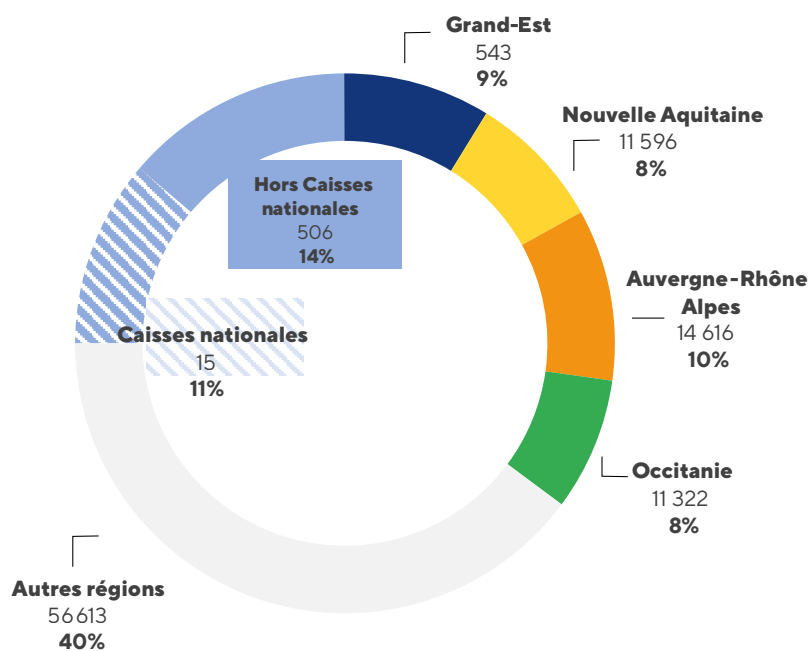


La tranche des organismes de moins de 50 salariés est principalement composée d'UIOSS.

L'Île-de-France regroupe à elle seule un quart des effectifs du Régime général (soit 35 472 salariés). En effet, 4 caisses nationales⁴ de la région (CNAM, CNAF, URSSAF et CNAV) sont comptabilisées au sein des organismes de plus de 1 000 salariés. Les sièges des 5 Caisses Nationales regroupent 45 % des salariés de la région, soit 11% des salariés de l'ensemble du Régime général.

La Nouvelle Aquitaine, l'Auvergne Rhône Alpes et l'Occitanie sont les trois régions avec le plus d'organismes avec respectivement 35, 34 et 33 organismes. 37 534 salariés (26 %) exercent dans ces régions dont 14 616 salariés en Auvergne Rhône Alpes qui emploie à elle seule 10 % des salariés du Régime général.

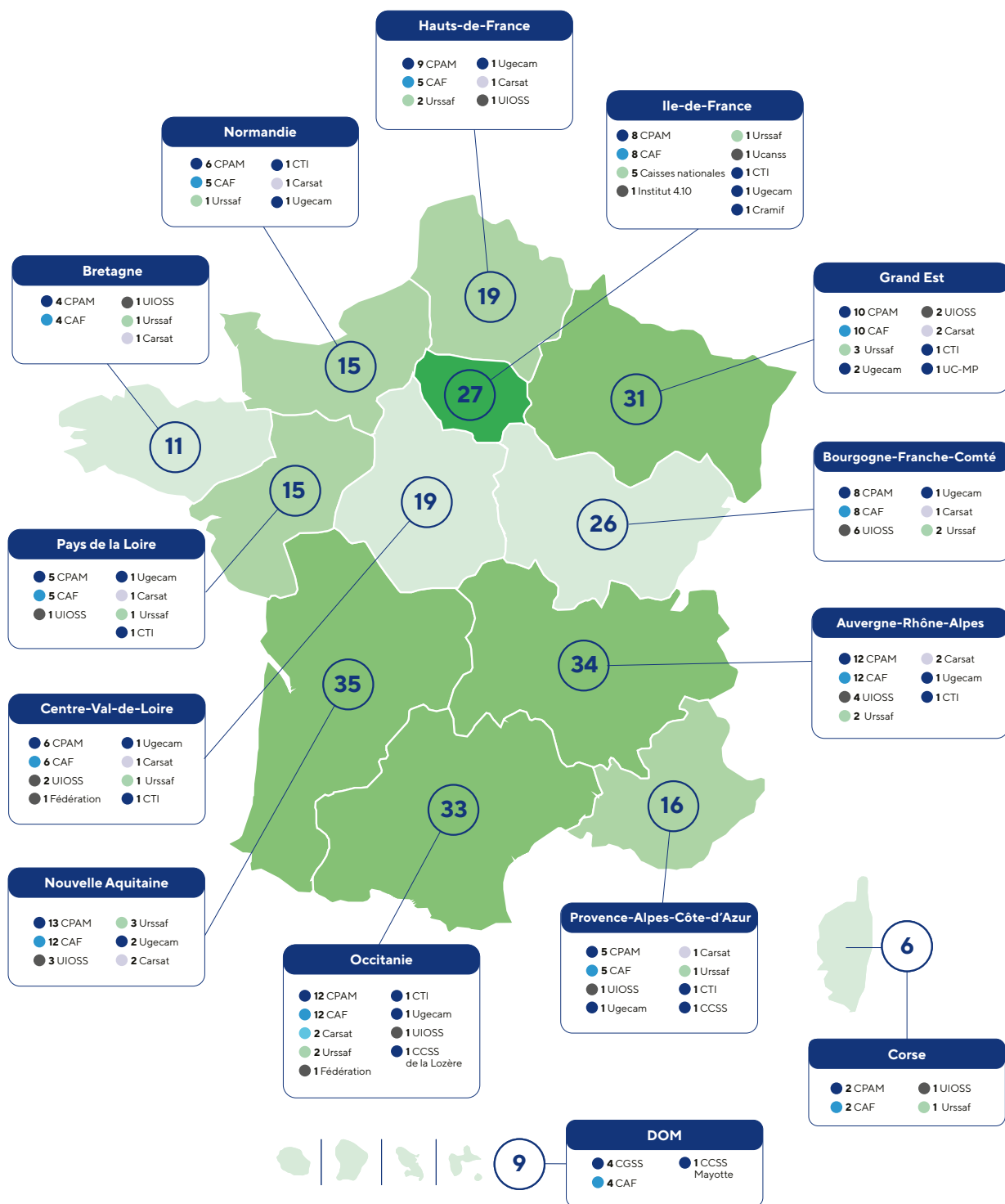
Les salariés du Régime général dans les régions



³ Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2023, personnel « Convention collective », hors personnel « fonction publique ».

⁴ Les salariés des DRSM sont rattachés à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

Carte de France des Organismes du Régime général

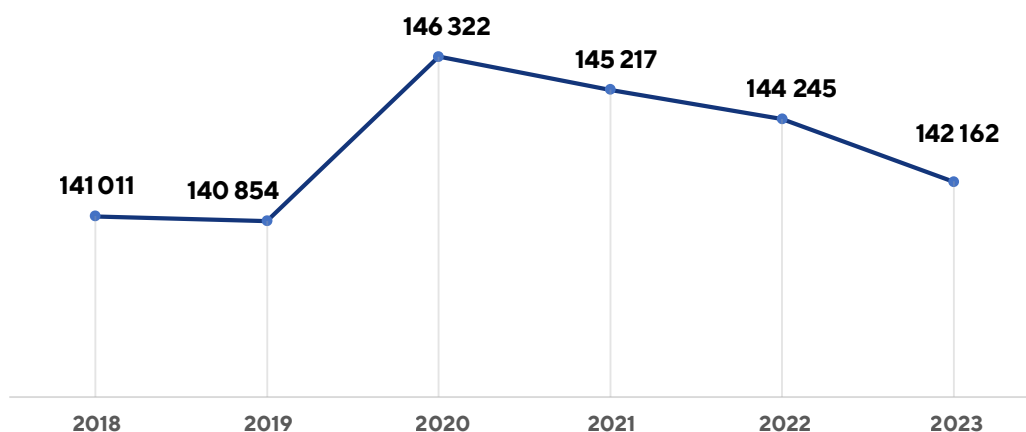


A-2. L'évolution du nombre de contrats à durée indéterminée

Le Régime général de Sécurité sociale comptabilise 142 162 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) sous Convention collective au 31 décembre 2023.

Entre 2018 et 2023, le volume de salariés a connu une augmentation de 0,8 %⁵. Le point culminant est atteint en 2020 à la suite du transfert des salariés du RSI et des organismes conventionnés. Depuis 2021, le nombre de salariés diminue (-1,4 % en 2023 par rapport à l'année précédente) et tend à se rapprocher du niveau 2018 tout en restant supérieur de 1 151 CDI par rapport à l'effectif de 2018 (soit 0,9%).

Effectifs en contrat à durée indéterminée



Par rapport à 2018, les effectifs en 2023 varient dans les branches Recouvrement et Retraite respectivement de 14,4% et de 9,4%.

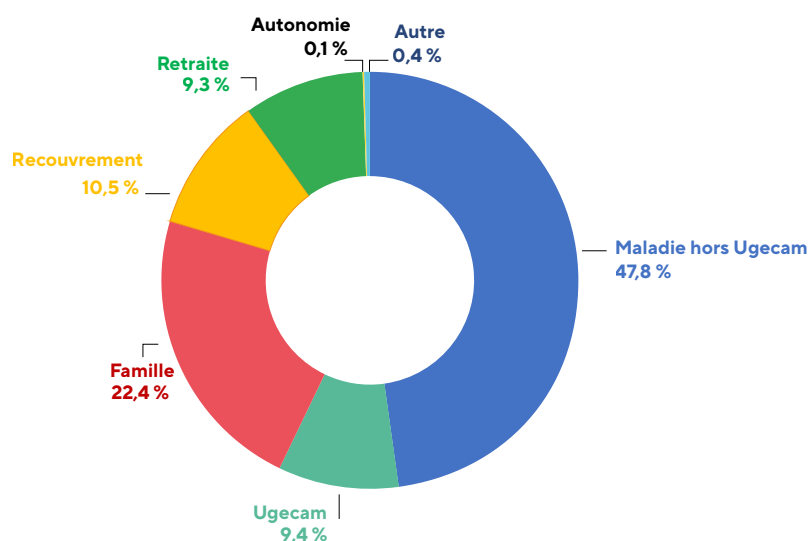
Effectifs en contrat à durée indéterminée

	Effectif CDI au 31/12/2023	Évolution 2018-2023
Maladie hors Ugecam	67 940	- 3,4 %
Ugecam	13 297	+3,5 %
Famille	31 892	-0,1 %
Recouvrement	14 974	+14,4 %
Retraite	13 268	+9,4 %
Autonomie	169	-
Autre	622	-6,2 %
Total	142 162	+0,8 %

La répartition des effectifs au sein des branches est stable. Le principal employeur du Régime général reste la branche Maladie représentant plus d'un salarié sur deux (57,2 % en prenant en compte les Ugecam).

⁵ Pour rappel, la hausse du nombre de salariés en 2020 s'explique par le transfert des salariés du RSI et d'autres organismes conventionnés vers le Régime général.

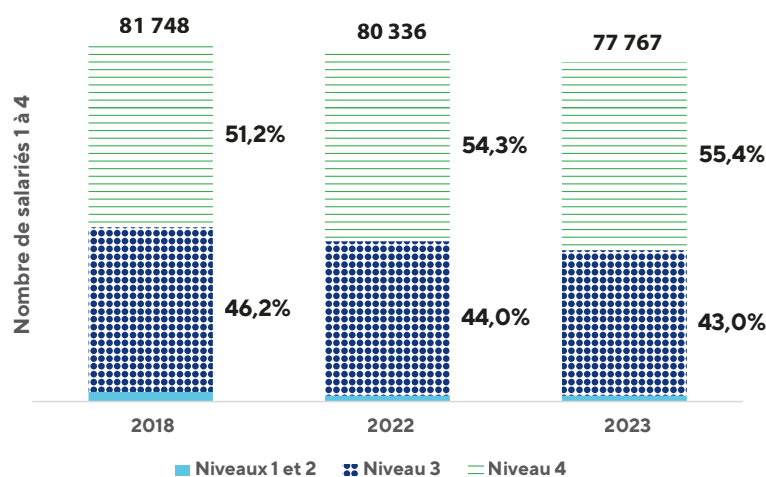
Effectifs en contrat à durée indéterminée par branche en 2023



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

En 2023, le nombre de salariés positionnés sur les niveaux 1 à 4 de la grille des employés et cadres diminue (passant de 80 336 salariés en 2022 à 77 767 en 2023 soit -3,2 %, et -4,9 % par rapport à 2018). Parmi les salariés des niveaux 1 à 4, la part des salariés de niveau 4 augmente chaque année. En 2023, le poids des salariés de niveau 4 dans cet ensemble est de 55,4 % soit 4,2 points de plus en 5 ans (51,2 % en 2018 et 54,3 % en 2022).

Les niveaux 1 à 4 de la grille des employés et cadres

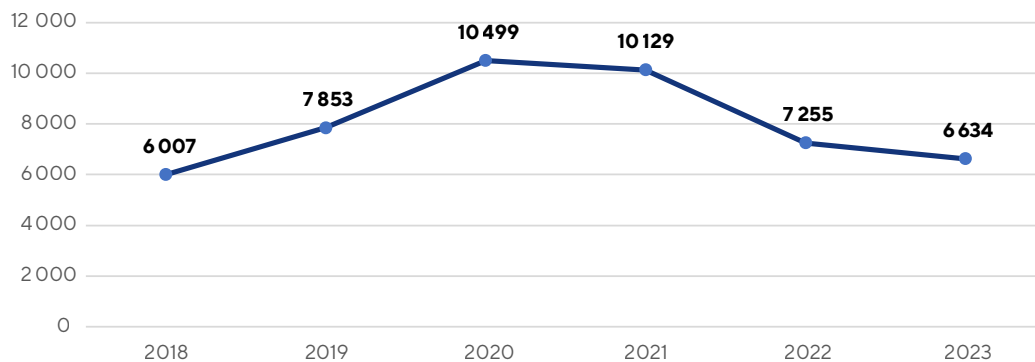


Note : Parmi les niveaux 1 à 4 de la grille des employés et cadres, les niveaux 1 et 2 représentent une faible proportion (en moyenne 2,0% sur la période).

A-3. L'évolution du nombre de contrats à durée déterminée

Au 31 décembre 2023, le Régime général comptabilise 6 634 salariés en contrat à durée déterminée (CDD)⁶, représentant 4,5 % du total des salariés.

Effectifs en contrat à durée déterminée



Le nombre de salariés en CDD présents au 31 décembre 2023 continue sa baisse pour atteindre un niveau proche de celui de la période avant Covid (un nombre important de contrats CDD de salariés initialement embauchés pour le contact tracing, qui a pris fin au dernier trimestre 2022). La baisse entre 2022 et 2023 de 9 % est commune à toutes les branches.

Effectifs en contrat à durée déterminée par âge

	Nombre de salariés au 31/12/23	Répartition (en %)
Moins de 26 ans	1 725	26%
De 26 à 29 ans	1 002	15%
De 30 à 34 ans	999	15%
De 35 à 39 ans	869	13%
De 40 à 44 ans	712	11%
De 45 à 49 ans	530	8%
De 50 à 54 ans	384	6%
De 55 à 61 ans	331	5%
62 ans et plus	82	1%
Total	6 634	100%

Les salariés en CDD restent une population jeune comparativement aux salariés en CDI.

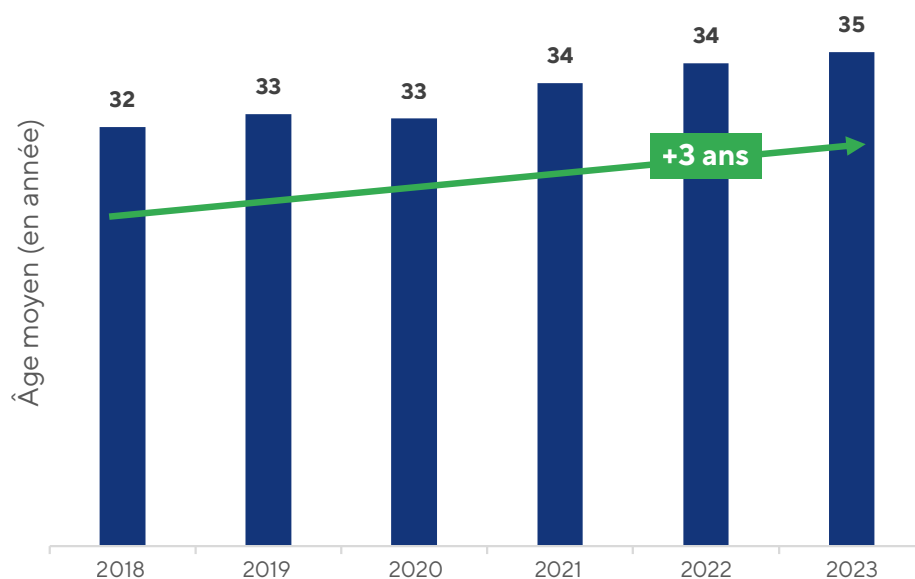
⁶ Voir Annexe 1 : Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre de chaque année.

Les salariés de moins de 35 ans



Par ailleurs, l'âge moyen des salariés en CDD continue d'augmenter.

Âge moyen des salariés en CDD



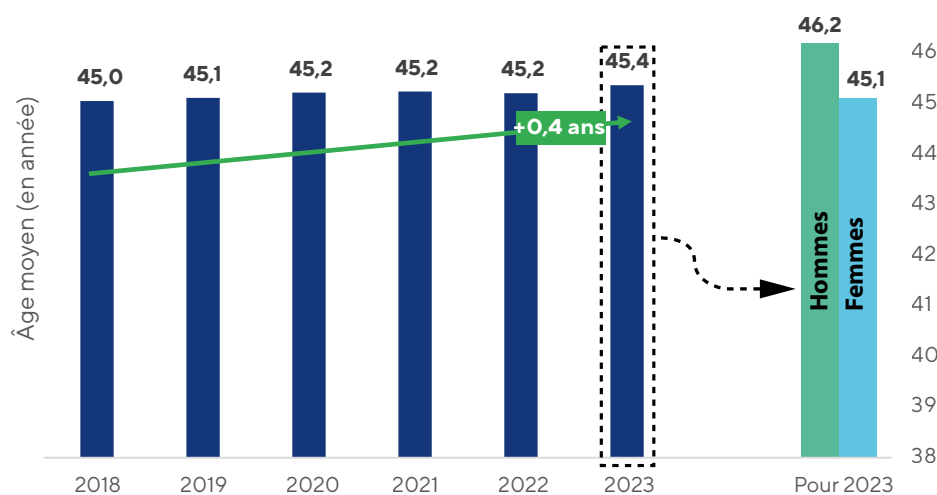
B. Analyse démographique

B-1. L'âge moyen des salariés du Régime général

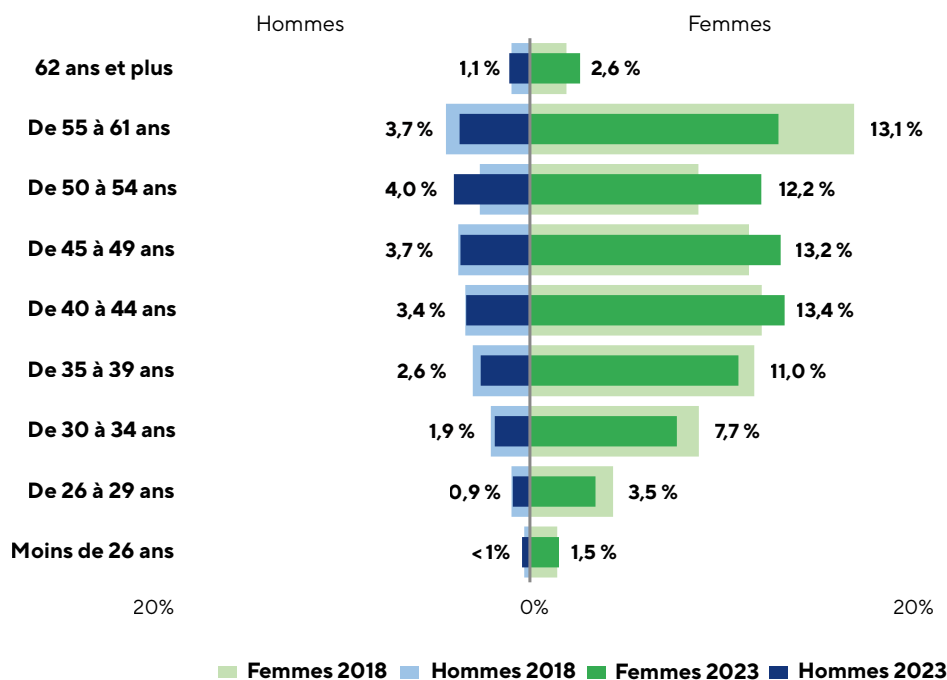
L'âge moyen des salariés en CDI du Régime général est de 45,4 ans (+ 0,4⁷ en 5 ans).

L'écart d'âge entre les hommes et les femmes se maintient à un peu plus d'1 an.

Âge moyen des salariés en CDI⁸



Pyramide des âges



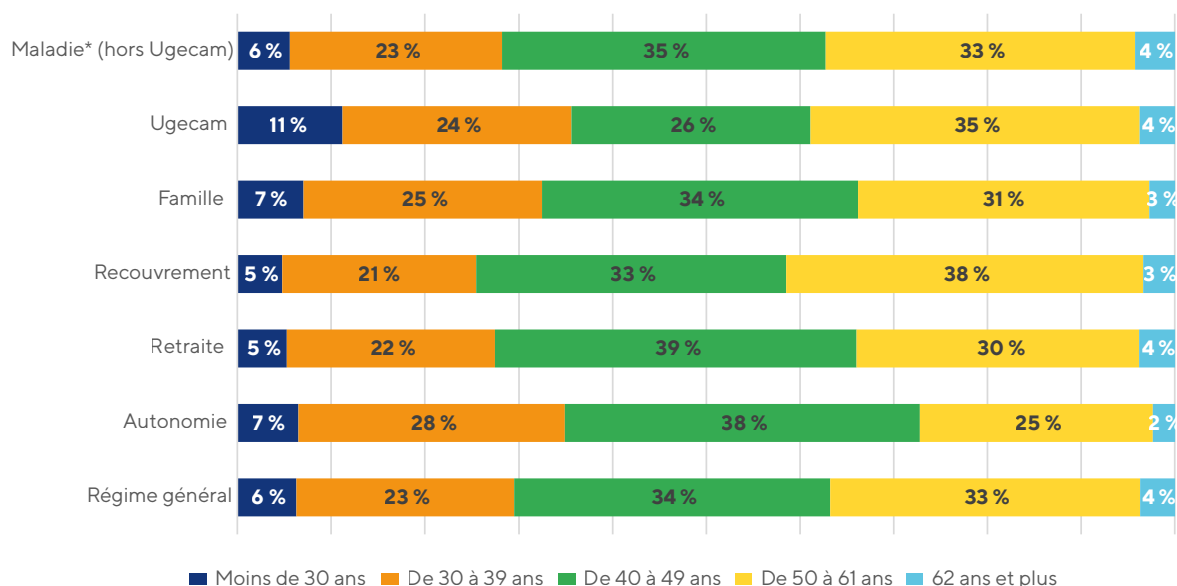
⁷ 0,4 an = 4,8 mois.

⁸ Voir Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2018-2023 (Personnel CCNT-CDI).

Les classes d'âge de la partie haute de la pyramide des âges continuent de s'équilibrer en 2023. Les salariés entre 55 et 61 ans qui représentaient la classe d'âge la plus forte en 2018 (22%) ont en 2023 un poids semblable aux salariés de 40 à 44 ans (17 %).

Par ailleurs, la part les salariés de moins de 40 ans poursuit sa baisse ; un constat à mettre en lien avec l'augmentation de l'âge moyen des salariés en CDI et des nouveaux embauchés.

Effectifs du Régime général par branche et par âge en 2023



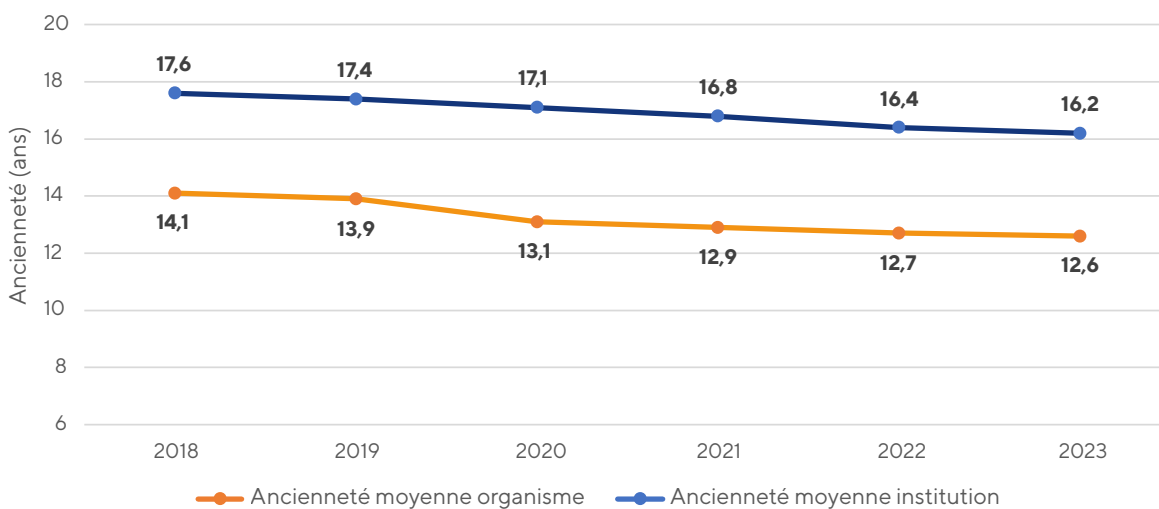
* CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des CARSAT

La branche Autonomie reste la branche la plus jeune avec un âge moyen de 43,2 ans, soit 2,2 ans de moins que l'âge moyen de l'ensemble des salariés du Régime général. Elle détient la part la plus importante des salariés de 30 à 39 ans, soit 28 %.

B-2. Les anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution

L'ancienneté moyenne des salariés continue de diminuer chaque année, tant au sein du Régime général (16,2 ans) qu'au sein d'un même organisme (12,6 ans). Les départs à la retraite ainsi que le volume des recrutements en sont les motifs principaux.

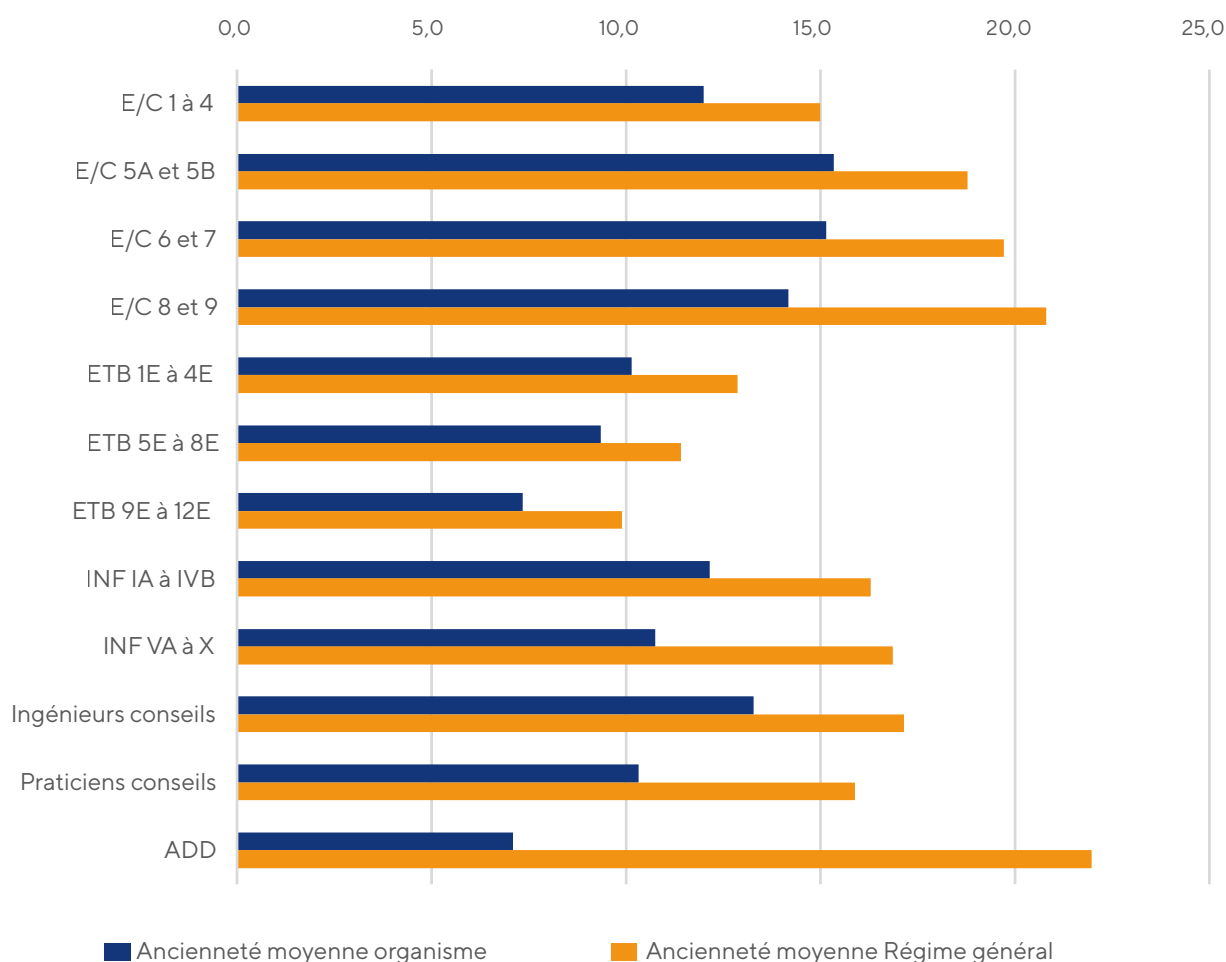
Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme



Les emplois au sein des Ugecam se caractérisent par une ancienneté moyenne plus faible des salariés qui y travaillent : l'ancienneté moyenne au sein d'un même organisme y est de 10,1 ans, et de 12,8 ans au sein du Régime général⁹. L'écart relativement faible entre ces deux types d'anciennetés est spécifique aux Ugecam et peut refléter une mobilité inter-organismes plus faible pour les salariés occupant ces emplois.

⁹ Le détail par branche est présenté en Annexe 3 : Ancienneté au sein du Régime général et au sein du même organisme selon les branches.

Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance par niveau en 2023



La comparaison de l'ancienneté moyenne au sein de l'organisme d'appartenance et au sein du Régime général révèle les mouvements inter-organismes des employés tout au long de leur carrière. Les salariés occupant les niveaux supérieurs de la grille des employés et cadres (8 et 9) sont également ceux qui ont la plus grande ancienneté au sein de l'Institution. Ce fait souligne que les parcours professionnels sont élaborés au fil du temps. En effet, l'ancienneté moyenne institutionnelle dépasse 20 ans pour les agents de direction et plus de 15 ans pour les praticiens conseil, ingénieurs conseil et informaticiens.

B-3. Les familles professionnelles et les métiers

Les métiers de la Sécurité sociale se répartissent au sein de 17 familles professionnelles¹⁰.

Familles professionnelles	Effectif 2023	Évolution des effectifs depuis 2018	Répartition 2023 (%)	Évolution de la répartition depuis 2017
01_Gestion des situations clients	56 421	4 %	39,7 %	1,4 pt
17_Management et pilotage	22 233	5 %	15,6 %	0,6 pt
06_Offre de soins et prise en charge du handicap	10 180	6 %	7,2 %	0,4 pt
14_Information et communication	8 287	-24 %	5,8 %	-1,9 pt
13_Gestion des systèmes d'information	6 153	10 %	4,3 %	0,4 pt
09_Optimisation des processus	5 318	0 %	3,7 %	-0,03 pt
08_Analyse et conseil juridiques	5 093	12 %	3,6 %	0,4 pt
04_Intervention et développement social	5 046	-13 %	3,5 %	-0,6 pts
07_Régulation du système de soins	4 546	-9 %	3,2 %	-0,3 pt
10_Gestion comptable et financière	3 677	1 %	2,6 %	0,02 pt
02_Contrôle et maîtrise des risques externes	3 573	8 %	2,5 %	0,2 pt
12_Gestion et développement des ressources humaines	3 479	10 %	2,4 %	0,2 pt
16_Gestion des moyens matériels	2 872	-8 %	2,0 %	-0,2 pt
15_Assistance logistique	1 862	-22 %	1,3 %	-0,4 pt
03_Promotion de l'offre de service	1 225	-1 %	0,9 %	-0,02 pt
11_Observation socio-économique	1 165	2 %	0,8 %	0,01 pt
05_Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 032	-1 %	0,7 %	-0,02 pt
Total Régime Général	142 162	0,8 %	100,0 %	-

Les familles professionnelles « Gestion des situations clients » et « Management et pilotage » concentrent plus de la moitié des salariés du Régime général (55,3%).

Entre 2018 et 2023, le poids relatif des différentes familles professionnelles évolue peu.

La légère hausse de poids observée pour la famille « Gestion des situations clients » entre 2018 et 2023 (+ 1,4 pt) est essentiellement portée par l'évolution des effectifs du métier de *conseiller offre de service* (+1,8 pt). Le poids des *gestionnaires conseil sécurité sociale* diminue quant à lui de 1,3 pt.

Au sein de la famille professionnelle « Management et pilotage », les métiers qui la composent suivent des évolutions contraires. Les *managers réseaux et projets* ont augmenté de 46 % et les *managers stratégiques* de 9 % en 5 ans. En revanche, les *managers opérationnels* ont vu leur nombre de salariés baisser de 4 %.

L'effectif de la famille « Information et communication » continue de baisser (-24 % depuis 2018), en raison principalement de l'impact du numérique sur le traitement des flux entrants. En effet, le poids des métiers de *secrétaires* et des *techniciens du traitement de l'information* a baissé sur la même période.

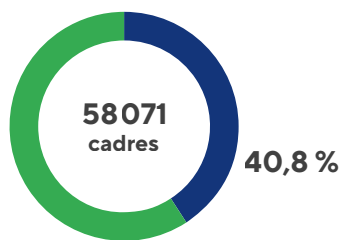
¹⁰ Voir Annexe 4 : Effectifs selon les familles de métiers et par branche (Personnel CCNT-CDI).

Top 10 des métiers les plus représentés en 2023 dans les effectifs

Métiers	Effectif 2023	Répartition 2023 (%)	Évolution de la répartition depuis 2018
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	31 790	22,4 %	- 1,3 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	13 480	9,5 %	- 0,5 pt
Référent technique gestion situation client (Fam pro 01)	12 976	9,1 %	+ 0,2 pt
Conseiller offres de service (Fam pro 01)	10 097	7,1 %	+ 1,8 pt
Manager stratégique (Fam pro 17)	4 872	3,4 %	+ 0,3 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	4 275	3,0 %	-0,1 pt
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	3 881	2,7 %	0,8 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	3 756	2,6 %	- 0,8 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	3 626	2,6 %	- 0,4 pt
Secrétaire (Fam pro 14)	3 482	2,4 %	- 1,1 pt

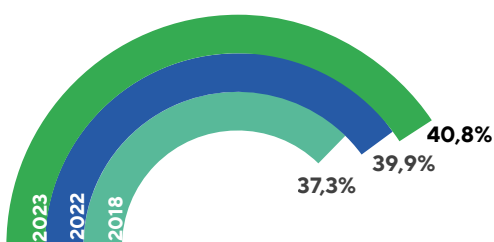
B-4. Les cadres dans le Régime général

Les cadres dans le Régime général



58 071 cadres sont comptabilisés dans le Régime général en 2023. Ce volume a augmenté de 1,1 % par rapport à 2022, et de 10,4 % par rapport à 2018¹¹.

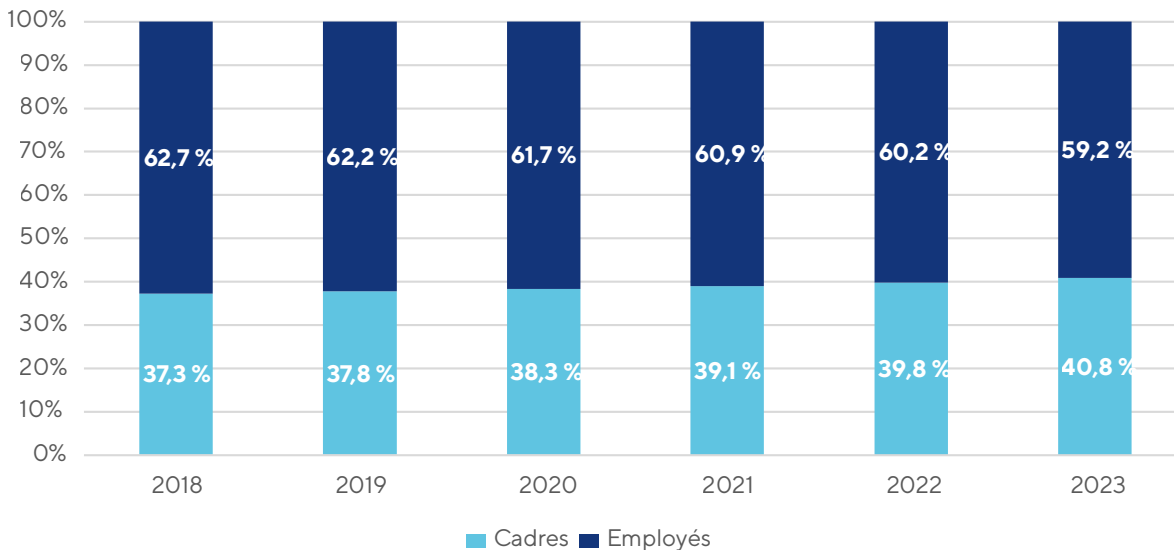
Part des cadres dans les effectifs



La part des cadres dans les effectifs est de 40,8 % en 2023, soit 1 point de plus par rapport à l'année précédente et +3,5 points par rapport à 2018.

37 % des femmes sont cadres en 2023, alors qu'elles représentent 78 % des salariés du Régime général. La part des cadres parmi les hommes est plus importante que celle des femmes puisque 54 % des hommes sont cadres et 37 % des femmes le sont également. La part des cadres a davantage augmenté pour les hommes (+4,3 points par rapport à 2018) que pour les femmes (+3,3 points).

Proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée



Presque 4 salariés sur 10 sont cadres dans les branches Maladie (39,8 %), Famille (37,7 %) et Retraite (38,7 %), un niveau proche de la moyenne dans l'ensemble du Régime général¹². Dans la branche Recouvrement, plus d'un salarié sur deux est cadre (53,5 %). Dans cette branche, 1 salarié sur 10 est inspecteur du recouvrement, un emploi composé exclusivement de cadres.

¹¹ Voir Annexe 6 : Non cadres, cadres et effectifs globaux du Régime général de Sécurité sociale.

¹² Voir Annexe 7 : Employés et cadres par catégorie et par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2023) et Annexe 8 : Employés et cadres par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2023).



II/ Mouvements de personnel

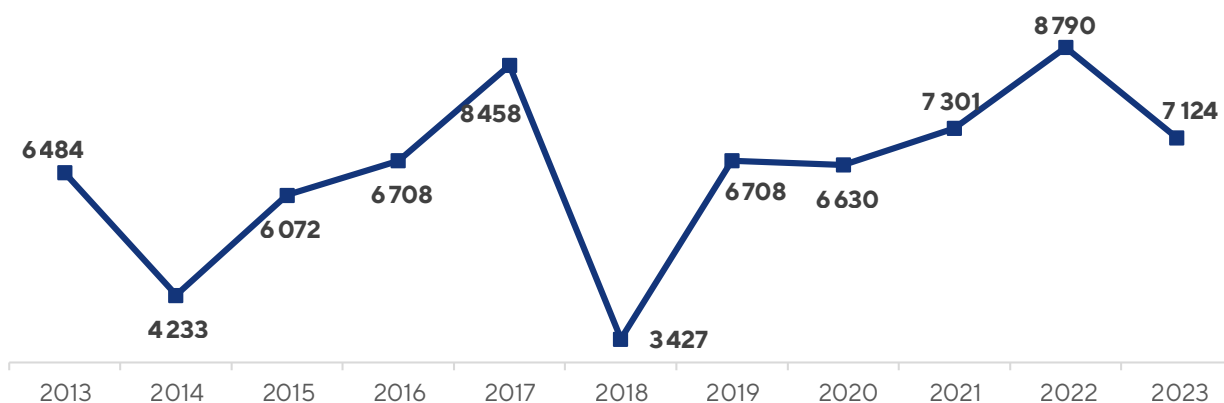


A. Recrutements

A-1. Les recrutements en 2023

En 2023, 7 124 salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général, soit 19 % de moins par rapport à 2022. Ils représentent 5 % de l'effectif total. Cette baisse est commune à toutes les branches, excepté pour la branche Autonomie pour laquelle le nombre de recrutés a doublé (de 23 recrutements en 2022 à 46 en 2023). Cette diminution est à mettre en parallèle avec le cycle de négociation des COG et le gel des embauches des premiers mois de 2023.

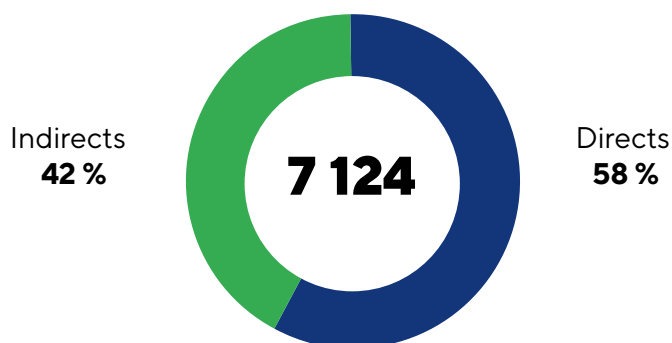
Evolution du nombre de Recrutements en CDI au Régime général *



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

Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée se compose des recrutements directs (58 % soit 4 149 recrutements) et des recrutements indirects consécutifs à la transformation de CDD en CDI (42 % soit 2 975 recrutements).

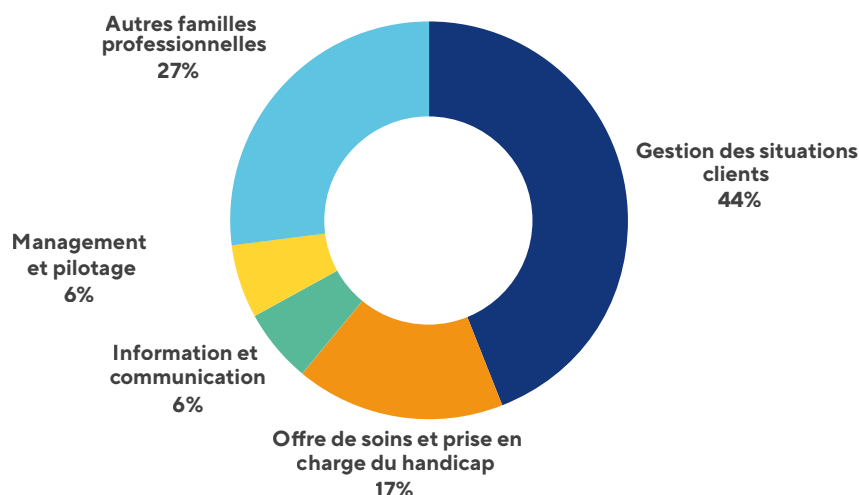
Les recrutements en 2023



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 CDI¹³. En 2023, plus de 7 salariés recrutés sur 10 sont représentés au sein de quatre familles professionnelles :

¹³ Le détail par branche est présenté en Annexe 9 : Type de recrutement par branche en 2023.

Répartition des salariés recrutés par famille professionnelle



Presque 70 % des recrutements en CDI de l'année 2023 sont réalisés dans 10 métiers parmi environ 80 métiers.

TOP 10 des métiers avec le plus de recrutements en CDI

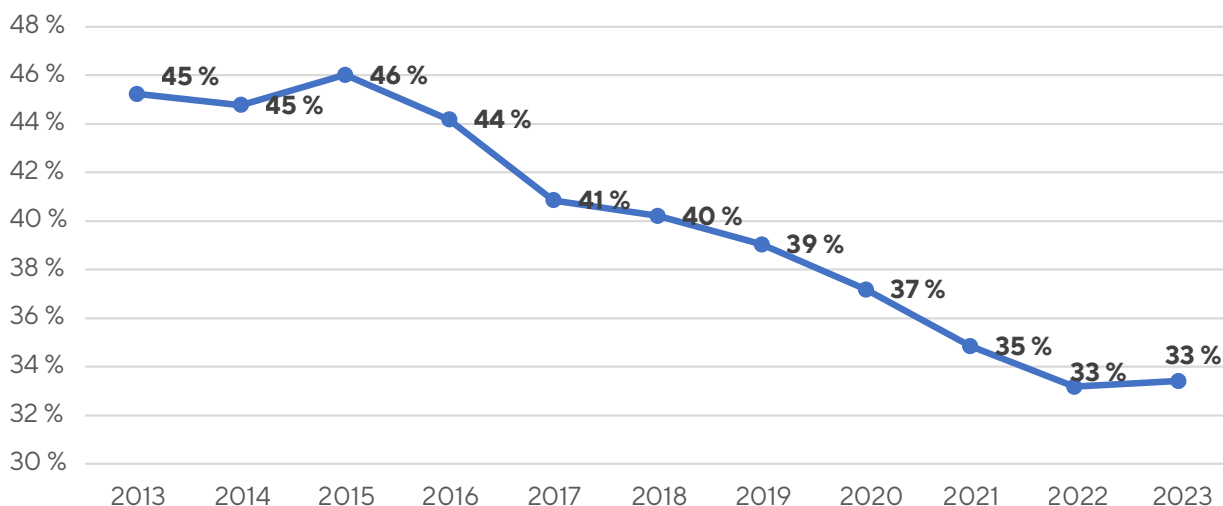
	Nombre de recrutements en 2023	Poids du métier dans les recrutements en 2023	Poids du métier dans les effectifs en 2023	Évolution du poids du métier dans les recrutements (2018-2023)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	1 719	24,3 %	22,4 %	+ 1,4 pt
Conseiller offres services (Fam pro 01)	1 273	18,0 %	7,1 %	+ 1,7 pt
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	366	5,2 %	2,2 %	- 0,8 pt
Infirmier (Fam pro 06)	293	4,1 %	1,6 %	+ 0,3 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	285	4,0 %	2,6 %	- 1,6 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	239	3,4 %	9,5 %	- 0,6 pt
Rééducateur (Fam pro 06)	172	2,4 %	1,1 %	- 0,9 pt
Gestionnaire des litiges et créances (Fam pro 08)	153	2,2 %	1,8 %	+ 0,3 pt
Chargé d'intervention éducative (Fam pro 06)	150	2,1 %	0,9 %	+ 0,2 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	149	2,1 %	2,6 %	- 0,4 pt

Dans ce top 10, les conseillers offres de services représentent 18 % des recrutements, alors qu'ils constituent seulement 7,1 % des effectifs au 31 décembre 2023. À l'inverse, les managers opérationnels représentent 3,4 % des recrutements, alors qu'ils constituent seulement 9,5 % des effectifs en 2023.

A-2. Le recrutement des moins de 30 ans

En 2023, le taux de recrutement des moins de 30 ans se stabilise pour la première année depuis 2015 à 33 %. L'âge moyen des recrutés augmente légèrement quant à lui. Il est de 35,3 ans en 2023, versus 35,1 ans en 2022.

Evolution du taux de recrutement des moins de 30 ans (2013-2023)*



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

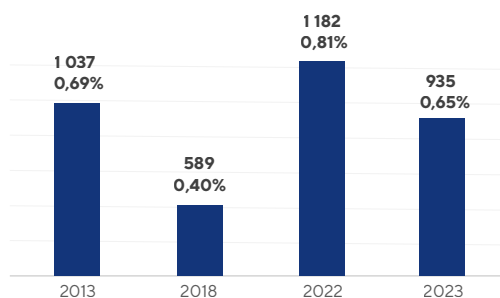
B. Mobilité inter organismes au sein du Régime général

B-1. Les mobilités inter-organismes en 2023

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 sont exclues du calcul. Pourtant, elles restent le principal vecteur de mobilité. En complément des mobilités inter-organismes, en 2022 (dernière année disponible), 10 512 salariés ont changé de métier au sein de leur organisme (soit 7% des salariés du Régime général hors branche Autonomie). Parmi eux, 48% ont aussi changé de niveau sur leur grille de classification.

Mobilité inter-organismes



En 2023, le Régime général comptabilise 935 mobilités inter-organismes, représentant un taux de mobilité inter-organismes de 0,65 %. Celui-ci est en baisse par rapport à l'année précédente (0,81 %). Avant d'effectuer leur mobilité, ces 935 salariés sont restés en moyenne 8 ans au sein de leur ancien organisme, une moyenne similaire sur les dernières années.

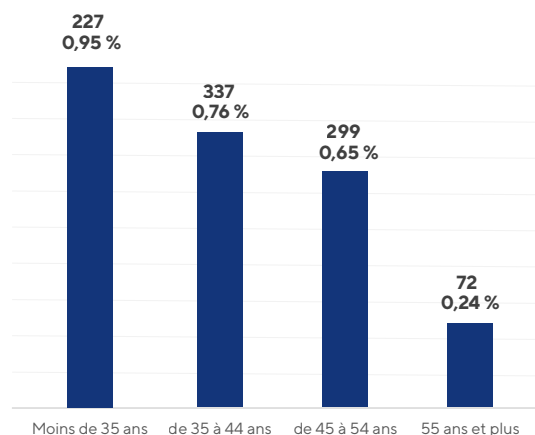
Taux de mobilité inter-organismes des cadres, non-cadres et ADD selon le sexe en 2023

	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,41 %	0,44 %	0,44 %
Cadres (sans ADD)	0,85 %	0,73 %	0,76 %
ADD	5,43 %	6,52 %	5,99 %
Total	0,78 %	0,60 %	0,65 %

Au global en 2023, le taux de mobilité des hommes (0,78 %) reste supérieur à celui des femmes (0,60 %). Cependant, les femmes ADD sont davantage mobiles que les hommes (6,52 % contre 5,43 %).

Par ailleurs, le taux de mobilité décroît avec l'avancée de carrière d'un salarié.

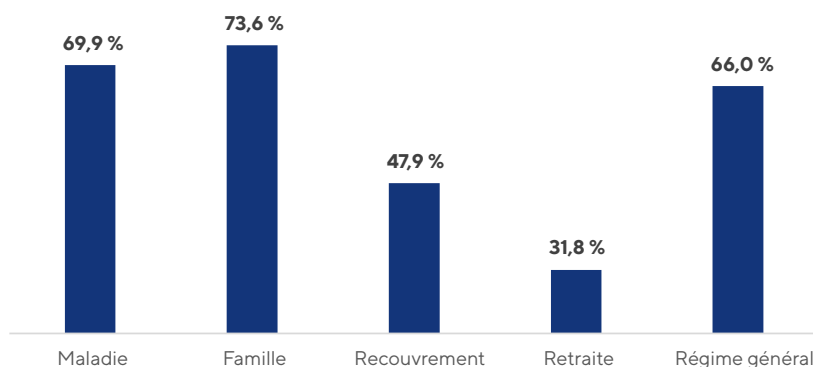
Mobilité inter-organismes par tranches d'âge en 2023



B-2. Les mobilités au sein de la branche et par région

Les salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes l'ont réalisée majoritairement au sein de leur branche d'origine (66 %) ¹⁴, et pour 73 % d'entre eux au sein de la même famille professionnelle.

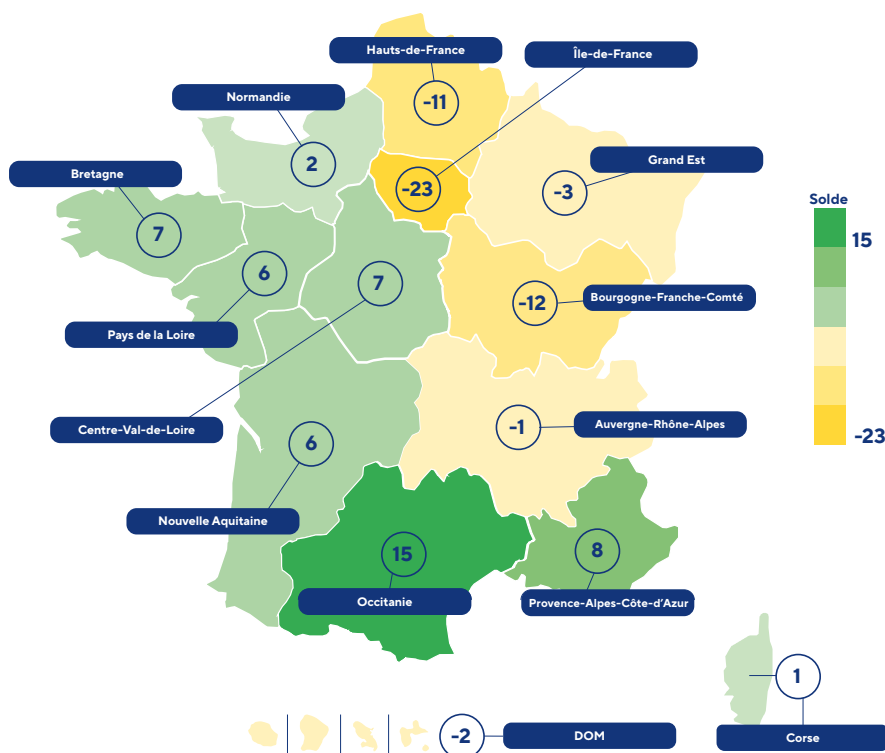
Salariés ayant réalisé une mobilité inter-organismes au sein de leur branche en 2023



Presque la moitié des mobilités inter-organismes effectuées en 2023 ont impliqué un changement de région (48 %, soit 441 salariés).

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

Solde des mobilités inter-organismes selon la région de départ et d'arrivée en 2023



Les régions du sud et de la côte ouest (allant de la Nouvelle-Aquitaine à la Bretagne) sont les plus attractives avec un excédent d'effectif positif ¹⁵. Parmi elles, l'Occitanie (+15) et la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (+8) ont les excédents les plus élevés, même si ces mouvements restent modestes en valeur absolue. Les régions du nord et nord-est ont quant à elles un excédent négatif ¹⁶ : l'Île-de-France (273 arrivées contre 285 départs), la Bourgogne-Franche-Comté et les Hauts-de-France sont les régions les plus concernées. Les 23 départs d'Île-de-France sont à rapporter aux 35 472 salariés du Régime général travaillant dans cette région.

¹⁴ Voir Annexe 10 : Mobilités inter-organismes selon la branche d'origine et d'arrivée.

¹⁶ Excédent négatif : à l'inverse, la région à plus de départs que d'arrivées.

¹⁵ Excédent positif : Les arrivées dans la région supérieures aux départs.

C.Départs

C-1. Les départs en 2023

8 672 départs de l'Institution sont comptabilisés en 2023, soit une baisse de 4,8 % par rapport à 2022 (9 106 départs).

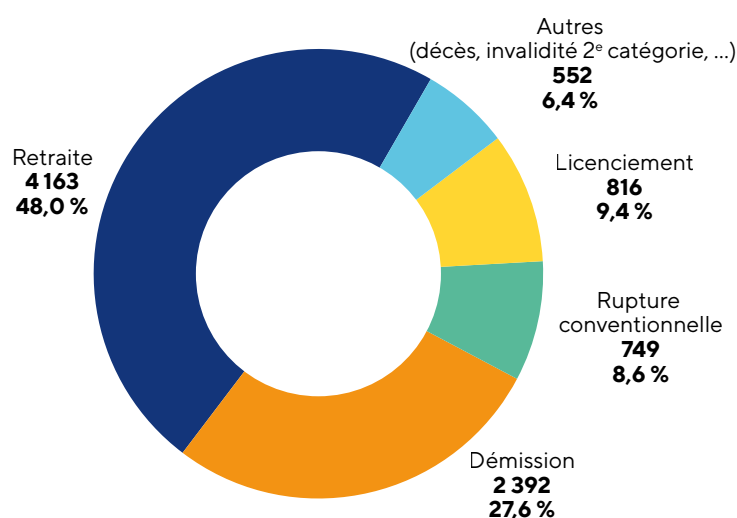
Ils représentent 6,1 % de l'effectif (6,3 % en 2022).

Les départs du Régime général



Les départs à la retraite sont le motif principal de départs de l'Institution : près d'un salarié sur deux ayant quitté l'Institution est parti à la retraite (-2,4 points par rapport à 2022). Les démissions représentent 27,6 % (2 392) des départs, un poids en hausse de 1,9 points par rapport à l'année précédente. Le Régime général dénombre 8,6 % de ruptures conventionnelles (749), un poids semblable à celui de 2022.

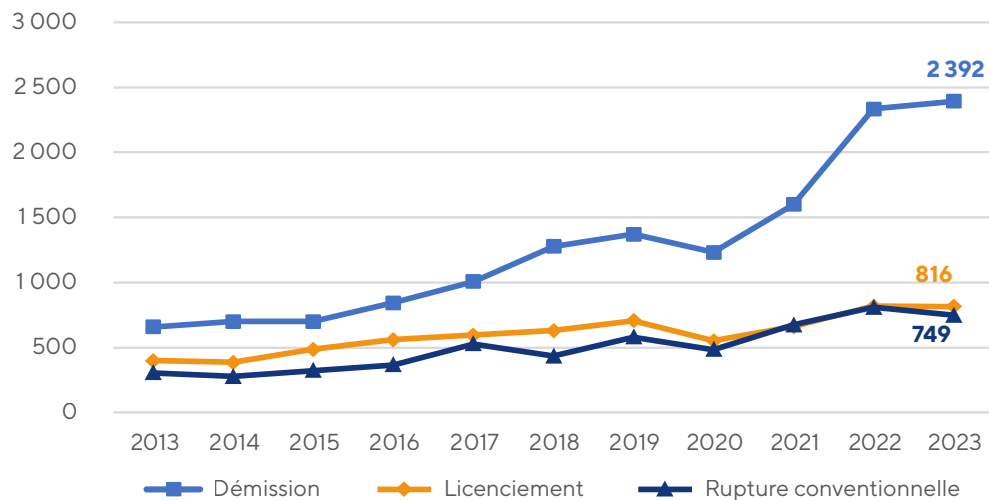
Motifs de départs en 2023¹⁷



Le nombre de départs est à nuancer au regard de la fidélisation des salariés recrutés au sein du Régime général. En effet, parmi les salariés recrutés en CDI en 2013, 73 % sont toujours présents en fin d'année 2023, ce qui illustre la stabilité des effectifs.

¹⁷ Voir Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2023.

Ventilation des départs par motif hors départs à la retraite de 2013 à 2023

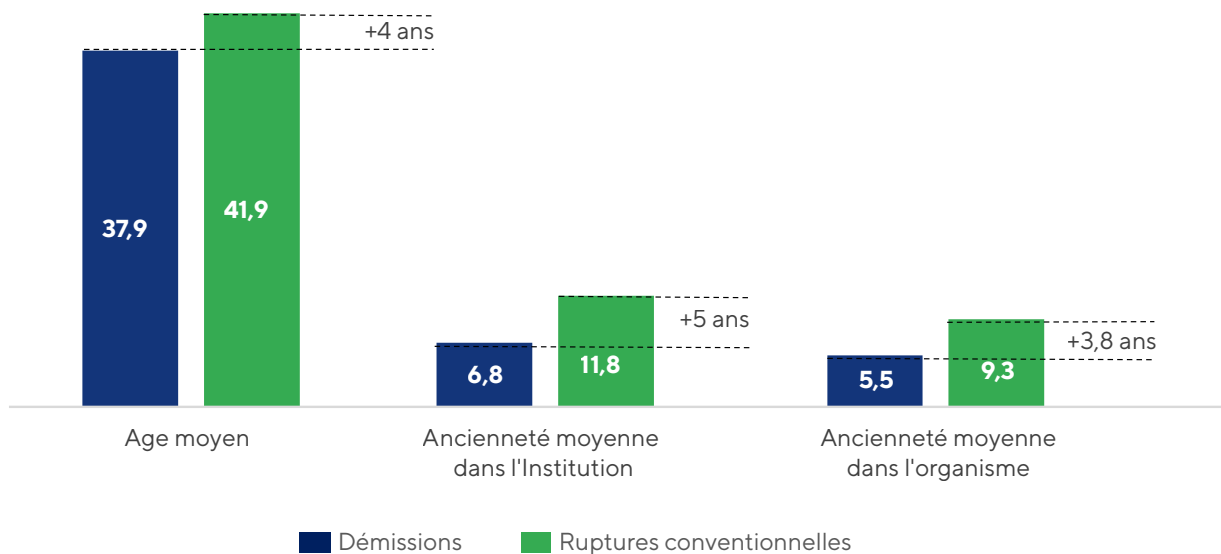


Le volume de démissions augmente de 2,4 % par rapport à 2022 et de 94,3% depuis 2020.

Ancienneté des démissions et des ruptures conventionnelles en 2023

	Répartition des démissions (N=2 392)	Répartition des ruptures conventionnelles (N=749)
1 an d'ancienneté et moins	15 %	6 %
De 2 à 5 ans	40 %	24 %
De 6 à 15 ans	36 %	42 %
16 ans et plus	9 %	28 %
Total	100 %	100 %

Démissions versus ruptures conventionnelles : âge moyen et anciennetés moyennes (institutionnelle et dans l'organisme)



Les infirmiers, les auxiliaires de soins, les rééducateurs et les médecins (métiers de la famille O6) représentent 17% des salariés ayant démissionné en 2023, alors que ces métiers représentent 5% de l'Institution.

Plus de 50% des ruptures conventionnelles se concentrent sur cinq métiers.

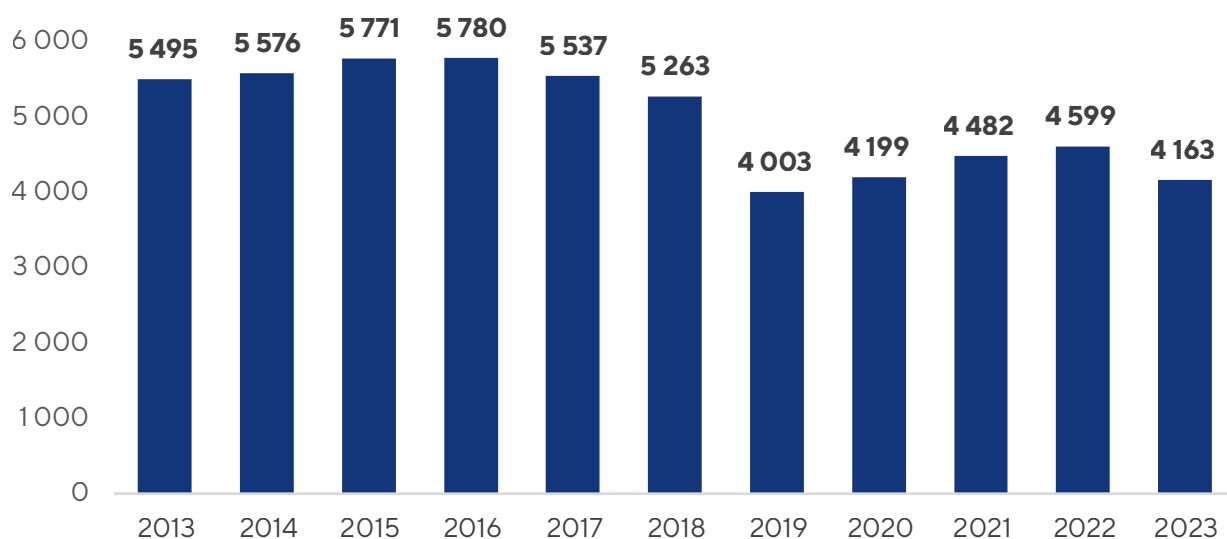
Démissions : top 10 des métiers	Répartition (N=2 392)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	16%
Conseiller offres services (Fam pro 01)	10%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	7%
Infirmier (Fam pro 06)	6%
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	5%
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	4%
Rééducateur (Fam pro 06)	3%
Médecin (Fam pro 06)	3%
Référent technique gestion des situations client (Fam pro 01)	3%
Conseiller juridique (Fam pro 08)	3%
Autres métiers	38%
Total	100%

Ruptures conventionnelles : top 10 des métiers	Répartition (N=749)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	22%
Conseiller offres services (Fam pro 01)	13%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	11%
Référent technique gestion des situations client (Fam pro 01)	5%
Manager stratégique (Fam pro 17)	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%
Gestionnaire administratif des ressources humaines (Fam pro 12)	3%
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	2%
Autres métiers	31%
Total	100%

C-2. Les départs à la retraite

4 163 départs à la retraite sont dénombrés pour l'année 2023, soit une diminution de 9,5 % par rapport à 2022.

Départs à la retraite



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

Métier	Nombre de départs à la retraite en 2023	Poids du métier dans les départs à la retraite en 2023	Poids du métier dans les effectifs au 31/12/2023	Évolution du poids du métier dans les départs à la retraite (2018-2023)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	826	20%	22%	- 2,2 pts
Référent technique gestion des situations client (Fam pro 01)	532	13%	9%	+ 1,2 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	445	11%	9%	- 2 pts
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	186	4%	3%	-
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	170	4%	3%	- 0,8 pt
Secrétaire (Fam pro 14)	159	4%	2%	- 1,4 pt
Manager stratégique (Fam pro 17)	154	4%	3%	- 0,3 pt
Conseiller offres services (Fam pro 01)	118	3%	7%	+ 0,4 pt
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	114	3%	3%	+ 0,7 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	107	3%	3%	+ 0,2 pt
Autres métiers	1 352	32%	35%	+ 4,3 pts
Total	4 163	100%	100%	-



III/ Rémunération des salariés du Régime général



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

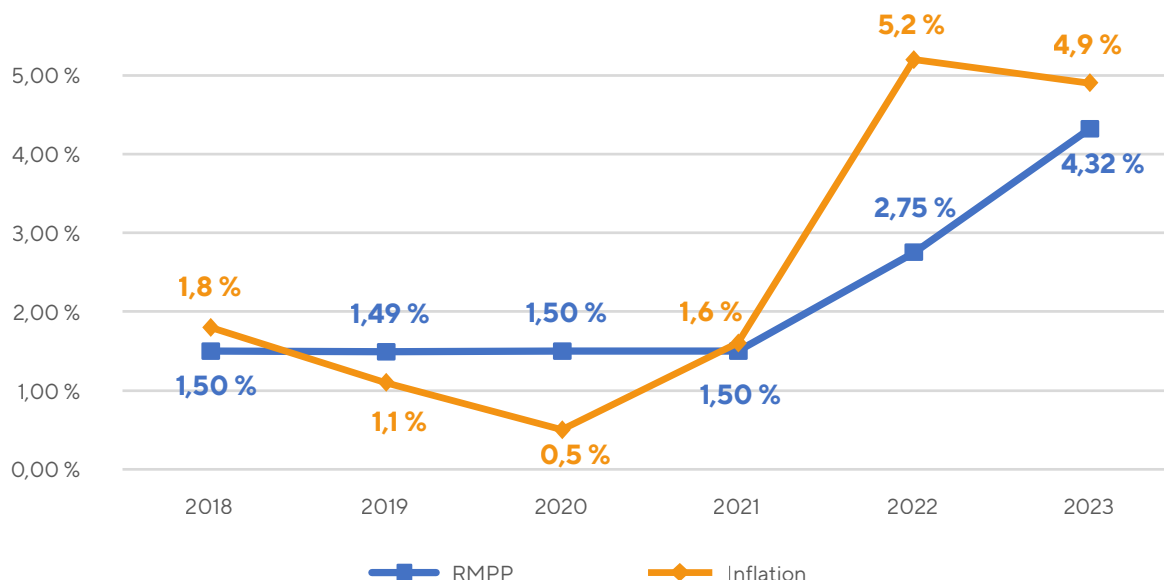
Le salaire moyen¹⁸ des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 40 130 € bruts annuels pour l'année 2023¹⁹, soit une augmentation de 3,6 % en un an. Cet accroissement s'explique notamment par la revalorisation de la valeur du point de 3,5 % à effet du 1^{er} octobre 2022 ainsi qu'à celle de 1,5 % effective à compter du 1^{er} juillet 2023.

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 (4 163 en 2023). De nouveaux collaborateurs, plus jeunes, en début de carrière et à un niveau de rémunération moindre entrent dans l'Institution.

L'inflation reste forte en 2023 en moyenne annuelle²⁰ malgré un léger ralentissement par rapport à l'année précédente. La hausse des prix à la consommation s'élève à + 4,9 %, après + 5,2 % en 2022 et + 1,6 % en 2021.

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 2023 de 4,32 %, en lien avec les récentes revalorisation de la valeur du point.

Taux de RMPP et inflation



Le salaire médian au sein du Régime est de 35 774 € bruts annuels en 2023, soit en hausse de 3,7 % par rapport à 2022.

¹⁸ 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).

¹⁹ Voir le détail par branche en Annexe 13 : Rémunération annuelle brute des CDI et CDD par branche (2023).

²⁰ Source : Taux d'inflation - Données annuelles de 1991 à 2023 (Voir IV. Sources et Précisions méthodologiques).

Rémunérations annuelles brutes 2023 des CDI et CDD selon les catégories professionnelles du Régime général

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Employés 1 à 4	32 729 €	31 346 €	1,57
Cadres 5A et 5B	40 065 €	39 246 €	1,55
Cadres 6 et 7	47 880 €	46 726 €	1,53
Cadres 8 et 9	61 797 €	60 102 €	1,52
Informaticiens IA à IVB	42 854 €	41 896 €	1,73
Informaticiens VA à X	61 567 €	59 121 €	1,69
Ingénieurs conseil	84 227 €	80 766 €	1,57
Agents de direction	108 455 €	103 558 €	1,96
ETB 1 à 4	34 744 €	34 705 €	4,57
ETB 5 à 8	44 045 €	43 089 €	1,78
ETB 9 à 12	98 344 €	92 792 €	2,69
Praticiens conseil	97 806 €	94 626 €	1,73
Régime général	40 130 €	35 774 €	2,21

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. En 2023, ce rapport s'élève à 2,21 dans le Régime général, un niveau identique à l'année dernière.

Dans la fonction publique, en 2021, dernière valeur disponible, le ratio interdécile est à 2,3, un chiffre similaire à l'année précédente. Dans le secteur privé, la dispersion des rémunérations est plus marquée avec un rapport interdécile qui s'établit à 2,94 en 2021, après 3,01 en 2020.

B. Analyse des rémunérations

Les rémunérations progressent à mesure que l'âge augmente.

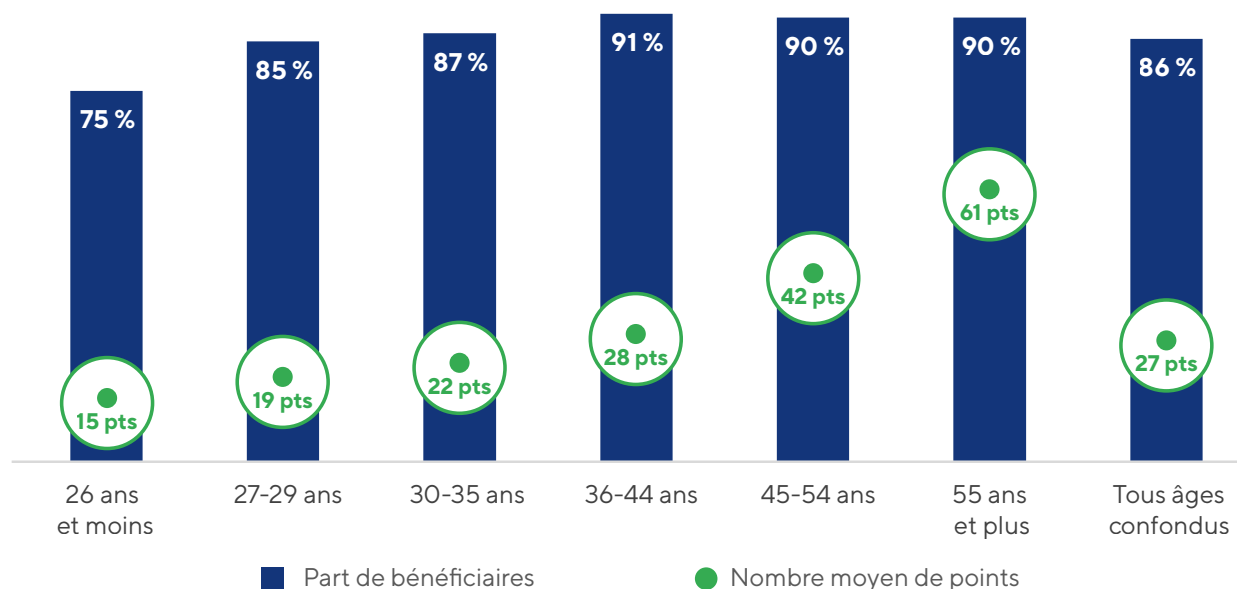
Rémunérations annuelles brutes 2023 des CDI et CDD par tranche d'âge*

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Moins de 26 ans	30 299 €	29 285 €	2,01
De 26 à 35 ans	32 137 €	29 870 €	1,71
De 36 à 44 ans	36 476 €	33 526 €	1,83
De 45 à 54 ans	42 272 €	38 199 €	2,04
55 ans et plus *	49 617 €	42 821 €	2,76
Régime général	40 130 €	35 774 €	2,21

* Inclus salariés partis à la retraite en 2023

En 2023, 86 % des nouveaux embauchés ont bénéficié en moyenne de 27 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.

Reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche en 2023



Salariés bénéficiaires d'une reconnaissance salariale à l'embauche en 2023

Tranche d'âge	26 ans et moins	27-29 ans	30-35 ans	36-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Tous les âges confondus
Nombre de bénéficiaires	1 174	694	1 360	1 689	934	268	6 119
Nombre de recrutements	1 558	813	1 564	1 856	1 036	297	7 124



Carnet RSE



A large, stylized white semi-circular graphic is positioned at the top of the page, with its flat edge facing downwards. A second, identical graphic is positioned at the bottom, with its flat edge facing upwards. These two graphics frame the central text.

A. L'égalité femmes / hommes

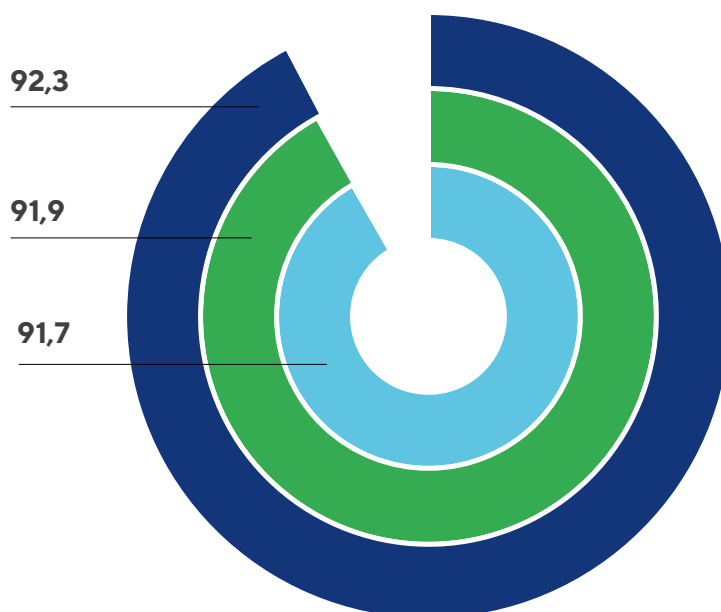
A-1. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Instauré par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de mesurer les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il vise ainsi à réduire les écarts de rémunération 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.

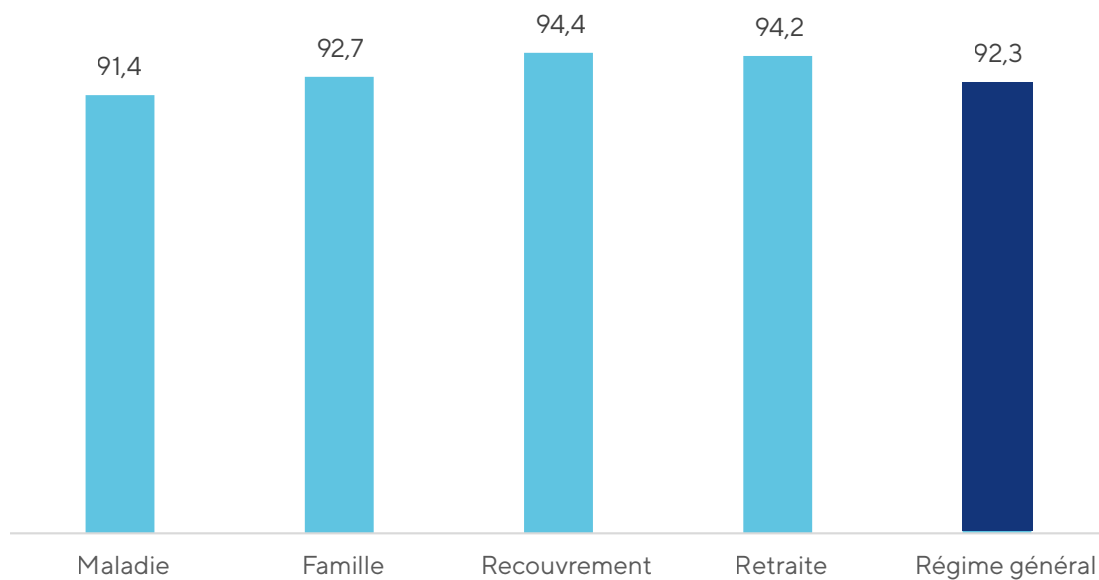
L'index moyen du Régime général s'établit à 92,3 en 2023, soit une hausse de 0,4 point de plus par rapport à l'année dernière. Les index des organismes varient entre 67 (62 en 2022) et 100 points.

Index égalité femmes hommes du Régime général pour les années 2021 à 2023



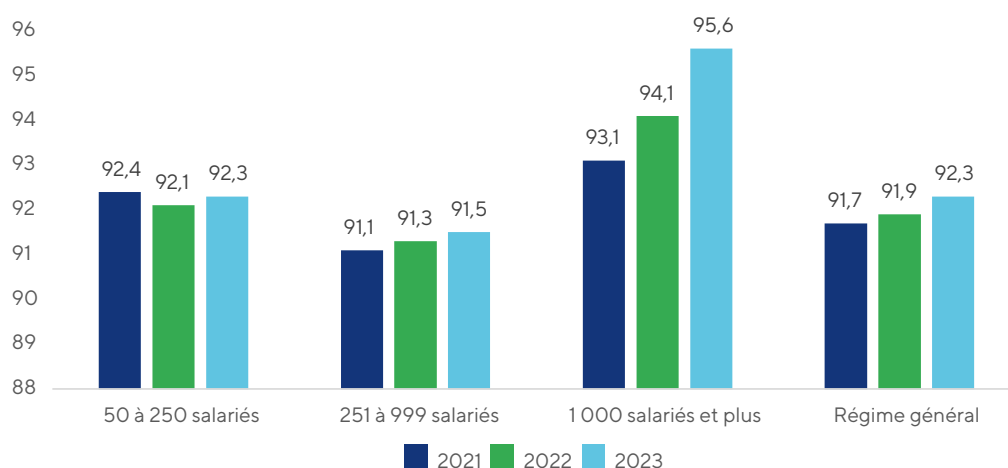
L'index de la branche Maladie est de 91,4, soit 1,3 point en-dessous de celui de la branche Famille. Les index des branches Recouvrement et Retraite sont légèrement supérieurs à 94¹.

¹ La branche Autonomie représentée par le seul organisme de la CNSA est intégrée dans le calcul de l'index égalité F/H du Régime général



Les organismes de 1 000 salariés et plus ont l'index moyen le plus élevé. Ce constat s'accroît par rapport aux années précédentes puisqu'il est en moyenne de 95,6 en 2023, comparé à 93,1 puis 94,1 en 2021 et 2022.

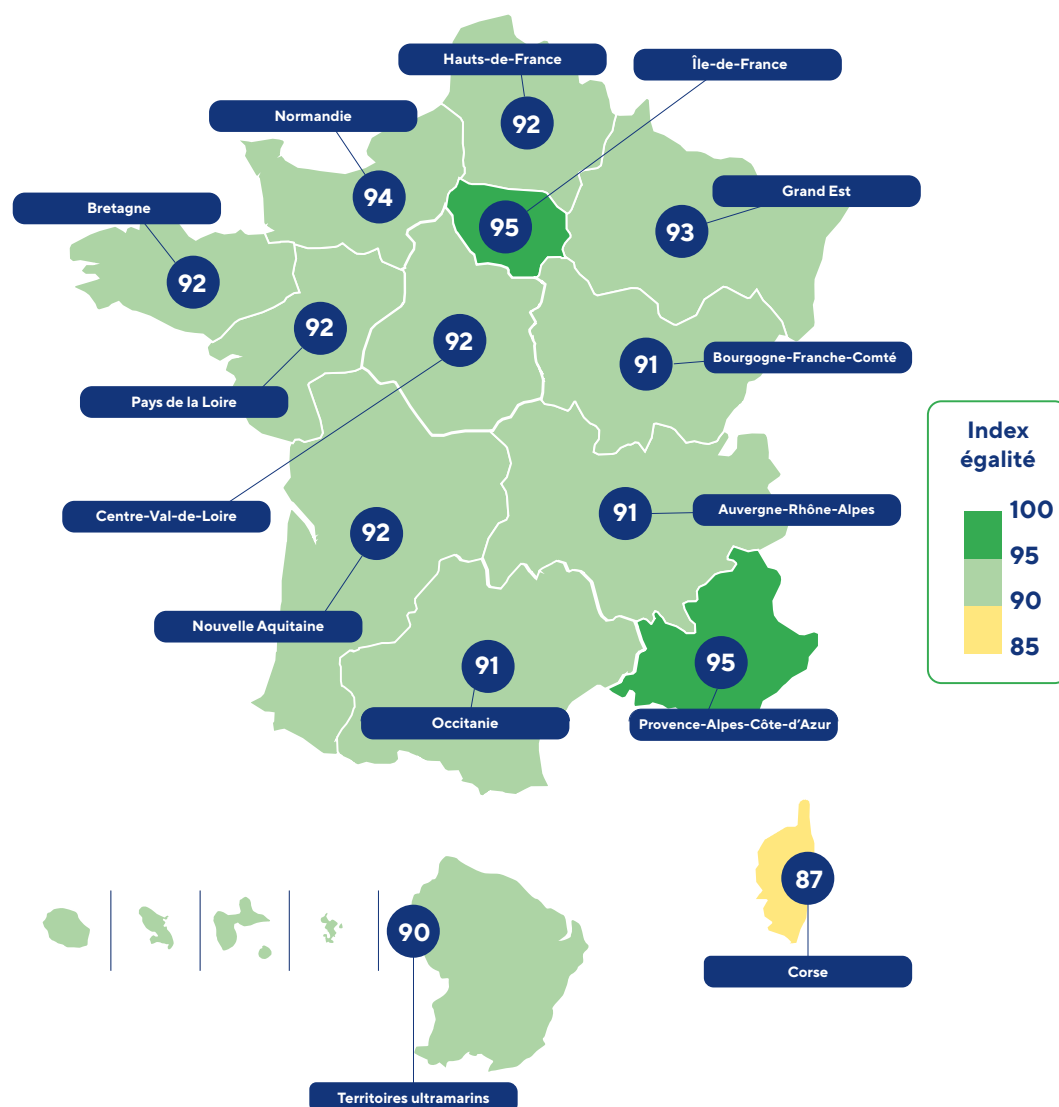
Moyenne des notes pour les organismes du Régime général par effectifs



En 2023, l'ensemble des régions a un index moyen supérieur à 90 points.

La Bretagne et les DROM se distinguent avec une progression forte (respectivement +4,4 et +5,4) pour atteindre respectivement 92 et 90 en 2023.

Index égalité femmes/hommes par région dans le Régime général en 2023

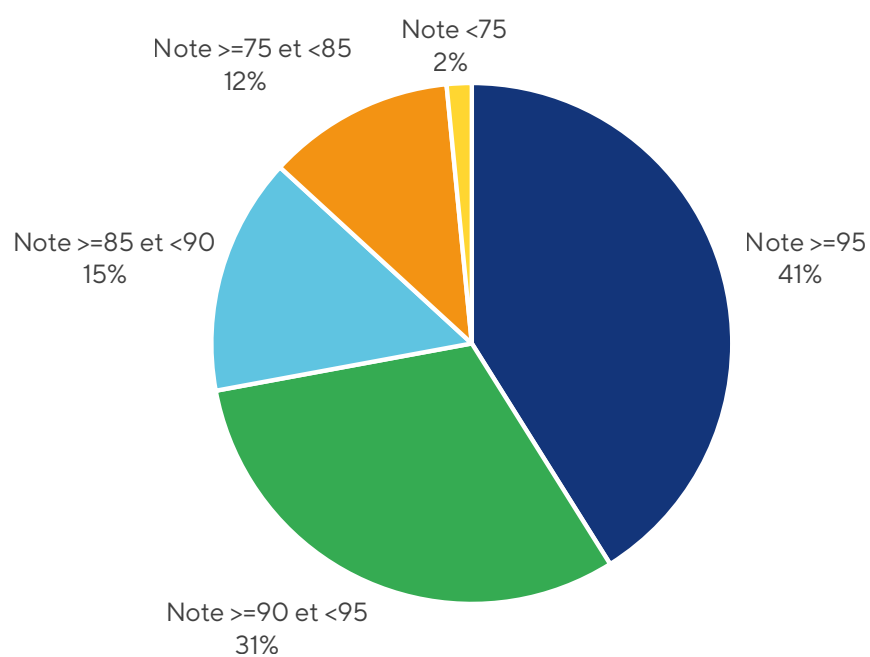


Deux paliers sont définis par la loi Rixain du 24 décembre 2021 pour les entreprises qui auraient un score inférieur à 75 ou 85 :

- Un premier palier à 75 points : une entreprise avec un score inférieur à 75 doit publier sur son site internet les mesures de corrections 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 12 % ont un score entre 75 et 85.

Répartition des organismes selon la note obtenue en 2023



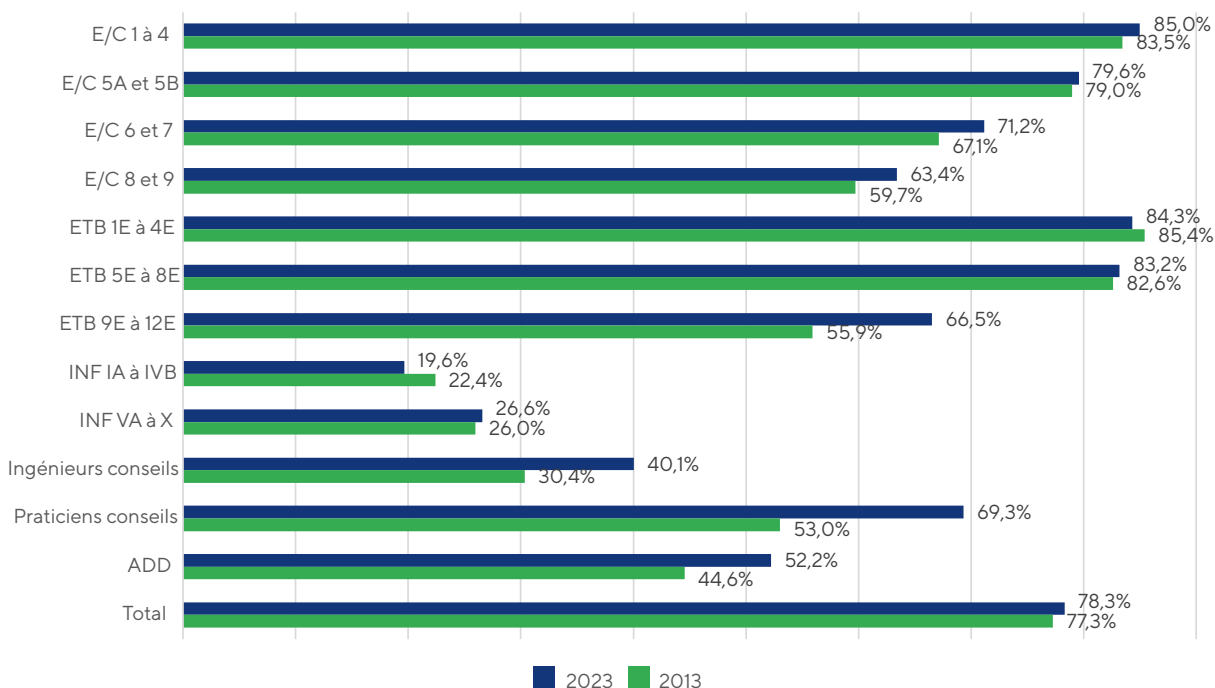
Champ : Organismes de 50 salariés et plus dont l'index est calculable.

A-2. Une répartition femmes/hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle

78,3% des salariés sont des femmes dans le Régime général en 2023. Similaire à l'année précédente, ce taux de féminisation est en hausse par rapport à 2013 (+1,0 point).

Dans l'ensemble des catégories professionnelles les femmes sont majoritaires, à l'exception des informaticiens (23,9 % de femmes, soit +0,4 point par rapport à 2022) et des ingénieurs conseils (40,1 % de femmes, une part similaire à celle l'année précédente).

Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2013-2023)



Le taux de féminisation décroît à mesure que le niveau hiérarchique augmente. Plus de 8 salariés sur 10 parmi les employés des niveaux 1 à 4 sont des femmes alors qu'elles représentent 6 salariés sur 10 des postes de cadres des niveaux 8 ou 9. Plus d'un agent de direction sur 2 est une femme.

La tendance sur longue période est à un meilleur équilibre notamment dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés. Entre 2013 et 2023, le taux de féminisation augmente de 4,0 points pour les Employés/Cadres de niveau 6 et 7, et de 3,7 points pour les Employés/Cadres de niveau 8 et 9. Il augmente de 10,6 points pour les personnels des établissements de niveau 9E à 12E, de 9,7 points pour les ingénieurs conseils et de plus de 16 points pour les praticiens conseils. La part des femmes augmente de 7,7 points parmi les agents de direction entre 2013 et 2023.

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

- Des informaticiens de niveau IA à IVB (- 2,8 points),
- Des personnels des établissements de niveau 1 à 4 (- 1,1 point, même si cette baisse est à nuancer puisque plus de 8 salariés sur 10 sur ces niveaux sont des femmes)

Taux de féminisation par famille professionnelle

	Taux de féminisation	Poids 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	82%	7%
09 - Optimisation des processus	81%	4%
07 - Régulation du système de soins	81%	3%
10 - Gestion comptable et financière	73%	3%
17 - Management et pilotage	68%	16%
03 - Promotion de l'offre de service	67%	1%
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	66%	1%
15 - Assistance logistique	65%	3%
11 - Observation socio-économique	62%	1%
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	55%	1%
16 - Gestion des moyens matériels	41%	2%
13 - Gestion des systèmes d'information	31%	4%
Total	78%	100%

La famille « Gestion des situations clients » (40% des effectifs du Régime général, soit la famille la plus importante en termes d'effectif) concentre 68% des salariés des niveaux 1 à 4. Le taux de féminisation de cette famille est le 2^{ème} plus élevé (88%).

Deux des métiers les plus importants en termes d'effectif du Régime général se trouvent dans la famille « Gestion des situations clients », les Gestionnaires conseil sécurité sociale et les Conseillers offre service.

	Poids des salariés du métier parmi l'ensemble du Régime général	Poids des employés 1 à 4 du métier parmi l'ensemble des salariés présents sur ces niveaux	Taux de féminisation
Gestionnaire conseil sécurité sociale	22,4%	40,3%	88%
Conseiller offre service	7,1%	12,8%	86%
Autres métiers de la famille Gestion des situations clients	10,2%	14,8%	87%
Total de la famille Gestion des situations clients	39,7%	68,0%	88%

Note de lecture : Parmi les salariés sur les niveaux 1 à 4, 40,3% sont des Gestionnaires conseils sécurité sociale.

À l'inverse, la famille professionnelle « Management et pilotage » (16% des effectifs du Régime général) regroupe 83% des employés/cadres 8 et 9. Le taux de féminisation dans cette famille est de 68%. Plus d'un manager stratégique sur deux (58 %) est une femme.

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

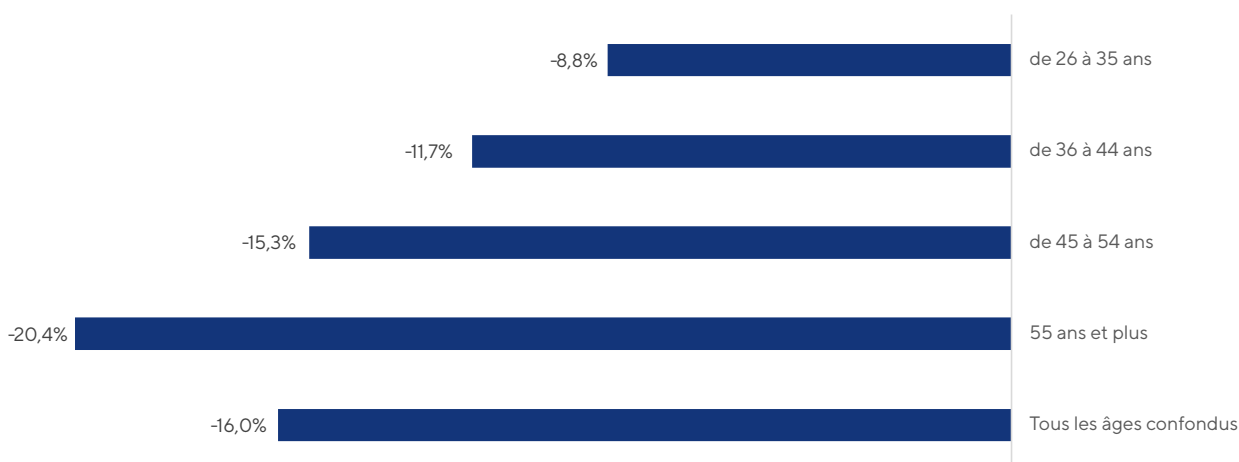
La rémunération moyenne² des femmes en 2023 au sein du Régime général est inférieure de 16 % à celle des hommes, tous niveaux de qualification confondus, un chiffre similaire aux dernières années. Néanmoins, des mesures salariales sont mises en œuvre dans le Régime général et bénéficient proportionnellement davantage aux femmes³.

Dans cet écart :

- ▶ 13 points résultent de la nature de l'emploi occupé et des 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. La surreprésentation des hommes dans les niveaux de formation élevés (18% des hommes ont au moins un bac +5 contre 10% des femmes), ou encore l'âge plus avancé des hommes (46 ans contre 45 ans pour les femmes), sont autant d'éléments explicatifs de l'écart de rémunération.
- ▶ 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 à mesure que l'âge progresse. Alors que le salaire moyen des femmes de 26 à 35 ans est inférieur de 8,8 % à celui des hommes, la différence est de 15,3 % pour les salariés de 45 à 54 ans, et de 20,4 % pour les 55 ans et plus.

Ecart des salaires bruts entre les hommes et les femmes par tranche d'âge en 2023



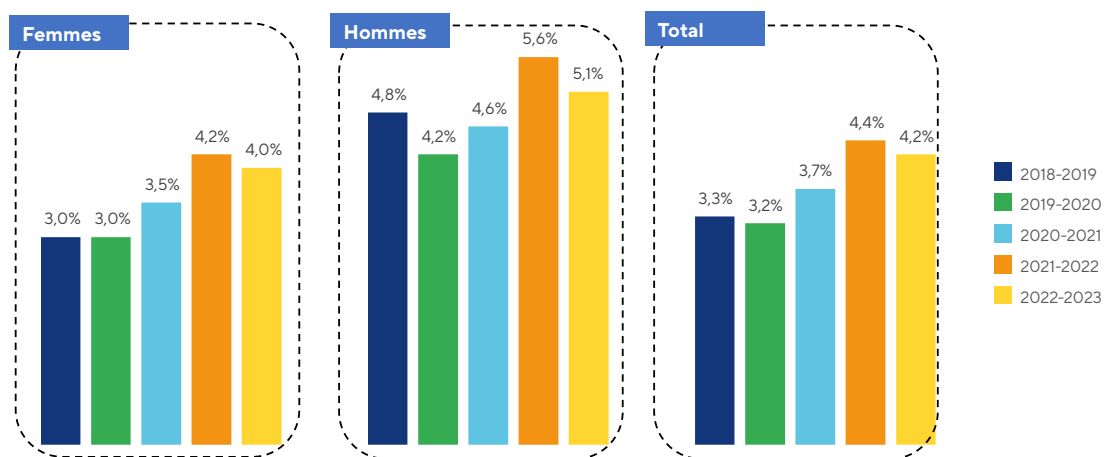
Note : Le salaire moyen des femmes de moins de 26 ans est inférieur de 0,7 % à celui des hommes.

La part des hommes accédant au niveau 5A continue d'être supérieure à celle des femmes. Alors qu'ils étaient sur le niveau 4 de la grille de la classification des employés en 2022, 5,1% des hommes ont accédé au niveau 5A sur l'année 2023 (contre 4,0 % des femmes). Parmi les salariés du niveau 3 de la grille des employés en 2022 (soit 25 % des effectifs du Régime général), plus d'1 sur 10 accède au niveau 4 en 2023, avec un ratio presque similaire entre les hommes (10,1 %) et les femmes (10,0 %).

² 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.

³ Voir partie A-4. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles

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



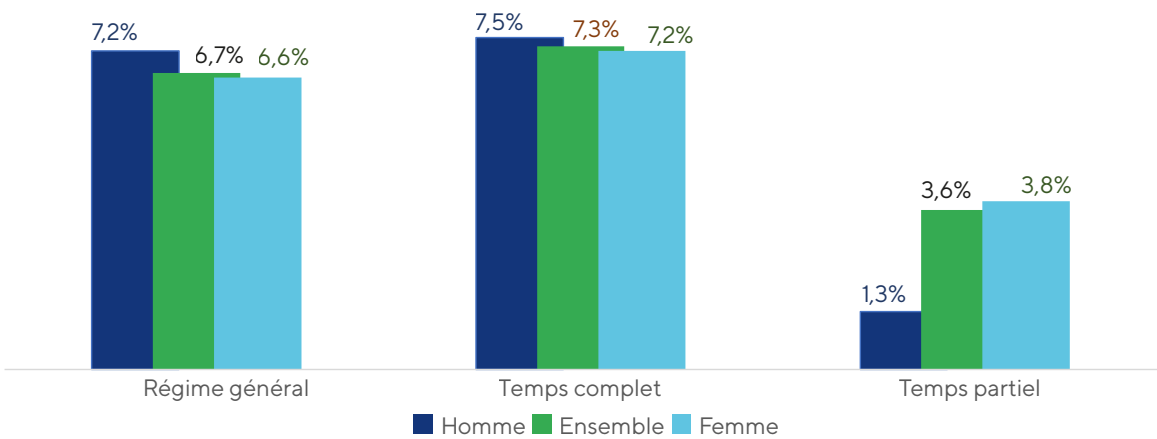
A-4. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles

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 d'au moins 5 %.

Parmi les salariés présents au 31 décembre des années 2022 et 2023 dans le même organisme, 6,7 % ont bénéficié d'un parcours professionnel. Cette part est proche de celle observée les années antérieures (6,5% en 2021 et 7,5% en 2022). Alors que 7,3% des salariés à temps complet ont bénéficié d'un parcours professionnel, cela a concerné 3,6% des salariés à temps partiel.

De façon similaire aux années précédentes, la part des bénéficiaires est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (7,2% contre 6,6%). L'écart se réduit en ne retenant que les salariés à temps complet (7,5 %, contre 7,2%). Parmi les salariés à temps partiel, la part des femmes bénéficiaires est plus importante (3,8% contre 1,3%). Ce constat est à analyser au regard de la part de femmes à temps partiel plus importante.

Part de bénéficiaires de parcours en 2023 selon le sexe et le temps de travail



S'agissant des bénéficiaires des points de compétences, le taux est de 33% en 2023, un niveau similaire à 2021 (32%). Pour rappel, l'année 2022 avait été marquée par un taux de bénéficiaires plus élevé (44%), en raison de la mesure salariale en faveur des salariés les plus proches du SMIC⁴. Au global, la part de bénéficiaires est plus élevée pour les femmes que pour les hommes (33 % contre 31 %) ; un constat similaire aux années précédentes.

Enfin, en 2023, la part des bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle (c'est-à-dire, soit un parcours professionnel ou soit des points de compétences) est supérieure de 1,5 point par rapport à 2021 (l'année 2022 était particulière au regard de la mesure salariale en faveur des plus bas salaires).

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

	2021	2022	2023
Hommes	36,3%	48,0%	38,0%
Femmes	38,4%	52,9%	39,8%
Régime général	38,0%	51,8%	39,5%

⁴ Les salariés dont le salaire se situait jusqu'à 15% au-dessus du SMIC bénéficient de 2 à 14 points supplémentaires à effet du 1^{er} janvier 2022, soit de 15€ à 100€ brut environ par mois (DUE 2022)

B-Le temps partiel

B-1. Les salariés à temps partiel dans le Régime général

En 2023, le Régime général de Sécurité sociale compte 20 989 salariés à temps partiel, soit 14,8%. Cette proportion a diminué au cours des dernières années : - 0,4 point par rapport à l'année dernière, -2,4 points depuis cinq ans et -3,7 points depuis dix ans.

Temps partiel	N-10	N-5	N-1	N
	2013	2018	2022	2023
Nombre	28 326	24 246	21 876	20 989
Part	18,4%	17,2%	15,2%	14,8%

Le temps partiel choisi par le salarié demeure la règle au sein du Régime général de Sécurité Sociale, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au temps réduit.

Depuis fin 2013, la loi de sécurisation de l'emploi dispose qu'aucun salarié ne puisse être engagé pour un contrat de travail de moins de 24 heures par semaine, sauf sous certains cas spécifiquement autorisés. Toutefois, le protocole du 6 octobre 2020, et son avenant de prorogation du 16 juillet 2024, instaurent un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du Code du travail pour les établissements gérés par les Ugecam, principalement dédiés aux soins et services à la personne comme les kinésithérapeutes, infirmiers et médecins. Par conséquent, la durée moyenne d'un contrat à temps partiel au sein des Ugecam est de 23 heures par semaine contre 27 heures par semaine pour les autres branches du Régime général.

D'autres structures comme les centres de santé, les crèches, les centres de vacances et les centres sociaux, gérés par les Caf et les UIOSS, emploient également des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine.

En 2023, 4 % des salariés sous Convention collective, tout type de contrat confondu, avaient un contrat de travail de moins de 24 heures par semaine, et 97 % d'entre eux étaient en CDI.

B-2. Les salariés à temps partiel par niveaux, métiers et branches

Au 31 décembre 2023, les salariés à temps partiel sont particulièrement nombreux dans deux catégories professionnelles :

- Les employés de niveaux 1 à 4, qui comptent 13 710 salariés à temps partiel, soit un taux de 17,6%.
- Les personnels des établissements, avec 2 946 salariés à temps partiel, soit un taux de 25,9 %.

À l'inverse, ils ne constituent que 5,3 % des cadres des niveaux 6 et 9, et seulement 1% des agents de direction.

À l'exception du personnel des établissements, la part des salariés à temps partiel augmente à mesure que le niveau de classification professionnelle diminue. Un constat qu'on peut confirmer dans l'analyse des métiers.

Part de salariés à temps partiel par niveau, grille ou classification

Temps partiel	
Employés/Cadres 1 à 4	17,6%
Employés/Cadres 5A et 5B	11,5%
Employés/Cadres 6 et 9	5,3%
Informaticiens IA à X	5,3%
Ingénieurs conseils	3,5%
Agents de direction	1,0%
Personnel des établissements	25,9%
Praticiens conseils	14,0%
Régime général	14,8%

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'employés de niveau 1 à 4, 6 d'entre eux présentent un taux de salariés à temps partiel supérieur à la moyenne du Régime général.

Les Gestionnaires conseil sécurité sociale et les Référents techniques gestion des situations client constituent près d'un tiers des effectifs du Régime général, avec des taux de salariés à temps partiel respectifs de 19,4 % et 16,9 %.

En revanche, les métiers avec les plus hauts niveaux de classification présentent un faible taux de salariés à temps partiel. Par exemple, seulement 1,8 % des managers stratégiques, 5,1 % des managers opérationnels, 6,5 % des inspecteurs du recouvrement, travaillent à temps partiel.

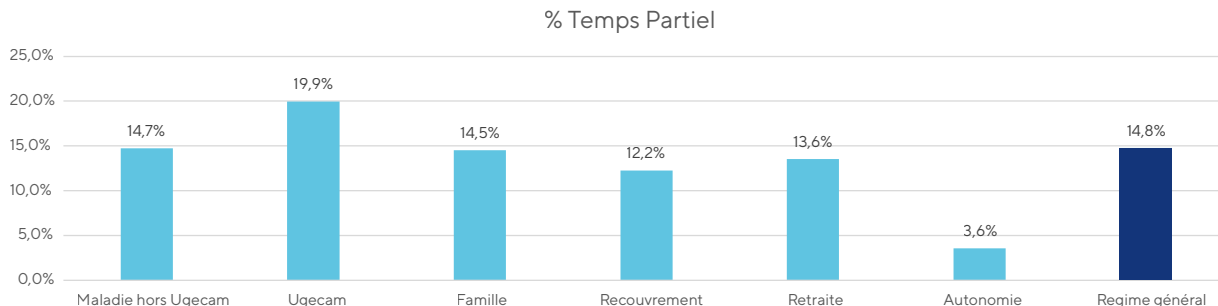
Part de salariés à temps partiel pour les 10 métiers comportant le plus de salariés sur les niveaux d'employés 1 à 4 en 2023

Métiers	Volume de salariés sur les niveaux 1 à 4	Part de salariés à temps partiel
01.11 - Gestionnaire conseil sécurité sociale	31 374	19,4%
01.13 - Référent technique gestion des situations client	10 156	16,9%
01.12 - Conseiller offres services	9 967	13,3%
09.04 - Gestionnaire maîtrise des risques	3 662	17,8%
14.06 - Technicien traitement de l'information	3 629	18,7%
14.04 - Secrétaire	2 435	16,5%
10.01 - Comptable	2 423	13,3%
08.02 - Gestionnaire des litiges et créances	2 194	14,4%
12.02 - Gestionnaire administratif des ressources humaines	1 563	14,4%
15.02 - Agent hotelier	1 159	25,7%
Régime général	77 767	14,8%

Les Ugecam ont le plus haut taux de salariés à temps partiel, avec 19,9 % contre 14,8 % dans le Régime général. Ces organismes recourent davantage au temps partiel en raison de leurs activités spécifiques, notamment pour le personnel médical et médico-social. Ainsi, les rééducateurs et infirmiers représentent respectivement 18% et 17% des salariés à temps partiel, ils travaillent respectivement en moyenne 23 et 26 heures par semaine à temps partiel.

En revanche, la branche Recouvrement a un faible taux de salariés à temps partiel par rapport aux autres branches (12,2% en 2023 contre 14,8% pour l'ensemble du Régime général). Cette tendance est liée à une proportion plus élevée d'hommes et à une plus faible représentation d'employés de niveaux 1 à 4 au sein de ces deux branches.

Part de salariés à temps partiel par branche en 2023



À noter que 98% des salariés de la branche Autonomie sont des cadres traditionnellement moins concernés par le temps partiel. La branche Autonomie compte 169 salariés.

B-3. Les femmes à temps partiel

Au 31 décembre 2023, 17,5 % des femmes dans l'Institution travaillent à temps partiel. Ce taux a diminué ces dernières années : -0,5 point par rapport à 2022, -3 points depuis 2018, et -4,8 points 2013. En revanche, 5 % des hommes travaillent à temps partiel, avec de légères baisses successives ces dernières années (-0,2 point par rapport à l'année dernière, -0,3 point depuis 5 ans, et -0,5 point depuis 10 ans).

La durée moyenne de travail hebdomadaire des femmes à temps partiel est de 27 heures, supérieure à celle des hommes qui est de 24 heures. Cette tendance s'explique notamment par la spécificité des établissements médico-sociaux des Ugecam, où les femmes à temps partiel travaillent en moyenne 24 heures par semaine, contre 20 heures pour les hommes.

Temps partiel selon le sexe et la durée du contrat de travail (2013-2023)

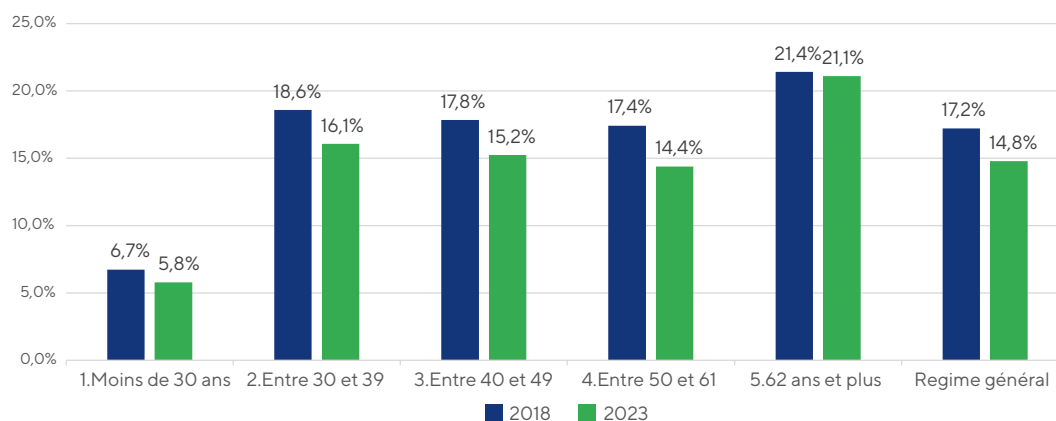
	N-10		N-5		N-1		N	
	2013		2018		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux	5,3%	22,3%	5,1%	20,6%	5,0%	18,0%	4,8%	17,5%
Durée moyenne	25,1	27,5	23,4	27,2	24,0	27,1	24,2	26,9

B-4. Salariés à temps partiel par tranche d'âge

En 2023, les salariés à temps partiel sont proportionnellement plus représentés dans deux tranches d'âge :

- Les salariés âgés entre 30 et 39 ans, parmi lesquels 16% travaillent à temps partiel, avec une baisse successive au cours des années : -0,4 point par rapport à 2022, - 2,5 points depuis 2018 et - 5,3 points depuis 2013.
- Les salariés de 62 ans et plus, parmi lesquels 21,1% travaillent à temps partiel (+0,6 point par rapport à l'année dernière, - 0,3 point depuis cinq ans, et +4,9 points depuis dix ans). Ce fort taux des salariés à temps partiel peut être lié aux mesures d'accompagnement de fin de carrière, telles que celles négociées dans le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 et le dispositif légal de retraite progressive.

Part des salariés à temps partiel par tranche d'âge en 2018 et en 2023



C. La politique handicap

C-1. Tendances : une progression continue des résultats

En 2023, l'Institution recense 11 425 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) contre 11 367 en 2022. Ce chiffre est en constante progression depuis plusieurs années et permet de comptabiliser près de 60 bénéficiaires supplémentaires pour l'ensemble du Régime général.

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

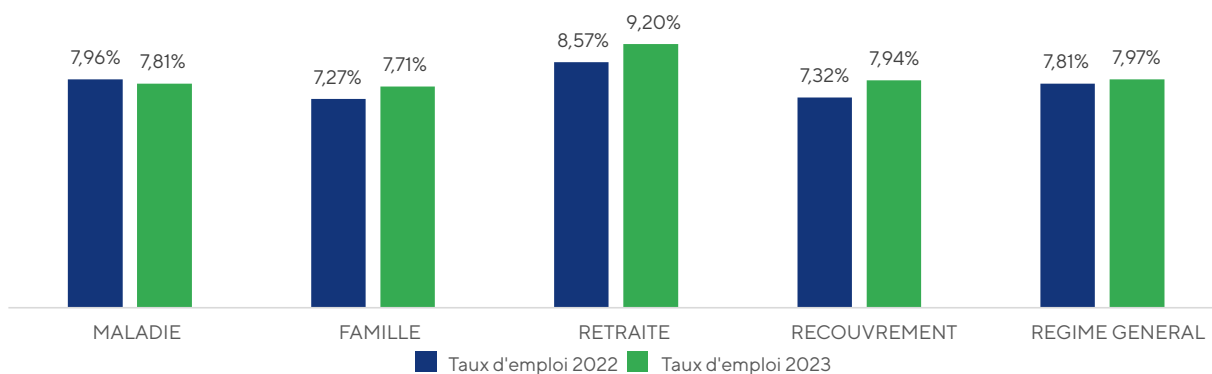
En parallèle, les actions de sensibilisation incitent également les démarches de reconnaissance des situations de handicap chez les salariés déjà en poste et favorisent le maintien dans l'emploi.

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

Le taux d'emploi 2023 prend en compte la moyenne annuelle des bénéficiaires en situation de handicap et la moyenne annuelle de l'effectif d'assujettissement.

Entre 2022 et 2023, ce taux évolue de 0,16 points au sein du Régime général de Sécurité sociale, atteignant 7,97 % (contre 7,81 % en 2022).

Comparatif taux d'emploi 2022 / taux d'emploi 2023

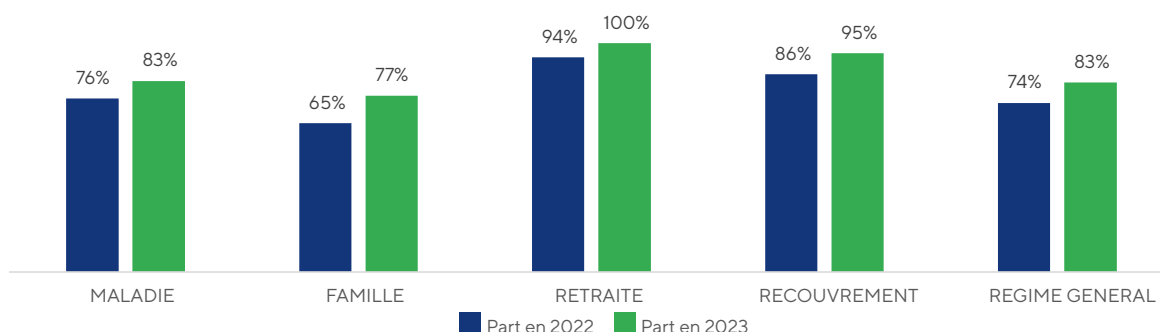


Les organismes qui atteignent le taux d'emploi de 6%

En 2023, 235 organismes (209 en 2022) du Régime général de Sécurité sociale atteignent ou dépassent l'objectif légal d'emploi des bénéficiaires en situation de handicap, soit 26 organismes supplémentaires atteignant le taux d'emploi de 6%.

La politique nationale, portée par la Mission handicap, accompagne les organismes dans leurs actions en faveur du taux d'emploi et favorise cette progression de 12% du nombre d'organismes atteignant l'objectif légal entre 2022 et 2023.

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



En 2022, 74 organismes n'atteignaient pas le taux d'emploi. En 2023, 49 organismes n'atteignent pas le taux d'emploi ; soit 34% d'organismes de moins entre 2022 et 2023.

En 2023, 53% de ces organismes sont très proches de l'objectif avec un taux d'emploi compris entre 4.5% et 5.99%.

Les outils de sensibilisation et la diffusion d'informations, pour que tous les organismes puissent conduire une politique handicap proactive en intégrant des nouveaux salariés en situation de handicap, contribuent au maintien dans l'emploi et à la sensibilisation des salariés des organismes pour une meilleure intégration.

C-3. Les actions phares de la politique handicap et le bilan de la convention Agefiph 2021 - 2024

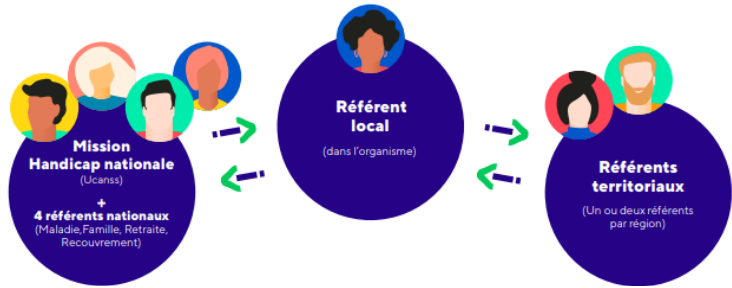
La seconde convention signée avec l'Agefiph en 2021 est arrivée à son terme le 30 septembre 2024. Elle portait comme objectif central d'apporter un appui adapté aux organismes en prenant en compte leurs spécificités et leurs contraintes afin de rendre plus homogène leur niveau de maturité sur ce sujet. Ce partenariat avec l'Agefiph est venu, durant 2 conventions successives (2016-2020 et 2021-2024), en complémentarité des politiques nationales et locales afin de consolider le taux d'emploi et favoriser son augmentation pour atteindre en 2023 un résultat de 7,97 %.



La politique handicap de la Sécurité sociale a été portée de manière transverse en impliquant les acteurs des ressources humaines, des achats et de l’informatique.

Ces actions, structurées autour de 7 axes, ont permis de proposer des outils clés en mains à destination des organismes dont voici quelques illustrations.

La structuration du réseau des référents handicap :



Le réseau des 300 référents handicap s’est structuré au niveau national, territorial et local. Pour accompagner le réseau dans sa mission, une diversité d’outils pour les actions locales est désormais à disposition.

Des outils dédiés aux référents handicap :

Des fiches repères riches de conseils pratiques accompagnent les acteurs de terrain pour adopter les bons réflexes en matière de recrutement, maintien dans l’emploi, achats, sensibilisation et déclaration d’obligation des travailleurs handicapés.

PILOTAGE DE LA DEMARCHE		AUTO DIAGNOSTIC			
Groupe d'auto-évaluation :		Date :			
Participants :		Date :			
CHAMP D'EVALUATION	CRITERE	COTATION			
		sur 3			

Un outil d’Autodiagnostic est à disposition pour les organismes qui souhaitent évaluer leurs pratiques en matière de handicap.

Chaque année un agenda des évènements de la Semaine Européenne de l’Emploi des Personnes Handicapées est proposé par la Mission handicap pour le déploiement coordonné d’actions.

Une Newshandicap trimestrielle est publiée.



Des émissions de la Mission handicap à destination des référents handicap sont disponibles :

- Quels outils pour consolider la politique handicap ?
- Quels partenaires à l’appui de votre politique handicap ?
- Quels outils pour sensibiliser et dépasser les préjugés ?

Rendez-vous
INCLUSION
Agir avec vous



Une hotline est accessible pour tous les conseils d'ordre juridique, en termes de sensibilisation et de plan d'action.

Des BD pour lutter contre les idées reçues.



Des jeux de sociétés, à demander à la Mission handicap, sont mis à la disposition des référents handicap pour sensibiliser les collaborateurs.

► Talents Handicap :

ce jeu permet de présenter dans les organismes les différents types de handicap et de faire passer un message essentiel : le handicap ne définit pas la personne.

► Psyclés :

ce jeu permet de changer le regard sur le handicap psychique pour créer les conditions favorables à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique.



Une sensibilisation sur la notion de discrimination a été mise en place au travers de 6 Podcasts «Au boulot », qui évoquent le traitement des discriminations au travail liées au handicap.

Les trois premiers épisodes ont été mis à la disposition des organismes lors de la SEEPH 2023, et le partenariat avec Vivre FM optimise la diffusion en enregistrant 32 000 écoutes.

Les 3 derniers épisodes seront produits et diffusés en 2024.



ACTUALITES
HANDICAP

Des solutions en plus ...
Catégorie : U HANDICAP
Mis à jour 18/07

STATISTIQUES

706 1707 3730
Membres Articles Visites

La possibilité d'interagir au sein d'une communauté vivante dans un réseau social

Des outils dédiés aux recruteurs :

Le recrutement de personnes en situation de handicap est le cœur de la politique handicap du Régime général. Dans le cadre de la convention, l'accompagnement au recrutement a été renforcé par :

Une multidiffusion sur les sites dédiés au handicap
et un accès à des viviers de candidats via les CV Thèques



Hellohandicap
by handicap.fr

Un guide pour l'intégration
des stagiaires en situation
de handicap.

GUIDE D'ACCUEIL
DES STAGIAIRES
EN SITUATION DE
HANDICAP

Un guide
pour l'intégration
des stagiaires
en situation
de handicap.

Un module de formation dispensé par
l'I.4.10 destiné aux recruteurs pour intégrer
le handicap dans les pratiques de
recrutement et d'intégration..



Des émissions, les RDV de l'inclusion, dédiées au recrutement :

- › Comment recruter et fidéliser les travailleurs en situation de handicap ?
- › Envisager l'intégration professionnelle des athlètes handicapés
- › Autisme au travail : ouvrons la voie
- › Tout comprendre au CDD tremplin
- › Recrutement : les enjeux de l'inclusion et de la diversité.

Rendez-vous
INCLUSION
Agir avec vous

Des outils pour les services Informatiques et Communication :

En partenariat avec Microsoft, afin de favoriser l'accès aux outils pour les salariés en situation de handicap, des tutoriels pour découvrir les outils d'accessibilité numérique du Pack Office ont été mis à disposition des collaborateurs : [le lecteur immersif](#) ; [Windows](#) ; [Word](#) ; [Powerpoint](#) ; [teams](#).

En parallèle, une communauté dédiée aux échanges et à la diffusion d'information sur [l'accessibilité numérique](#) s'est ouverte sur le réseau social interne.

Des actions de sensibilisation pour les managers :

Les managers sont des acteurs clés pour accompagner le collaborateur, le former et l'aider dans sa prise de poste, s'assurer qu'il se sente intégré au sein de l'équipe, être vigilant en cas d'absence répétée ou de difficulté rencontrée, alerter les services ressources humaines en cas de problème.

Pour accompagner les managers, différents outils ont été construits :

› Sensibilisation au handicap pour les managers stratégiques

La Mission handicap intervient chaque année dans le cadre du Master des managers stratégiques pour une sensibilisation au handicap via le jeu Talents & Handicap. Les managers découvrent ainsi les différentes familles de handicap ainsi que la structure du réseau des référents handicap.

› Sensibilisation au handicap pour les nouvelles promotions des cadres dirigeants

La Mission handicap intervient à l'EN3S dans le cadre d'une journée de sensibilisation au handicap dans le parcours de formation des cadres dirigeants. Le taux de satisfaction était de 91,7% en 2023.

› Sensibiliser les managers au handicap.



L'espace managers propose d'ores-et-déjà un accès direct au Hand'E passeport.

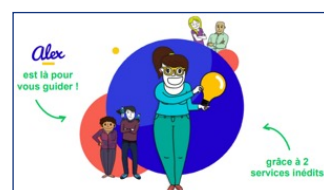
Un accompagnement concret pour les salariés en situation de handicap, touchés par la maladie, ou proche aidant

Une offre multimodale intègre un accompagnement à la conciliation maladie chronique / travail et propose notamment :

Un blog pour renseigner sur les dispositifs et les contacts utiles et relayer des témoignages ;

Une plateforme digitale ALEX qui permet d'échanger avec des experts qui sauront répondre de façon personnalisée à toutes les questions portant sur les maladies chroniques au travail.

Des solutions concrètes et personnalisées sont disponibles dans le cadre de l'aide aux aidants.



Un accompagnement par des formations en e-learning dispensées par l'I 4.10 :

La mise en place d'un nouveau règlement des certificats de qualification professionnelle du Régime général de Sécurité Sociale, voté à la CPNEFP du 8 décembre 2023, précise la procédure relative aux aménagements des épreuves d'examen pour les candidats en situation de handicap. L'offre handicap pour l'interbranche a été enrichie et adaptée à ce contexte institutionnel et propose désormais de nouveaux modules en e-learning :

- ▶ Le module 100% e-learning « Prendre en compte le handicap psychique en milieu professionnel » accompagne la politique de prévention de la désinsertion professionnelle en proposant d'identifier les troubles psychiques, leur impact sur le travail et de repérer les signes d'une déstabilisation de l'état de santé psychique.
- ▶ Un parcours en e-learning destiné aux référents handicap, aux fonctions RH ainsi qu'aux managers favorise la prise en compte du handicap en milieu professionnel au travers de modules spécifiques, pour :
 - ▶ Piloter une politique handicap locale ;
 - ▶ Intégrer le handicap dans ses pratiques de recrutement et d'intégration ;
 - ▶ Réussir ses démarches de maintien en emploi pour lutter contre la désinsertion professionnelle.

Une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) :

La mission handicap a construit un support d'information et de sensibilisation à destination des directions des Ressources humaines : Prévention de la désinsertion professionnelle : relevons le défi !

C4. Perspectives 2024 : La convention tripartite signée avec l'Agefiph et le FIPHFP en 2024

À compter de 2024, la politique handicap institutionnelle repose sur une convention tripartite en partenariat entre l'Ucanss, l'Agefiph et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique). Cela permettra de poursuivre et consolider la politique d'emploi des personnes en situation de handicap en accompagnant au même titre les organismes publics et privés de l'Institution.

Cette 3^{ème} convention de partenariat a été signée en mai 2024 avec :

- ▶ Un budget dédié pour financer des actions ;
- ▶ La mission nationale handicap interbranche qui pilote le plan d'actions avec les Caisses nationales ;
- ▶ Un réseau de référents territoriaux (25) et locaux (300) ;
- ▶ De nombreuses ressources à disposition des organismes sur le site Ucanss continueront à être développées .

Afin de faire de la diversité un facteur d'innovation et de performance au sein de la Sécurité sociale, le champ de compétences de la Mission handicap sera par ailleurs étendu au champ global de la diversité et de l'égalité des chances.

D. La politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur (RSE)

D-1. Les actions phares en 2023 de la politique RSE

En 2021 et 2022, les accords de responsabilité sociale (RSE) ont été signés par les partenaires sociaux. Ils faisaient suite à un travail mené depuis plusieurs années afin de consolider la démarche RSE de l'Institution. Ces accords portent des engagements pour la diversité et l'inclusion, la promotion de l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi que le soutien aux salariés aidants et l'accompagnement des fins de carrière. Pour concrétiser ces accords, des plans d'actions ont été déployés.

En 2023, l'Ucanss a continué de développer de nouvelles offres de services et des partenariats, qui s'inscrivent dans la démarche RSE en faveur de la Qualité de vie au travail (QVT).

L'accompagnement psychologique



En février 2023, un nouveau marché de prestations d'écoute et de soutien, porté par le cabinet Pros-Consulte, a été mis à disposition des organismes. Ainsi, en plus des offres de services historiques, comme la cellule d'écoute psychologique ou la cellule de crise, de nouveaux services sont désormais proposés comme l'audit des risques psychosociaux ou encore l'accompagnement des victimes.

La santé auditive

En juin 2023, à l'occasion de la Semaine de la Santé au travail, l'Ucanss a proposé une émission spéciale en partenariat avec la Fondation pour l'Audition. Un kit de communication par ailleurs a été diffusé afin de sensibiliser à la santé auditive, avec la mise à disposition de l'application Höra.



La prévention des violences sexistes et sexuelles

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre 2023), l'Ucanss a souhaité outiller les organismes pour les aider à mener des actions de sensibilisation. Un guide et un kit de communication (affiches, dépliants, vidéos et bannières) ont été mis à la disposition des référents RH des organismes.



La charte Cancer@work



L'Ucanss a signé en décembre 2023 la charte du réseau d'entreprises engagées Cancer@work. Un engagement interbranche d'envergure qui invite les organismes à agir pour le maintien dans l'emploi des personnes touchées par la maladie.

Les dispositifs de formation sur la Santé au Travail

À compter de mars 2024, les dispositifs de formation sur la santé au Travail évoluent et proposent trois modules pour les managers afin d'intégrer la QVT dans les pratiques de management ; de mener des entretiens avec un salarié en situation de mal-être au travail ; et d'accompagner les collaborateurs face aux situations d'incivilité et d'agression.

En parallèle un module à l'adresse des agents d'accueil sur la gestion des incivilités (GDI) a été développé.

D-2. Perspectives 2024

La sensibilisation au sexisme ordinaire

Le régime général de Sécurité Sociale s'engage pour lutter contre le sexisme ordinaire et signe en janvier 2024, l'acte d'engagement #StOpE pour mobiliser les organismes autour des 8 engagements définis par la charte :

1. Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro ;
2. Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts ;
3. Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire ;
4. Diffuser des outils pédagogiques aux salarié.es pour faire face aux agissements sexistes en entreprise ;
5. Inciter l'ensemble des salarié.es à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire ;
6. Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes ;
7. Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées ;
8. Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi.

C'est ainsi qu'en 2024, un e-learning sera déployé pour prévenir et lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise afin de sensibiliser tous les acteurs de l'organisme, et savoir comment réagir.





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 2023, 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 2023, léger ralentissement des prix à la consommation en moyenne annuelle (Insee).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7750173>.

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 :

- ≡ du chapitre A-3. L'évolution du nombre des contrats à durée déterminée ;
- ≡ du chapitre III. Rémunération des salariés du Régime général : 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, Cnam, 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 2018-2023
(Personnel CCNT-CDI)

Annexe 3 :

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

Annexe 4 :

Effectifs selon les familles de métiers
et par branche
(Personnel CCNT-CDI)

Annexe 5 :

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

Annexe 6 :

Non cadres, cadres et effectifs
globaux du Régime général de
Sécurité sociale

Annexe 7 :

Employés et cadres par catégorie
et par branche au sein du Régime
général (Personnel CCNT - CDI
au 31 décembre 2023)

Annexe 8 :

Employés et cadres par catégorie au
sein des branches (Personnel CCNT -
CDI au 31 décembre 2023)

Annexe 9 :

Type de recrutement par branche en
2023

Annexe 10 :

Mobilités inter-organismes selon la
branche d'origine et d'arrivée

Annexe 11 :

Départs par motifs et par branche en
2023

Annexe 12 :

Grille de classification au 31 décembre
2023

Annexe 13 :

Rémunération annuelle brute des CDI
et CDD par branche (2023)

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
TOTAL INSTITUTIONNEL							
CDI	141 011	140 854	146 322	145 217	144 245	142 162	-1,4 %
CDD	6 007	7 853	10 499	10 129	7 255	6 634	-8,6 %
CDI+CDD	147 018	148 707	156 821	155 346	151 500	148 796	-1,8 %
Part des CDD	4,1 %	5,3 %	6,7 %	6,5 %	4,8 %	4,5 %	-0,3 point
MALADIE (dont Ugecam) *							
CDI	83 191	82 482	84 849	84 469	82 811	81 237	-1,9 %
CDD	2 987	4 348	7 277	6 961	4 014	3 659	-8,8 %
CDI+CDD	86 178	86 830	92 126	91 430	86 825	84 896	-2,2 %
Part des CDD	3,5 %	5,0 %	7,9 %	7,6 %	4,6 %	4,3 %	-0,3 point
UGECAM							
CDI	12 851	12 822	12 840	12 984	13 026	13 297	2,1 %
CDD	1 042	938	1 077	1 108	940	916	-2,6 %
CDI+CDD	13 893	13 760	13 917	14 092	13 966	14 213	1,8 %
Part des CDD	7,5 %	6,8 %	7,7 %	7,9 %	6,7 %	6,4 %	-0,3 point
FAMILLE							
CDI	31 934	32 176	32 280	31 906	32 241	31 892	-1,1 %
CDD	2 233	2 544	2 360	2 255	2 209	1 999	-9,5 %
CDI+CDD	34 167	34 720	34 640	34 161	34 450	33 891	-1,6 %
Part des CDD	6,5 %	7,3 %	6,8 %	6,6 %	6,4 %	5,9 %	-0,5 point
RETRAITE							
CDI	12 130	12 116	13 468	13 322	13 363	13 268	-0,7 %
CDD	323	348	326	375	360	333	-7,5 %
CDI+CDD	12 453	12 464	13 794	13 697	13 723	13 601	-0,9 %
Part des CDD	2,6 %	2,8 %	2,4 %	2,7 %	2,6 %	2,4 %	-0,2 point
RECOUVREMENT							
CDI	13 093	13 420	15 086	14 898	15 086	14 974	-0,7 %
CDD	433	592	510	515	653	622	-4,7 %
CDI+CDD	13 526	14 012	15 596	15 413	15 739	15 596	-0,9 %
Part des CDD	3,2 %	4,2 %	3,3 %	3,3 %	4,1 %	4,0 %	-0,1 point
AUTONOMIE							
CDI	-	-	-	-	120	169	40,8 %
CDD	-	-	-	-	2	0	-
CDI+CDD	-	-	-	-	122	169	38,5 %
Part des CDD	-	-	-	-	1,6 %	0,0 %	-
AUTRES							
CDI	663	660	639	622	624	622	-0,3 %
CDD	31	21	26	23	17	21	23,5 %
CDI+CDD	694	681	665	645	641	643	0,3 %
Part des CDD	4,5 %	3,1 %	3,9 %	3,6 %	2,7 %	3,3 %	+0,6 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 2018-2023 (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
2023	8 963	32 985	47 920	46 999	5 295	142 162
%	6%	23%	34%	33%	4%	100%
2018	10 005	36 483	43 735	46 697	4 091	141 011
%	7%	26%	31%	33%	3%	100%

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

	Ancienneté moyenne organisme 2023	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2023
Maladie hors Ugecam	13,3	16,6
Ugecam	10,1	12,8
Famille	12,5	16,5
Retraite	12,2	17,6
Recouvrement	12,8	16,0
Autonomie	3,7	6,9
Total	12,6	16,2

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

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autre	Total
01 - Gestion des situations clients	29 588	116	14 416	5 609	6 687	0	5	56 421
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	898	0	909	1 679	87	0	0	3 573
03 - Promotion de l'offre de service	964	0	85	87	74	0	15	1 225
04 - Intervention et développement social	1 619	190	3 187	2	46	0	2	5 046
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	994	24	1	0	13	0	0	1 032
06 - Offre de soins et prise en charge du handicap	1 202	8 921	35	2	14	3	3	10 180
07 - Régulation du système de soins	4 525	11	6	0	4	0	0	4 546
08 - Analyse et conseil juridiques	2 114	8	1 618	966	361	1	25	5 093
09 - Optimisation des processus	2 301	50	1 626	379	959	2	1	5 318
10 - Gestion comptable et financière	1 927	154	832	380	361	7	16	3 677
11 - Observation socio-économique	696	34	196	138	88	3	10	1 165
12 - Gestion et développement des ressources humaines	1 561	185	815	429	349	7	133	3 479
13 - Gestion des systèmes d'information	2 644	89	1 225	1 169	987	13	26	6 153
14 - Information et communication	4 011	705	1 722	688	1 106	9	46	8 287
15 - Assistance logistique	253	1 326	152	42	55	1	33	1 862
16 - Gestion des moyens matériels	1 288	384	577	303	200	2	118	2 872
17 - Management et pilotage	11 355	1 100	4 490	3 101	1 877	121	189	22 233
Total	67 940	13 297	31 892	14 974	13 268	169	622	142 162

* CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des CARSAT

Annexe 5 : Effectifs 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	%
Niveau 1	84	0,1%	10	<0,1%	4	<0,1%	0	-	0	-	100	0,1%
Niveau 2	1 038	1,3%	128	0,4%	1	<0,1%	0	-	0	-	1 179	0,8%
Niveau 3	20 958	25,3%	7 832	24,3%	2 159	14,3%	2 394	17,9%	1	0,6%	33 420	23,5%
Niveau 4	21 760	26,3%	11 239	34,9%	4 533	30,0%	5 446	40,8%	2	1,2%	43 068	30,3%
Niveau 5A et 5B	12 007	14,5%	6 566	20,4%	2 783	18,4%	2 243	16,8%	10	5,9%	23 698	16,7%
Niveau 6 et 7	6 066	7,3%	3 320	10,3%	2 978	19,7%	1 539	11,5%	69	40,8%	14 178	10,0%
Niveau 8 et 9	2 587	3,1%	979	3,0%	1 033	6,8%	460	3,4%	34	20,1%	5 187	3,6%
Informaticiens IA à IVB	1 308	1,6%	525	1,6%	268	1,8%	296	2,2%	0	-	2 404	1,7%
Informaticiens VA à X	1 528	1,8%	542	1,7%	891	5,9%	731	5,5%	38	22,5%	3 752	2,6%
Ingénieurs conseil 10 à 12	307	0,4%	3	<0,1%	26	0,2%	2	<0,1%	1	0,6%	342	0,2%
Agents de direction	950	1,1%	510	1,6%	298	2,0%	154	1,2%	11	6,5%	1 942	1,4%
Personnels des établissements 1E à 4E	3 769	4,6%	151	0,5%	0	-	0	-	0	-	3 920	2,8%
Personnel des établissements 5E à 8E	6 251	7,5%	81	0,3%	0	-	0	-	0	-	6 336	4,5%
Personnel des établissements 9E à 12E	1 091	1,3%	6	<0,1%	0	-	3	<0,1%	3	1,8%	1 103	0,8%
Praticiens conseil	1 533	1,9%	0	-	0	-	0	-	0	-	1 533	1,1%
Total	82 811	100,0%	32 241	100%	15 086	100%	13 363	100%	169	100%	142 162	100,0%

* CNAM, CPAM, CTI, DRSM, Ugecam, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des CARSAT

Annexe 6 : Non cadres, cadres et effectifs globaux du Régime général de Sécurité sociale

EFFECTIFS CDI CCNT			
	Non cadres	Cadres	Total
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
2023	84 091	58 071	142 162

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2018			
	Non cadres	Cadres	Total
2018	100	100	100
2019	99	101	100
2020	102	107	104
2021	100	108	103
2022	98	109	102
2023	95	110	101

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 : Employés et cadres par catégorie et par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2023)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Autonomie	Total
Employés	34,4 %	14,0 %	5,7 %	4,9 %	0,1 %	< 0,1 %	59,2 %
Cadres 5A à 9	14,5 %	7,6 %	3,0 %	4,8 %	0,3 %	0,1 %	30,3 %
Informaticiens VA à X	1,1 %	0,4 %	0,5 %	0,6 %	< 0,1 %	< 0,1 %	2,6 %
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	5,2 %	0,1 %	< 0,1 %	-	< 0,1 %	< 0,1 %	5,2 %
Praticiens conseil	1,1 %	-	-	-	-	-	1,1 %
Total	57,1 %	22,4 %	9,3 %	10,5 %	0,4 %	0,1 %	100,0 %

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

** CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

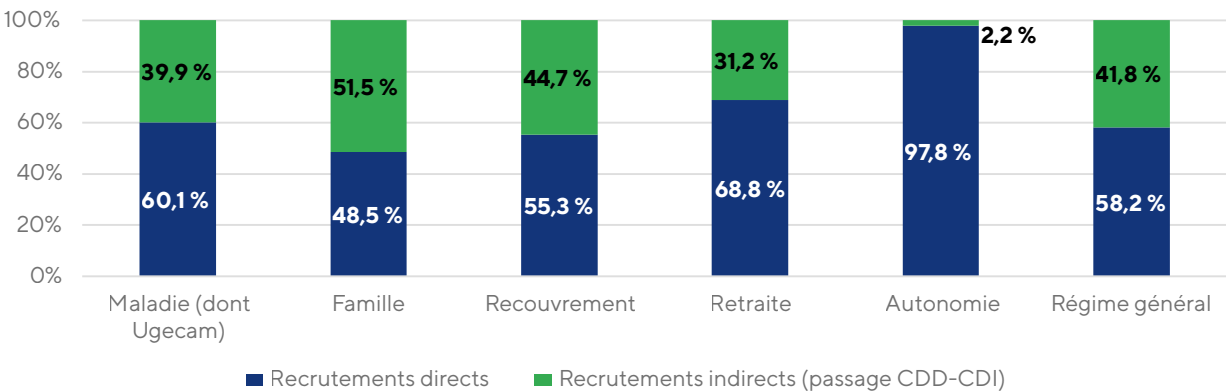
Annexe 8 : Employés et cadres par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2023)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Autonomie	Total
Employés	60,2 %	62,4 %	61,3 %	46,5 %	29,7 %	1,8 %	59,2 %
Cadres 5A à 9	25,4 %	34,1 %	32,0 %	45,4 %	62,5 %	66,9 %	30,3 %
Informaticiens VA à X	1,9 %	1,7 %	5,5 %	6,0 %	3,5 %	22,5 %	2,6 %
Ingénieurs conseil	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %	0,5 %	0,6 %	0,2 %
Agents de direction	1,2 %	1,6 %	1,2 %	2,0 %	3,1 %	6,5 %	1,4 %
Personnel des établissements 5E à 12E	9,0 %	0,3 %	< 0,1 %	-	0,6 %	1,8 %	5,2 %
Praticiens conseil	1,9 %	-	-	-	-	-	1,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* 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 : Type de recrutement par branche en 2023



Annexe 10 : 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	
Maladie	69,9 %	16,3 %	5,2 %	6,3 %	2,2 %	100,0 %	69,9 %
Famille	14,2 %	73,6 %	6,1 %	4,7 %	1,4 %	100,0 %	73,6 %
Recouvrement	30,2 %	12,5 %	47,9 %	4,2 %	5,2 %	100,0 %	47,9 %
Retraite	25,8 %	19,7 %	21,2 %	31,8 %	1,5 %	100,0 %	31,8 %
Ensemble	44,6 %	34,5 %	11,1 %	7,5 %	2,3 %	100,0 %	66,0 %

* CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2023

	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autres	Total
Retraite	2 514	813	447	362	0	27	4 163
Démission	1 580	442	185	166	7	12	2 392
Rupture conventionnelle	364	254	68	52	2	9	749
Licenciement	535	157	53	60	2	9	816
Autres (décès, invalidité 2^{ème} catégorie, ...)	343	102	58	42	3	4	552
Total	5 336	1 768	811	682	14	61	8 672

Annexe 12 : Grille de classification au 31 décembre 2023

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 minimum du niveau est dénommé coefficient de qualification ou coefficient de fonction.

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

Informaticiens		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
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

Agents de direction		
Catégorie A		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	1 079	1 398
Niveau 3	943	1 228
Niveau 2	808	1 059
Niveau 1	699	923
Catégorie B		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	943	1 228
Niveau 3	808	1 059
Niveau 2	735	968
Niveau 1	699	923
Catégorie C		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	808	1 059
Niveau 3	699	923
Niveau 2	646	857
Niveau 1	629	835
Catégorie D		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	723	953
Niveau 3	629	835
Niveau 2	578	772
Niveau 1	560	749
Praticiens conseils		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
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 par branche (2023)

	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile	Ratio 9 ^e /1 ^{er} décile
Maladie* (dont Ugecam)	40 755 €	27 109 €	30 245 €	36 020 €	44 968 €	64 443 €	2,38
Famille	37 873 €	26 294 €	28 934 €	34 295 €	41 239 €	51 659 €	1,96
Retraite	39 876 €	27 051 €	30 437 €	36 436 €	43 517 €	55 717 €	2,06
Recouvrement	41 622 €	26 901 €	30 328 €	37 057 €	46 911 €	59 544 €	2,21
Maladie (hors Ugecam)	40 403 €	26 856 €	29 640 €	35 223 €	43 365 €	59 994 €	2,23
Ugecam	42 574 €	29 355 €	33 485 €	39 752 €	51 140 €	105 211 €	3,58
Régime général	40 130 €	26 881 €	29 945 €	35 774 €	44 100 €	59 412 €	2,21

*CNAM, CPAM, CTI, DRSM, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat



Nous contacter

Ucanss

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

ucanss

Au service des acteurs de la Sécurité sociale

Directrice 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

© **Envato**

Décembre 2024

**Retrouvez ce rapport
sur www.ucanss.fr**