



la sécurité sociale

Agir avec vous



# L'emploi à la Sécurité sociale

Édition 2025



CPNEFP  
Commission Paritaire Nationale  
Emploi Formation Professionnelle



l'Assurance Maladie





# Edito 2025



Chaque année, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) publie un rapport consacré aux évolutions de l'emploi et des parcours professionnels au sein du Régime général de Sécurité sociale. Ce document constitue un outil d'analyse et de suivi indispensable, permettant d'identifier les tendances structurelles.

En 2024, le Régime général de Sécurité sociale comptait 144 145 salariés en CDI répartis au sein de 296 organismes. Les recrutements en CDI (12 010) ont connu une hausse notable par rapport à 2023. Cette progression de 51 % (+3 600 environ), traduit une dynamique retrouvée après la réduction des embauches observée au début de l'année 2023, liée à la signature des différentes COG.

En 2024, le Régime général de Sécurité sociale a enregistré 1168 mobilités inter-organismes (0,82 %), en hausse par rapport à 2023 (0,65 %). Les salariés concernés comptaient en moyenne 9 ans d'ancienneté dans leur organisme d'origine. Il est à noter que la mobilité fonctionnelle interne au sein d'un même organisme demeure le principal vecteur d'évolution professionnelle : 10 % des salariés ont effectué une mobilité interne, dont 37 % ont bénéficié d'un changement de niveau, un témoignage de la capacité de l'institution à offrir des perspectives d'évolution à ses salariés.

L'année 2024 a été marquée par des avancées significatives en matière d'inclusion. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a progressé de 11 425 en 2023 à 12 509 en 2024, portant le taux d'emploi à 8,66 %. Ce résultat illustre l'impact d'une politique volontariste, renforcée par la signature en 2024 d'une convention tripartite inédite entre l'Ucanss, l'Agefiph et le Fiphfp, visant à consolider les actions engagées depuis 2016 et à expérimenter de nouveaux dispositifs favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi pour l'ensemble des organismes, qu'ils soient publics ou privés.

La question de l'égalité professionnelle est également au cœur des priorités. Les femmes représentent 78,2 % des effectifs, mais 41 % des postes de pleine direction et 29,5 % des postes occupés sur le champ du numérique. Pour répondre à ce constat, plusieurs initiatives ont été lancées, telles que le programme Femmes dans la Tech, qui valorise les parcours féminins dans les métiers de l'IT et le dispositif Elles sont Cap ! qui encourage la mixité dans les fonctions stratégiques.

Enfin, l'insertion des jeunes constitue un autre axe majeur. La campagne nationale d'alternance a généré en 2024 plus de 39 000 candidatures pour 801 offres, confirmant l'attractivité croissante de la Sécurité sociale. Les partenariats développés avec des acteurs comme Simplon, CESI ou l'initiative 1 jeune, 1 solution renforcent cette dynamique en diversifiant les profils et en soutenant l'intégration durable des nouvelles générations.

Au-delà des chiffres, cette 18<sup>e</sup> édition illustre l'engagement collectif du Régime général de Sécurité sociale en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous vous en souhaitons une lecture enrichissante.

Benoit EYMERY  
Président de la CPNEFP

Fabien BRAUD  
Vice-Président de la CPNEFP

# **Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2024**

**Effectifs CDI présents au 31 décembre 2024,  
personnel « convention collective »,  
hors personnel « fonction publique »**

	2023	2024	VARIATION 2023-2024	2019	VARIATION 2019-2024
<b>LES ORGANISMES</b>					
Nombre d'organismes	296	296	=	299	-3
<b>LE PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE</b>					
CDI	142 162	144 145	+ 1,4%	140 854	+ 2,3%
CDI+CDD	148 796	151 347	+ 1,7%	148 707	+ 1,8%
Femmes (%)	78,3%	78,2%	- 0,1 pt	78,4%	- 0,2 pt
Âge moyen	45,4 ans	45,4 ans	=	45,1 ans	+ 0,3 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	16,2 ans	15,8 ans	- 0,4 an	17,4 ans	- 1,6 an
Temps partiels (%)	14,8%	13,9%	- 0,9 pt	17,1%	- 3,2 pts
Formation initiale (inférieur ou équivalent au bac) *	34,6%	33,1%	- 1,5 pt	40,8%	- 7,7 pts
<b>LES CADRES</b>					
Cadres **	58 071	60 283	3,8%	53 216	13,3%
Cadres ** (%)	40,8%	41,8%	+ 1,0 pt	37,8%	+ 4 pts
Femmes (%)	71,4%	71,4%	=	71,1%	+ 0,3 pt
Femmes ADD (%)	52,2%	53,3%	+ 1,1 pt	51,6%	+ 1,7 pt
Âge moyen	47,1 ans	47,0 ans	- 0,1 an	47,0 ans	=
<b>LES MOINS DE 26 ANS</b>					
Moins de 26 ans	2 768	3 150	13,8%	2 500	26,0%
Moins de 26 ans (%)	1,9%	2,2%	+ 0,3 pt	1,8%	+ 0,4 pt
<b>LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE</b>					
45 ans et plus	76 315	77 959	2,2%	73 086	6,7%
45 ans et plus (%)	53,7%	54,1%	+ 0,4 pt	51,9%	+ 2,2 pts
55 ans et plus	29 237	29 227	- 0,03%	33 883	- 13,7%
55 ans et plus (%)	20,6%	20,3%	- 0,3 pt	24,1%	- 3,8 pts
<b>LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS</b>					
Nouveaux embauchés ***	7 124	12 010	68,6%	6 708	79,0%
Femmes (%)	78,8%	77,2%	- 1,6 pt	79,8%	- 2,6 pts
Âge moyen	35,3 ans	36,4 ans	+ 1,1 an	34,0 ans	+ 2,4 ans
Cadres ** (%)	29,5%	32,2%	+ 2,7 pts	25,8%	+ 6,4 pts
Formation initiale (inférieur ou équivalent au bac) *	32,4%	30,2%	- 2,2 pts	30,7%	- 0,5 pt
<b>LES DÉPARTS EN RETRAITE</b>					
Départ en retraite ***	4 163	3 675	- 11,7%	4 012	- 8,4%
Âge moyen	62,7 ans	62,8 ans	+ 0,1 an	62,2 ans	+ 0,6 an

\* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 59% en 2024, 65% en 2023, 68% en 2019

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

\*\*\* Mouvements des salariés en CDI hors transferts, incluant les salariés entrés et sortis au cours de l'année à compter de 2024

# RAPPORT EMPLOI 2025

## Partie 1 - Carnet Emploi

<b>Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2024</b>	<b>4</b>
<b>I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle</b>	<b>8</b>
<b>A. Évolution des effectifs dans le Régime général</b>	<b>8</b>
A-1. Le nombre d'organismes du Régime général	9
A-2. L'évolution du nombre de contrats à durée indéterminée	12
A-3. L'évolution du nombre de contrats à durée déterminée	14
<b>B. Analyse démographique</b>	<b>16</b>
B-1. L'âge moyen des salariés du Régime général	16
B-2. Les anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution	18
B-3. Les familles professionnelles et les métiers	20
B-4. Les cadres dans le Régime général	22
<b>II. Mouvements de personnel</b>	<b>24</b>
<b>A. Recrutements</b>	<b>25</b>
A-1. Les recrutements en 2024	25
A-2. Le recrutement des moins de 30 ans	27
<b>B. Mobilité au sein du Régime général</b>	<b>28</b>
B-1. Les mobilités inter-organismes en 2024	28
B-2. Les mobilités fonctionnelles en 2024	30
<b>C. Départs</b>	<b>31</b>
C-1. Les départs en 2024	31
C-2. Les départs à la retraite	34
<b>III. Rémunération des salariés du Régime général</b>	<b>35</b>
<b>A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen</b>	<b>36</b>
<b>B. Analyse des rémunérations</b>	<b>38</b>

## Partie 2 - Carnet RSE

<b>I. L'égalité femmes/homme</b>	<b>40</b>
A. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	41
B. Une répartition femmes/hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle	45
C. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure	48
D. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles	50
<b>II. Le temps partiel</b>	<b>51</b>
A. Les salariés à temps partiel dans le Régime général	52
B. Les salariés à temps partiel par niveaux, métiers et branches	53
C. Les femmes vs hommes à temps partiel	54
D. Les salariés à temps partiel par tranche d'âge	55
<b>III. La politique handicap</b>	<b>56</b>
A. Bilan-tendances : une progression des résultats	57
B. Le taux d'emploi et la contribution	57
C. Les actions de la politique handicap	59
<b>IV. La politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur (RSE)</b>	<b>62</b>
A. Les actions phares en 2024 de la politique RSE	63
B. Les perspectives	65
<b>Sources et Précisions méthodologiques</b>	<b>66</b>
<b>Annexes</b>	<b>69</b>

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



# A. Évolution des effectifs dans le Régime général

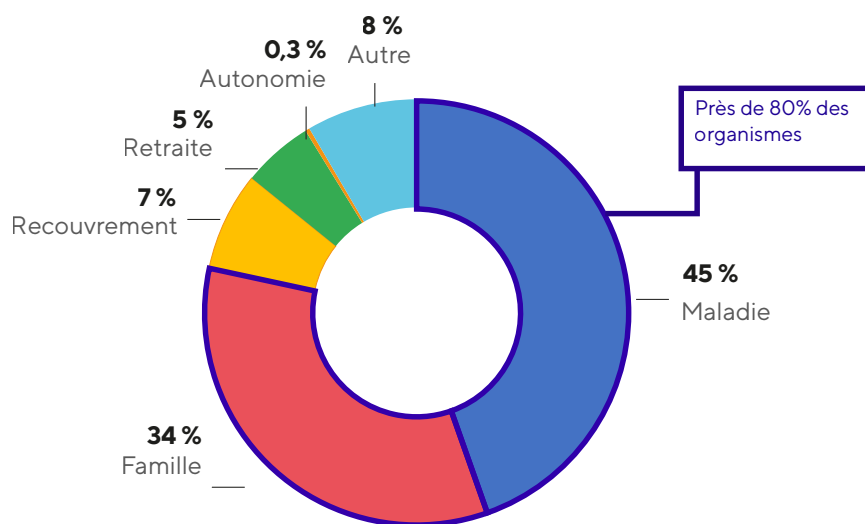
## A-1. Le nombre d'organismes du Régime général

### Organismes' compris dans le périmètre du Rapport Emploi :

[ 5 caisses nationales	[ 1 Cramif	[ 8 CTI
[ 1 Ucanss	[ 4 CGSS	[ 23 UIOSS
[ 100 CPAM	[ 1 CSS Mayotte	[ 2 Fédérations (dont UC-IRSA) <sup>2</sup>
[ 98 CAF	[ 2 CCSS	[ 1 UC CMP
[ 21 Urssaf	[ 13 Ugecam	
[ 15 Carsat	[ 1 Institut 4.10	

Depuis 2022, 296 organismes constituent le Régime général de Sécurité sociale. Un nombre 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.

### Poids des organismes selon leur branche

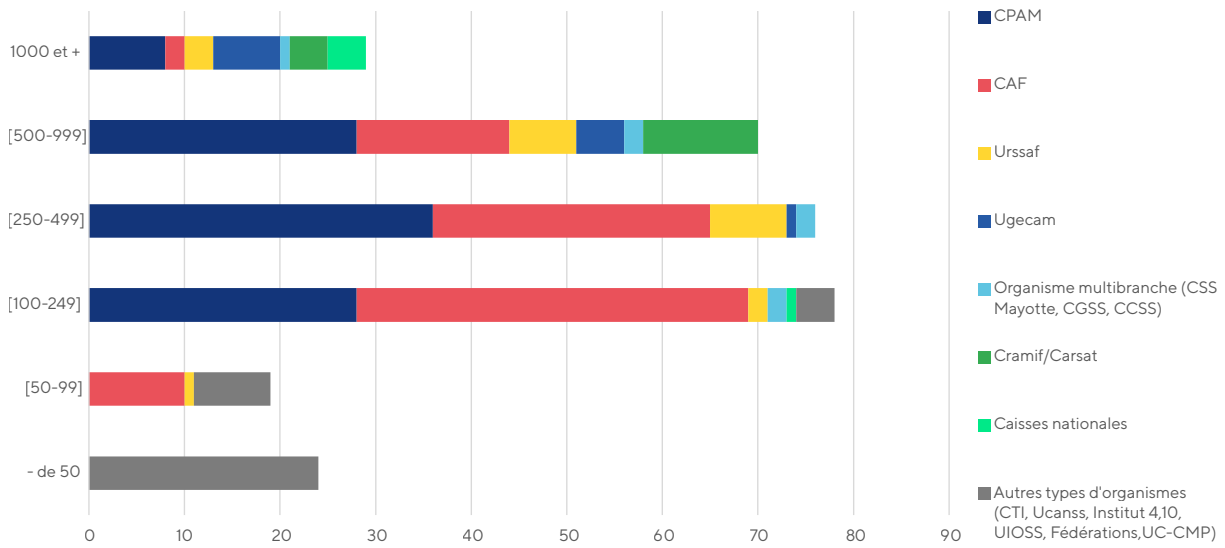


Les organismes sont classés par taille en fonction du nombre de salariés en CDI qu'ils emploient.

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

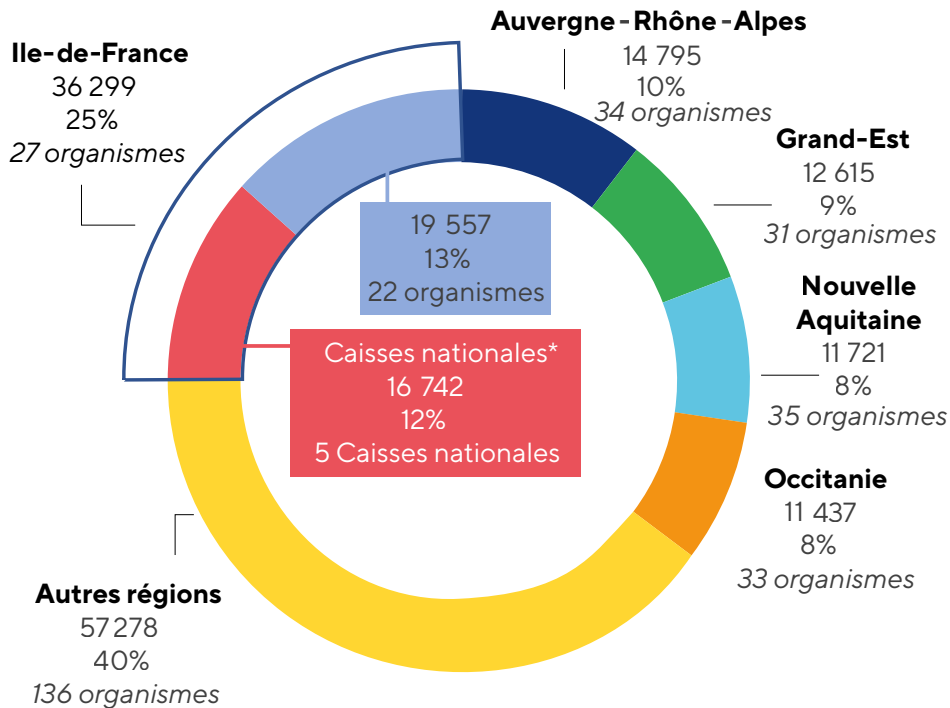
<sup>2</sup> 2 fédérations : Fédération Languedoc Roussillon rattachée à la CAF et UC IRSA rattachée à la branche maladie.

## Organismes par taille en 2024<sup>3</sup>



Les organismes de moins de 50 salariés sont principalement des UIOSS. À l'inverse, les Ugecam, CGSS, Carsat et la Cramif comptent toutes plus de 250 salariés. Les CAF et les CPAM ont des tailles variées : les CPAM ont au moins 100 salariés, tandis que les CAF en comptent au moins 50.

## Les salariés du Régime général dans les régions

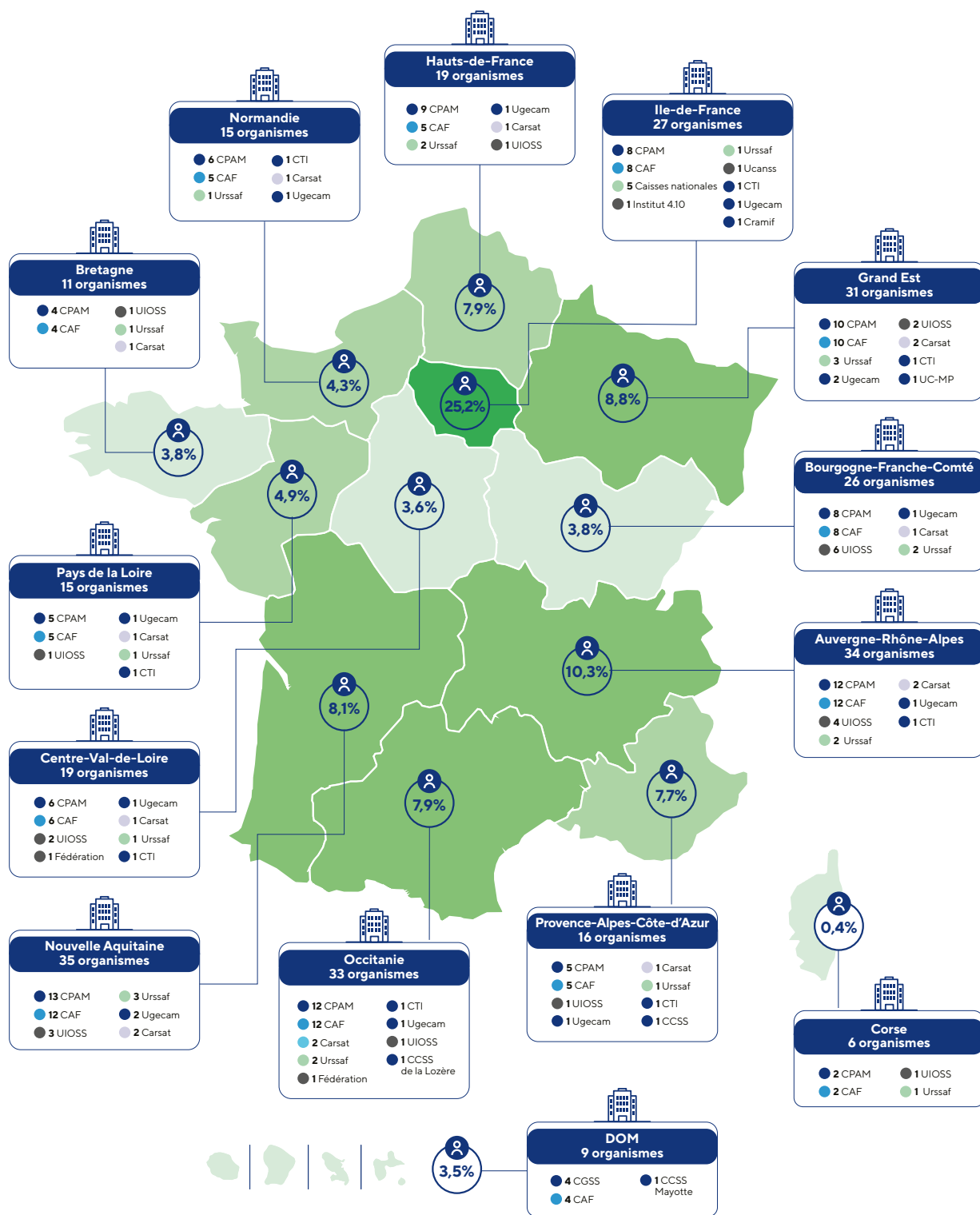


L'Île-de-France est une région atypique, concentrant un quart des salariés du Régime général au sein de seulement 9 % des organismes. Cette particularité s'explique par la présence de quatre caisses nationales (CNAM, CNAF, URSSAF et CNAV), qui comptent plus de 1000 salariés chacune.

<sup>3</sup> Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2024, personnel « Convention collective », hors personnel « fonction publique ».

\* dont les DRSM.

## Carte de France des Organismes du Régime général



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



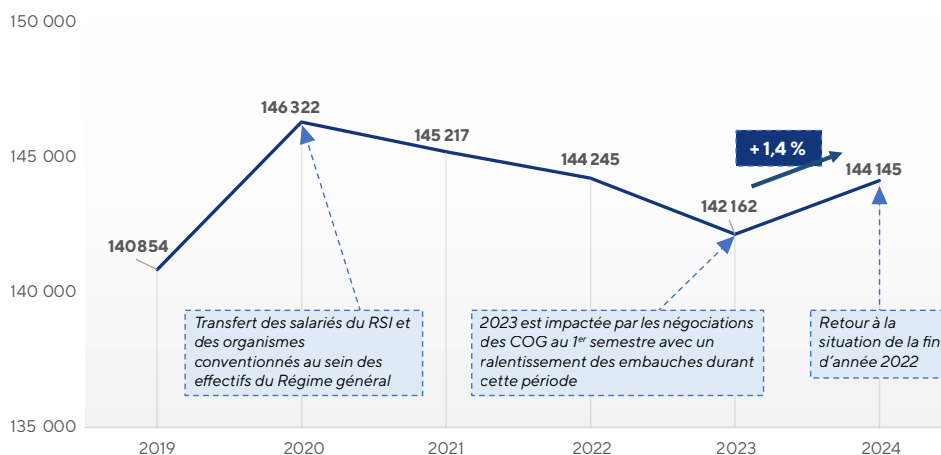
- Maladie :** CPAM, Ugecam, CCSS, CGSS, CSS, UC CMP, Cramif, CTI, CNAM, DRSM.
- Famille :** CAF, CNAF.
- Recouvrement :** Urssaf, Urssaf Caisse Nationale.
- Retraite :** Carsat\*, CNAV.
- Autre :** Ucanss, Institut 4.10, UIOSS.

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

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

Au 31 décembre 2024, le Régime général de Sécurité sociale emploie 144 145 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) sous Convention collective.

### Effectifs en contrat à durée indéterminée



Entre 2019 et 2024, le volume de salariés augmente de 2,3 %. Cette évolution est principalement portée par les branches Recouvrement (+14,7%) et Retraite (+11,2%).

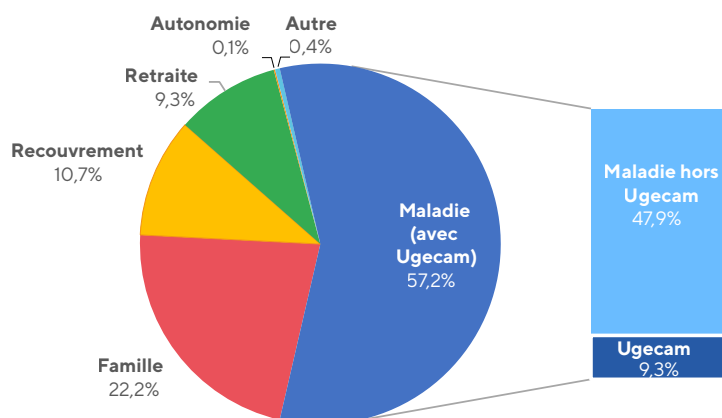
### Effectifs en contrat à durée indéterminée

	Effectif CDI au 31/12/2024	Évolution 2019-2024
Maladie hors Ugecam	69 058	-0,9%
Ugecam	13 446	+4,9%
Famille	31 985	-0,6%
Recouvrement	15 387	+14,7%
Retraite	13 477	+11,2%
Autonomie	172	-
Autre <sup>4</sup>	620	-6,1%
<b>Total</b>	<b>144 145</b>	<b>+2,3%</b>

La branche Maladie demeure le premier employeur du Régime général, regroupant plus d'un salarié sur deux (57,2 % en incluant les Ugecam).

<sup>4</sup> Institut 4.10, Ucanss, UIOSS, fédérations

## Effectifs en contrat à durée indéterminée par branche en 2024

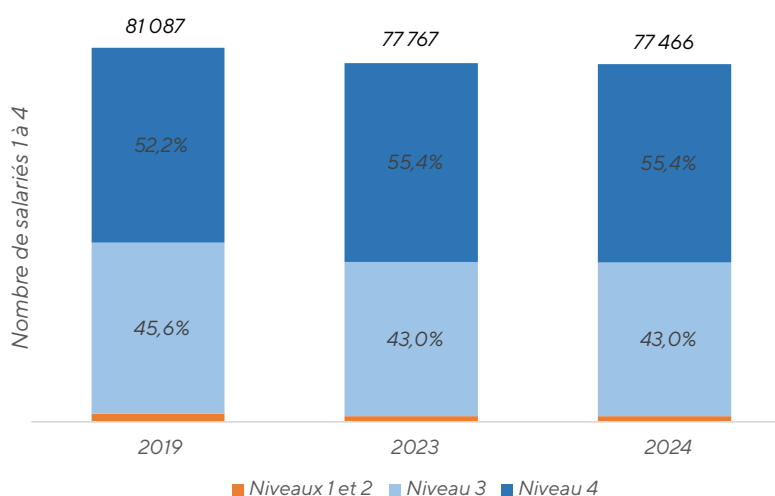


\* La catégorie Autres intègre les UIOSS, l'Institut 4.10, l'Ucanss

Le nombre de salariés positionnés sur les niveaux 1 à 4 de la grille des employés et cadres poursuit sa baisse en 2024. Ils représentent 77 466 salariés, soit 63 % des salariés de la grille, contre 67 % en 2019.

Parmi les salariés des niveaux 1 à 4, ceux de niveau 4 sont majoritaires, représentant 55,4 % en 2024. Leur part a progressé de 3,2 points en cinq ans (52,2 % en 2019).

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

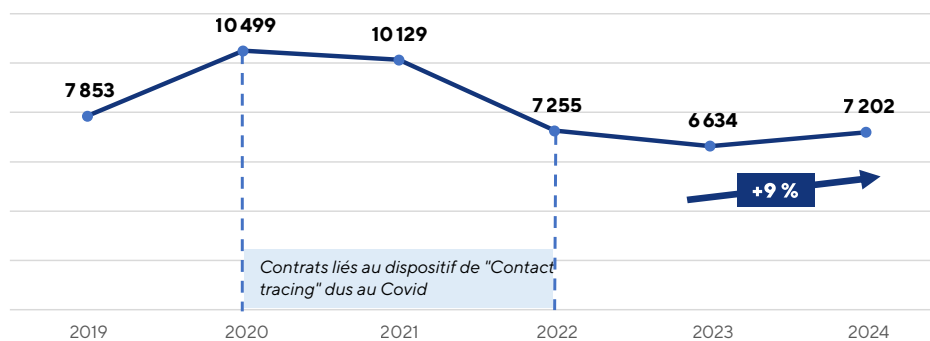


**Note :** Parmi les niveaux 1 à 4 de la grille des employés et cadres, les niveaux 1 et 2 représentent une faible proportion (en moyenne 1,6 % sur la période).

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

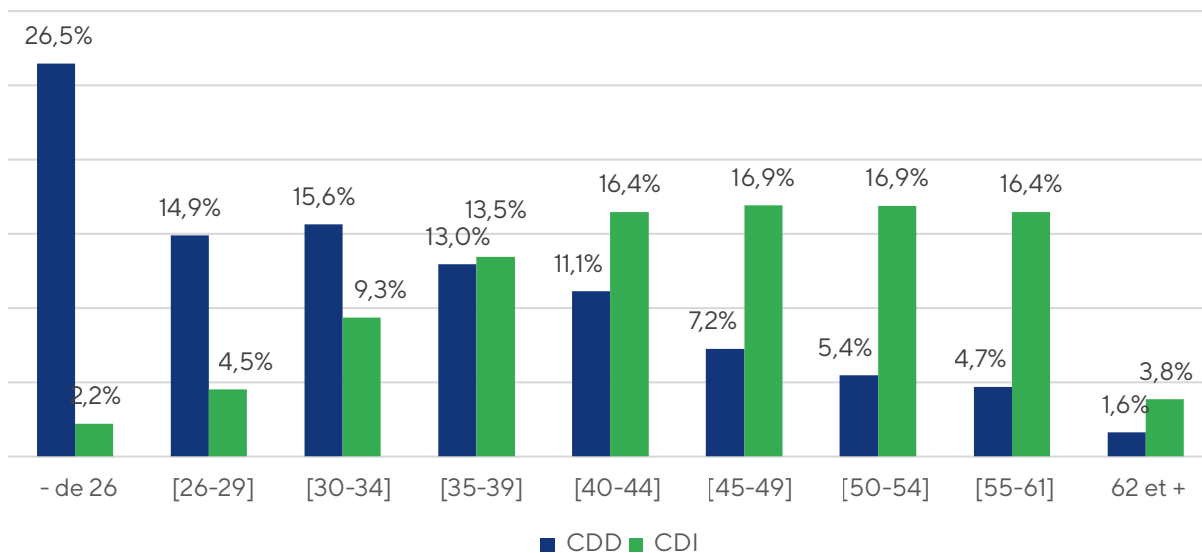
Le Régime général emploie 7 202 salariés en contrat à durée déterminée (CDD)<sup>5</sup> au 31 décembre 2024, représentant 4,8 % du total des salariés. La hausse de 9 % observée entre 2023 et 2024 est portée par les branches Recouvrement, Maladie et Famille.

### Effectifs en contrat à durée déterminée



Les salariés en CDD sont plus jeunes que ceux en CDI.

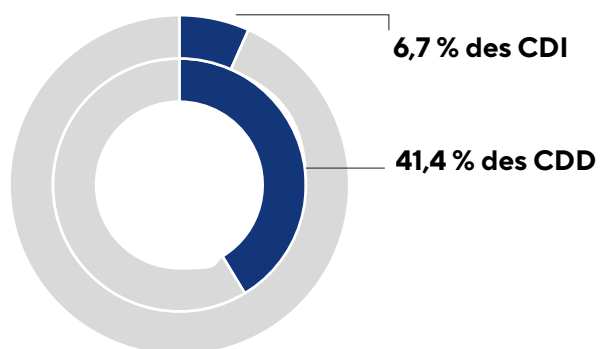
### Répartition des salariés en CDD et CDI selon leur classe d'âge



L'âge moyen des salariés en CDD a progressivement augmenté entre 2019 et 2024, passant de 32,8 ans en 2019 à 35 ans en 2024.

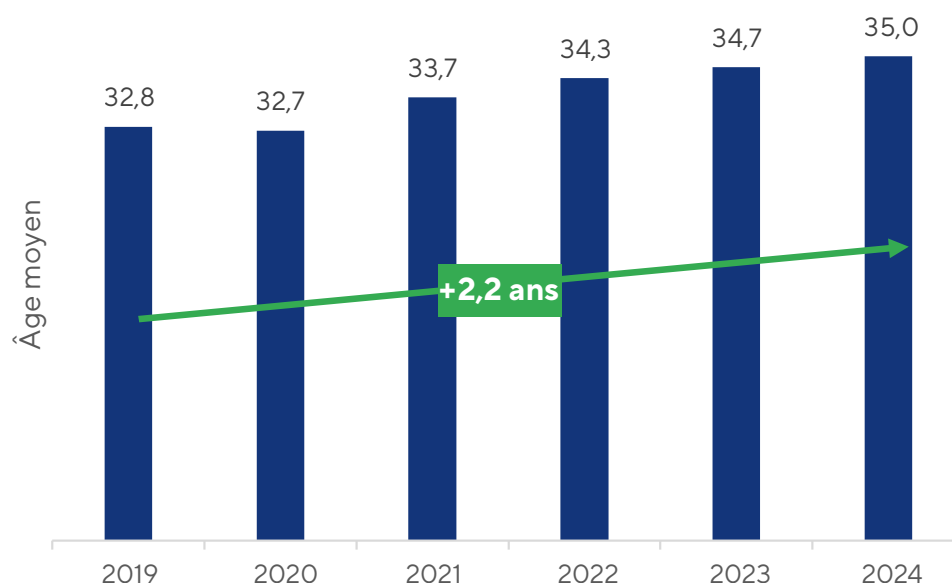
<sup>5</sup> Voir Annexe 1 : Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre

## Les salariés de moins de 30 ans



6,7% des salariés en CDI ont strictement moins de 30 ans, contre 41,4% parmi les salariés en CDD.

## Âge moyen des salariés en CDD



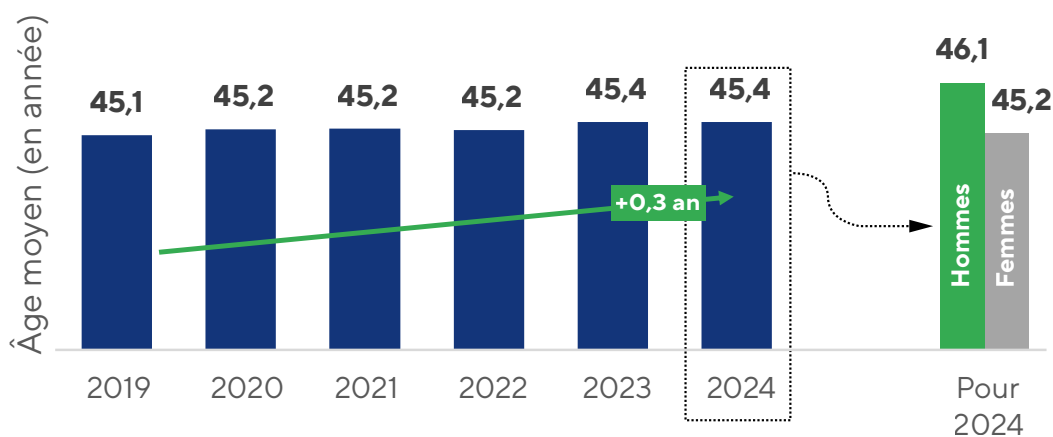
# B. Analyse démographique

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

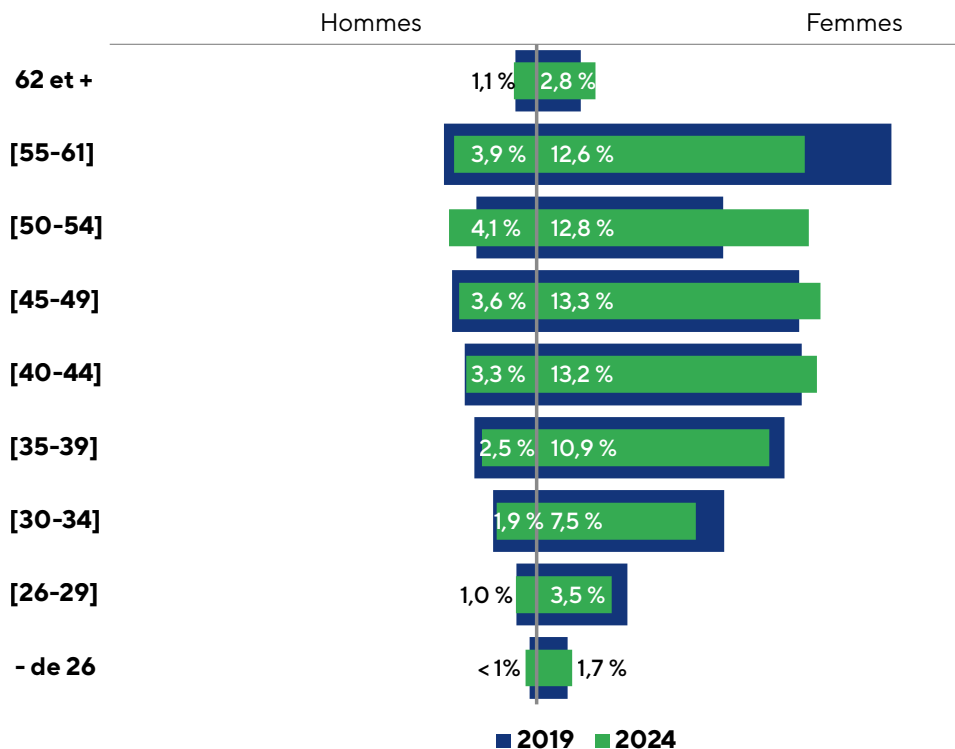
L'âge moyen des salariés en CDI du Régime général est de 45,4 ans (+ 0,3<sup>6</sup> en 5 ans).

L'écart d'âge entre les hommes et les femmes demeure stable depuis 2019, se limitant à environ un an chaque année.

### Âge moyen des salariés en CDI<sup>7</sup>



### Pyramide des âges



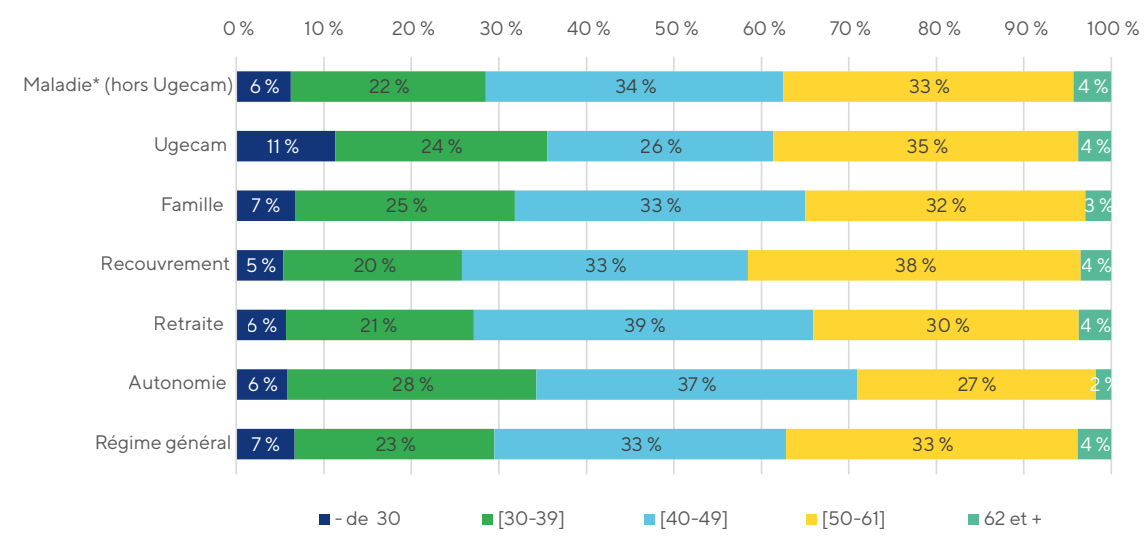
<sup>6</sup> 0,3 an = 3,6 mois.

<sup>7</sup> Voir Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2018-2023 (Personnel CCNT-CDI).

En 2024, les quatre tranches d'âge les plus élevées (de 40 à 60 ans) de la pyramide affichent une répartition équilibrée, représentant chacune 17 % de l'ensemble des salariés (hommes et femmes). Ensemble, elles regroupent près de 7 salariés sur 10 au sein du Régime général.

Par ailleurs, la part des salariés de moins de 40 ans continue de diminuer, en lien avec l'augmentation de l'âge moyen des salariés en CDI et des nouveaux embauchés (36 ans en 2024, soit + 2 ans par rapport à 2019).

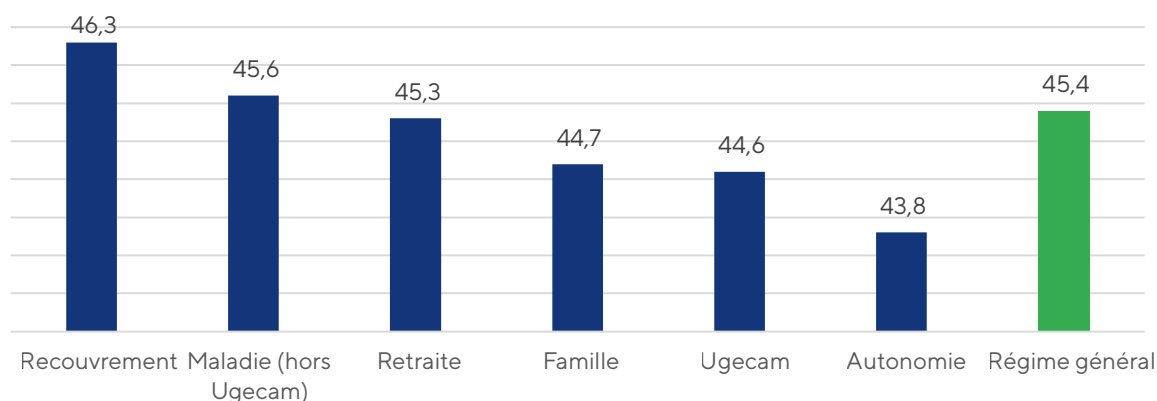
### Effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge en 2024



\* 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 43,8 ans, soit 1,6 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 %.

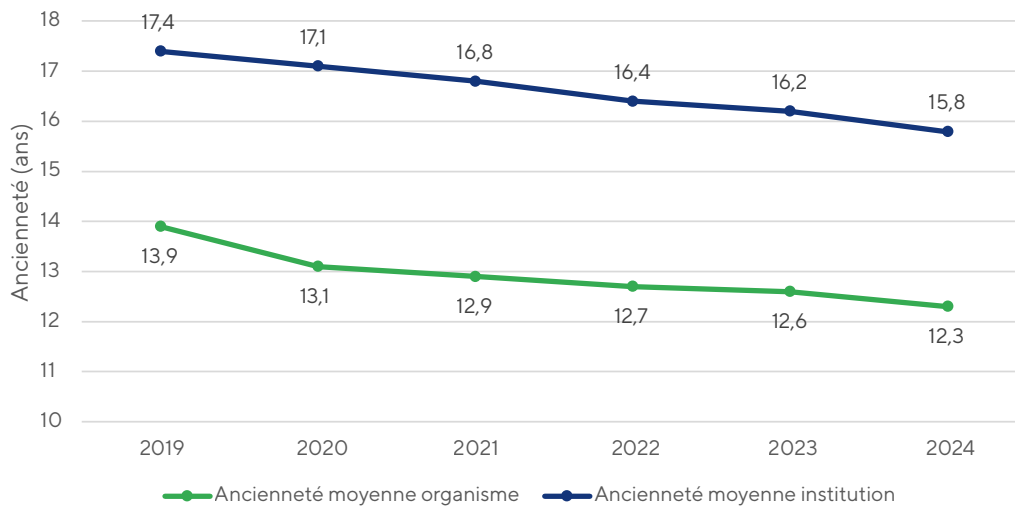
### Âge moyen des salariés en CDI par branche en 2024



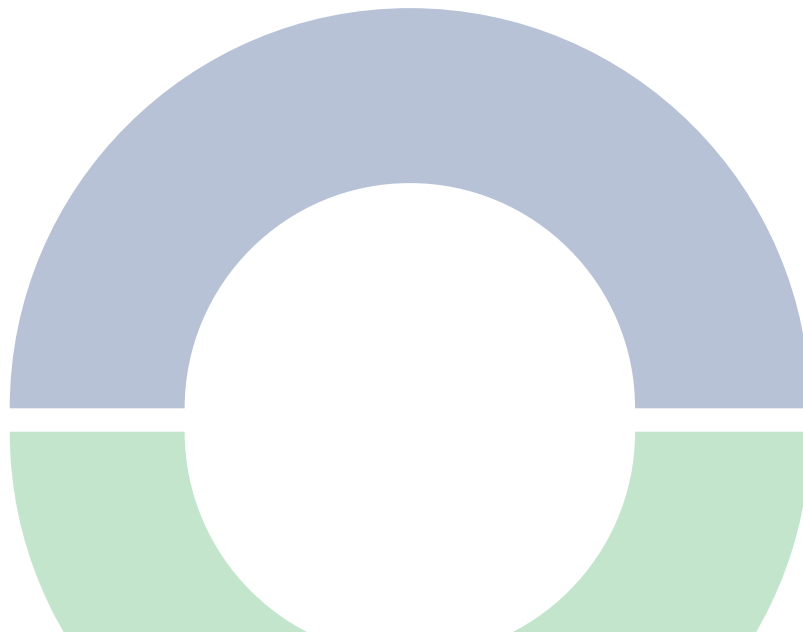
## B-2. Les anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution

Les anciennetés des salariés, aussi bien au sein du Régime général (15,8 ans) qu'au sein d'un même organisme (12,3 ans), poursuivent leur baisse. Cette tendance s'explique principalement par la dynamique des effectifs, résultant des départs et des recrutements (+ 69% de salariés recrutés entre 2023 et 2024).

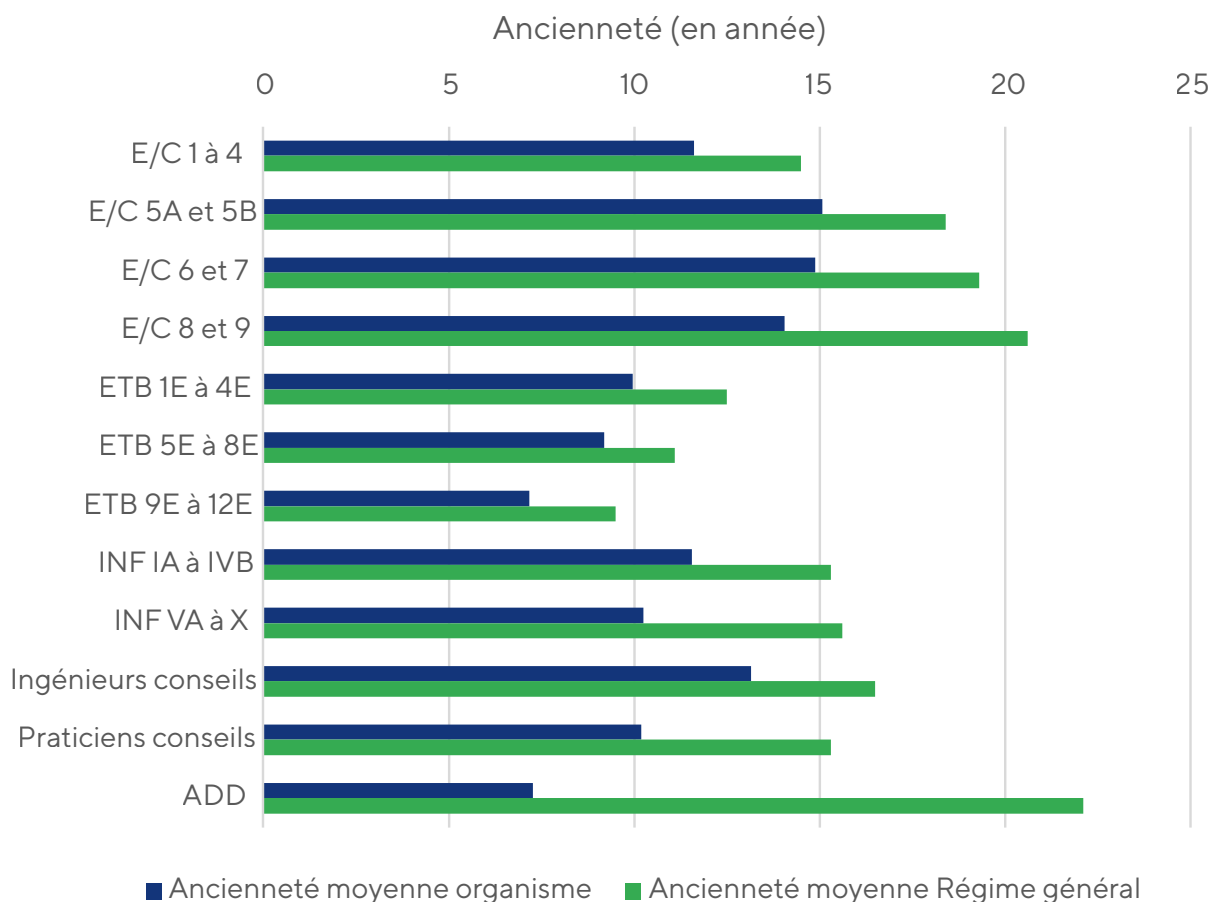
### Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme



Les salariés des Ugecam affichent une ancienneté plus faible par rapport à la moyenne : 10 ans au sein d'un même organisme et 12,5 ans au sein du Régime général. Ce constat peut être mis en relation avec l'âge des salariés qui y travaillent (plutôt plus jeunes). L'écart relativement réduit entre les deux types d'ancienneté est spécifique aux Ugecam et pourrait s'expliquer par des mouvements de personnel plus fréquents (recrutements et départs). En raison de la spécificité des Ugecam, la mobilité inter-organismes y demeure limitée.



## Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance par niveau en 2024



L'ancienneté moyenne des salariés, tant au sein de l'organisme qu'au sein du Régime général, met en évidence les dynamiques de mobilité inter-organismes tout au long de la carrière. L'ancienneté moyenne institutionnelle augmente avec le niveau de classification pour les salariés de la grille *Employés et cadres*. Les niveaux 1 à 4 présentent une ancienneté moyenne de 14,5 ans tandis que les niveaux les plus élevés (8 et 9) présentent les plus longues anciennetés au sein de l'Institution. De plus, l'ancienneté moyenne au sein de l'Institution dépasse 20 ans pour les *Agents de direction*. Ces observations traduisent la construction de parcours professionnels sur le long terme. En revanche, pour les salariés de la grille *Personnel soignant, éducatif et médical* des établissements et œuvres, les anciennetés dans le Régime général et au sein de l'organisme diminuent à mesure que le niveau augmente.

## B-3. Les familles professionnelles et les métiers

Les métiers de la Sécurité sociale sont regroupés au sein de 17 familles professionnelles.<sup>8</sup>

Deux familles professionnelles regroupent plus de la moitié des effectifs du Régime général (55,4%) : la famille 01 « Gestion des situations clients » et la famille 17 « Management et pilotage », soit près de 80 000 salariés.

### Effectifs CDI par famille professionnelle

Familles professionnelles	Effectif 2024	Évolution des effectifs depuis 2019	Répartition 2024 (%)	Évolution de la répartition depuis 2019
01 - Gestion des situations clients	57 395	4%	39,8%	+0,8 pt
17 - Management et pilotage	22 473	6%	15,6%	+0,5 pt
06 - Offre de soins et prise en charge du handicap	10 286	7%	7,1%	+0,3 pt
14 - Information et communication	7 904	-21%	5,5%	-1,6 pt
13 - Gestion des systèmes d'information	6 577	15%	4,6%	+0,5 pt
09 - Optimisation des processus	5 410	2%	3,8%	-
08 - Analyse et conseil juridiques	5 087	11%	3,5%	+0,3 pt
04 - Intervention et développement social	5 046	-10%	3,5%	-0,5 pts
07 - Régulation du système de soins	4 396	-10%	3,0%	-0,4 pt
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	3 830	14%	2,7%	+0,3 pt
10 - Gestion comptable et financière	3 746	4%	2,6%	-
12 - Gestion et développement des ressources humaines	3 607	13%	2,5%	+0,2 pt
16 - Gestion des moyens matériels	2 911	-6%	2,0%	-0,2 pt
15 - Assistance logistique	1 812	-18%	1,3%	-0,3 pt
03 - Promotion de l'offre de service	1 322	6%	0,9%	-
11 - Observation socio-économique	1 208	8%	0,8%	-
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 135	12%	0,8%	+0,01 pt
<b>Total Régime Général</b>	<b>144 145</b>	<b>2,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-</b>

En cinq ans, la répartition des différentes familles professionnelles reste globalement stable. Toutefois, certaines évolutions se dessinent au sein des métiers qui les composent.

Au sein de la famille professionnelle *Gestion des situations clients*, deux métiers suivent des tendances opposées : la part des *Gestionnaires conseil Sécurité sociale* continue de diminuer (-1,3 pt), tandis que celle des *Conseillers offres de services* augmente (+1,4 pt).

La hausse des effectifs de la famille professionnelle *Management et pilotage* de 6 % entre 2019 et 2024 est essentiellement portée par les *Managers réseaux et projets* (+ 42 %) et les *Managers stratégiques* (+ 10 %). En revanche, les *Managers opérationnels*, qui constituent la majorité des effectifs de cette famille (65 % des effectifs), enregistrent une baisse de 3 % sur la période.

L'effectif de la famille *Information et communication* poursuit son recul (-21 % depuis 2019), principalement sous l'effet de la digitalisation du traitement des flux entrants. Cette évolution se traduit par une diminution de la part des *Secrétaires* (-25 %) et des *Techniciens du traitement de l'information* (-21 %)

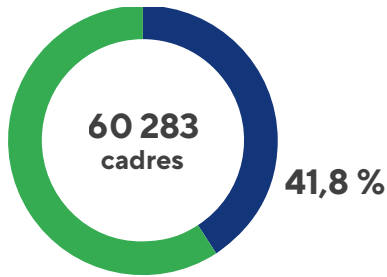
<sup>8</sup> Voir Annexe 4 : Effectifs selon les familles de métiers et par branche (Personnel CCNT-CDI) Annexe 1 : Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre

## Top 10 des métiers les plus représentés en 2024 dans les effectifs

Métiers	Effectif 2024	Répartition 2024 (%)	Évolution de la répartition depuis 2019
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	31 733	22,0%	- 1,3 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	13 328	9,2%	- 0,5 pt
Référent technique gestion situation client (Fam pro 01)	13 155	9,1%	+ 0,3 pt
Conseiller offres de service (Fam pro 01)	10 896	7,6%	+ 1,4 pt
Manager stratégique (Fam pro 17)	5 014	3,5%	+ 0,2 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	4 344	3,0%	- 0,1 pt
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	4 131	2,9%	+ 0,8 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	3 600	2,5%	- 0,4 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	3 549	2,5%	- 0,7 pt
Secrétaire (Fam pro 14)	3 297	2,3%	- 0,8 pt

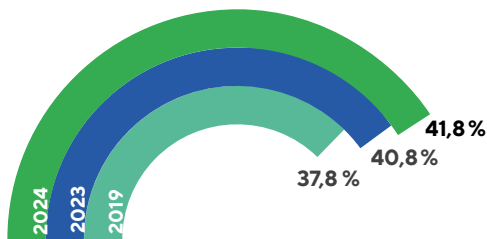
## B-4. Les cadres dans le Régime général

### Les cadres dans le Régime général



Le Régime général comptabilise 60 283 cadres<sup>9</sup> en 2024. Ce volume est en augmentation de 3,8% par rapport à l'année dernière, et de 13% par rapport à 2019<sup>10</sup>.

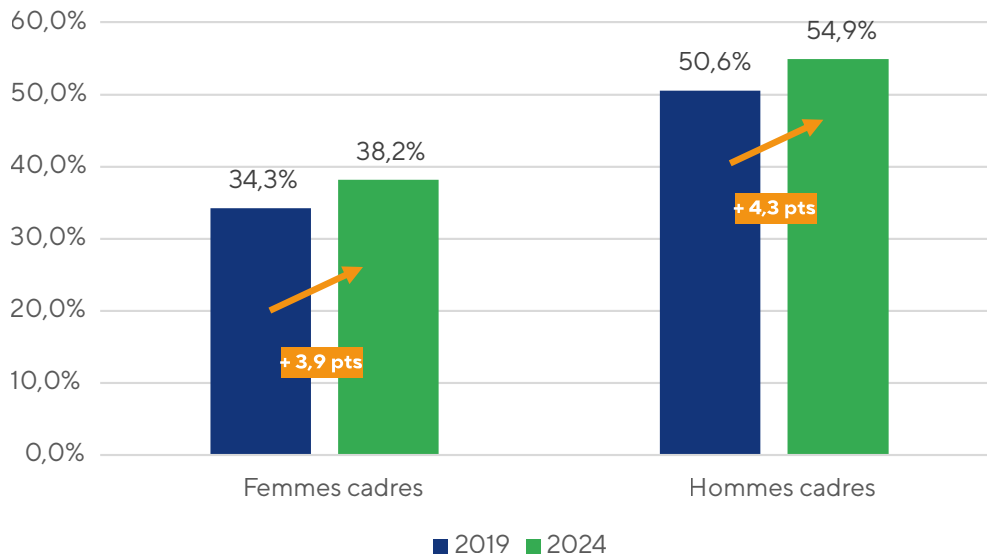
### Part des cadres dans les effectifs



Les cadres représentent 41,8 % des salariés du Régime général, une part en hausse de 1,0 point en un an (+ 4 points entre 2019 et 2024).

### Progression du poids des cadres plus importante chez les hommes

En 2024, 38,2% des femmes sont cadres, alors que 54,9% des hommes sont cadres.

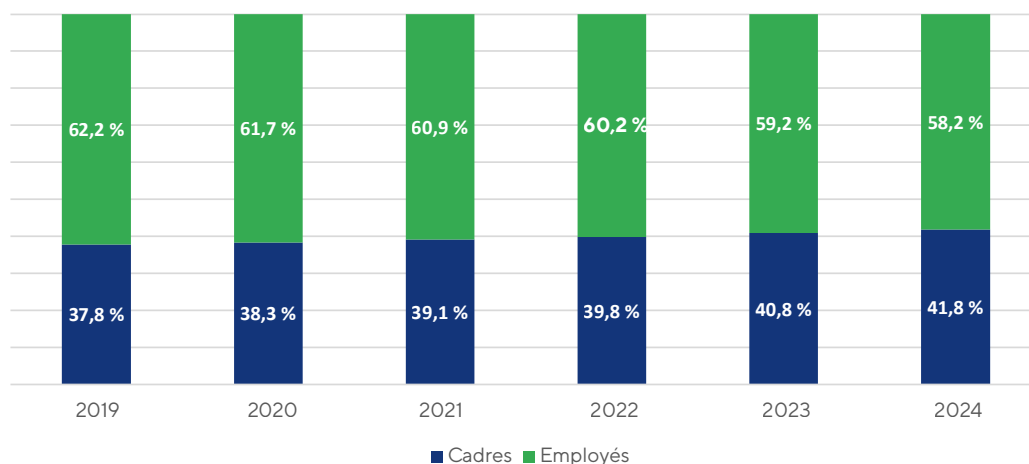


Parmi l'ensemble des cadres, 71,4% sont des femmes et 28,6% sont des hommes.

<sup>9</sup> Le protocole d'accord du 22 novembre 2024 instaure une définition conventionnelle de la notion de cadre. Par rapport à la définition actuelle, les Informaticiens IVA et IVB sont intégrés dans le statut de cadres. La mise en œuvre des nouvelles classifications est prévue sur l'année 2025. Cette règle sera donc prise en compte pour le Rapport Emploi édition 2026.

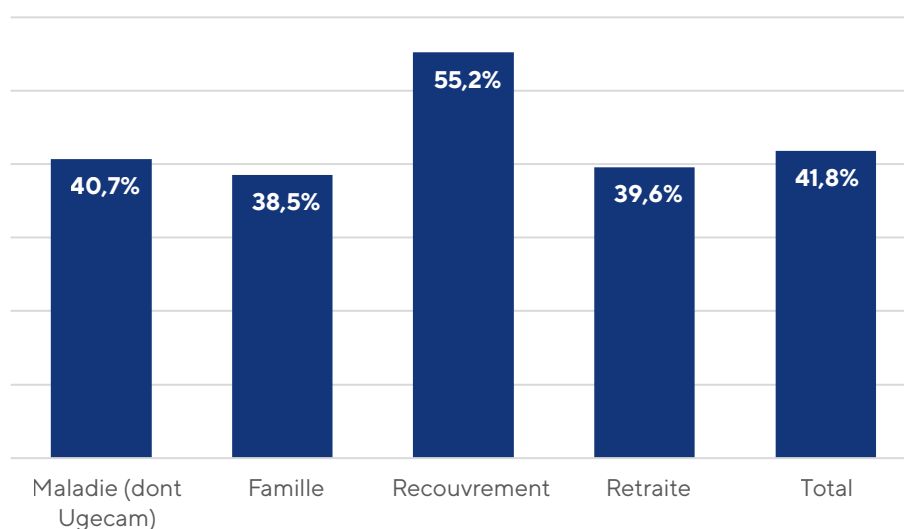
<sup>10</sup> Voir Annexe 6 : Non cadres, cadres et effectifs globaux du Régime général

## Proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée



La part des cadres des branches Maladie, Famille et Retraite est proche de celle du Régime général. Néanmoins, dans la branche Recouvrement, la part des cadres est bien plus importante : au moins un salarié sur deux est cadre. Représentant 1 salarié sur 10 dans cette branche, les effectifs des *Inspecteurs du Recouvrement* sont exclusivement constitués de cadres.

## Part des cadres dans les branches



**Note :** Dans la branche Autonomie, 98,3% de cadres sont comptabilisés. Ce chiffre se doit d'être analysé au regard de la particularité de cette branche constituée d'un seul organisme.

# II. Mouvements de personnel

**Le passage au nouvel entrepôt de données nous a permis de mieux comptabiliser les mouvements de personnel au sein du Régime général. Ainsi, les agents entrés au sein de l'Institution et sortis au cours de la même année (2024) sont maintenant pris en compte au sein des mouvements de personnel, ce qui, mécaniquement, augmente le nombre de recrutements et de sorties par rapport aux années précédentes.**

# A. Recrutements

## A-1. Les recrutements en 2024

12 010 salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général en 2024, soit 8 % de l'effectif total.

Cette hausse notable des recrutements ne s'explique pas uniquement par l'intégration des agents recrutés puis sortis au cours de l'année, comme mentionné précédemment. Les recrutements externes au sein du RG ont augmenté entre 2023 à 2024 de 51 % (+3 600 recrutements environs). Cette hausse peut s'expliquer par la réduction significative des embauches des premiers mois de 2023 dû à la signature des différentes COG.

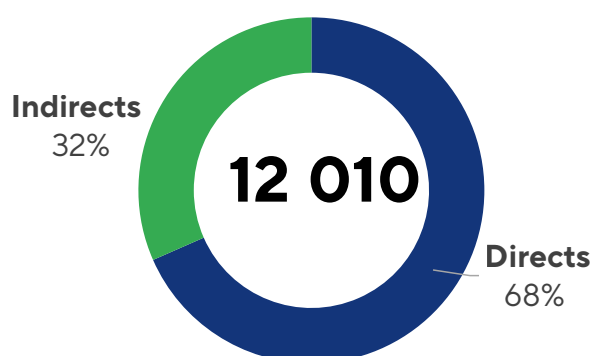
### Evolution du nombre de recrutements en CDI au Régime général \*



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

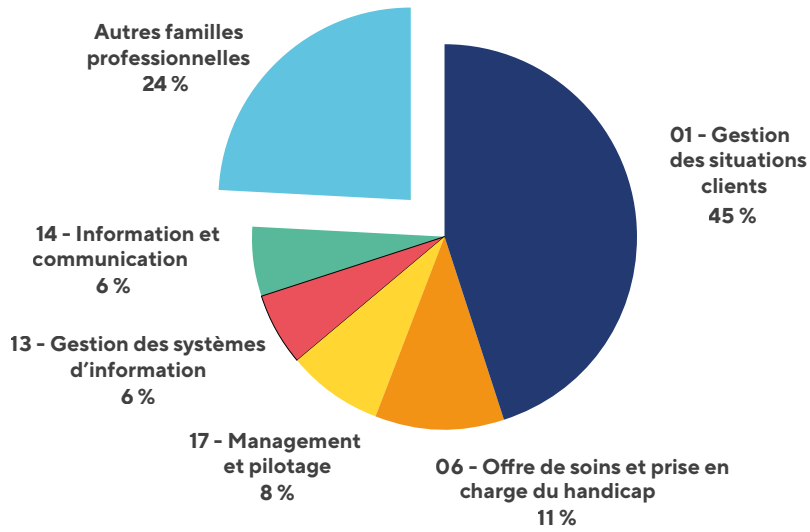
Les recrutements en CDI se répartissent en deux catégories : d'une part, les recrutements directs, qui représentent 68 % du total (soit 8 216 embauches), et d'autre part, les recrutements indirects résultant de la transformation de CDD en CDI, représentant 32 % (soit 3 794 embauches).

### Les recrutements en 2024



En 2024, trois quarts des salariés recrutés sont représentés au sein de 5 familles professionnelles :

## Répartition des salariés recrutés par famille professionnelle



Près de 70 % des recrutements en CDI en 2024 se concentrent sur 10 métiers (parmi 80 au total environ)..

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

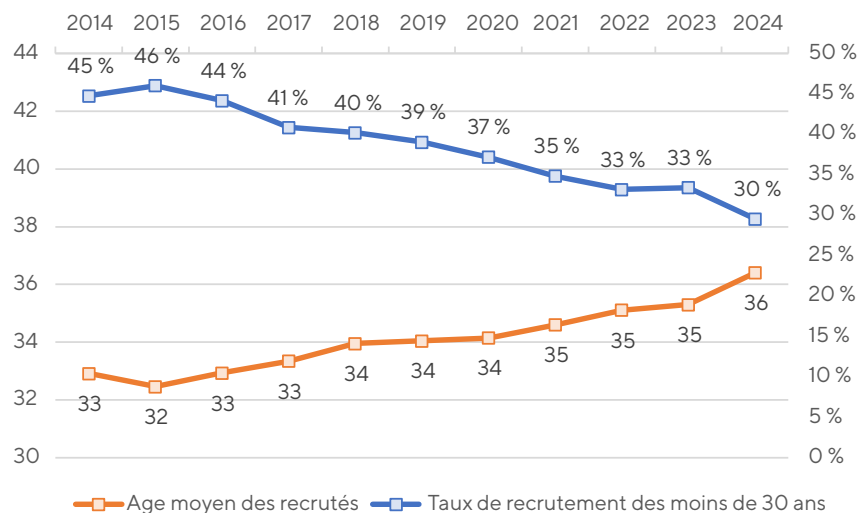
	Nombre de recrutements en 2024	Poids du métier dans les recrutements en 2024	Poids du métier dans les effectifs en 2024	Évolution du poids du métier dans les recrutements (2019-2024)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	2 826	23,50%	22,00%	- 1,8 pt
Conseiller offres services (Fam pro 01)	2 362	19,70%	7,60%	- 2,8 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	521	4,30%	9,20%	+ 1 pt
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	445	3,70%	2,20%	- 1,5 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	380	3,20%	2,50%	- 1,4 pt
Chargé du cycle de vie des applications (Fam pro 13)	350	2,90%	1,70%	+ 1,5 pt
Manager réseaux et projet (Fam pro 17)	289	2,40%	2,90%	+ 0,8 pt
Infirmier (Fam pro 06)	284	2,40%	1,60%	- 0,7 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	266	2,20%	2,50%	=
Conseiller juridique (Fam pro 08)	247	2,10%	1,70%	+ 0,8 pt

Dans ce top 10, les *Conseillers offres de services* représentent 19,7 % des recrutements, bien qu'ils ne constituent que 7,6 % des effectifs au 31 décembre 2024. À l'inverse, les *Managers opérationnels*, qui représentent 9,2 % des effectifs, ne comptent que pour 4,3 % des recrutements..

## A-2. Le recrutement des moins de 30 ans

En 2024, le taux de recrutement des moins de 30 ans reprend sa tendance à la baisse, tandis que l'âge moyen des salariés recrutés poursuit sa progression.

### Evolution du taux de recrutement des moins de 30 ans et de l'âge moyen des recrutés\*



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

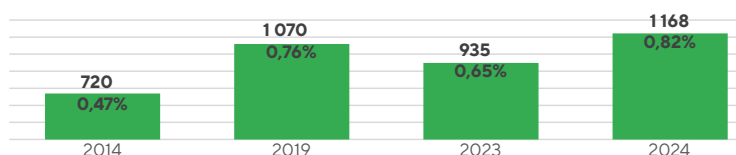
# B. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

## B-1. Les mobilités inter-organismes en 2024

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.

En 2024, le Régime général a enregistré 1 168 mobilités inter-organismes, soit un taux de mobilité de 0,82 %. Ce taux est en hausse par rapport à 2023, où il s'établissait à 0,65 %. Les salariés concernés par ces mobilités avaient, en moyenne, occupé leur poste au sein de leur organisme d'origine pendant 9 ans avant leur mutation, une stabilité observée d'année en année.

### Mobilité inter-organismes



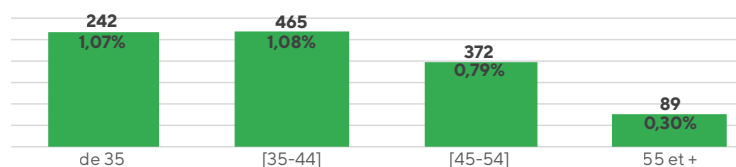
Le taux de mobilité inter-organismes demeure globalement plus élevé chez les hommes (0,93 %) que chez les femmes (0,79 %). Toutefois, cette tendance s'inverse pour les agents de direction, parmi lesquels les femmes présentent un taux de mobilité supérieur à celui de leurs homologues masculins (5,62 % contre 4,96 %).

### Taux de mobilité inter-organismes des cadres, non-cadres et ADD selon le sexe en 2024

	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,61 %	0,58 %	0,58 %
Cadres (sans ADD)	0,96 %	1,04 %	1,01 %
ADD	4,96 %	5,62 %	5,30 %
<b>Total</b>	<b>0,93 %</b>	<b>0,79 %</b>	<b>0,82 %</b>

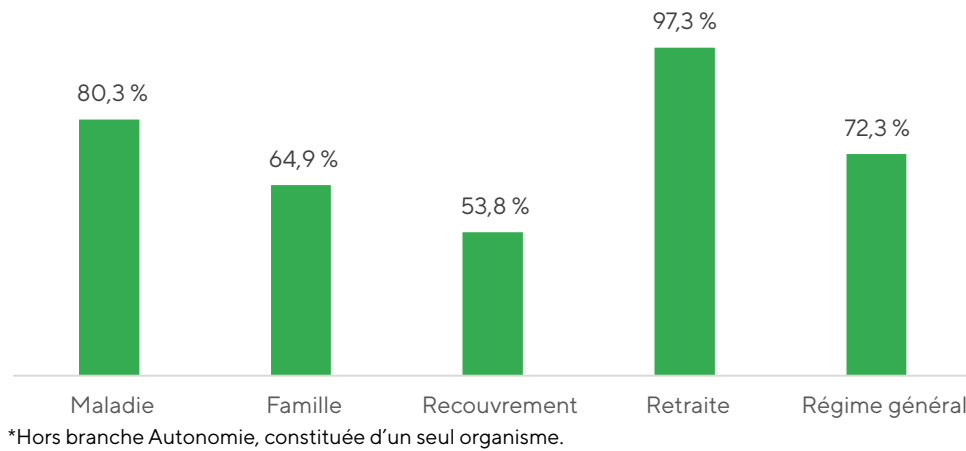
Par ailleurs, le taux de mobilité tend à diminuer plus l'âge du salarié augmente.

### Mobilité inter-organismes par tranches d'âge en 2024



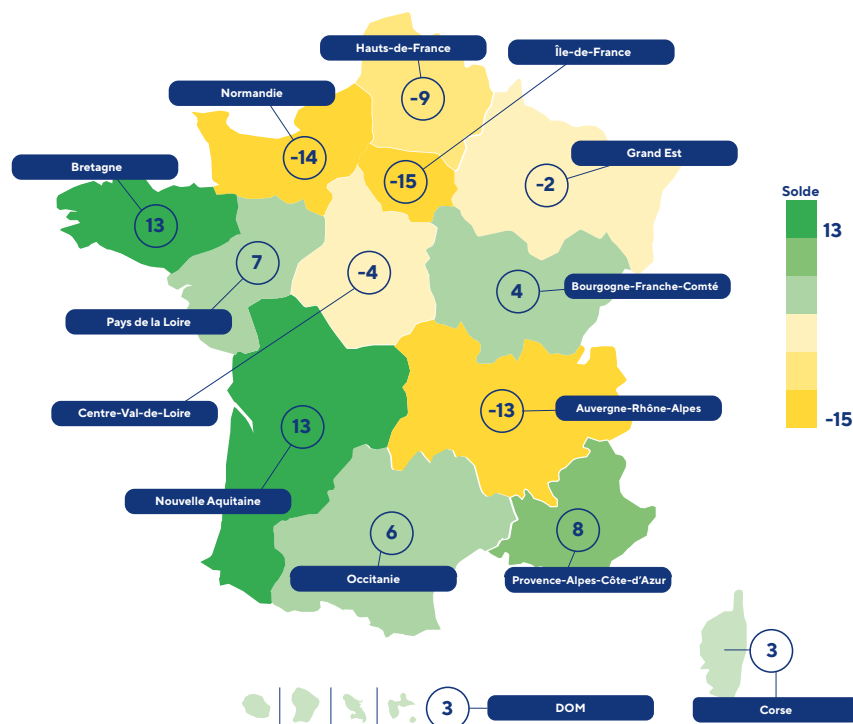
72,3 % des mobilités inter-organismes enregistrées en 2024 ont été réalisées au sein de la branche d'origine des salariés concernés<sup>11</sup>, et, dans 72 % des cas, au sein de la même famille professionnelle.

### Salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes au sein de leur propre branche\*



Par ailleurs, 46 % des mobilités inter-organismes réalisées en 2024 ont donné lieu à un changement de région (535 salariés concernés)

### Solde<sup>12</sup> des mobilités inter-organismes selon la région de départ et d'arrivée en 2024



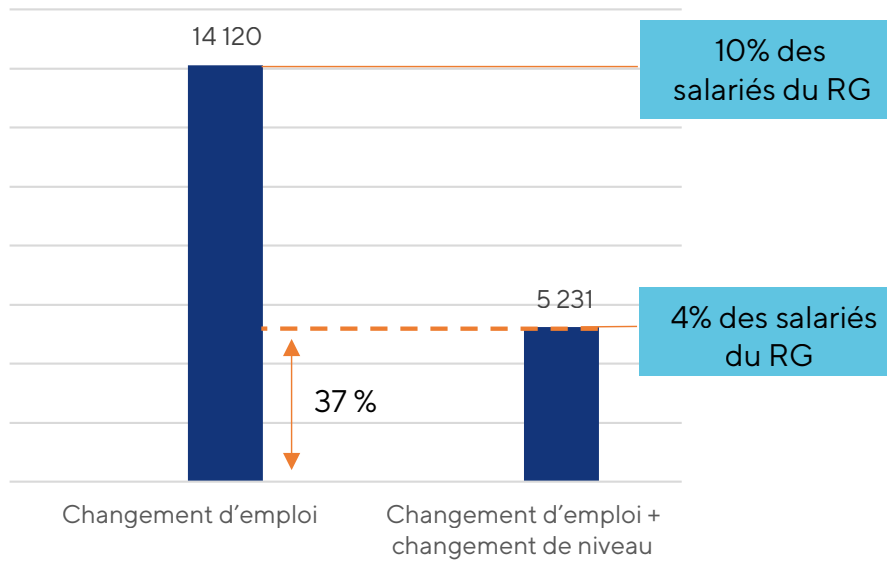
De façon générale, les soldes sont faibles en valeur absolue. L'Île-de-France (-15), la Normandie (-14) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (-13) présentent des soldes négatifs. À l'inverse, la Bretagne et la Nouvelle-Aquitaine (+13 chacune) apparaissent comme les régions les plus attractives, suivies de la Provence-Alpes-Côte d'Azur (+8). Pos archita ipicia quid ma volorepel imoluptius doluptatecea consequatem re none porro conecnea earchilles et arum ipsumque ni comnit plibusciis mo quam am eos dunda vernate nimilla borepel idel invelest, to odicia nim lam vernatur,

<sup>11</sup> Voir Annexe 10 : Mobilités inter-organismes selon la branche d'origine et d'arrivée

<sup>12</sup> Le solde est déterminé par la différence entre le nombre d'arrivées et le nombre de départs. En Île-de-France, il s'établit à -15 en 2024 (402 arrivées contre 417 départs)

## B-2. Les mobilités fonctionnelles en 2024

Les mobilités fonctionnelles internes dans un même organisme demeurent le principal levier de mobilité professionnelle.

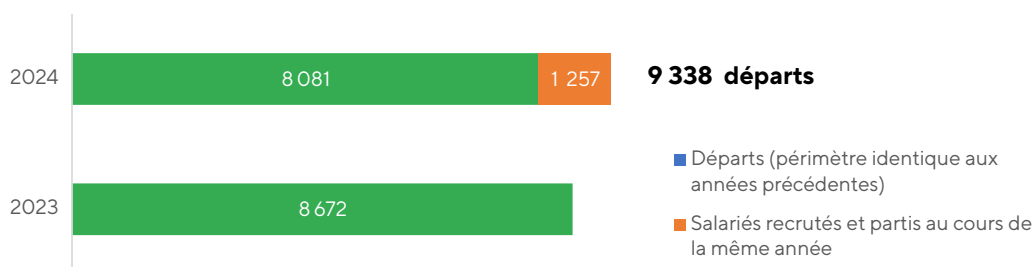


# C. Départs

## C-1. Les départs en 2024

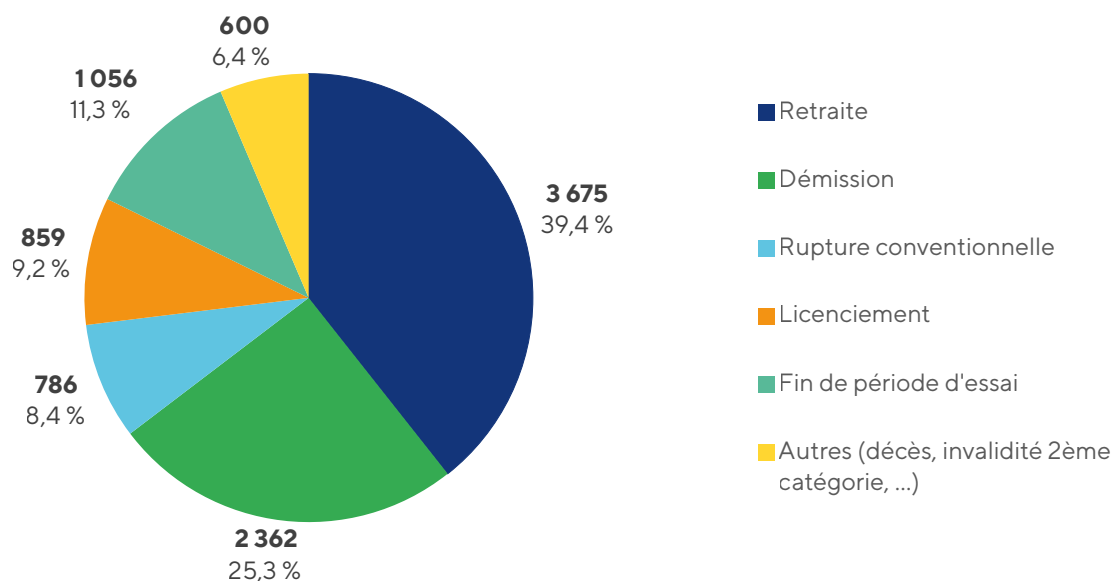
Le Régime général comptabilise 9 338 départs pour l'année 2024. Ces départs se décomposent d'une part en 8 672 sorties de salariés qui étaient présents fin 2023 (périmètre identique aux années précédentes), et d'autre part en 1 257 départs de salariés recrutés au cours de la même année.

### Les départs en 2023 et 2024



Les départs à la retraite sont le motif principal de départs de l'Institution : 4 salariés sur 10 ayant quitté l'Institution sont partis à la retraite. En seconde position, 2 362 démissions sont dénombrées soit 25,3% des départs. Les ruptures conventionnelles, les licenciements et les fins de période d'essai représentent entre 8,4% et 11,3%

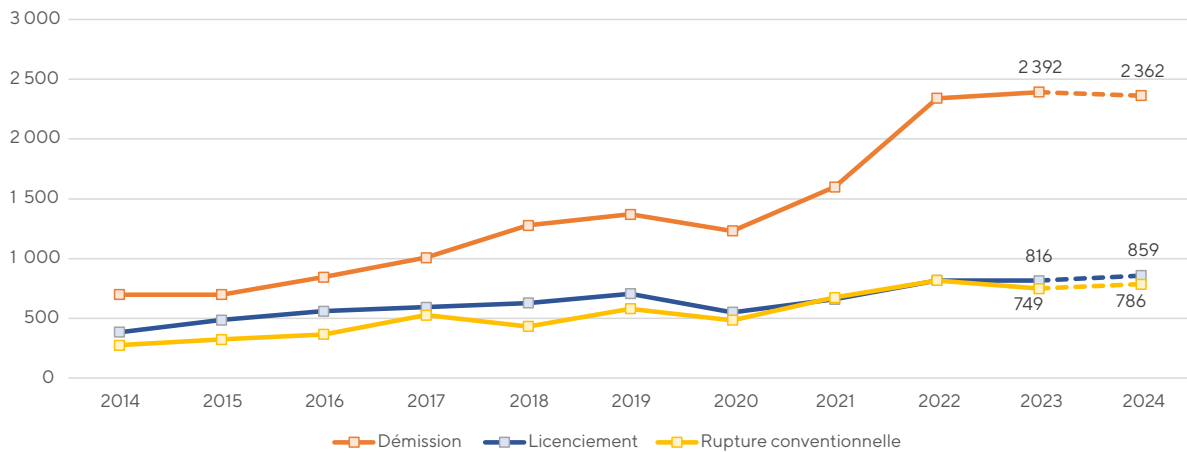
### Motifs de départs en 2024<sup>13</sup>.



Note : Autres motifs : décès, invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie, ...

<sup>13</sup> Voir Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2024

## Ventilation des départs par motif hors départs à la retraite de 2014 à 2024

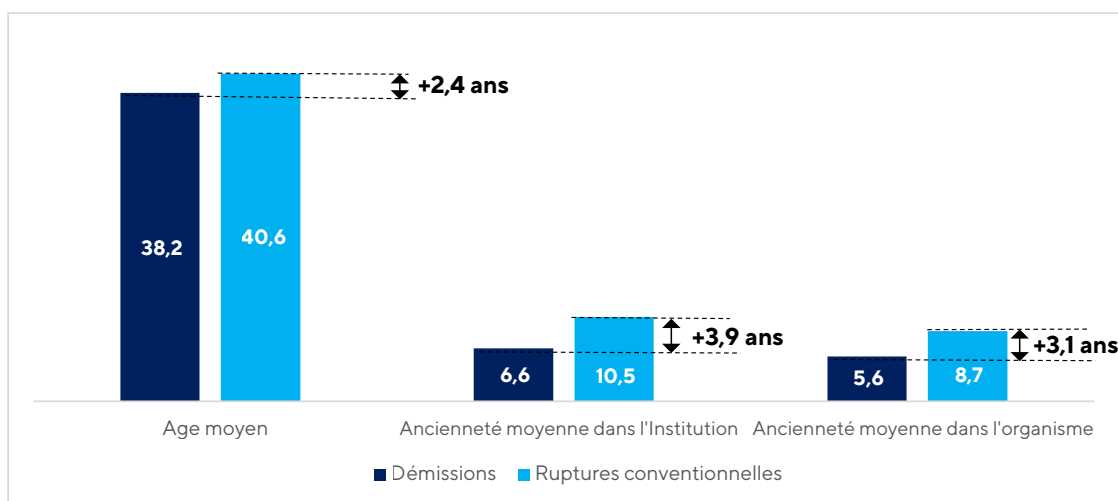


Le volume de démissions 2024 a augmenté de 92% depuis 2020, l'année 2024 étant notamment impactée par l'évolution de périmètre.

## Ancienneté des démissions et des ruptures conventionnelles en 2024

	Répartition des démissions (N=2 362)	Répartition des ruptures conventionnelles (N=786)
1 an d'ancienneté et moins	21%	7%
De 2 à 5 ans	39%	28%
De 6 à 15 ans	28%	42%
16 ans et plus	12%	23%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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



Les 4 métiers du soin (auxiliaire de soins, infirmier, rééducateur et médecin) représentent 19% des salariés ayant démissionné en 2024, alors que ces métiers représentent 5% des effectifs de l'Institution.

58% des ruptures conventionnelles se concentrent sur cinq métiers (gestionnaire conseil Sécurité sociale, manager opérationnel, conseiller(ère) offres services, référent(e) technique gestion des situations client, technicien(ne) traitement de l'information).

Démissions : top 10 des métiers	Répartition (N=2 362)
Gestionnaire conseil Sécurité sociale (Fam pro 01)	18%
Conseiller(ère) offres services (Fam pro 01)	11%
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	7%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	6%
Infirmier(ère) (Fam pro 06)	6%
Rééducateur(trice) (Fam pro 06)	3%
Chargé(e) d'intervention sociale (Fam pro 04)	3%
Conseiller(ère) juridique (Fam pro 08)	3%
Réferent(e) technique gestion des situations client (Fam pro 01)	3%
Médecin (Fam pro 06)	3%
Autres métiers	37%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

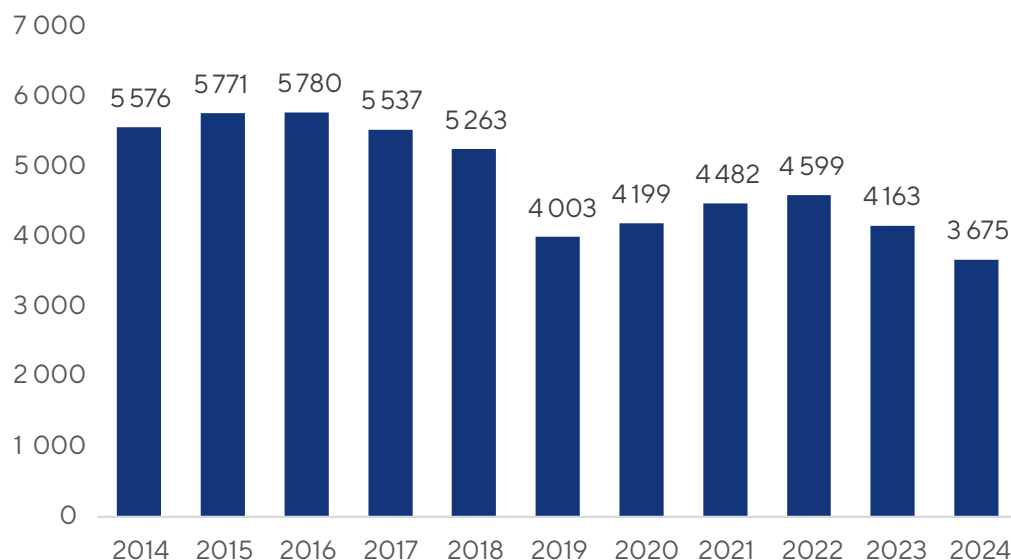
Ruptures conventionnelles : top 10 des métiers	Répartition (N=786)
Gestionnaire conseil Sécurité sociale (Fam pro 01)	25%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	13%
Conseiller(ère) offres services (Fam pro 01)	11%
Réferent(e) technique gestion des situations client (Fam pro 01)	6%
Technicien(ne) traitement de l'information (Fam pro 14)	3%
Manager stratégique (Fam pro 17)	3%
Chargé(e) d'intervention sociale (Fam pro 04)	2%
Secrétaire (Fam pro 14)	2%
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	2%
Gestionnaire administratif des Ressources Humaines (Fam pro 12)	2%
Autres métiers	30%
<b>Total</b>	<b>100%</b>



## C-2. Les départs à la retraite

En 2024, 3 675 départs à la retraite sont comptabilisés dans le Régime général, le volume le plus faible en dix ans.

### Départs à la retraite



Dans l'ensemble, 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 2024	Poids du métier dans les départs à la retraite en 2024	Poids du métier dans les effectifs au 31/12/2024
Gestionnaire conseil Sécurité sociale (Fam pro 01)	766	21%	22%
Référent(e) technique gestion des situations client (Fam pro 01)	393	11%	9%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	391	11%	9%
Manager stratégique (Fam pro 17)	153	4%	3%
Secrétaire (Fam pro 14)	147	4%	2%
Technicien(ne) traitement de l'information (Fam pro 14)	140	4%	2%
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	127	3%	3%
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	123	3%	3%
Conseiller(ère) offres services (Fam pro 01)	118	3%	8%
Chargé(e) d'intervention sociale (Fam pro 04)	102	3%	2%
Autres métiers	1 215	33%	35%
<b>Total</b>	<b>3 675</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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



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

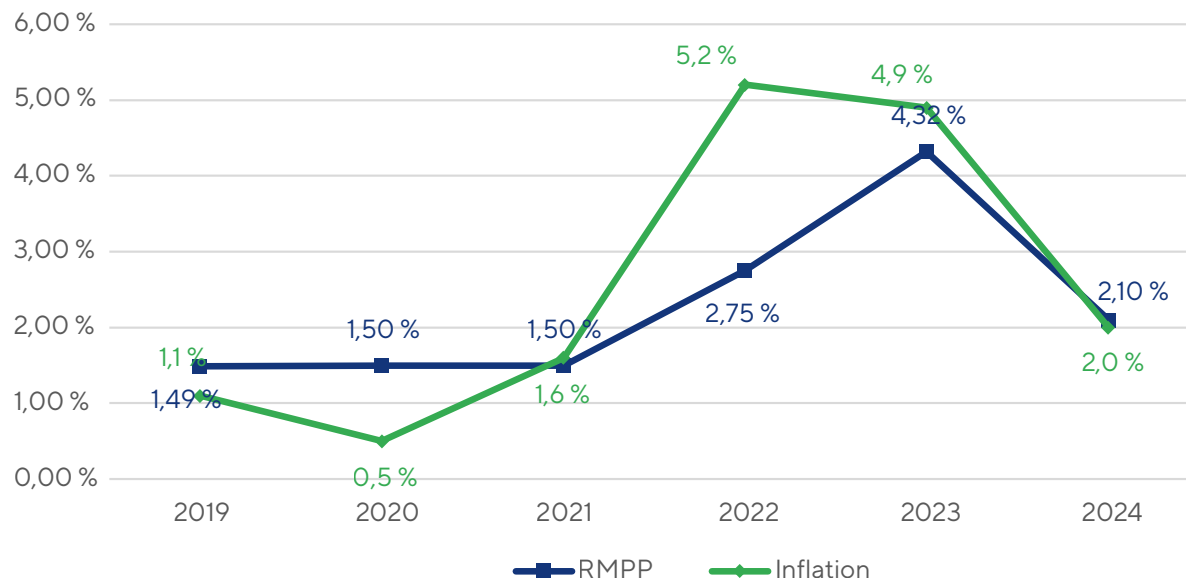
En 2024, le salaire moyen des salariés du Régime général atteint 40 583 € brut annuel, soit une hausse de 1,1% en un an.

Les évolutions du salaire moyen sont influencées par l'effet Noria et par la structure démographique de la population du Régime général. Chaque année, plus de 3 500 salariés quittent l'Institution pour partir à la retraite (3 675 en 2024). Ils sont remplacés par de nouveaux collaborateurs, souvent plus jeunes et en début de carrière, et percevant des niveaux de rémunération inférieurs.

L'inflation annuelle s'établit ainsi à +2,0 % en 2024<sup>14</sup>, après deux années marquées par une forte inflation (+4,9 % en 2023 et +5,2 % en 2022).

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. En 2024, la RMPP est en augmentation de 2,10%.

## Taux de RMPP et inflation



Le salaire médian au sein du Régime général est de 36 209 € bruts annuels en 2024 (+1,2% par rapport à 2023)

<sup>14</sup> Source : [En 2024, fort ralentissement des prix à la consommation en moyenne annuelle](#) (Voir IV. Sources et Précisions méthodologiques)

## Rémunérations annuelles brutes 2024 des CDI et CDD selon les catégories professionnelles du Régime général

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Employés 1 à 4	33 008 €	31 444 €	1,58
Cadres 5A et 5B	40 363 €	39 482 €	1,56
Cadres 6 et 7	48 192 €	47 042 €	1,53
Cadres 8 et 9	62 352 €	60 664 €	1,51
Informaticiens IA à IVB	42 816 €	41 741 €	1,7
Informaticiens VA à X	61 679 €	59 007 €	1,69
Ingénieurs conseil	84 579 €	80 963 €	1,6
Agents de direction	108 909 €	104 514 €	1,93
ETB 1 à 4	35 541 €	35 799 €	6,81
ETB 5 à 8	44 429 €	43 449 €	1,89
ETB 9 à 12	100 931 €	95 142 €	3,14
Praticiens conseil	99 353 €	95 660 €	1,77
<b>Régime général</b>	<b>40 583 €</b>	<b>36 209 €</b>	<b>2,24</b>

Le rapport interdécile, qui compare le salaire des 10 % de salariés les mieux rémunérés à celui des 10 % de salariés les moins bien rémunérés, s'établit à 2,24 dans le Régime général. Ce niveau reste stable par rapport à l'année précédente (2,21).

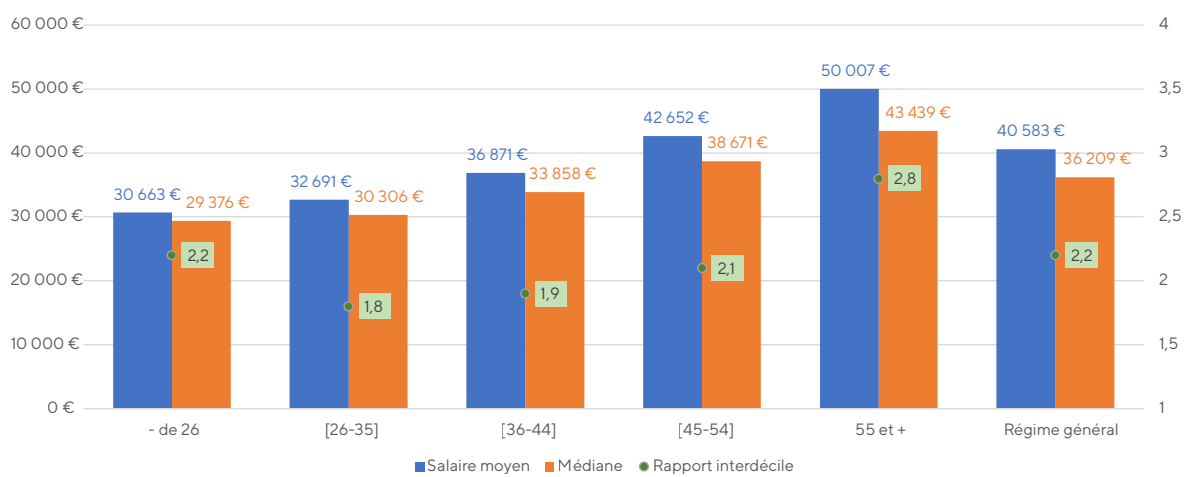
Dans la fonction publique, en 2022, dernière valeur disponible, le ratio interdécile est à 2,4 (soit +0,1 par rapport à l'année précédente). Dans le secteur privé, la dispersion des rémunérations est plus élevée. Son niveau est similaire à l'année précédente (2,9) après une année 2020 à 3,01.

# B. Analyse des rémunérations

Les rémunérations progressent à mesure que l'âge augmente.

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.

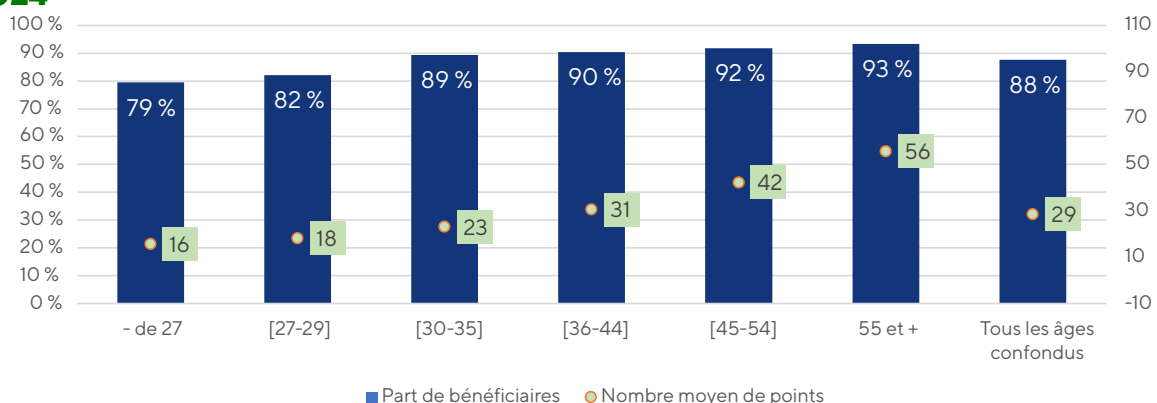
## Rémunérations annuelles brutes 2024 des CDI et CDD par tranche d'âge\*



\* Inklus salariés partis à la retraite en 2024

En 2024, 88 % des nouveaux embauchés ont bénéficié en moyenne de 29 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 2024



## Salariés bénéficiaires d'une reconnaissance salariale à l'embauche en 2024

Tranche d'âge	27 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	1 751	1 101	2 339	2 866	1 914	544	10 515
Nombre de recrutements	2 205	1 342	2 620	3 174	2 086	583	12 010



# **Carnet RSE**



# I. L'égalité femmes - hommes



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

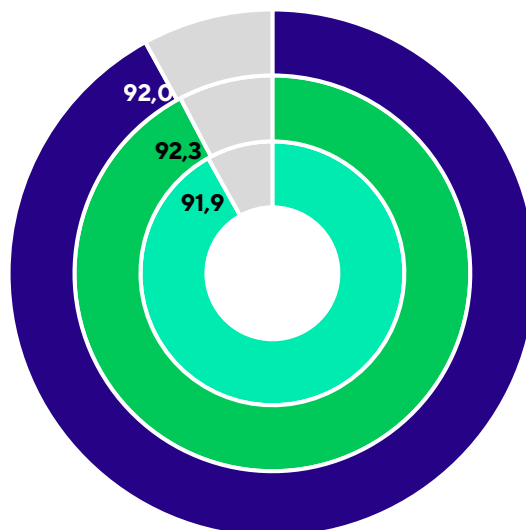
La loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 a instauré l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il vise ainsi à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

L'index, évalué sur 100 points, se compose de quatre à cinq indicateurs, selon la taille de l'entreprise :

- ↪ écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- ↪ écart de taux d'augmentations individuelles,
- ↪ écart de taux de promotions (inclus dans l'écart de taux d'augmentations individuelles pour les entreprises de 50 à 250 salariés),
- ↪ part de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité,
- ↪ nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

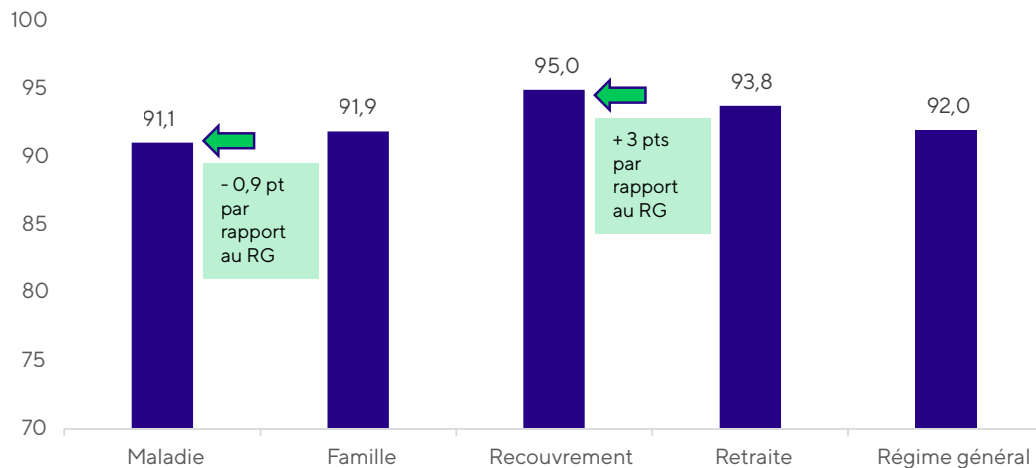
En 2024, l'index moyen du Régime général s'établit à 92,0, un niveau quasi stable par rapport à 2023 (-0,3 point). Les notes des organismes varient entre 66 (67 en 2023) et 100 points.

### Index d'égalité entre les femmes et les hommes du Régime général pour les années 2022 à 2024



Selon les branches, l'index varie entre 91,1 et 95.

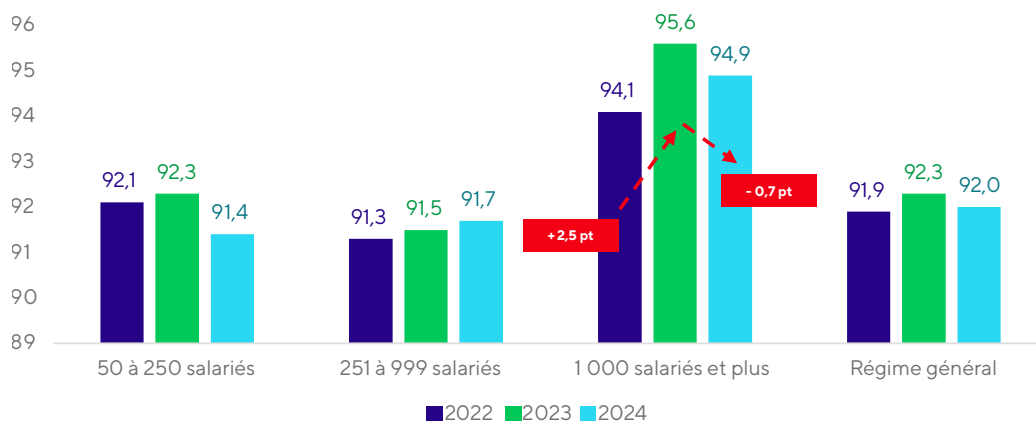
## Index égalité femmes hommes par branche



En 2024, les organismes comptant 1 000 salariés et plus affichent l'index moyen le plus élevé.

La seule progression enregistrée cette année concerne les organismes de 251 à 999 salariés, dont l'index augmente de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

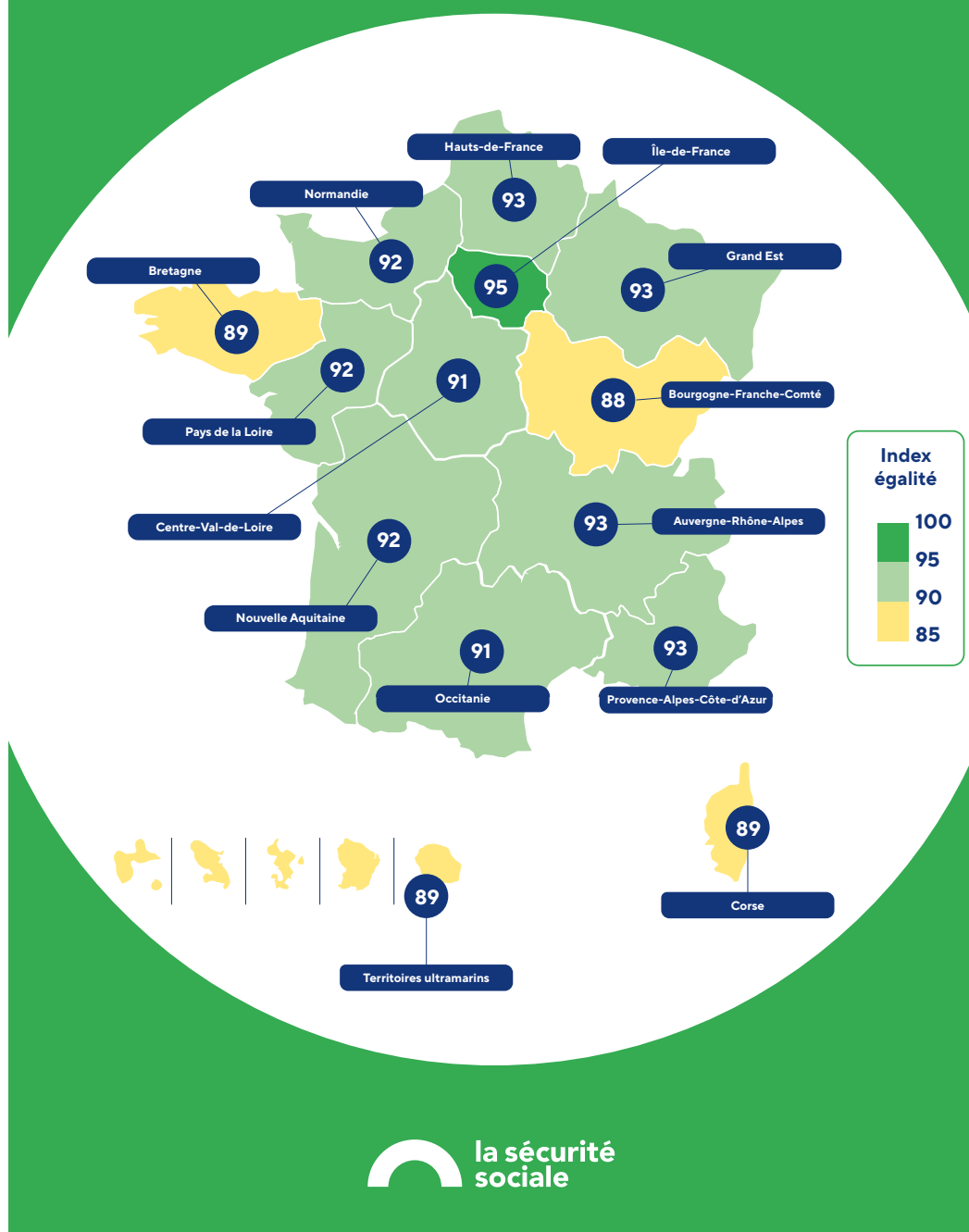
## Moyenne des notes pour les organismes du Régime général par effectifs



Alors qu'en 2023, l'ensemble des régions affichaient un index moyen supérieur à 90 points, l'année 2024 marque une inflexion avec quatre territoires (Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Corse et les DROM) qui présentent un index moyen inférieur à cette note.

Plus précisément pour ces 4 régions, la Bourgogne-Franche-Comté enregistre la baisse la plus marquée, avec une diminution de 3 points (de 91 à 88). À l'inverse, la Corse se distingue par une progression de 2 points, témoignant d'une amélioration de la dynamique locale.

## Index égalité femmes - hommes par région dans le Régime général en 2024

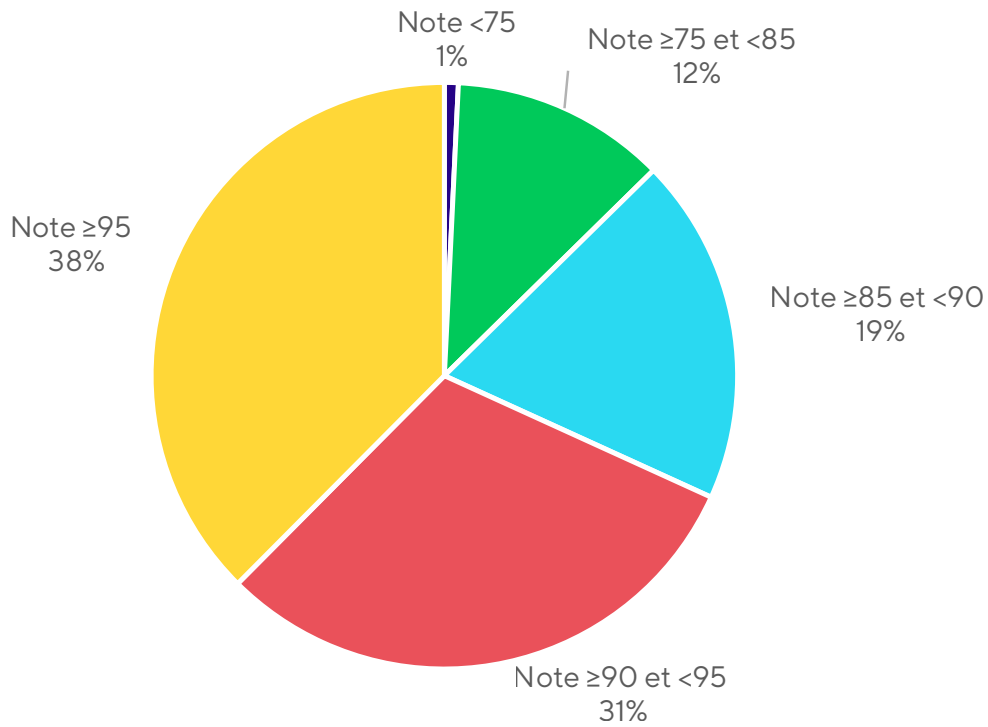


La loi Rixain du 24 décembre 2021 fixe deux paliers pour les entreprises dont l'index égalité professionnelle est inférieur à 75 ou 85 points :

- 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, 12 % des organismes ont un score entre 75 et 85 et 87 % ont un score supérieur à 85.

## Répartition des organismes selon la note obtenue en 2024



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

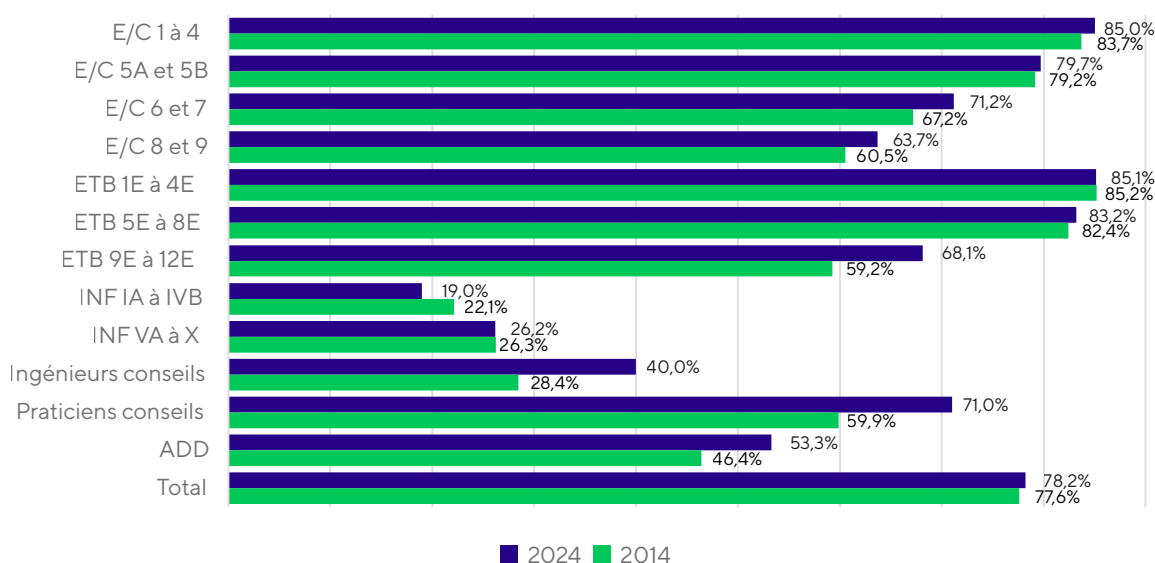
La majorité des organismes n'atteignent pas la note maximale en raison d'une sur-représentation des femmes dans le TOP 10 des plus hautes rémunérations, en lien avec la démographie des salariés dans l'institution composée à 78 % de femmes.

## B. Une répartition femmes - hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle

En 2024, 78,2 % des salariés du Régime général de Sécurité sociale sont des femmes, un taux stable par rapport à 2023. Sur une période de dix ans, une légère progression est observée, avec une hausse de 0,6 point par rapport à 2014.

La répartition par catégorie professionnelle reste globalement similaire à celle des années précédentes. Les femmes demeurent majoritaires dans l'ensemble des catégories professionnelles, à l'exception des métiers de l'informatique (avec 19 % à 26,2 % de femmes, selon le niveau) et des ingénieurs conseils (40 % de femmes).

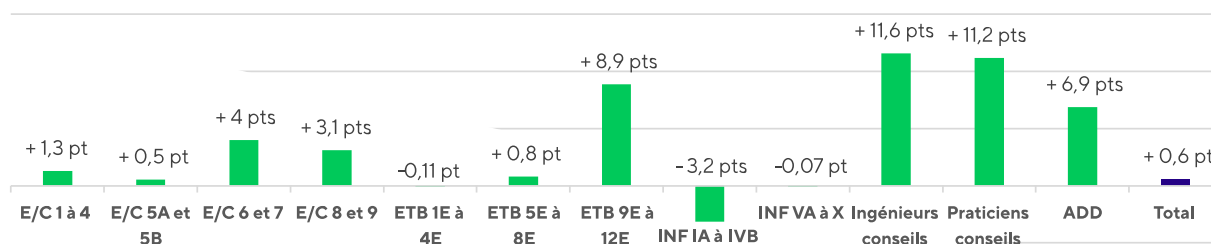
### Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2014-2024)



Le taux de féminisation diminue progressivement avec l'élévation du niveau hiérarchique. En 2024, les femmes représentent 85,0 % des effectifs aux niveaux 1 à 4, contre 63,7 % parmi les cadres des niveaux 8 et 9. Il est également à noter que plus d'un agent de direction sur deux est une femme.

Sur les dix dernières années, la tendance est à une meilleure répartition entre les sexes, en particulier aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, traduisant une évolution vers un équilibre plus marqué dans l'accès aux postes à responsabilité.

### Evolution (en point) du taux de féminisation entre 2014 et 2024



Note de lecture : Entre 2014 et 2024, la part des femmes parmi les E/C 1 à 4 a augmenté de 1,3 point.

Sur les dix dernières années, l'ensemble des catégories professionnelles s'est féminisé, à l'exception des métiers de l'informatique, et, dans une moindre mesure, des personnels des établissements relevant des niveaux 1 à 4.

Dans cette dernière catégorie, une baisse très marginale de 0,1 point est observée. Toutefois, cette évolution doit être relativisée, dans la mesure où globalement plus de 8 salariés sur 10 à ces niveaux restent 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%	3%
14 - Information et communication	86%	5%
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%
03 - Promotion de l'offre de services	68%	1%
17 - Management et pilotage	67%	16%
15 - Assistance logistique	66%	1%
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	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%	5%
<b>Total</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>

La famille professionnelle « Gestion des situations clients », qui regroupe 40 % des effectifs du Régime général, concentre par ailleurs 69 % des effectifs des niveaux 1 à 4.

Par conséquent, le taux de féminisation de cette famille est le deuxième plus élevé, avec 87 % de femmes.

Parmi les métiers les plus représentés au sein de cette famille, les Gestionnaires conseil sécurité sociale et les Conseillers offre de services qui regroupent à eux deux près de 30 % de l'ensemble des salariés, ont un taux de féminisation supérieur à 86 %.

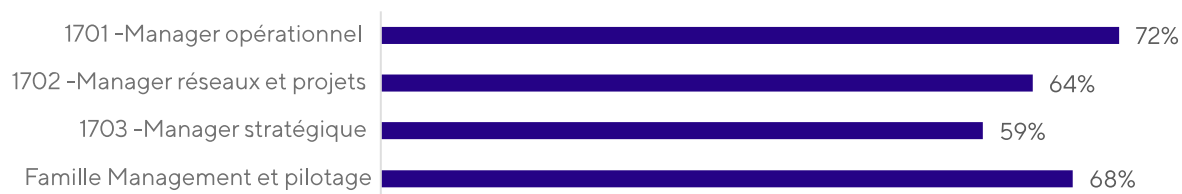
## Les métiers de la famille Gestion des situations clients

	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	22,0%	40,4%	88%
Conseiller offre de services	7,6%	13,9%	86%
Autres métiers de la famille Gestion des situations clients	10,2%	14,9%	87%
Total de la famille Gestion des situations clients	39,8%	69,2%	87%

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

À l'inverse, la famille professionnelle « Management et pilotage » (16% des effectifs du Régime général) regroupe 83% des niveaux 8 et 9. Cette famille compte 68 % de femmes, en progression par rapport à 2014 (66 %). Plus précisément, plus d'un manager stratégique sur deux est une femme, tandis que près de 7 managers opérationnels sur 10 sont des femmes.

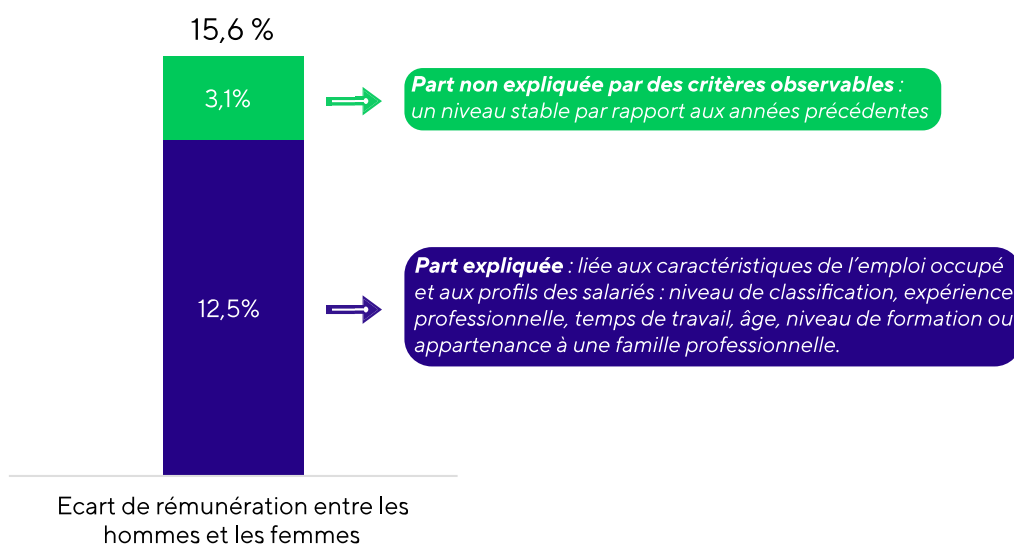
## Taux de féminisation des métiers de la famille Management et pilotage



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

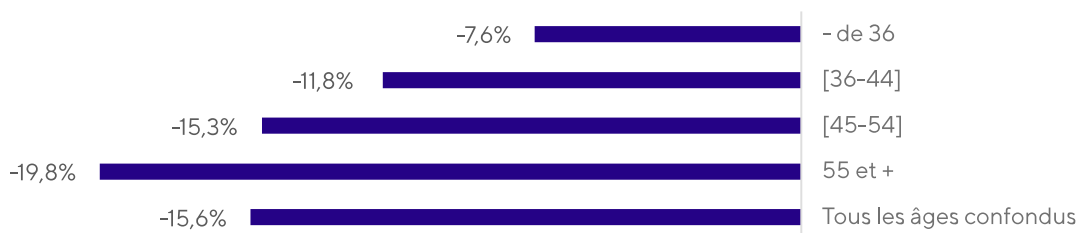
En 2024, au sein du Régime général, la rémunération moyenne des femmes<sup>1</sup> reste inférieure de 15,6 % à celle des hommes, tous niveaux de qualification confondus – un écart comparable à celui observé les années précédentes. Néanmoins, des mesures salariales sont mises en œuvre dans le Régime général et profitent, en proportion, davantage aux femmes<sup>2</sup>.

### Détail de l'écart de rémunération en défaveur des femmes



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 moins de 36 ans est inférieur de 7,6 % à celui des hommes, la différence est de 19,8 % pour les 55 ans et plus.

### Écart des salaires bruts entre les hommes et les femmes par tranche d'âge en 2024.

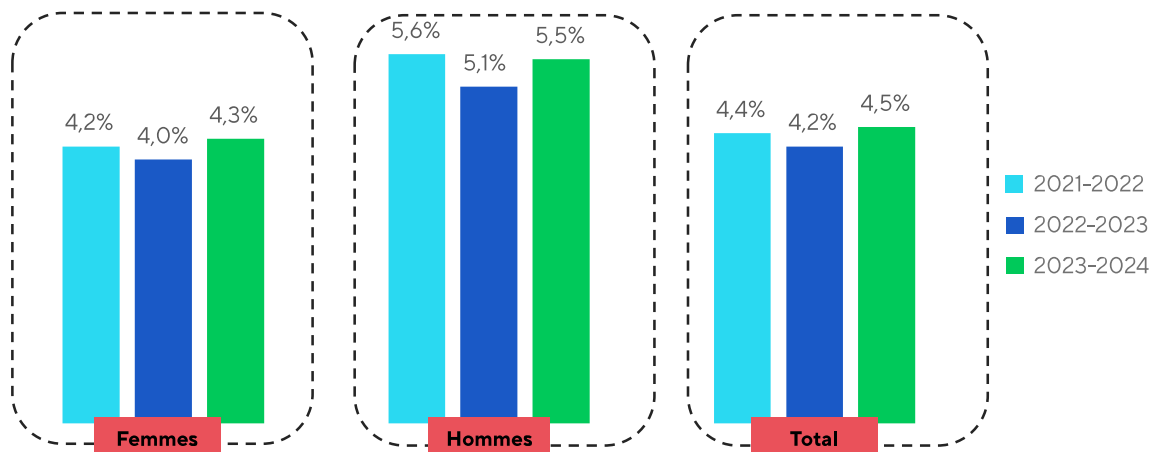


En 2024, la proportion d'hommes accédant au niveau 5A demeure supérieure à celle des femmes. Parmi les salariés précédemment situés au niveau 4 de la grille de classification en 2023, 5,5 % des hommes ont été promus au niveau 5A, contre 4,3 % des femmes.

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

<sup>2</sup> 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



Parmi les salariés occupant le niveau 3 de la grille de classification en 2023 – deuxième niveau le plus important après le niveau 4, représentant 24 % des effectifs du Régime général – plus d'un salarié sur dix accède au niveau 4 en 2024.

Ce taux de progression est comparable entre les sexes, avec 10,3 % chez les hommes et 10,7 % chez les femmes.

## D. 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 %.

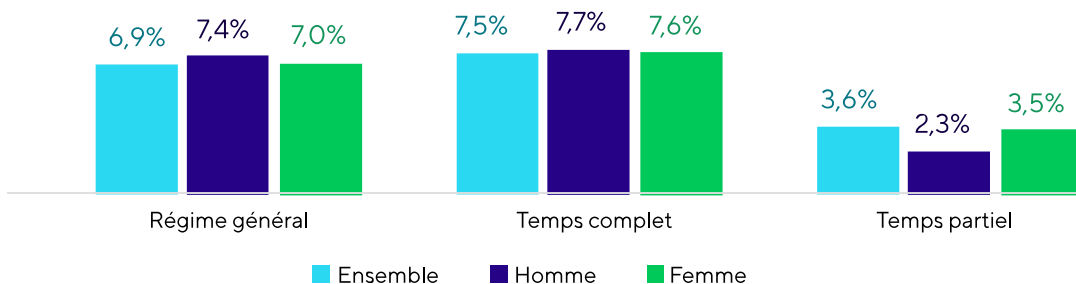
Parmi les salariés présents dans le même organisme au 31 décembre des années 2023 et 2024, 7 % ont bénéficié d'un parcours professionnel en 2024, en légère augmentation par rapport à 2023 (6,7 %).

Ce bénéfice concerne 7,6 % des salariés à temps complet, contre 3,5 % des salariés à temps partiel. L'écart entre ces deux catégories reste stable, avec une différence de 4,1 points en 2024 (contre 3,7 points en 2023).

Comme les années précédentes, la part des bénéficiaires est légèrement plus élevée chez les hommes (7,4 %) que chez les femmes (7 %). Cet écart se réduit toutefois lorsque l'on ne considère que les salariés à temps complet, avec 7,7 % pour les hommes et 7,6 % pour les femmes.

En revanche, parmi les salariés à temps partiel, la proportion de femmes bénéficiaires est plus importante que celle des hommes (3,5 % contre 2,3 %). Ce constat doit être interprété en tenant compte de la proportion plus élevée de femmes travaillant à temps partiel.

### Part de bénéficiaires de parcours en 2024 selon le sexe et le temps de travail



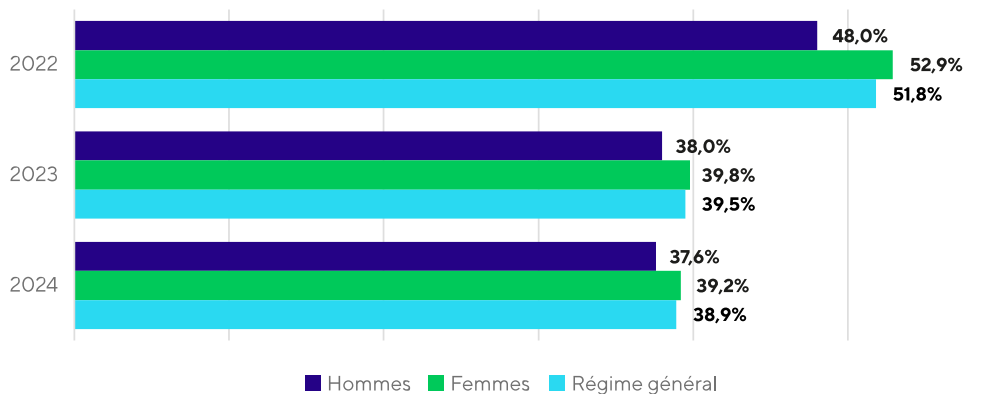
En 2024, 32 % des salariés ont bénéficié de points de compétences, un taux stable par rapport à 2023.

Conformément aux tendances observées les années précédentes, la part des bénéficiaires reste légèrement plus élevée chez les femmes (32 %) que chez les hommes (30 %).

En 2024, la part des bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle (c'est-à-dire, soit un parcours professionnel ou soit des points de compétences) recule de 0,6 point.

Au global, la part de bénéficiaires est plus élevée pour les femmes que pour les hommes (39,2 % contre 37,6 %) ; un constat similaire aux années précédentes.

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



Pour rappel, l'année 2022 avait été marquée par un taux de bénéficiaires plus élevé, en raison de la mesure salariale en faveur des salariés les plus proches du SMIC<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2022, soit de 15€ à 100€ brut environ par mois (DUE 2022)

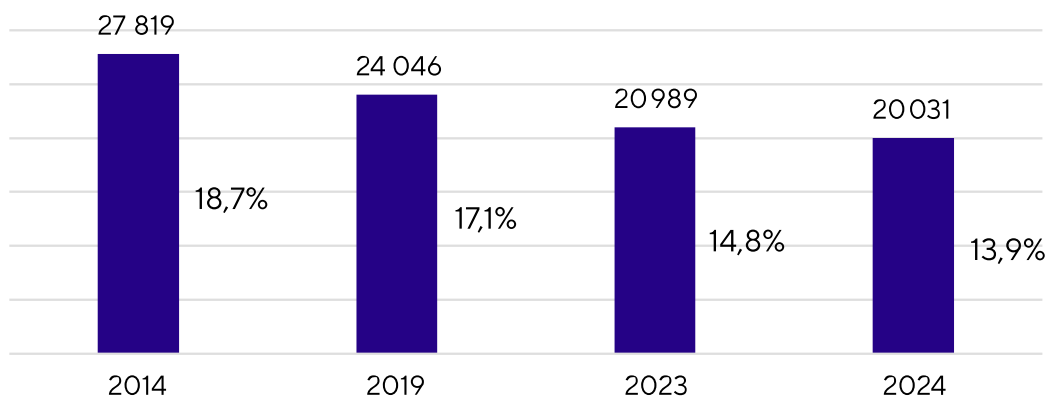
## II. Le temps partiel



## A. Les salariés à temps partiel dans le Régime général

En 2024, le Régime général de la Sécurité sociale recense 20 031 salariés à temps partiel, représentant 13,9 % de l'effectif total. Cette part est en diminution constante depuis dix ans, avec une baisse de 4,8 points par rapport à 2014 (18,7 %).

### Nombre et part des salariés à temps partiel – (2014-2024)



Le temps partiel choisi demeure néanmoins la norme dans le Régime général, conformément au protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à 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 24 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 2024, 4 % des salariés sous Convention collective, tout type de contrat confondu, avaient un contrat de travail de moins de 24 heures par semaine, et 96 % d'entre eux étaient en CDI.

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

Au 31 décembre 2024, les salariés à temps partiel sont particulièrement nombreux dans deux catégories professionnelles :

- Les employés de niveaux 1 à 4, qui comptent 12 872 salariés à temps partiel, soit un taux de 16,6 %.
- Les personnels des établissements, avec 2 974 salariés à temps partiel, soit un taux de 25,7 %.

À l'inverse, ils ne constituent que 2,8 % des cadres des niveaux 8 et 9, et seulement 0,8 % des agents de direction.

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

	Temps partiel
Employés/Cadres 1 à 4	16,6%
Employés/Cadres 5A et 5B	10,8%
Employés/Cadres 6 et 9	4,9%
Informaticiens IA à X	4,8%
Ingénieurs conseils	3,5%
Agents de direction	0,8%
Personnel des établissements	25,7%
Praticiens conseils	13,6%
<b>Régime général</b>	<b>13,9%</b>

Note de lecture : les taux de temps partiel supérieurs à la moyenne du Régime général (13,9 %) sont en rouge foncé.

À l'exception des personnels des établissements, la proportion de salariés à temps partiel diminue à mesure que le niveau de classification professionnelle augmente. Ce constat se confirme également à travers l'analyse des métiers, où les fonctions situées aux niveaux les plus hauts présentent une plus faible occurrence de temps partiel.

Parmi les 10 métiers comptant le plus de salariés de niveaux 1 à 4, 7 d'entre eux présentent un taux de salariés à temps partiel supérieur à la moyenne du Régime général. Les Conseillers offre de services qui représentent 7,6% des effectifs en 2024 se distinguent avec un taux de temps partiel inférieur à la moyenne des salariés du Régime général.

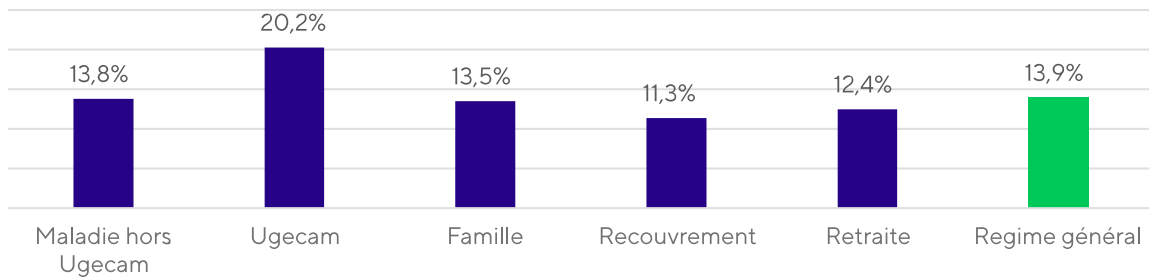
### Zoom Employés/Cadres 1 à 4 : top 10 des métiers avec le plus d'effectifs

Métiers	Volume de salariés sur les niveaux 1 à 4	Part de salariés à temps partiel
01.11 - Gestionnaire conseil sécurité sociale	31 303	18,1%
01.12 - Conseiller offre de services	10 756	12,6%
01.13 - Référent technique gestion des situations client	10 149	17,9%
09.04 - Gestionnaire maîtrise des risques	3 680	17,7%
14.06 - Technicien traitement de l'information	3 428	19,5%
10.01 - Comptable	2 423	13,4%
14.04 - Secrétaire	2 280	19,7%
08.02 - Gestionnaire des litiges et créances	2 142	13,3%
12.02 - Gestionnaire administratif des ressources humaines	1 569	14,7%
15.02 - Agent hôtelier	1 131	25,8%
<b>Régime général</b>	<b>77 466</b>	<b>16,6%</b>

Note de lecture : les taux de temps partiel supérieurs à la moyenne du Régime général (13,9 %) sont en rouge foncé.

En revanche, les métiers avec les plus hauts niveaux de classification présentent un faible taux de salariés à temps partiel. Par exemple, seulement 1,3 % des managers stratégiques, 4,8 % des managers opérationnels, 5,7 % des inspecteurs du recouvrement, travaillent à temps partiel.

### Part de salariés à temps partiel par branche en 2024



Les Ugecam ont le plus haut taux de salariés à temps partiel, avec 20,2 % contre 13,9 % dans le Régime général. Ainsi au sein des Ugecam, les rééducateurs (18%), infirmiers (17%) et auxiliaires de soin (15%) représentent à eux seuls plus de la moitié des salariés à temps partiel.

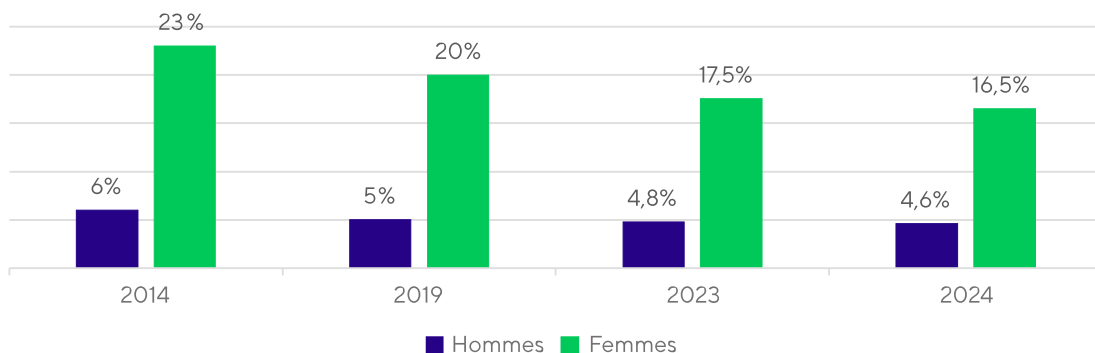
En revanche, la branche Recouvrement a un faible taux de salariés à temps partiel par rapport aux autres branches (11,3% en 2023 contre 13,9% pour l'ensemble du Régime général). Cette tendance est liée à une proportion plus élevée d'hommes et à une plus faible représentation d'employés de niveaux 1 à 4 au sein de la branche.

## C. Proportion de temps partiel chez les femmes et les hommes

Les femmes restent nettement plus concernées par le travail à temps partiel, avec un écart d'environ 12 points en 2024, puisque 16,5 % des femmes travaillent à temps partiel contre 4,6 % des hommes.

Au 31 décembre 2024, ce taux chez les femmes a connu une baisse significative de 6,5 points sur 10 années, passant de 23,0 % à 16,5 %. Cette diminution est proportionnellement plus marquée que celle observée chez les hommes, soit 1,4 point (de 6 % à 4,6 %) sur la même période.

### Temps partiel selon le sexe (2014-2024)



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, un écart constant sur la période. Cette tendance s'explique notamment par la spécificité des établissements médicaux sociaux des Ugecam, où les femmes à temps partiel travaillent en moyenne 24 heures par semaine, contre 21 heures pour les hommes.

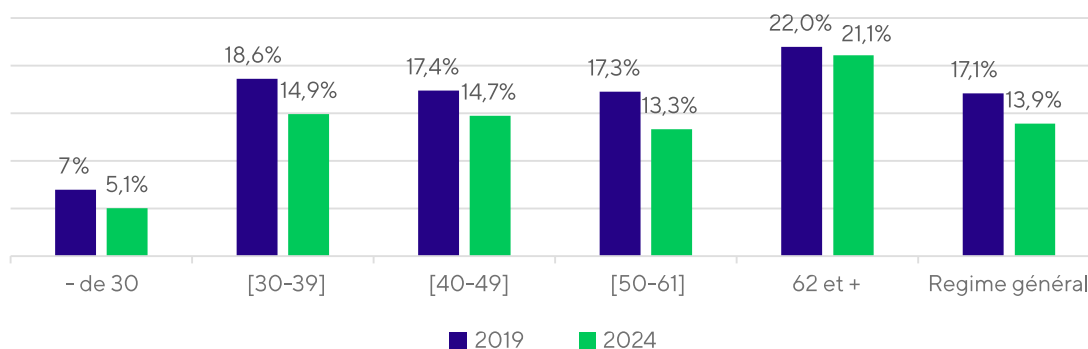
## D. Les salariés à temps partiel par tranche d'âge

Entre 2019 et 2024, la part des salariés à temps partiel baisse pour toutes les tranches d'âge. La plus forte baisse est observée chez les 50-61 ans (-4 points).

En 2024, deux tranches d'âge se démarquent au vu de leur part de salariés à temps partiel :

- Les salariés âgés de moins de 30 ans, parmi lesquels 5,1% travaillent à temps partiel, avec une baisse de presque 2 points en 5 ans.
- Les salariés de 62 ans et plus, parmi lesquels 21,1% travaillent à temps partiel. 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 2019 et en 2024.



# III. La politique handicap



## A. Bilan-tendances : une progression des résultats

En 2024, l'Institution recense 12 509 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), contre 11 425 en 2023, soit une progression continue observée depuis plusieurs années. Cette dynamique se traduit notamment par une augmentation moyenne de plus de trois bénéficiaires supplémentaires par organisme en un an.

Cette évolution positive s'explique en grande partie par la politique volontariste de recrutement conduite par l'Institution. À l'échelle interbranche, les initiatives en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap s'illustrent, entre autres, par la coordination de plusieurs salons virtuels dédiés au recrutement.

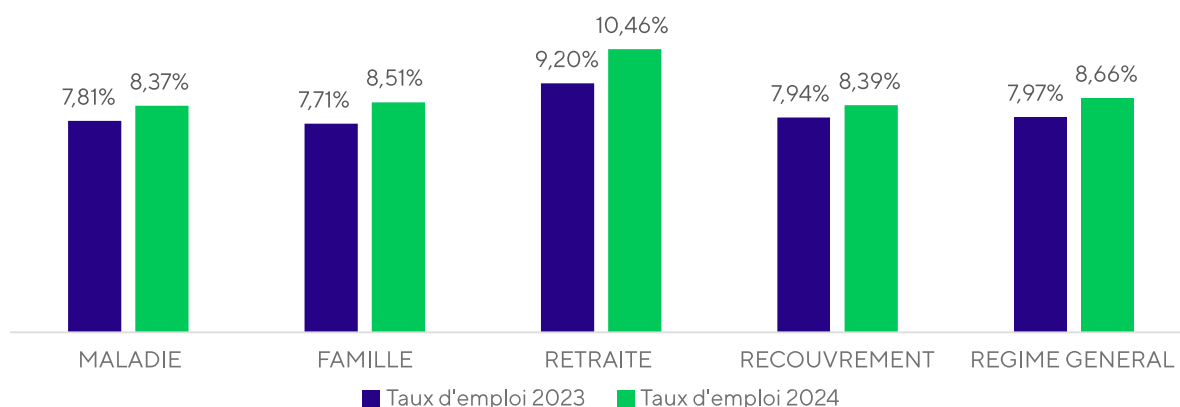
Par ailleurs, les actions de sensibilisation menées contribuent à encourager les démarches de reconnaissance des salariés déjà en poste et participent activement au maintien dans l'emploi.

## B. Le taux d'emploi et la contribution

Le taux d'emploi pour l'année 2024 est calculé sur la base de la moyenne annuelle du nombre de salariés en situation de handicap rapportée à la moyenne annuelle de l'effectif d'assujettissement.

Entre 2023 et 2024, ce taux enregistre une progression de 0,69 point au sein du Régime général de Sécurité sociale, atteignant 8,66 %, contre 7,97 % en 2023

### Comparatif taux d'emploi 2023 / taux d'emploi 2024.

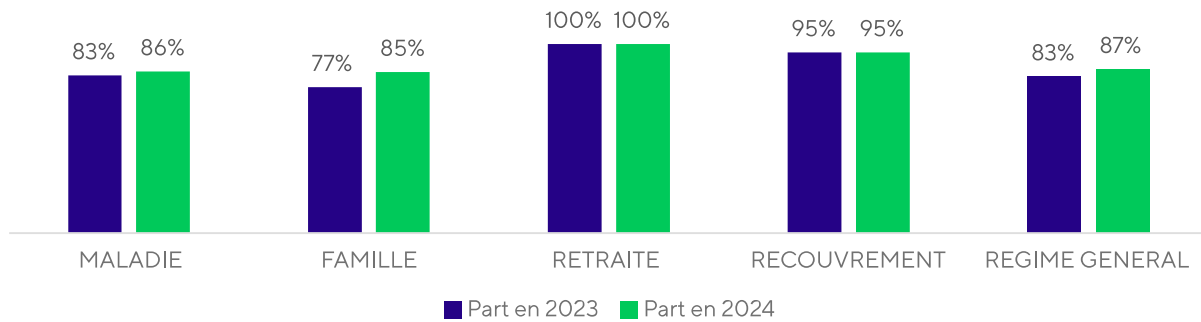


## Les organismes qui atteignent le taux d'emploi de 6%

En 2024, 246 organismes du Régime général de Sécurité sociale atteignent ou dépassent l'objectif légal d'emploi des salariés en situation de handicap, contre 235 organismes en 2023, soit 11 organismes supplémentaires respectant le seuil des 6 %.

Cette progression, de près de 5 % du nombre d'organismes atteignant l'objectif légal entre 2023 et 2024, reflète l'impact des actions menées dans le cadre de la politique nationale portée par la Mission handicap. Celle-ci accompagne activement les organismes dans la mise en œuvre de dispositifs favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap.

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



En 2024, 38 organismes ne remplissent pas l'objectif légal de 6 % d'emploi de salariés en situation de handicap, contre 49 en 2023, soit une diminution de 22 % sur un an.

Parmi ces structures, 47 % présentent néanmoins un taux d'emploi compris entre 4,5 % et 5,99 %, les plaçant à proximité immédiate de l'objectif.

Cette amélioration continue s'explique notamment par la mobilisation d'outils de sensibilisation et la diffusion d'informations pratiques, permettant aux organismes de mener une politique handicap proactive. Ces dispositifs favorisent à la fois l'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap et le maintien dans l'emploi, tout en contribuant à une meilleure appropriation des enjeux par l'ensemble des collaborateurs.

## C. Les actions de la politique handicap

### 🌱 Une convention tripartite inédite pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la Sécurité sociale

Depuis 2016, la Sécurité sociale s'engage de manière active en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cet engagement se traduit par la mise en œuvre d'actions concrètes portées à la fois au niveau national et local.

Le 21 mai 2024, l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss), l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp) ont conclu une convention tripartite inédite. Celle-ci constitue une étape structurante dans le déploiement d'une politique handicap ambitieuse, inclusive et durable.

Cette convention a pour objectif de :

- 🌱 consolider les actions engagées depuis 2016 : animation du réseau des 300 référents handicap ; mutualisation des outils et des bonnes pratiques, pérennisation des dispositifs existants...
- 🌱 renforcer la mobilisation de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale qu'ils soient publics ou privés ;
- 🌱 structurer un plan d'action commun aux trois signataires ;
- 🌱 expérimenter de nouveaux dispositifs favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces leviers doivent permettre d'amplifier les résultats déjà obtenus, car le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Sécurité sociale est passé de 5,5% en 2016 à 8,66 % en 2024.

Au-delà des actions directement liées à l'emploi, cette convention participe à une démarche de responsabilité sociétale élargie autour des enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion.

## Actions phares de la convention handicap en 2024

En 2024, la mise en œuvre de la convention handicap s'est traduite par plusieurs actions structurantes, articulées autour des axes majeurs suivants :




### La sensibilisation des salariés

**DuoDay** : L'édition 2024 de cette journée européenne de découverte professionnelle a mobilisé 154 organismes et permis la formation de 686 binômes, illustrant l'implication croissante des structures dans l'inclusion professionnelle.

**Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)** : À l'occasion de la 28<sup>ème</sup> édition en novembre 2024, un challenge inter-régional inspiré de l'univers ludique de Pacmiam a été organisé. Toutes les régions y ont pris part, et 3 400 salariés ont participé à un quiz portant sur le handicap et les jeux paralympiques.

### L'accompagnement du réseau des référents handicap - Les émissions Rendez-vous de l'inclusion

Ces temps forts de partage d'expériences et de diffusion des bonnes pratiques réunissent experts et représentants des organismes. En 2024, les thématiques abordées ont été :




-  Le nouveau partenariat tripartite UCANSS - AGEFIPH - FIPHFP,
-  La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP),
-  La santé mentale, avec notamment une émission «grand public» diffusée en fin d'année.

### Le soutien aux services RH - Salon virtuel Hello Handicap

Organisé du 11 au 13 juin 2024, ce salon dédié au recrutement de personnes en situation de handicap a réuni 62 organismes, permis la publication de 270 offres d'emploi, reçu 5 000 candidatures et conduit à 762 entretiens de présélection.

### Le soutien aux salariés

Les organismes poursuivent leur engagement en faveur de l'amélioration continue des conditions de travail, ainsi que le renforcement de la prévention de la désinsertion professionnelle :

-  Des actions de formation ciblées à destination des managers. Celles-ci ont porté notamment sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) et la détection des troubles de santé mentale au travail.
-  Des parcours de formation pour référents en santé mentale ont également été développés, contribuant à une meilleure prise en compte des enjeux de santé au travail tout au long de la carrière.
-  Une plateforme dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a été mise à disposition. Elle comprend :
  - Un outil d'autodiagnostic,
  - Un serious game à destination des managers, conçu pour les aider à détecter les signaux faibles de désinsertion professionnelle.

## Les partenariats

En 2024, plusieurs partenariats ont été renouvelés ou consolidés, illustrant l'engagement de l'Institution en faveur de l'inclusion, de l'égalité des chances et de l'innovation sociale.

### Accès facilité aux achats responsables avec le renouvellement du partenariat avec HOSMOZ

Le 27 septembre 2024, le partenariat avec HOSMOZ a été renouvelé. Il vise à faciliter l'accès aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), dans le cadre d'une politique d'achats responsables. Ce partenariat constitue un levier concret d'inclusion économique et de soutien au secteur du travail protégé et adapté.

### Accompagnement des jeunes en situation de handicap avec le partenariat avec Handinamique

Depuis 2022, l'Institution est engagée aux côtés de Handinamique, un dispositif destiné à soutenir les jeunes en situation de handicap dans la poursuite de leurs études supérieures, notamment par l'attribution de bourses d'études.

En 2024, 12 jeunes bénéficiaires ont été accompagnés. Ce soutien financier vise à lever les freins économiques, favoriser l'autonomie et permettre l'accès à des formations exigeantes.

Les bénéficiaires présentent une grande diversité de handicaps (sensoriels, moteurs, psychiques, troubles du spectre autistique, maladies chroniques) et poursuivent des parcours dans des filières telles que :

- Ingénierie
- Journalisme
- Histoire
- Enseignement
- Droit international
- Médecine légale
- Design graphique

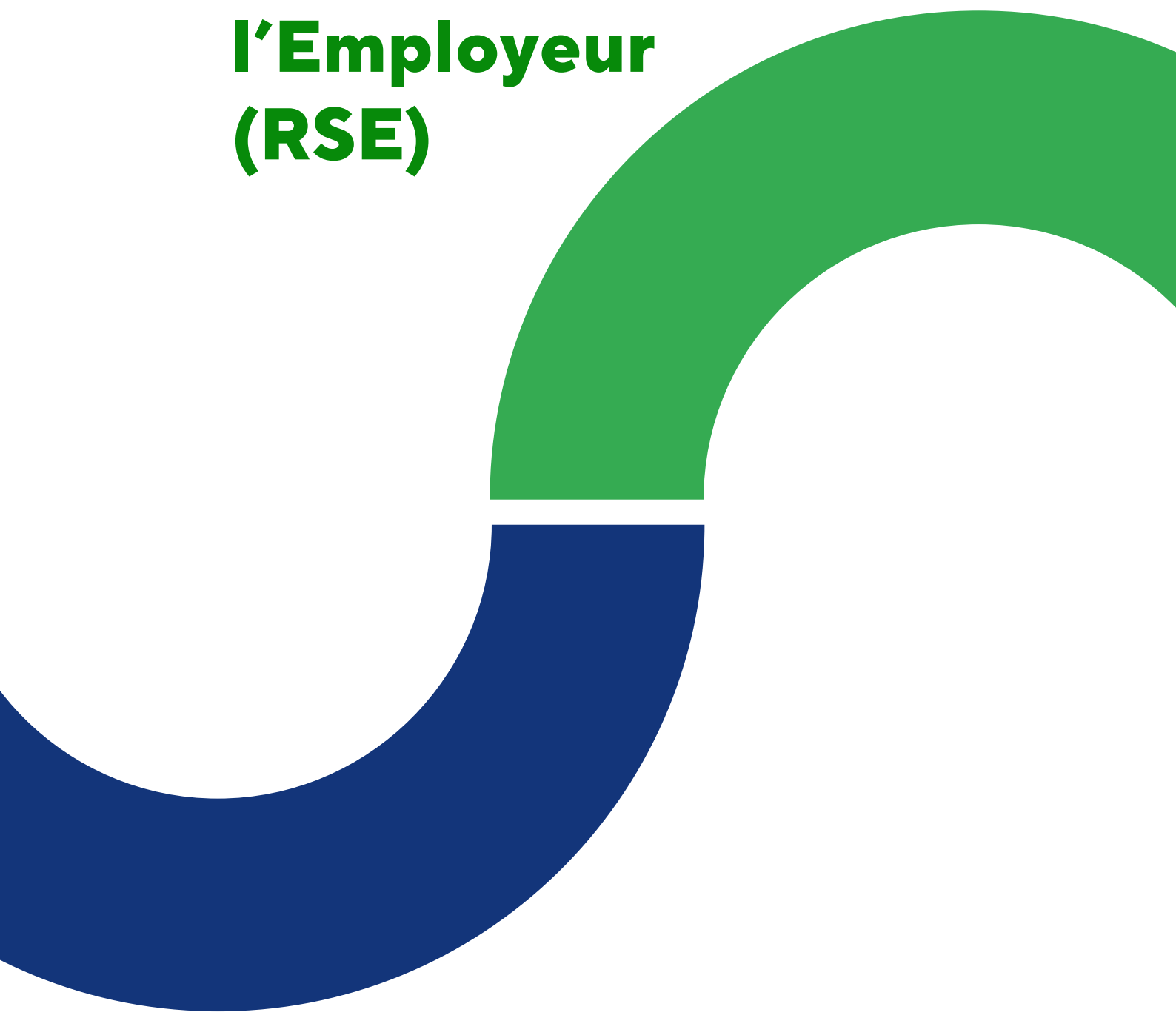
### Innovation et inclusion technologique avec le partenariat avec le Handitech Trophy

Partenaire depuis 2021, l'Institution participe au Handitech Trophy, un rendez-vous annuel qui valorise les chercheurs, étudiants et startups développant des solutions technologiques innovantes pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Depuis le début du partenariat, 28 innovations ont été mises en lumière.

En 2024, le prix spécial « entrepreneuses » a été attribué à Autypik, une plateforme de recrutement dédiée aux personnes autistes et neuro-atypiques, conçue par et pour ces publics, à destination des entreprises engagées.

# **IV. La politique de Responsabilité Sociale de l'Employeur (RSE)**



# A. Les actions phares en 2024 de la politique RSE

## 🌱 Sensibilisation au sexisme ordinaire

Dans le cadre de son engagement contre le sexisme ordinaire, l'Ucanss a signé en 2024, au nom de la Sécurité sociale, l'acte d'engagement #StOpE. En rejoignant ce collectif de 270 organisations, l'Institution s'inscrit dans une dynamique de mutualisation des efforts et de diffusion des bonnes pratiques.

L'action emblématique de l'année 2024 a été le déploiement du module e-learning #StOpE, destiné à l'ensemble du réseau. Ce dispositif vise à sensibiliser les agents aux manifestations du sexisme ordinaire et à leur fournir les clés pour réagir de manière appropriée.

## 🌱 Recrutement, insertion durable et inclusion

En 2024, des avancées ont été enregistrées en matière de recrutement et d'inclusion avec une intensification des actions de valorisation des métiers.

La dynamique impulsée par la Semaine pour l'emploi à la Sécu a renforcé l'attractivité des métiers, en véhiculant des valeurs partagées et une promesse d'inclusion pour tous les profils.

Des outils opérationnels ont été mis à disposition des recruteurs pour soutenir les pratiques et favoriser des recrutements diversifiés :

- 🌱 Des émissions thématiques et une série de capsules vidéos "Recrute-moi si tu peux" à destination des services RH, pour soutenir les pratiques au sein de la Sécurité sociale notamment sur le recrutement inclusif.
- 🌱 Des formations comme la formation « Les essentiels du recruteur au RGSS » dispensée par l'I4.10, aborde notamment les enjeux de la diversité et les outils à disposition des recruteurs. Ou encore les e-learning sur l'utilisation optimisée du logiciel de gestion des recrutements Talentlink, qui permet la multidiffusion des offres d'emploi, maximisant ainsi leur visibilité sur divers sites généralistes ou spécialisés dans le recrutement des personnes en situation de Handicap

## 🌱 Concernant plus particulièrement l'emploi des moins de 30 ans :

### La campagne d'alternance :

Depuis son lancement en 2022, la campagne nationale d'alternance s'est imposée comme un levier majeur d'attractivité et d'intégration de nouveaux recrutés, et la dynamique s'est renforcée au fil des éditions :

- **en 2023** : 840 offres publiées (+20 %), plus de 1 500 alternants recrutés et 22 095 candidatures reçues ;
- **en 2024** : 801 offres publiées (-4,6 %), mais 39 039 candidatures enregistrées (+76,7 %), confirmant l'intérêt croissant des jeunes pour l'alternance dans le secteur.

Les campagnes annuelles d'alternance s'appuient sur des guides pratiques, des émissions d'information, une diffusion massive sur les réseaux sociaux et des partenariats avec des influenceurs présents sur TikTok, Instagram et YouTube. Elles sont également accompagnées des "Jeudis de l'alternance", des webinaires de 30 minutes dédiés aux services RH des organismes.

## 🌱 Le développement des partenariats sur les publics jeunes :

Afin de renforcer son attractivité auprès des jeunes publics, la Sécurité sociale a consolidé et initié plusieurs collaborations stratégiques.

**Engagement Jeunes et ANAF** : Ce partenariat permet l'accompagnement au recrutement et à l'intégration durable des jeunes, en contribuant notamment à prévenir les ruptures de contrats en alternance. En reconnaissance de son engagement, la Sécurité sociale a obtenu en 2024 le label «Engagement Jeunes» et «Employeur de choix » en 2025, renforçant la crédibilité de la Sécurité sociale comme acteur engagé auprès des nouvelles générations.

**Simplon** : La diffusion de 400 offres annuelles dans le numérique a été opérée auprès des alternants formés par l'école spécialisée dans les métiers du numérique. Ce partenariat soutient l'inclusion numérique et la diversification des profils recrutés dans les fonctions techniques contribuant à l'inclusion et à la diversification des profils.

**CESI** : Ce partenariat s'appuie sur 25 campus, il vise à favoriser les recrutements dans le cadre du Schéma Stratégique des Systèmes d'Information (SSSI) et à proposer des formations continues aux collaborateurs de la Sécurité sociale dans divers domaines.

**Initiative «1 jeune, 1 solution»** : La Sécurité sociale contribue activement à ce programme gouvernemental facilitant l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle.

## 🌱 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent 78,2 % des effectifs de la Sécurité sociale, mais leur présence diminue à mesure que l'on progresse vers les postes de direction : elles occupent 41 % des fonctions de pleine direction, un chiffre stable depuis plusieurs années. De même, dans les métiers du numérique et de la Tech, elles représentent 29,5 % des effectifs.

Pour favoriser la mixité, l'Ucanss a lancé deux initiatives majeures en 2024 :

- le programme **Femmes dans la Tech**, qui vise à présenter les profils de femmes exerçant dans la Tech au sein de l'institution pour attirer des profils féminins sur ces postes
- le dispositif **Elles sont Cap !** issu du projet #Leaddersaufeminin, qui vise à valoriser les parcours de femmes dirigeantes.

## B. Les perspectives

Les perspectives à venir visent à élargir les actions institutionnelles en intégrant l'ensemble des dimensions de la diversité.

Une première étape majeure en 2025 consistera à réaliser un diagnostic approfondi sur la diversité, afin d'évaluer les actions existantes, recueillir le ressenti des salariés et construire un plan d'action ambitieux et structurant.



# 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 2024, 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 2024, fort ralentissement des prix à la consommation en moyenne annuelle (Insee)

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8330913>

## 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 2024 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 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

## **Annexe 2 :**

Répartition des effectifs en CDI  
selon les tranches d'âge 2019-2024  
(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 2024)

## **Annexe 8 :**

Employés et cadres par catégorie au  
sein des branches (Personnel CCNT -  
CDI au 31 décembre 2024)

## **Annexe 9 :**

Type de recrutement par branche en  
2024

## **Annexe 10 :**

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

## **Annexe 11 :**

Départs par motifs et par branche en  
2024

## **Annexe 12 :**

Grille de classification au 31 décembre  
2024

## **Annexe 13 :**

Rémunération annuelle brute des CDI  
et CDD par branche (2024)

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2023-2024
<b>TOTAL INSTITUTIONNEL</b>							
CDI	140 854	146 322	145 217	144 245	142 162	144 145	+ 1,4 %
CDD	7 853	10 499	10 129	7 255	6 634	7 202	+ 8,6 %
CDI+CDD	148 707	156 821	155 346	151 500	148 796	151 347	+ 1,7 %
Part des CDD	5,3 %	6,7 %	6,5 %	4,8 %	4,5 %	4,8 %	+ 0,3 point
<b>MALADIE (dont Ugecam) *</b>							
CDI	82 482	84 849	84 469	82 811	81 237	82 504	+ 1,6 %
CDD	4 348	7 277	6 961	4 014	3 659	4 019	+ 9,8 %
CDI+CDD	86 830	92 126	91 430	86 825	84 896	86 523	+ 1,9 %
Part des CDD	5 %	7,9 %	7,6 %	4,6 %	4,3 %	4,6 %	+ 0,3 point
<b>UGECAM</b>							
CDI	12 822	12 840	12 984	13 026	13 297	13 446	+ 1,1 %
CDD	938	1 077	1 108	940	916	1 044	+ 14,0 %
CDI+CDD	13 760	13 917	14 092	13 966	14 213	14 490	+ 1,9 %
Part des CDD	6,8 %	7,7 %	7,9 %	6,7 %	6,4 %	7,2 %	+ 0,8 point
<b>FAMILLE</b>							
CDI	32 176	32 280	31 906	32 241	31 892	31 985	+ 0,3 %
CDD	2 544	2 360	2 255	2 209	1 999	2 167	+ 8,4 %
CDI+CDD	34 720	34 640	34 161	34 450	33 891	34 152	+ 0,8 %
Part des CDD	7,3 %	6,8 %	6,6 %	6,4 %	5,9 %	6,3 %	+ 0,4 point
<b>RETRAITE</b>							
CDI	12 116	13 468	13 322	13 363	13 268	13 477	+ 1,6 %
CDD	348	326	375	360	333	551	+ 65,6 %
CDI+CDD	12 464	13 794	13 697	13 723	13 601	14 028	+ 3,1 %
Part des CDD	2,8 %	2,4 %	2,7 %	2,6 %	2,4 %	3,9 %	+ 1,5 point
<b>RECOUVREMENT</b>							
CDI	13 420	15 086	14 898	15 086	14 974	15 387	+ 2,8 %
CDD	592	510	515	653	622	445	- 28,5 %
CDI+CDD	14 012	15 596	15 413	15 739	15 596	15 832	+ 1,5 %
Part des CDD	4,2 %	3,3 %	3,3 %	4,1 %	4 %	2,8 %	- 1,2 point
<b>AUTONOMIE</b>							
CDI	-	-	-	120	169	172	+ 1,8 %
CDD	-	-	-	2	0	4	-
CDI+CDD	-	-	-	122	169	176	+ 4,1 %
Part des CDD	-	-	-	1,6 %	0 %	2,3 %	+ 2,3 points
<b>AUTRES</b>							
CDI	660	639	622	624	622	620	- 0,3 %
CDD	21	26	23	17	21	16	- 23,8 %
CDI+CDD	681	665	645	641	643	636	- 1,1 %
Part des CDD	3,1 %	3,9 %	3,6 %	2,7 %	3,3 %	2,5 %	- 0,8 point

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

## Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2019-2024 (Personnel CCNT-CDI)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 61 ans	62 ans et +	Total
<b>2024</b>	9 621	32 867	48 084	48 057	5 516	144 145
%	7%	23%	33%	33%	4%	100%
<b>2019</b>	9 822	35 707	45 152	45 855	4 318	140 854
%	7%	25%	32%	33%	3%	100%

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

	Ancienneté moyenne organisme 2024	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2024
Maladie hors Ugecam	12,8	16,0
Ugecam	10	12,5
Famille	12,5	16,3
Retraite	11,9	17,1
Recouvrement	12,4	15,4
Autonomie	4	7
<b>Total</b>	<b>12,3</b>	<b>15,8</b>

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

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autres	Total
<b>01 - Gestion des situations clients</b>	30 227	112	14 597	5 680	6 774	-	5	<b>57 395</b>
<b>02 - Contrôle et maîtrise des risques externes</b>	1 042	-	955	1 724	109	-	-	<b>3 830</b>
<b>03 - Promotion de l'offre de service</b>	1 070	-	81	84	70	-	17	<b>1 322</b>
<b>04 - Intervention et développement social</b>	1 656	195	3 137	2	54	-	2	<b>5 046</b>
<b>05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires</b>	1 091	26	2	-	16	-	-	<b>1 135</b>
<b>06 - Offre de soins et prise en charge du handicap</b>	1 161	9 075	30	2	12	3	3	<b>10 286</b>
<b>07 - Régulation du système de soins</b>	4 379	8	5	-	4	-	-	<b>4 396</b>
<b>08 - Analyse et conseil juridiques</b>	2 191	7	1 471	1 016	374	1	27	<b>5 087</b>
<b>09 - Optimisation des processus</b>	2 329	46	1 701	379	952	2	1	<b>5 410</b>
<b>10 - Gestion comptable et financière</b>	1 960	158	847	383	378	6	14	<b>3 746</b>
<b>11 - Observation socio-économique</b>	719	40	205	140	91	3	10	<b>1 208</b>
<b>12 - Gestion et développement des ressources humaines</b>	1 633	190	842	453	359	7	123	<b>3 607</b>
<b>13 - Gestion des systèmes d'information</b>	2 824	99	1 280	1 263	1 071	17	23	<b>6 577</b>
<b>14 - Information et communication</b>	3 799	696	1 594	689	1 063	9	54	<b>7 904</b>
<b>15 - Assistance logistique</b>	249	1 306	138	41	48	-	30	<b>1 812</b>
<b>16 - Gestion des moyens matériels</b>	1 326	375	584	305	197	3	121	<b>2 911</b>
<b>17 - Management et pilotage</b>	11 402	1 113	4 516	3 226	1 905	121	190	<b>22 473</b>
<b>Total</b>	<b>69 058</b>	<b>13 446</b>	<b>31 985</b>	<b>15 387</b>	<b>13 477</b>	<b>172</b>	<b>620</b>	<b>144 145</b>

\* 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	%
Employés et Cadres - Niveau 1	86	0,1%	9	<0,1%	3	<0,1%	0	-	0	-	100	<0,1%
Employés et Cadres - Niveau 2	1 004	1%	110	0,3%	1	<0,1%	0	-	0	-	1 125	1%
Employés et Cadres - Niveau 3	21 044	26%	7 593	24%	2 219	14%	2 389	18%	1	1%	33 332	23%
Employés et Cadres - Niveau 4	21 669	26%	11 285	35%	4 421	29%	5 455	40%	1	1%	42 909	30%
Employés et Cadres - Niveaux 5A et 5B	12 578	15%	6 607	21%	2 897	19%	2 318	17%	10	6%	24 505	17%
Employés et Cadres - Niveaux 6 et 7	6 270	8%	3 539	11%	3 137	20%	1 582	12%	74	43%	14 805	10%
Employés et Cadres - Niveau 8 et plus	2 673	3%	1 010	3%	1 104	7%	475	4%	36	21%	5 390	4%
Informaticiens - Niveaux IA à III	775	1%	250	1%	46	0,3%	68	1%	1	1%	1 142	1%
Informaticiens - Niveaux IVA à VB	1 362	2%	612	2%	694	5%	699	5%	0	-	3 378	2%
Informaticiens - Niveaux VI à X	908	1%	263	1%	544	4%	322	2%	37	22%	2 089	1%
Personnels des établissements - Niveaux 1 à 4	3 809	5%	134	0,4%	0	-	0	-	0	-	3 943	3%
Personnels des établissements - Niveaux 5 à 8	6 492	8%	65	0,2%	0	-	0	-	0	-	6 561	5%
Personnels des établissements - Niveaux 9 à 12	1 067	1%	5	<0,1%	0	-	1	<0,1%	3	2%	1 076	1%
Ingénieurs-conseils - Niveaux 10A à 12	310	0%	3	<0,1%	25	0,2%	2	<0,1%	2	1%	345	0%
Agents de direction	963	1%	500	2%	296	2%	166	1%	7	4%	1 951	1%
Praticiens conseils	1 494	2%	0	-	0	-	0	-	0	-	1 494	1%
<b>Total</b>	<b>82 504</b>	<b>100%</b>	<b>31 985</b>	<b>100%</b>	<b>15 387</b>	<b>100%</b>	<b>13 477</b>	<b>100%</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>	<b>144 145</b>	<b>100%</b>

\* 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
2019	87 638	53 216	140 854
2020	90 287	56 035	146 322
2021	88 480	56 737	145 217
2022	86 708	57 417	144 125
2023	84 091	58 071	142 162
2024	83 862	60 283	144 145

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2019			
	Non cadres	Cadres	Total
2019	100,0	100,0	100,0
2020	103,0	105,3	103,9
2021	101,0	106,6	103,1
2022	98,9	107,9	102,3
2023	96,0	109,1	100,9
2024	95,7	113,3	102,3

### 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 + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil + ADD.

## Annexe 7 : Employés et cadres par catégorie et par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2024)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autre	Total
Employés *	34,0%	13,6%	4,8%	5,6%	<0,1%	0,1%	58,2%
Cadres - Niveaux 5A et plus	14,9%	7,7%	5,0%	3,0%	0,1%	0,3%	31,0%
Informaticiens VA à X	1,2%	0,4%	0,7%	0,5%	<0,1%	<0,1%	2,9%
Personnel des établissements 5E à 12E	5,2%	<0,1%	-	<0,1%	<0,1%	<0,1%	5,3%
Ingénieurs- conseils	0,2%	<0,1%	<0,1%	<0,1%	<0,1%	<0,1%	0,2%
Praticiens- conseils	1,0%	-	-	-	-	-	1,0%
Agents de direction	0,7%	0,3%	0,2%	0,1%	<0,1%	<0,1%	1,4%
<b>Total</b>	<b>57,2%</b>	<b>22,2%</b>	<b>10,7%</b>	<b>9,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>100,0%</b>

\* 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

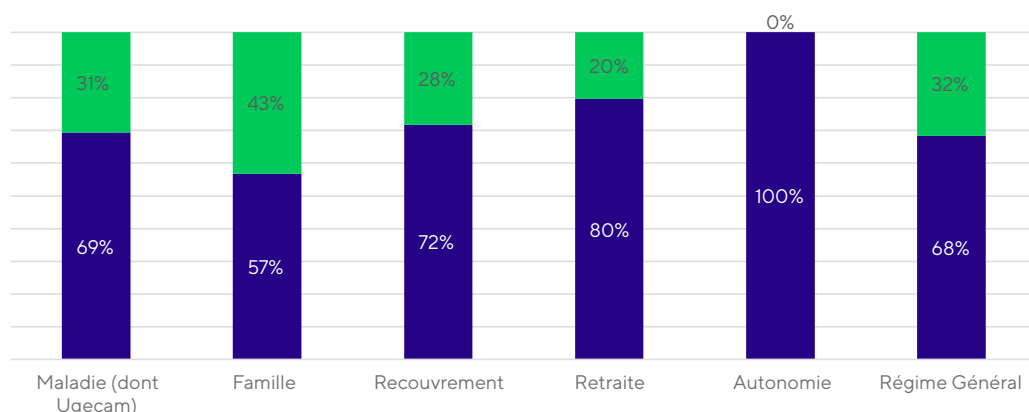
## Annexe 8 : Employés et cadres par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2024)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autre	Total
<b>Employés *</b>	59,3%	61,5%	44,8%	60,4%	1,7%	29,4%	<b>58,2%</b>
<b>Cadres - Niveaux 5A et plus</b>	26,1%	34,9%	46,4%	32,5%	69,8%	62%	<b>31,0%</b>
<b>Informaticiens VA à X</b>	2,1%	1,8%	6,7%	5,9%	21,5%	3,5%	<b>2,9%</b>
<b>Personnel des établissements 5E à 12E</b>	9,2%	0,2%	-	<0,1%	1,7%	0,6%	<b>5,3%</b>
<b>Ingénieurs-conseils</b>	0,4%	<0,1%	0,2%	<0,1%	1,2%	0,5%	<b>0,2%</b>
<b>Praticiens-conseils</b>	1,8%	-	-	-	-	-	<b>1,0%</b>
<b>Agents de direction</b>	1,2%	1,6%	1,9%	1,2%	4,1%	3,1%	<b>1,4%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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

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

## Annexe 9 : Type de recrutement par branche en 2024



## 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	
<b>Maladie</b>	<b>80,3%</b>	11,3%	7,3%	0,3%	0,8%	100,0%	<b>80,3%</b>
<b>Famille</b>	22,5%	<b>64,9%</b>	11,5%	0,0%	1%	100,0%	<b>64,9%</b>
<b>Recouvrement</b>	30,8%	14,5%	<b>53,8%</b>	0,0%	0,9%	100,0%	<b>53,8%</b>
<b>Retraite</b>	2,7%	0%	0%	<b>97,3%</b>	0,0%	100,0%	<b>97,3%</b>
<b>Ensemble</b>	53,5%	29,0%	13,4%	3,3%	0,9%	100,0%	<b>72,3%</b>

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

## Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2024

	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autres	Total
<b>Retraite</b>	2 268	620	376	396	2	13	<b>3 675</b>
<b>Démission</b>	1 525	461	180	176	9	11	<b>2 362</b>
<b>Rupture conventionnelle</b>	390	256	82	49	6	3	<b>786</b>
<b>Licenciement</b>	545	190	71	45	0	8	<b>859</b>
<b>Fin de période d'essai</b>	704	172	84	91	3	2	<b>1 056</b>
<b>Autres motifs (décès, invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie, etc.)</b>	293	139	48	114	1	5	<b>600</b>
<b>Total</b>	<b>5 725</b>	<b>1 838</b>	<b>841</b>	<b>871</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>9 338</b>

## Annexe 12 : Grille de classification au 31 décembre 2024

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	1005

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	1005

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

L'année 2024 a été marquée par l'agrément de 3 textes conventionnels valablement conclus le 22 novembre 2024 sur le champ des employés et cadres, sur celui des agents de direction et sur celui des praticiens conseils. La mise en application de ces textes est prévue au cours de l'année 2025.

### Annexe 13 : Rémunération annuelle brute des CDI et CDD par branche (2024)

	Moyenne	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile	Ratio 9 <sup>e</sup> /1 <sup>er</sup> décile
<b>Maladie* (dont Ugecam)</b>	41 190 €	27 236 €	30 467 €	36 423 €	45 641 €	66 427 €	2,44
<b>Famille</b>	38 351 €	26 490 €	29 246 €	34 719 €	41 845 €	52 165 €	1,97
<b>Recouvrement</b>	42 160 €	27 120 €	30 680 €	37 737 €	47 949 €	60 294 €	2,22
<b>Retraite</b>	40 040 €	27 003 €	30 367 €	36 620 €	43 998 €	56 276 €	2,08
<b>Autonomie</b>	61 255 €	40 709 €	47 476 €	57 323 €	73 991 €	95 288 €	2,34
<b>Autre</b>	46 432 €	28 355 €	34 309 €	42 806 €	53 330 €	66 062 €	2,33
<b>Total</b>	40 583 €	26 991 €	30 175 €	36 209 €	44 794 €	60 549 €	2,24

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





### **Nous contacter**

#### **Ucanss**

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

## **UCANSS**

Au service des acteurs de la Sécurité sociale

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

**Ucanss**

Novembre 2025

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