

— R A P P O R T —
2015
LISTE D'APTITUDE

COMMISSION DU 12 MAI 2016

SECRÉTARIAT
DE LA LISTE D'APTITUDE

I TABLE DES MATIÈRES

Mot du Président.....	3
Ce qui a changé en 2015.....	4
II La liste d'aptitude 2016	5
A. La composition des classes.....	5
B. Le processus d'évaluation	6
C. Les réclamations.....	8
D. La reconduite de l'accompagnement au processus d'inscription sur la liste d'aptitude	8
L'analyse préalable personnalisée proposée à tous les candidats potentiels.....	8
Un espace dédié à la carrière des ADD sur le site Ucanss.....	8
Le portage du dispositif par les caisses nationales au sein de leur réseau.....	9
III Qui sont les candidats à une inscription sur la liste d'aptitude ?	9
A. Les candidatures à une inscription sur la liste d'aptitude	9
B. Les candidats à une inscription sur la liste d'aptitude.....	11
État des lieux	11
Comparaison des situations avant et après réforme	15
C. Répartition des candidats demandant une inscription sur la liste d'aptitude	16
Les personnes demandant une inscription soumise à décision de la commission.....	16
Caractéristiques des candidats au dispositif capdir.....	21
Les inscrits de droit suite à une demande d'inscription.....	21
IV Qui sont Les inscrits sur la liste d'aptitude ?	22
A. Les inscrits sur la Liste d'aptitude 2016.....	22
B. Comparaison des situations avant et après réforme.....	24
V Quels sont les viviers ?	26
A. Le vivier de la classe L1.....	27
B. Le vivier de la classe L2.....	28
C. Le vivier de la classe L3.....	29

D.	Comparaison des situations avant et après réforme	30
VI	Annexes	31
A.	Liste des emplois stratégiques L1	31
B.	Réunions de la commission	32
C.	Composition de la commission.....	32

L'arrêté du 31 juillet 2013 relatif aux conditions d'inscription sur la liste d'aptitude aux emplois d'agent de direction des organismes de sécurité sociale prévoit qu'un bilan de son activité est présenté annuellement à la commission.

Après la première campagne sous l'empire des nouvelles règles issues de la réforme de 2013, notre commission a progressivement atteint un mode de fonctionnement de croisière, fondé sur l'écoute, la recherche du consensus et la volonté de chacun de ses membres de contribuer à la mission commune dans l'intérêt des agents de direction de l'institution.

Ainsi avons-nous modifié la répartition du travail des rapporteurs en attribuant les dossiers à une caisse nationale autre que celle d'appartenance du candidat. Ainsi, avons-nous également aménagé la possibilité pour tous les membres de la commission de consulter les dossiers des candidats la veille du jour de la réunion.

Ces modifications sont importantes. Elles illustrent notre souhait d'accomplir au mieux notre rôle, dans le respect des textes.

Je remercie les membres de la commission pour leur implication, ainsi que le secrétariat de la commission pour son professionnalisme et la qualité des documents fournis.

Nous serons attentifs, collectivement à maintenir un mode de fonctionnement transparent et rigoureux.

Jean-Marie PALACH

Président de la commission

CE QUI A CHANGÉ EN 2015

Au titre de la campagne 2015 pour l'établissement de la liste d'aptitude 2016, le cadre de gestion a fait l'objet de compléments d'évolution décrits ci-après. Ces ajustements sont principalement issus des démarches de bilan et de consolidation des enseignements tirés de la première campagne et à ce titre, ont été intégrés dans un processus d'échange et de concertation avec l'ensemble des acteurs clés du processus d'inscription sur la liste d'aptitude.

1) Les modifications tenant au cadre juridique et de gestion

- *Une modification du calendrier de campagne associée à une évolution des textes réglementaires*

Dans l'objectif visant à mieux coordonner les processus d'inscription sur la liste d'aptitude avec ceux liés au processus de sélection pour le dispositif CapDirigeants, le calendrier de campagne d'inscription a été avancé de 2 mois. Désormais, la campagne d'inscription se déroule entre le 1^{er} février N et le 6 mars N à des fins d'inscription pour l'année N+1.

Par ailleurs, dans une finalité de clarification des conditions d'application de la réglementation, les enseignements de la première année d'application de la liste d'aptitude rénovée ont permis d'intégrer des évolutions dans la réglementation par voie d'arrêté modificatif de l'arrêté du 31 juillet 2013.

- *Une modification du fonctionnement de la commission*

Dans le cadre du bilan de fonctionnement de la première campagne rénovée, le principe d'une modification de la répartition des rôles des rapporteurs avait été posé. En pratique, l'institution d'un regard croisé s'est concrétisée dès cette seconde année en confiant les rapports des dossiers à une caisse nationale autre que celle d'appartenance des candidats.

Autre évolution, les membres de la commission ont arrêté des ajustements visant à offrir la possibilité d'une consultation des dossiers en amont de la tenue des commissions. Ces modalités d'accès ont été effectives pour la commission chargée de statuer sur les propositions d'inscription des candidats.

- *L'enrichissement de la doctrine de la commission*

En complément des modifications des textes réglementaires, la commission a procédé à l'actualisation régulière de ses éléments de doctrine afin de tenir compte tant des décisions en matière d'instruction de la recevabilité administrative que des décisions relatives aux propositions d'inscription des candidats.

- *La détermination des emplois stratégiques de la classe L1*

La réforme de la liste d'aptitude organise le dispositif autour de trois classes. La classe L1 est composée des directeurs d'organisme de catégorie A et d'une liste d'emplois stratégiques en caisse nationale. La liste des emplois stratégiques a été dressée lors du Comex du 18 novembre 2015. Cette disposition reprend une préconisation du rapport de la mission relative à la dynamisation de la gestion des agents de direction, qui prévoyait que la classe L1 regrouperait les postes de directeurs à fort impact pour l'Institution, comprenant les directions des grands organismes mais aussi des directions de projets et des directions stratégiques pour l'Institution.

2) Les évolutions relatives aux outils RH et applicatifs

- *L'actualisation des référentiels d'évaluation*

La pratique de l'utilisation des référentiels d'évaluation institués dans le cadre de la réforme de la liste d'aptitude a permis de mettre en évidence la nécessité de faire évoluer les outils afin que ceux-ci soient plus aisés d'utilisation et plus opérationnels. Dans cet objectif, des réunions de travail réunissant l'ensemble des acteurs chargés de mettre en oeuvre les processus d'évaluation et de sélection (caisses nationales, l'Etat, l'EN3S) ont été organisées afin de procéder à l'actualisation des référentiels.

- *La mise à disposition d'un guide à destination des évaluateurs*

Dans le cadre du bilan de la première campagne d'évaluation renouvelée, les caisses nationales et l'Etat ont souhaité voir simplifier le dispositif et les outils d'évaluation. En complément de la conduite du processus d'actualisation des référentiels, l'Ucanss avec l'appui du centre d'évaluation et en lien avec l'ensemble des acteurs a conçu et élaboré un guide à destination des évaluateurs.

- *L'ouverture de l'applicatif informatique de gestion aux évaluateurs*

Afin de faciliter les opérations de transmission et de consolidation des évaluations, l'Ucanss a mis à disposition un accès et une ouverture à la Mission nationale de contrôle ainsi qu'aux représentants des caisses nationales, leur permettant le dépôt et la transmission des évaluations par voie dématérialisée dans des conditions sécurisées.

II LA LISTE D'APTITUDE 2016

A. LA COMPOSITION DES CLASSES

La liste d'aptitude est divisée en 3 classes d'emplois :

➤ La classe L1 :

La classe L1 comprend les emplois de directeur d'organisme de catégorie A du régime général ainsi que les emplois stratégiques correspondant à une mission nationale ou exercée pour le compte d'un organisme national. La liste des emplois stratégiques est établie et révisable par le comité exécutif des directeurs placé auprès de l'Ucanss.

La liste des emplois stratégiques des caisses nationales a été définie par le Comex lors de sa séance réunie le 18 novembre 2015. Le document de synthèse est annexé au présent rapport.

➤ La classe L2 :

La classe L2 comprend les emplois de directeur d'organisme de catégories B, C et D du régime général, les emplois de directeur d'organisme autres que ceux visés dans la classe L1 du régime social des indépendants, les emplois de directeur de service territorial de la Caisse autonome des mines chargé de la gestion d'une caisse régionale, les emplois de directeur d'organisme des régimes spéciaux autres que les mines et l'emploi de directeur adjoint pour la CNSA.

➤ La classe L3 :

La classe L3 comprend, pour l'ensemble des régimes, tous les autres emplois d'agent de direction (directeur adjoint, agent comptable et sous-directeur) et ce, quelle que soit la taille de l'organisme.

B. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION

En complément de la formation initiale diplômante assurée par l'EN3S qui ouvre l'accès à une inscription sur la classe L3 de la liste d'aptitude pour une période de six années, deux processus d'évaluation/sélection sont en vigueur :

- le cycle de formation CaPDirigeants dispensé par l'EN3S pour les cadres ou agents de direction non titulaires du titre d'ancien élève de l'EN3S ou du Cesdir, qui permet une inscription en classe L3.
 - * Pour l'entrée dans le cycle CapDirigeants, les candidats¹ doivent passer avec succès des épreuves classantes (étude de cas et entretien professionnel) et des tests.
 - * L'obtention de l'attestation de réussite de fin de cycle est conditionnée par la réussite aux épreuves de contrôle continu et à des épreuves de sortie.
- le processus d'évaluations croisées pour les candidats à l'inscription sur les classes de directeurs L1 et L2.

Dans ce processus, chaque candidat est soumis à une triple évaluation :

- par la caisse nationale (L1) ou l'employeur (L2) et l'autorité hiérarchique si le candidat est un agent public
- par l'État représenté par la Mission Nationale de Contrôle et l'IGAS si le candidat est un agent public
- par le centre d'évaluation^{2,3}

Ces trois évaluations sont indépendantes mais réalisées sur la base d'un référentiel commun qui assure l'utilisation de critères identiques par tous les évaluateurs.

Les référentiels d'évaluation sont déclinés selon les trois classes et construits selon une logique de progressivité tenant compte des exigences requises pour chacune des classes de la liste d'aptitude.

Ils sont organisés en 3 volets :

- L'évaluation des compétences
Le référentiel d'évaluation s'articule autour de cinq grands domaines de compétences : stratégie, entrepreneuriat et innovation, maîtrise de l'environnement de la sécurité sociale, management, synergies Partenariales et institutionnelles.

¹ Des conditions d'accès allégées sont prévues pour les candidats exerçant déjà des fonctions d'agent de direction sans avoir suivi les cycles réglementaires de formation des agents de direction (scolarité EN3S ou Cesdir).

Par ailleurs, les personnes ayant obtenu l'attestation de réussite aux cycles de formation ADCI ou Cescaf bénéficient d'une admission directe aux cycles CapDIR.

² Pour les candidats ayant déjà été inscrits dans une classe de directeur au titre des dispositions antérieures, l'intervention du centre d'évaluation est déterminée au cas par cas par la commission.

³ Cette évaluation est valable 3 ans.

Un ensemble de compétences spécifiques à chacun de ces domaines a été identifié et intégré dans le référentiel. L'évaluateur doit apprécier le niveau de maîtrise de chaque compétence à partir de réalisations significatives et/ou faits probants exposés par le candidat lors de l'entretien.

- L'évaluation du projet professionnel du candidat
- La fiche de synthèse

La synthèse de l'évaluation porte sur :

- un score par catégorie de compétences établi selon une moyenne générale sur 6 et sur la formulation d'un avis selon la gradation A, B, ou C,
- un score sur le projet professionnel selon la gradation A, B, ou C,
- la synthèse de l'évaluation selon la gradation A, B ou C assortie d'un avis motivé pour l'inscription ou la non-inscription du candidat.

L'avis motivé rédigé par l'évaluateur vise à éclairer la commission nationale de la liste d'aptitude et à servir d'aide à la décision pour l'inscription des candidats.

Les évaluateurs

Classe	Profil Candidat	Demande en vue d'une 1 ^{ère} inscription dans la classe	Nouvelle demande suite refus d'inscription	Demande de réinscription
L3	Cadres anciens élèves de l'EN3S			Employeur et MNC
	Cadres non diplômés de l'EN3s, ni certifié Cescaf ou ADCI (Cycle ADD Centre informatique) et répondant aux conditions de recevabilité L3	EN3S (dans le cadre du Cycle Capdirigeant)	EN3S (dans le cadre du Cycle Capdirigeant) (limitation à 3 demandes)	
	ADD ni diplômés EN3S, ni certifié Cesdir, Cescaf ou ADCI	En3S – épreuves de test en entrée + certification CAPDIR en sortie	En3S – épreuves de test en entrée + certification CAPDIR en sortie	
	Cadres ou Add non diplômés de l'EN3s, certifiés Cescaf ou ADCI	Accès CAPDIR sans tests d'entrée / certification CAPDIR en sortie par l'EN3S	Accès CAPDIR sans tests d'entrée / certification CAPDIR en sortie par l'EN3S	
	Cadres certifiés CAPDIR			Employeur et MNC
	Agents publics	Autorité hiérarchique compétente et IGAS		
L2	ADD	Employeur, MNC et centre d'évaluation		
	Agents publics	Autorité hiérarchique, IGAS et le centre d'évaluation		
L1	ADD	Caisse nationale, MNC et centre d'évaluation		
	Agents publics	Autorité hiérarchique, IGAS et le cas échéant centre d'évaluation		

C. LES RÉCLAMATIONS

Les candidats peuvent présenter une réclamation auprès du secrétariat de la commission à la suite de deux décisions :

- la décision de la commission de déclarer irrecevable la candidature de la personne;
- la décision du ministre, sur proposition de la commission, de ne pas inscrire le candidat dans la classe demandée.

La commission a pour rôle d'examiner ces réclamations et en conséquence, de les accepter (déclaration de recevabilité ou proposition d'inscription au ministre) ou de les rejeter. Dans ce dernier cas, la personne ayant présenté une réclamation peut saisir les juridictions administratives pour tout recours.

D. LA RECONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT AU PROCESSUS D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

L'ANALYSE PRÉALABLE PERSONNALISÉE PROPOSÉE À TOUS LES CANDIDATS POTENTIELS

Dans l'objectif d'accompagner les candidats potentiels dans leur stratégie d'inscription, l'Ucanss a reconduit son offre de service individualisée et personnalisée instituée dans le cadre de la mise en oeuvre de la réforme.

Selon l'enquête conduite par l'Ucanss en lien avec les caisses nationales, l'Ecole et la DSS, des éléments de mesure de la perception du déroulé de la réforme de la liste d'aptitude, le niveau de satisfaction des candidats est d'un niveau élevé : 91 % des candidats ayant sollicité l'offre de service se déclarent très satisfaits du niveau et de la qualité de réponse donnée par le secrétariat de la liste d'aptitude.

Cette offre de service repose sur un processus de pré-instruction individualisée et permet ainsi aux candidats de confirmer ou infirmer la nécessité d'une demande d'inscription.

Cette offre de service a pris la forme de la mise à disposition d'une adresse e-mail dédiée accessible **entre le 08 janvier et le 15 mars 2015**. Le secrétariat de la liste d'aptitude a ainsi répondu à 231 sollicitations de candidats potentiels sur la période.

La diminution significative du nombre de dossiers d'inscription est liée à la fois aux effets de la réforme et au processus de pré-instruction individuelle mis en oeuvre par l'Ucanss.

UN ESPACE DÉDIÉ À LA CARRIÈRE DES ADD SUR LE SITE UCANSS

Afin de faciliter la compréhension de la réforme réglementaire par l'ensemble des acteurs (candidats, employeurs, évaluateurs, etc.), le site de l'Ucanss a été actualisé via la mise à jour de l'espace spécifique intitulé « Tout savoir sur la liste d'aptitude, l'EN3S, le Capdir », avec pour objectif de fournir un maximum d'informations sur les conditions d'inscription.

LE PORTAGE DU DISPOSITIF PAR LES CAISSES NATIONALES AU SEIN DE LEUR RÉSEAU

En complément des actions présentées ci-avant, les caisses nationales du régime général et des autres régimes ont poursuivi les actions de communication à destination des directeurs, des agents de direction et des cadres de leur réseau respectif sur les principaux éléments du dispositif rénové, notamment au travers de réunions d'information des DRH des organismes avant le début de la campagne d'inscription.

III QUI SONT LES CANDIDATS À UNE INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE ?

La liste d'aptitude valide les cursus professionnels et, dans certains cas, évalue les personnes qui font une demande d'inscription dans une classe d'emploi pour procéder ou non à leur inscription sur la liste d'aptitude.

Une fois inscrites sur la liste d'aptitude, les personnes peuvent postuler sur des emplois de leur classe d'inscription et donc potentiellement sur des emplois d'une classe supérieure à celle du poste qu'elles occupent.

A partir de l'année 2015, toutes les inscriptions sur la liste d'aptitude sont valables plusieurs années. Ainsi, une personne devra formuler une nouvelle demande d'inscription dans une échéance de 4 ou de 6 ans, selon les cas, dans la classe de la liste d'aptitude où elle était inscrite auparavant.

On distingue donc deux types de candidats :

- Toute personne demandant une inscription en L3, dont l'inscription est soit subordonnée aux épreuves de sélection CAPDIR, soit à la détention du titre d'ancien élève de l'EN3S pour les promotions antérieures à la 52^{ème} promotion ;
- Tout agent de direction sollicitant une inscription sur une classe de directeur.

A. LES CANDIDATURES À UNE INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

En 2015, le secrétariat de la liste d'aptitude a instruit 348 demandes d'inscription à une classe d'emploi de la liste d'aptitude. Parmi les 348 candidatures recensées, 54 ont fait l'objet d'un désistement et 54 candidatures ont été déclarées irrecevables par la commission du 19 mai 2015 pour les motifs suivants :

- sans objet : 23 candidatures ;
- ne respectant pas les conditions réglementaires requises pour la classe demandée : 28 candidatures ;
- hors délai : 3 candidatures.

Le taux d'irrecevabilité des candidatures est de 16% en 2016, contre 11 % en 2015. Cette augmentation s'explique notamment par la très forte diminution du volume des candidatures et par une diminution plus faible du nombre de candidatures irrecevables.

Les candidatures à une inscription sur la liste d'aptitude sont concentrées sur la classe L3 (76%) représentant un volume de 265 candidatures. Les candidatures à une inscription en classe L2 représentent 16% des candidatures (57 candidatures) contre 7% pour la classe L1 (26 candidatures). Ce très faible volume de candidats pour les classes L1 et L2 s'explique essentiellement par les effets induits des dispositions transitoires qui ont permis une transposition d'office d'un nombre important d'ADD sur les nouvelles classes.

Répartition des candidatures à une inscription sur la Liste d'aptitude

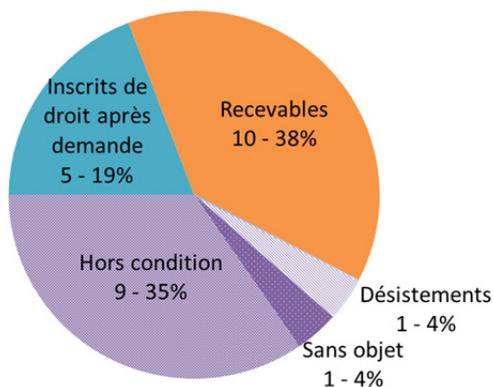
Campagne 2016	Candidatures (1)		Recevables *	Désistements	Hors conditions (2)	Hors délais (3)	Sans objet (4)	Autre raison d'irrecevabilité (5)	Taux d'irrecevabilité (2+3+4+5)/1
	Nombre	Répartition							
Classe L1	26	7%	15	1	9		1		38%
Classe L2	57	16%	40	2	11		3	1	26%
Classe L3	265	76%	185	51	8	3	18		11%
Ensemble	348	100%	240	54	28	3	22	1	16%

* y compris inscrits de droit et recevables CapDIR pour la L3

La procédure de traitement des candidatures varie en fonction des caractéristiques du demandeur et de la classe demandée. Il faut ainsi distinguer les candidatures :

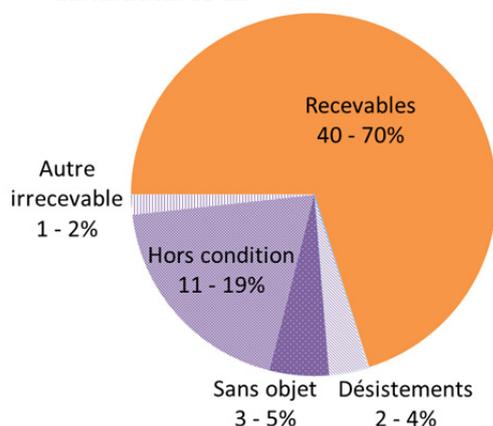
- donnant lieu à une inscription de droit lors de la première demande d'inscription ;
- soumises à une décision de la commission d'inscription ;
- conditionnées par la réussite à la formation CAPDIR ;

Candidatures L1



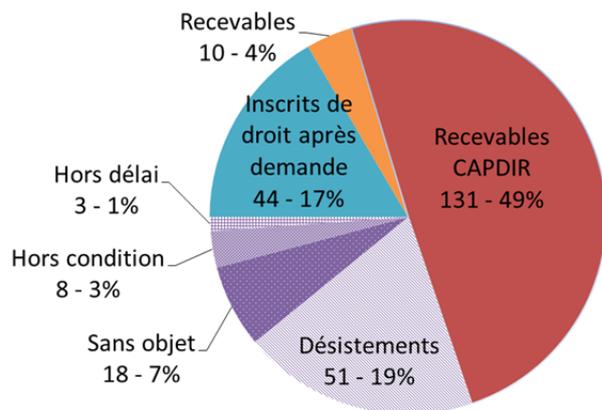
Sur 26 candidatures en L1 examinées à la commission recevabilité, 5 sont inscrits de droit, 11 sont irrecevables ou désistées et 10 sont qualifiées de recevables et ont été soumises à la commission d'inscription de novembre 2015

Candidatures L2



Sur 57 candidatures en L2, 17 sont irrecevables ou désistées, 40 sont recevables et ont été soumises à la commission d'inscription de novembre 2015

Candidatures L3



Sur les 265 candidatures à une inscription sur la classe L3, 29 sont irrecevables et un nombre important se sont désistées (51 candidatures). Les motifs des désistements ne sont pas connus car non portés à la connaissance du secrétariat de la liste d'aptitude.

Pour 131 candidatures recevables CapDIR, le délai entre l'acte de candidature et l'inscription sur la liste d'aptitude est particulier. Ainsi, 49 % des candidatures à la classe L3 de la campagne 2016 étaient conditionnées par la réussite à la formation CAPDIR. Toutefois, ce chiffre doit d'ores et déjà être circonscrit au nombre d'admis au processus de sélection CapDirigeants (57 élèves en cours de scolarité depuis octobre 2015 jusque décembre 2016). La liste des diplômés de la 2^{ème} promotion CAPDIRIGEANTS sera connue en décembre 2016.

B. LES CANDIDATS À UNE INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

ÉTAT DES LIEUX

En 2015, il est dénombré 321 candidats à une inscription sur la liste d'aptitude. 58,3% de ces candidats sont des femmes.

Un candidat peut déposer plusieurs candidatures, lesquelles pourront être déclarées recevables, sans objet, hors conditions, etc. Ainsi, 17 candidats ont déposé 2 candidatures et 5 candidats ont déposé 3 candidatures.

Afin de ne pas compter deux fois un candidat, chaque individu sera comptabilisé une fois dans la classe demandée la plus élevée parmi ses candidatures recevables et, à défaut de candidature recevable, parmi ses candidatures.

Campagne 2016	Candidats à une inscription sur la liste d'aptitude			
	Nombre de personnes	Répartition	Age moyen	% Femmes
Classe L1	21	6,5%	51,0	29,0%
Classe L2	49	15,3%	47,1	53,0%
Classe L3	251	78,2%	45,4	62,0%
Total	321	100,0%	46,1	58,3%

L'âge moyen de l'ensemble des candidats est de 46,1 ans. Cet âge augmente avec le niveau de sélectivité de la classe d'emploi.

En 2015, la classe L1 compte 21 candidats, soit 6,5% de l'ensemble des candidats. 5 d'entre eux sont inscrits de droit, 15 présentent une candidature qui est soumise à une décision de la commission d'inscription en cas de recevabilité et 1 candidature a été déclarée sans objet.

La classe L2 compte 49 candidats (15,3 % de l'ensemble des candidats) dont 2 ayant présenté une demande déclarée sans objet. L'inscription des candidats recevables fait l'objet d'une décision en commission d'inscription.

La classe L3 concentre 78,2 % des candidats avec 251 personnes.

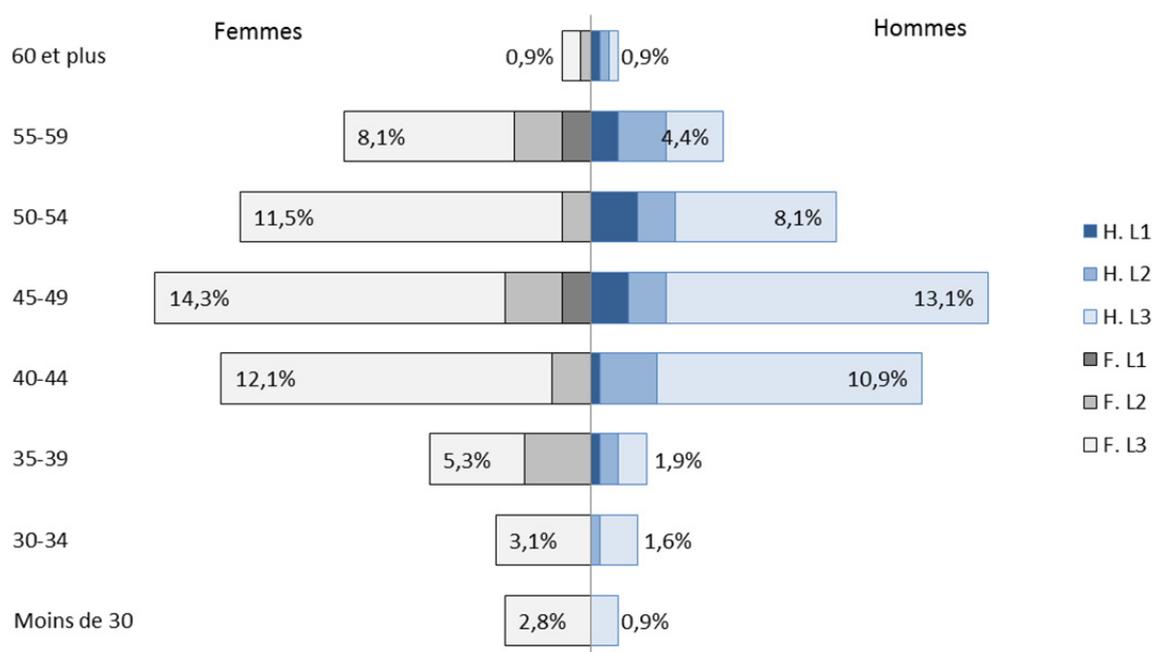
Candidats Campagne 2016	Inscrits de droit	Commission			CAPDIR	
		Recevables	Désistements	Irrecevables	Recevables	Désistements
Classe L1	5	10	2	4		
Classe L2		37	2	10		
Classe L3	42	6		22	131	50
Tout	47	53	4	36	131	50

Pour être inscrit sur la classe L3 de la liste d'aptitude 2015, il est nécessaire soit d'être titulaire du titre d'ancien élève de l'EN3S (dont 52^e promotion), diplômé du CESDIR ou de la formation CAPDIR, soit, pour les agents de la fonction publique, bénéficier d'une décision favorable de la commission d'inscription.

Dans ce cadre, pour cette seconde année de la liste d'aptitude renouvelée, les candidats à une inscription dans la classe L3 se répartissent comme suit :

- Parmi les 181 candidats non EN3S/CESDIR et dont le dossier est examiné au regard des critères de sélection pour intégrer la formation CAPDIR, 50 se sont désistés.
- 42 diplômés EN3S des promotions précédant la réforme de la liste d'aptitude pour inscription de droit à l'occasion de leur première demande
- 6 candidats sont déclarés recevables par la commission
- 22 candidats qui font une demande déclarée irrecevable lors de la commission de recevabilité

Pyramide des âges des candidats à une inscription sur la liste d'aptitude Campagne 2016



La pyramide des âges montre la concentration des candidats sur les tranches d'âge comprises entre 40 et 54 ans (70% des candidats).

Les femmes sont particulièrement présentes parmi les candidats à la classe L3 et ce quel que soit l'âge. A contrario, le nombre de femmes candidates à la classe L1 est toujours inférieur au nombre d'hommes candidats.

Il est à noter que les candidates sont beaucoup plus nombreuses que les candidats jusqu'à 39 ans (11,2% versus 4,4%) ce qui laisse entrevoir une **féménisation croissante** de la population ADD.

Candidats recevables pour une inscription sur la liste d'aptitude par fonction et genre

Campagne 2016		L1	L2	L3	Effectif	Age moyen	Femmes	Hommes
Directeur	Femmes	4			4	55,0	2,8%	
	Hommes	5		1	6	50,3		6,7%
Agent comptable	Femmes		5	5	10	48,3	7,0%	
	Hommes	2	3	1	6	47,2		6,7%
Directeur adjoint	Femmes		4	2	6	51,0	4,2%	
	Hommes	1	5	2	8	48,6		9,0%
Sous-directeur	Femmes		7	9	16	46,3	11,3%	
	Hommes		5	9	14	46,4		15,7%
Autres ADD	Femmes		1		1	36,0	0,7%	
	Hommes		2		2	56,0		2,2%
Non ADD	Femmes		4	101	105	44,2	73,9%	
	Hommes	3	1	49	53	43,9		59,6%
Total		15	37	179	231	45,4	100,0%	100,0%

Candidats recevables à une inscription sur la liste d'aptitude par branche et régime

Campagne 2016	Classe L1	Classe L2	Classe L3	Nombre de candidats	Âge moyen	% Femmes
CPAM	1	11	51	63	44,6	68,3%
CAF	2	4	28	34	45,1	76,5%
CARSAT	1	0	14	15	44,1	40,0%
URSSAF	2	2	20	24	45,4	54,2%
Autres - Branche Maladie	1	4	13	18	44,4	66,7%
Autres - Branche Famille	0	0	3	3	46,3	66,7%
Autres - Branche Retraite	0	0	2	2	47	50,0%
Autres - Branche Recouvrement	0	2	5	7	43	71,4%
Multi branches	1	3	8	12	49,4	50,0%
Autres RG	0	1	4	5	42,8	40,0%
<i>Régime Général</i>	<i>8</i>	<i>27</i>	<i>148</i>	<i>183</i>	<i>45,0</i>	<i>63,4%</i>
<i>Régime agricole</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>37</i>	<i>33,3%</i>
<i>RSI</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>15</i>	<i>20</i>	<i>47,2</i>	<i>50,0%</i>
<i>ARS</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>10</i>	<i>48,4</i>	<i>90,0%</i>
<i>Fonction publique</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>48,9</i>	<i>22,2%</i>
<i>Autres régimes</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>45,2</i>	<i>66,7%</i>
<i>Total</i>	<i>15</i>	<i>37</i>	<i>179</i>	<i>231</i>	<i>45,4</i>	<i>61,5%</i>

COMPARAISON DES SITUATIONS AVANT ET APRÈS RÉFORME

La réforme de la liste d'aptitude, notamment avec le passage de 8 à 3 classes, a pour eu effet de réduire, dès la première année de campagne le volume des candidats de 35 %.

Pour la seconde année de mise en oeuvre du dispositif de gestion rénové, sont pointés les éléments de tendance notable suivants :

- au global, avant réforme le nombre de dossiers s'élevait à un volume d'environ 1100 candidats par an, ce qui signifie que le nombre de demandes de la 2^{ème} campagne réformée représente près d'un tiers du volume avant réforme (soit 321 dossiers)
- le nombre de candidats est passé de 674 pour la liste d'aptitude 2015 à 321 dossiers pour la liste d'aptitude 2016 (soit une baisse de moitié)
- pour les classes de directeur, le volume de dossiers diminue de 60%
- pour la classe L3, le volume des dossiers est également divisé par plus de 2

Le nombre de candidats aux classes L1 et L2 (70) est divisé par plus de 2 par rapport au nombre de candidats des mêmes catégories l'année précédente. Outre les effets de simplification liés à la réforme, ces chiffres s'expliquent notamment par le volume important de candidats inscrits en classe L1 la première année au titre des dispositions transitoires permettant une inscription de droit pour les directeurs des organismes de catégorie B.

Le nombre de candidats à une inscription dans la classe L3 diminue de moitié par rapport à la première année de mise en oeuvre. Ces éléments d'évolution traduisent les effets des inscriptions de droit des anciens élèves de l'EN3S sortis antérieurement à la 53^{ème} inscription (213 inscriptions en 2015).

Outre la conjugaison des mécanismes de simplification de la liste associée aux effets des dispositions transitoires, la diminution des volumes trouve également comme origine le bénéfice lié aux actions d'accompagnement mises en oeuvre par l'Ucanss. En cumulé, le secrétariat de la liste d'aptitude a traité sur ces deux premières campagnes près de 800 sollicitations individuelles. Ce processus de pré-instruction individuelle a permis notamment d'éviter un nombre important de dépôts de dossiers d'inscription inutiles car étant sans objet ou ne répondant pas aux conditions posées par la réglementation.

Par ailleurs, alors qu'avant la réforme, l'ensemble des candidats recevables faisait l'objet d'un examen par la commission de la liste d'aptitude, en 2015 **seuls 16,5%** des candidats à une inscription sur les classes de la liste d'aptitude ont fait l'objet d'un examen de leur(s) candidature(s) en commission d'inscription du 19 novembre 2015, alors que lors de la première campagne 13,1% des candidats sont passés en commission d'inscription.

Répartition des candidats sur la Liste d'aptitude en 2014, 2015 et 2016

2014			2015				2016				
Classe	Soumis à la commission	Sans objet ou hors délai uniquement	Classe	Recevables suite à la commission	De plein droit	CAPDIR	Irrecevables et désistements	Recevables suite à la commission	De plein droit	CAPDIR	Irrecevables et désistements
1ère et 3ème sections	D1	112	10	L1	57	66	10	10	5		6
	D2, D3	230	17	L2	26		14	37			12
	Autres classes	204	6	L3	F. publique	5	72	6			72
	ADD et F. publique										
	Autres classes - Cadres	159	2								
	2ème section	367	16	Non EN3S			211			131	
Total général	1072	51			578		96		231		90

C. RÉPARTITION DES CANDIDATS DEMANDANT UNE INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

LES PERSONNES DEMANDANT UNE INSCRIPTION SOUMISE À DECISION DE LA COMMISSION

La commission d'inscription examine les évaluations des candidats à l'inscription dans les classes L1 et L2 à des fins de proposition au ministre des candidats retenus dans ces classes.

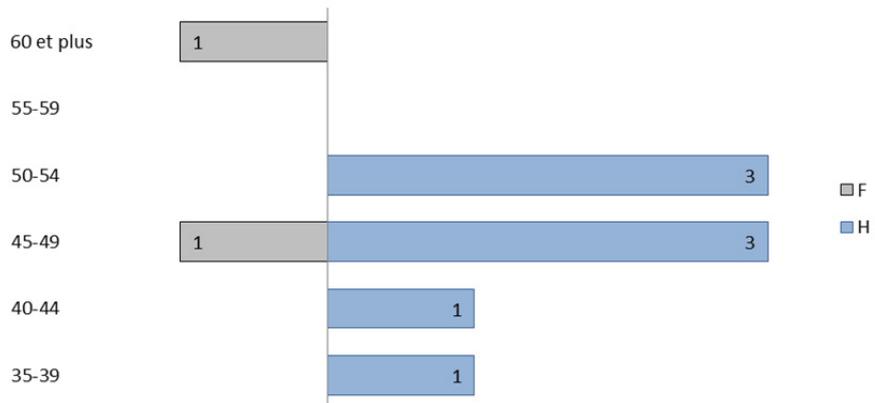
Dans les statistiques ci-après, chaque candidature est dénombrée en fonction de la classe demandée, c'est-à-dire qu'un candidat ayant formulé une demande d'inscription en L1 et une demande d'inscription en L2 sera comptabilisé dans chacune de ces classes. Sur un total de 47 candidats recevables, 4 ont des candidatures dans les deux classes L1 et L2.

Campagne 2016	Candidats recevables à examen de leur inscription sur la liste d'aptitude par la commission		
	Nombre de candidats	Age moyen	% Femmes
Classe L1	10	48	20%
Classe L2	41	47	54%

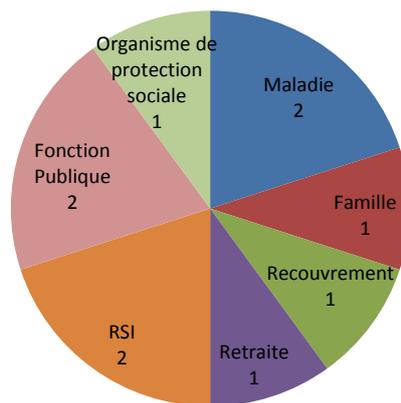
Pour les seuls candidats dont le dossier est examiné en commission d'inscription, 20% sont des femmes pour la classe L1 alors qu'elles représentent 54% des candidats pour la classe L2. L'âge moyen de ces candidats en L1 et L2 est proche.

1. Caractéristiques des candidats recevables à la classe L1

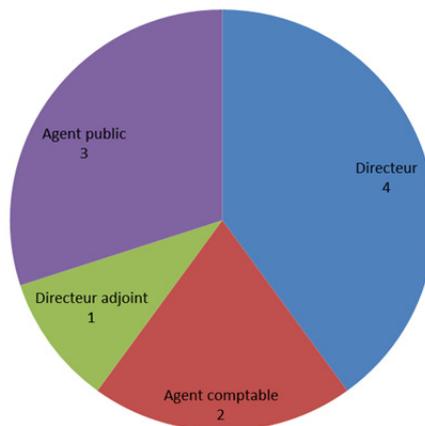
Pyramide des âges des candidats à la classe L1



Répartition par branche et par régime des candidats recevables à la classe L1

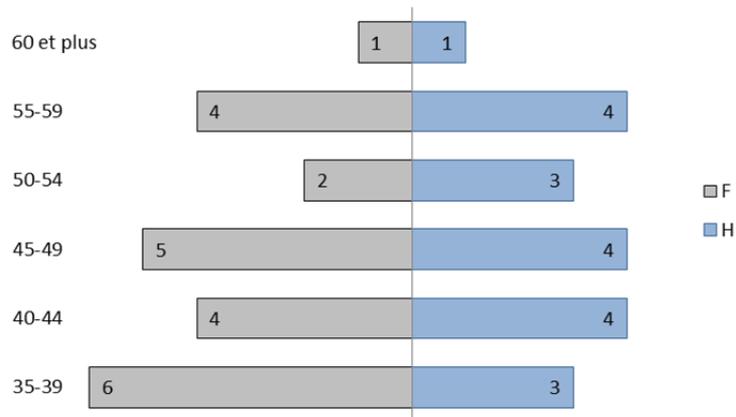


Répartition par fonction occupée des candidats recevables à la classe L1

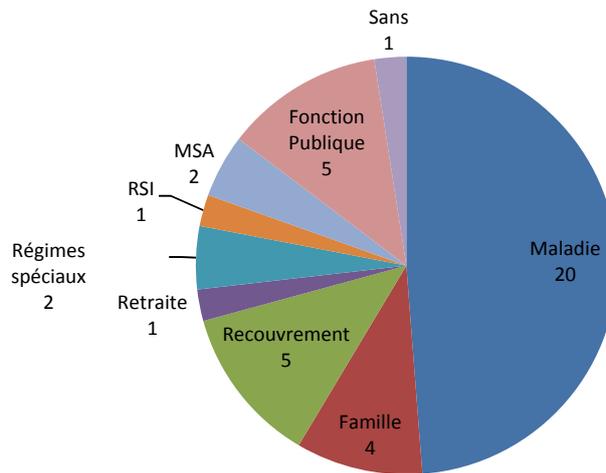


2. Caractéristiques des candidats recevables à la classe L2

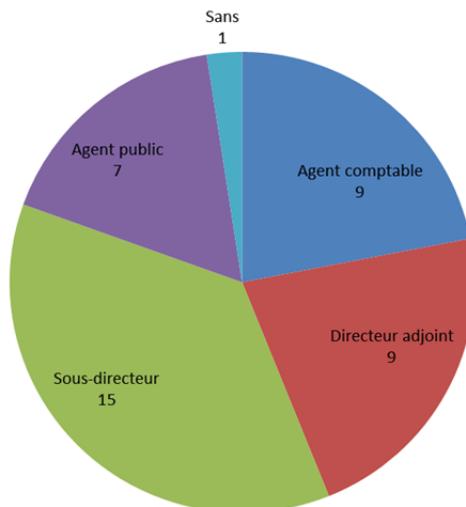
Pyramide des âges des candidats à la classe L2



Répartition par branche et par régime des candidats recevables à la classe L2



Répartition par fonction occupée des candidats recevables à la classe L2



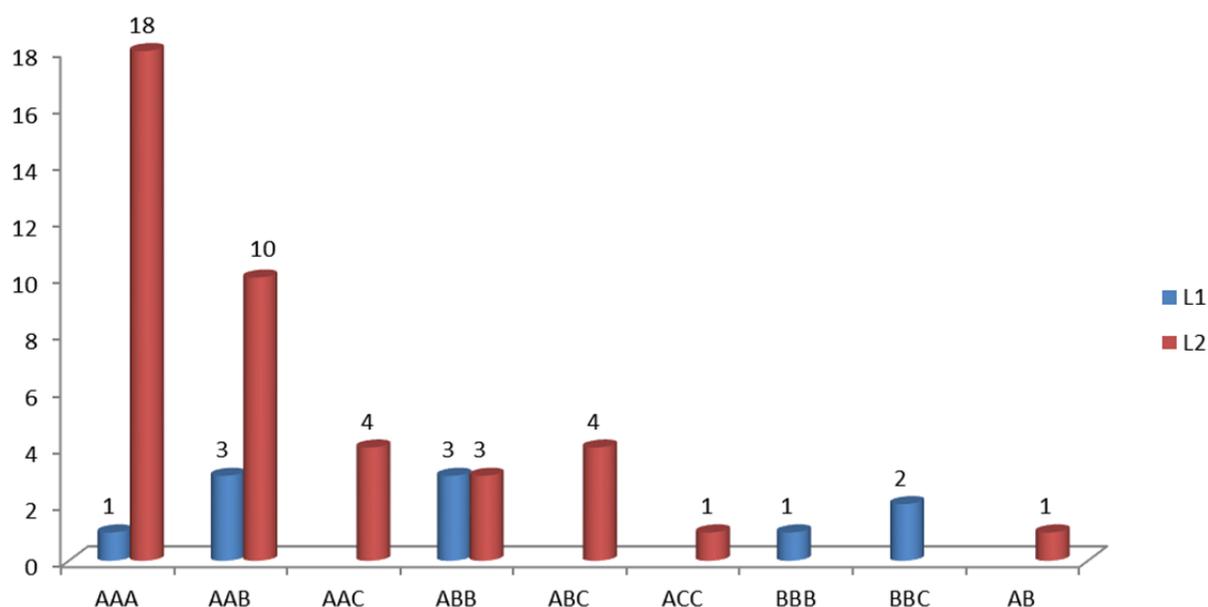
3. Caractéristiques des évaluations des candidats à l'inscription en L1 et/ou L2

Attribution d'un avis favorable à la proposition d'inscription par les acteurs de l'évaluation

	Employeur / Caisse nationale	MNC	IGAS	Centre d'évaluation
L1	60%	29%	67%	20%
L2	100%	61%	100%	56%

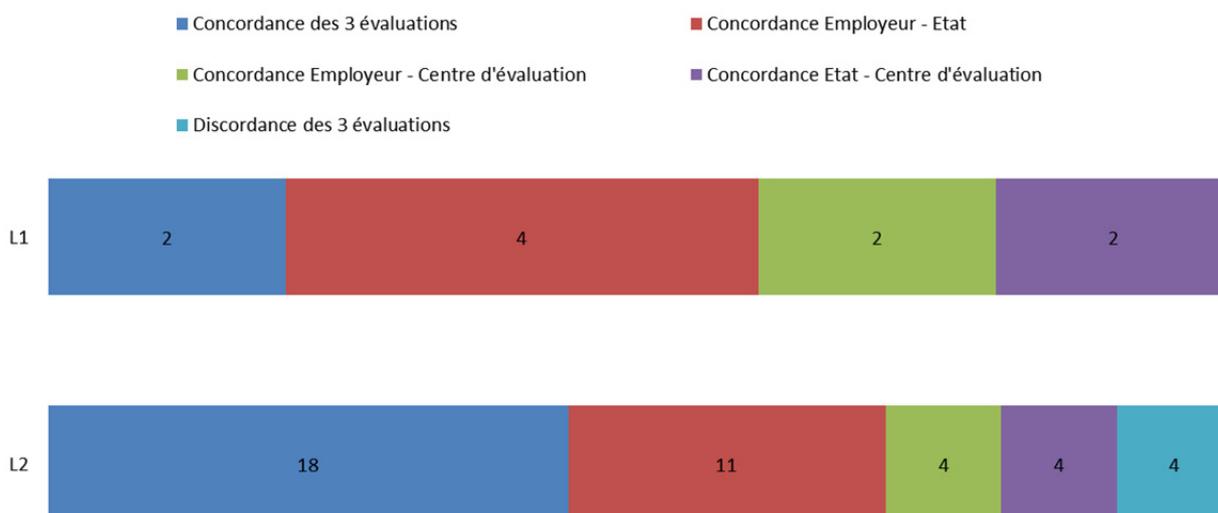
Lors de cette seconde campagne de la liste d'aptitude renouvelée, il est constaté de nouveau une plus grande sélectivité du centre d'évaluation pour l'attribution d'un avis favorable.

Répartition des notes globales attribuées



Au regard de la répartition des avis attribués par les acteurs de l'évaluation, il est constaté une plus grande exigence de sélectivité pour la classe L1 que pour la classe L2. On note également une plus forte dispersion des avis pour la classe L1 que pour la classe L2, laquelle est davantage concentrée sur des avis plus favorables.

Concordances et discordances d'évaluation entre les trois acteurs



Avant la réforme, seuls deux acteurs étaient chargés de l'évaluation à des fins d'inscription sur la liste d'aptitude. Dorénavant, le « troisième regard » introduit par le centre d'évaluation accroît mathématiquement le nombre de possibilités de divergences d'avis entre les acteurs de l'évaluation.

Il y a davantage de situations de divergences pour la classe L1 que pour la classe L2. Pour ces deux classes, les convergences d'avis entre l'employeur (ou caisse nationale) et l'Etat sont majoritaires (52% pour la L1 ; 81% pour la L2).

Pour la classe L1, sur les 10 candidats recevables dont le dossier a été examiné en commission d'inscription, 4 ont été inscrits sur la liste d'aptitude 2016, soit un taux de sélectivité de 40%. Ce taux est de 51% pour la classe L2 (21/41).

CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS AU DISPOSITIF CAPDIR

Campagne 2015	Candidats avec CESCAF ADCI*		ADD		Cadres	
	Admission de droit		Candidats	Admis	Candidats	Admis
	ADD	Cadres				
Nombre de personnes	8	11	18	8	101	26
Age moyen	45,6	48,0	48,6	46,6	46,2	43,8
% de femmes	63%	36%	44%	25%	70%	65%
Nombre moyen d'années dans l'Institution	21,4	19,8	21,7	17,6	18,0	17,2

Le taux de sélectivité du dispositif est de 44% pour les ADD et 26% pour les cadres.

LES INSCRITS DE DROIT SUITE À UNE DEMANDE D'INSCRIPTION

Répartition des inscrits sur la liste d'aptitude en 2016 par genre, âge et branche

Candidats à une inscription de droit sur la LA 2016		L1	L3	Effectif	Age moyen	Femmes	Hommes
Directeur	Femmes	2		2	58,0	5,9%	
	Hommes	3		3	55,0		20,0%
Directeur adjoint	Femmes		1	1	62,0	2,9%	
Sous-directeur	Femmes		1	1	32,0	2,9%	
Non ADD	Femmes		30	30	37,2	88,2%	
	Hommes		12	12	36,8		80,0%
Total		5	44	49	39,4	100,0%	100,0%

Candidats inscrits de droit	Classe L1	Classe L3	Nombre de candidats	Âge moyen	% de femmes
CPAM	1	17	18	36,4	72,2%
CAF	1	7	8	38,5	87,5%
CARSAT		3	3	39,7	66,7%
URSSAF	1	5	6	39,2	50,0%
Autres Branche Maladie		1	1	28,0	100,0%
Autres Branche Famille		1	1	50,0	100,0%
Autres Branche Retraite		1	1	51,0	100,0%
Autres Branche Recouvrement		1	1	31,0	0,0%
<i>Régime Général</i>	3	36	39	37,9	71,8%
<i>Régime agricole</i>		1	1	31,0	0,0%
<i>RSI</i>	2	2	4	49,8	50,0%
<i>ARS</i>		1	1	43,0	100,0%
<i>Fonction publique</i>		3	3	49,3	66,7%
<i>Autres régimes</i>		1	1	34,0	100,0%
Total	5	44	49	39,4	69,4%

IV QUI SONT LES INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE ?

En préambule, il convient de préciser que le périmètre de la liste d'aptitude publiée annuellement porte désormais sur les nouveaux inscrits. Par conséquent, les agents inscrits sur la liste d'aptitude en janvier 2015 ne figurent pas dans l'arrêté relatif à la liste d'aptitude 2016 (inscrits sur la LA hors relevants)

De plus, ce rapport ne prend pas en compte les inscrits sur la liste d'aptitude à compter du 1^{er} janvier 2016 du fait de leur diplôme EN3S en juillet 2016.

A. LES INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE 2016

Les nouveaux inscrits en 2016

	Inscriptions sur demande		Nombre d'inscrits*	Age moyen des inscrits	% Femmes inscrites
	De plein droit	Soumises à la commission			
Classe L1	5	4	9 12%	53,4	22,2%
Classe L2		21	21 27%	46,5	42,9%
Classe L3	44	4	48 62%	38,6	70,8%
Total	49	29	78	42,4	57,7%

* 46 diplômés CapDIR s'ajoutent au nombre d'inscrits en L3 2016, soit un total de 94 inscrits en L3.

Les inscriptions 2015 et 2016

	Inscrits 2015*	Inscrits 2016	Nombre d'inscrits	Age moyen des inscrits	% Femmes inscrites
Classe L1	266	9	275 26%	54,3	38,5%
Classe L2	369	21	390 38%	48,0	47,4%
Classe L3	325	48	373 36%	36,2	63,0%
Total	960	78	1 038	45,4	50,7%

* sont compris dans les inscrits en L3 les 52^{ème} et 53^{ème} promotions EN3S.

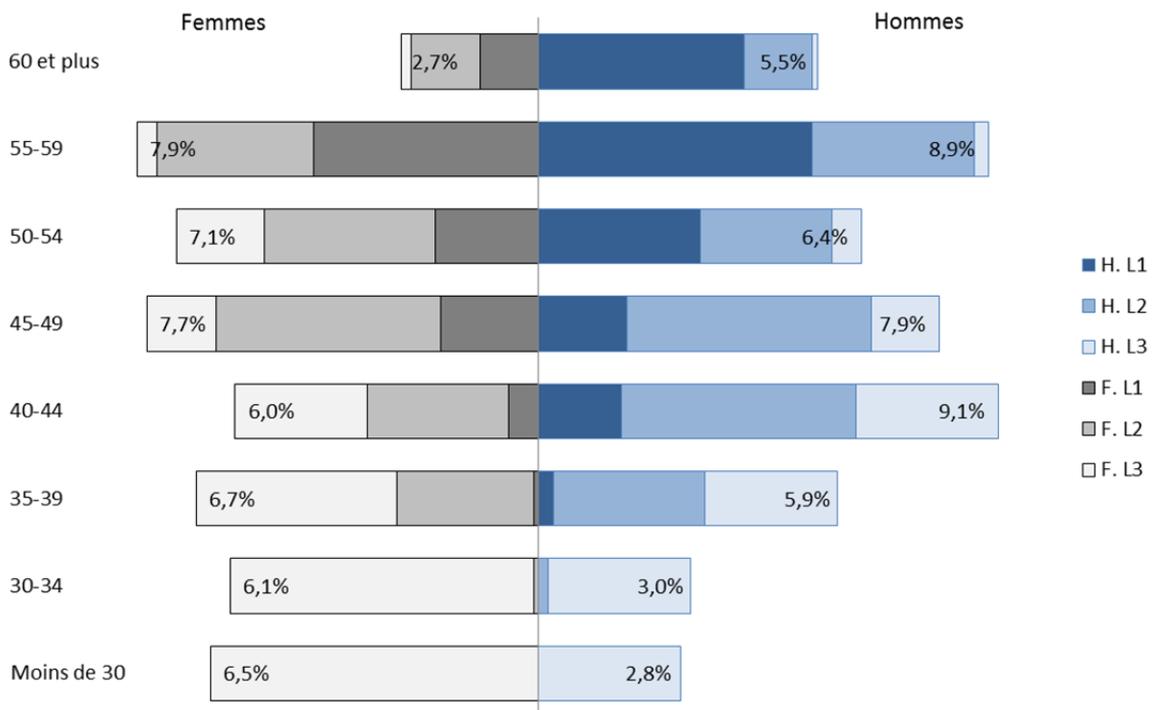
Pour la seconde année de la liste d'aptitude rénovée, 1038 personnes sont inscrites sur la liste d'aptitude 2016 (dont 960 au titre de l'année 2015).

Si un peu plus de femmes que d'hommes sont dénombrées parmi les inscrits sur la liste d'aptitude, la proportion de femmes est décroissante dès lors que la classe d'emploi est plus élevée. Si 63 % des inscrits en L3 sont des femmes, ces dernières ne représentent plus que 39 % des inscrits en L1, du fait notamment des inscrits de plein droit en application des dispositions transitoires, majoritairement masculins.

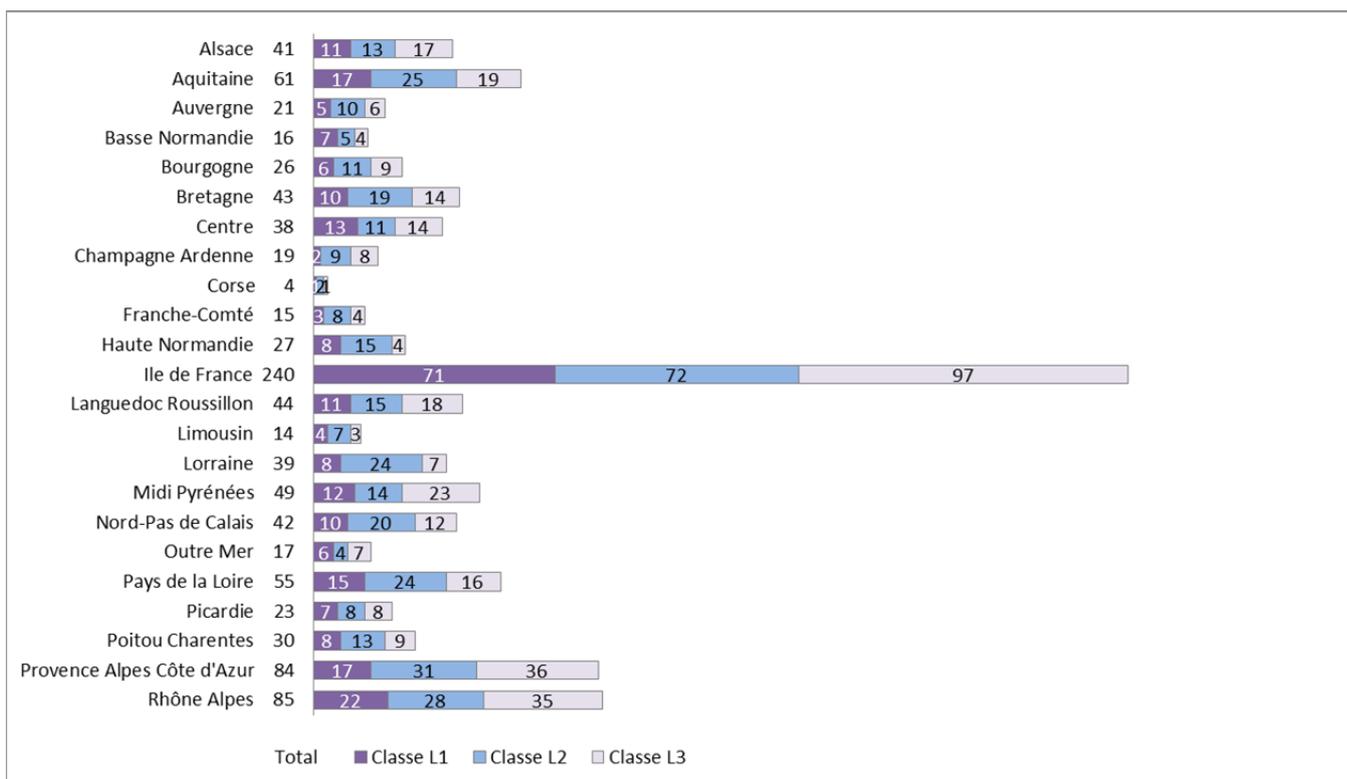
Répartition des inscrits sur la liste d'aptitude en 2016 par fonction exercée au 01/01/2015

Répartition par fonction		L1	L2	L3	Effectif	Age moyen	% Femmes	% Hommes
Directeur	Femmes	48	3		51	53,7	9,7%	
	Hommes	97	8		105	54,9		20,5%
Agent comptable	Femmes	12	28	2	42	50,2	8,0%	
	Hommes	20	46	1	67	49,7		13,1%
Directeur adjoint	Femmes	41	90	6	137	49,4	26,0%	
	Hommes	40	83	6	129	48,8		25,2%
Sous-directeur	Femmes	1	58	30	89	43	16,9%	
	Hommes	4	62	16	82	44,7		16,0%
Autres ADD	Femmes	3	2		5	51,6	1,0%	
	Hommes	4	4		8	54,4		1,6%
Non ADD	Femmes	1	3	196	200	36,4	38,0%	
	Hommes	3	1	114	118	37,9		23,0%
Total		275	390	373	1038	45,4	100,0%	100,0%

Pyramide des âges des inscrits sur la liste d'aptitude 2016



Répartition des inscrits sur la liste d'aptitude en 2016 par région et classe d'emploi



B. COMPARAISON DES SITUATIONS AVANT ET APRÈS RÉFORME

Dans le dispositif rénové, chaque personne est inscrite sur une seule classe. Avant la réforme, il était possible, et fréquent, pour une personne d'être inscrite sur deux classes de la liste d'aptitude. Afin de ne pas compter plusieurs fois les personnes inscrites en 2014, chaque personne est dénombrée une fois dans la classe la plus élevée.

Répartition des inscrits sur la liste d'aptitude en 2014, 2015 et 2016

Classe	2014			Classe	2015					2016				
	Soumis à la commission	En reconduction	Total d'inscrits		52 ^{ème} promotion EN3S	Soumis à la commission	De plein droit	Période transitoire	Total d'inscrits	Soumis à la commission	De plein droit	Inscrits 2015	Total d'inscrits	
1 ^{ère} et 3 ^{ème} sections	D1	84	104	188	L1		24	66	177	267	4	5	266	275
	D2, D3	183	204	387	L2		29		341	370	21		369	390
	Autres classes	194	117	551	L3	F. publique EN3S	1			271	4		325	373
	ADD et F. publique													
Autres classes - Cadres	137	103		Non EN3S	56		214				44			
2 ^{ème} section	212		212											
Total général	810	528	1338			390		518	908		78	960	1038	

* Le nombre des inscrits de 2015 sur la liste d'aptitude 2016 est actualisé avec la 53^{ème} promotion EN3S.

Le volume des inscriptions avait diminué de 32% entre 2014 et 2015.

Le nombre de nouveaux inscrits en 2016 n'est pas très élevé avec 78 personnes (auxquels s'ajoutent 46 diplômés CapDIR), mais lorsqu'on totalise avec les inscrits de 2015 comprenant les diplômés EN3S, le volume global s'accroît de 14% entre 2015 et 2016.

En ce qui concerne les classes qui permettent l'accès aux fonctions de directeur, l'évolution du nombre d'inscrits est positive, avec une augmentation de 15,7% entre 2014 et 2016.

L'évolution inverse est constatée sur la classe L3 avec une diminution du volume des inscrits de 32% entre 2014 et 2016.

V QUELS SONT LES VIVIER S ?

Le vivier d'une classe d'emploi s'entend comme le regroupement des personnes inscrites et des personnes agréées sur un poste pouvant postuler aux emplois qui relèvent de la classe visée.

Le vivier de chaque classe d'emploi comprend donc deux catégories de personnes :

- les personnes inscrites dans la classe d'emploi sur la liste d'aptitude de l'année considérée ;
- les personnes pouvant se prévaloir du bénéfice de la classe d'emploi du fait de leur agrément, obtenu ou en cours, dans un emploi relevant de la classe d'emploi (les « relevants »).

Liste d'aptitude 2016	Relevants*				Inscrits sur la liste d'aptitude 2016			Effectif global	Age moyen	% Femmes		
	Nombre de personnes		Age moyen	% Femmes	Nombre d'inscrits		Age moyen				% Femme	
Classe L1	32	4%	59,2	9%	275	26%	54,3	38,5%	307	16%	54,8	35,5%
Classe L2	128	15%	54,8	34%	390	38%	48,0	47,4%	518	27%	49,7	44,2%
Classe L3	719	82%	47,5	51%	373	36%	36,2	63,0%	1 092	57%	43,7	55,4%
Total	879		49,0	47%	1038		45,4	50,7%	1 917		47,1	49,2%

*Diplômés EN3S/CESDIR non-inscrits sur la liste d'aptitude 2015 titulaires au 1/01/2016 d'un poste de la classe indiquée. Pour les directeurs des Urssaf fusionnées c'est le poste de directeur avant fusion qui est retenu et pour les ADD en ARS c'est le dernier poste ADD dans le Régime général.

Alors que le nombre total d'inscrits est similaire au nombre total de relevants, la proportion d'inscrits par rapport aux relevants croit fortement avec l'importance de la classe.

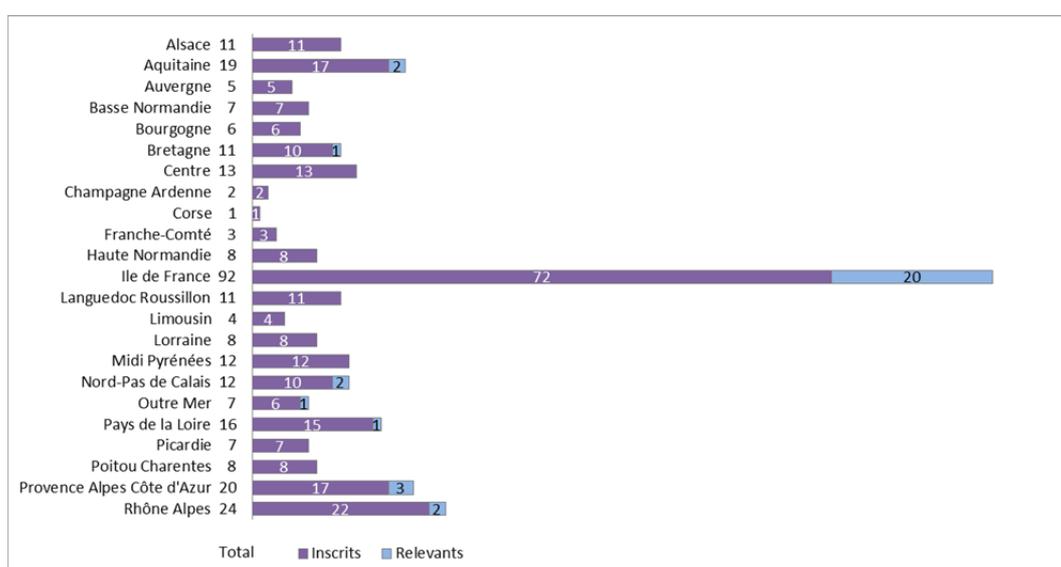
A. LE VIVIER DE LA CLASSE L1

Relevants et inscrits sur la LA 2016		Relevants	Inscrits			Ensemble
			Inscrits 2015	Inscrits 2016		
				De plein droit	Soumise à la commission	
L1	Femmes	3	104	2		109
	Hommes	29	162	3	4	198

L1 - Relevants et inscrits sur la liste d'aptitude 2016

	Inscrits	Relevants	Nombre de candidats	Âge moyen	% Femmes
CPAM	69	6	75	54,1	37,3%
CAF	46	9	55	56,4	41,8%
CARSAT	19	1	20	53,9	50,0%
URSSAF	40	2	42	53,9	38,1%
1-Branche Maladie	26	5	31	56,7	38,7%
2-Branche Famille	9	2	11	53,6	36,4%
3-Branche Retraite	3	1	4	52,8	50,0%
4-Branche Recouvrement	7	1	8	54	12,5%
5-Multi branche	4	0	4	56,8	25,0%
Autres RG	1	2	3	49	33,3%
<i>Régime Général</i>	<i>224</i>	<i>29</i>	<i>253</i>	<i>54,8</i>	<i>38,7%</i>
<i>Régime agricole</i>					
<i>RSI</i>	<i>20</i>	<i>1</i>	<i>21</i>	<i>53,4</i>	<i>23,8%</i>
<i>ARS</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>57,3</i>	<i>66,7%</i>
<i>Fonction publique</i>					
<i>Autres régimes</i>	<i>27</i>	<i>0</i>	<i>27</i>	<i>54,9</i>	<i>7,4%</i>
<i>Total</i>	<i>275</i>	<i>32</i>	<i>307</i>	<i>54,8</i>	<i>35,5%</i>

Classe L1 - Répartition des relevants et inscrits sur la liste d'aptitude en 2016 par région



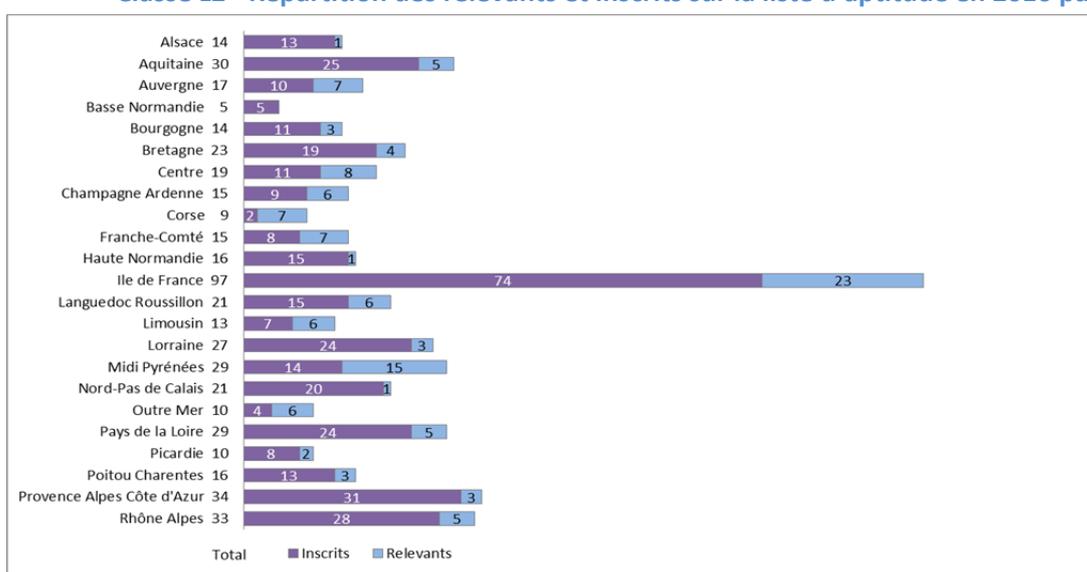
B. LE VIVIER DE LA CLASSE L2

Relevants et inscrits sur la LA 2016		Relevants	Inscrits		Ensemble	
			Inscrits 2015	Inscrits 2016		
				De plein droit		Soumise à la commission
L2	Femmes	44	176		9	229
	Hommes	84	193		12	289

L2 - Relevants et inscrits sur la liste d'aptitude 2016

	Inscrits	Relevants	Nombre de candidats	Âge moyen	% Femmes
CPAM	107	31	138	48,7	56,5%
CAF	92	47	139	49,3	54,7%
CARSAT	24	4	28	49,1	46,4%
URSSAF	48	10	58	49,3	58,6%
1-Branche Maladie	27	4	31	50,8	41,9%
2-Branche Famille	7	7	14	49,7	42,9%
3-Branche Retraite	3	1	4	49	25,0%
4-Branche Recouvrement	11	1	12	49,5	58,3%
5-Multi branche	3	3	6	60,7	50,0%
Autres RG	4	1	5	44,2	60,0%
<i>Régime Général</i>	326	109	435	49,3	44,8%
<i>Régime agricole</i>	2	0	2	49,5	50,0%
<i>RSI</i>	20	8	28	53	32,1%
<i>ARS</i>	6	4	10	52,8	20,0%
<i>Fonction publique</i>					
<i>Autres régimes</i>	36	7	43	51,1	51,2%
<i>Total</i>	390	128	518	49,7	44,2%

Classe L2 - Répartition des relevants et inscrits sur la liste d'aptitude en 2016 par région



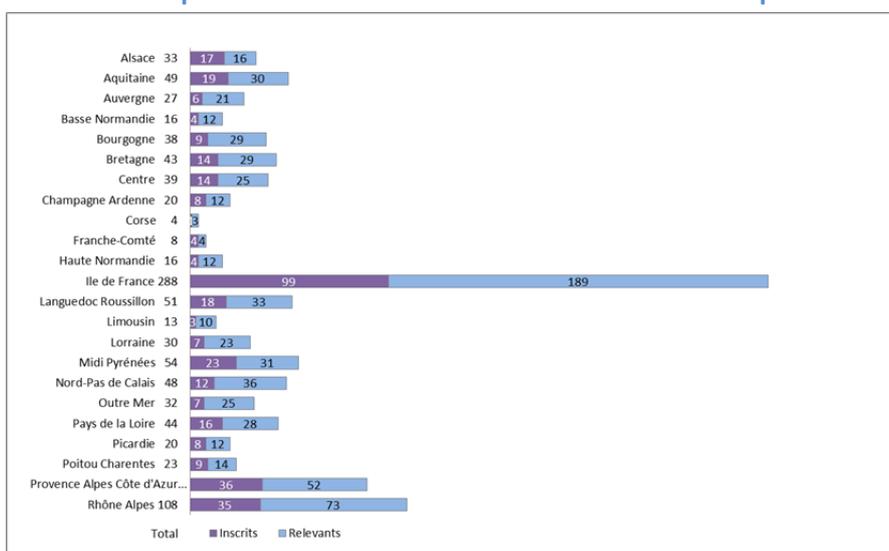
C. LE VIVIER DE LA CLASSE L3

Relevants et inscrits sur la LA 2016		Relevants	Inscrits			Ensemble
			Inscrits 2015	Inscrits 2016		
				De plein droit	Soumise à la commission	
L3	Femmes	370	201	32	2	605
	Hommes	349	124	12	2	487

L3 - Relevants et inscrits sur la liste d'aptitude 2016

	Inscrits	Relevants	Total	Âge moyen	% Femmes
CPAM	135	239	374	42,7	60,7%
CAF	89	163	252	41,7	54,0%
CARSAT	28	53	81	45,4	51,9%
URSSAF	35	58	93	43,1	43,0%
1-Branche Maladie	20	47	67	45,4	58,2%
2-Branche Famille	3	14	17	45,6	52,9%
3-Branche Retraite	11	22	33	42,1	60,6%
4-Branche Recouvrement	2	5	7	43,4	42,9%
5-Multi branche	5	19	24	46,4	45,8%
Autres RG	3	7	10	45	70,0%
<i>Régime Général</i>	<i>331</i>	<i>627</i>	<i>958</i>	<i>43,1</i>	<i>55,7%</i>
<i>Régime agricole</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>26</i>	<i>100,0%</i>
<i>RSI</i>	<i>10</i>	<i>55</i>	<i>65</i>	<i>51,5</i>	<i>50,8%</i>
<i>ARS</i>	<i>8</i>	<i>21</i>	<i>29</i>	<i>46</i>	<i>58,6%</i>
<i>Fonction publique</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>42</i>	<i>0,0%</i>
<i>Autres régimes</i>	<i>20</i>	<i>16</i>	<i>36</i>	<i>45,3</i>	<i>52,8%</i>
Total	373	719	1092	43,7	55,4%

Classe L3 - Répartition des relevants et inscrits sur la liste d'aptitude en 2016 par région



D. COMPARAISON DES SITUATIONS AVANT ET APRÈS RÉFORME

2014					2015			2016		
<i>Classes avant réforme</i>	Relevants*	Inscrits	total	<i>Classes actuelles</i>	Relevants*	Inscrits	Total	Relevants*	Inscrits	Total
<i>D1</i>	110	188	298	<i>L1</i>	31	267	298	32	275	307
<i>D2, D3</i>	61	387	448	<i>L2</i>	146	370	516	128	390	518
<i>Autres classes</i>	1103	763	1866	<i>L3</i>	748	271	1019	719	373	1092
Total	1274	1338	2612	<i>Total</i>	925	908	1833	879	1038	1917

*Diplômés EN3S/CESDIR non-inscrits sur la liste d'aptitude 2015 titulaires au 1/01/2016 d'un poste de la classe indiquée. Pour les directeurs des Urssaf fusionnées c'est le poste de directeur avant fusion qui est retenu et pour les ADD en ARS c'est le dernier poste ADD dans le Régime général.

Les éléments de tendance notable peuvent être regroupés comme suit :

- Un vivier important

Le vivier est important si l'on additionne tant les personnes relevantes d'une classe donnée au titre de leur fonction ainsi que les personnes inscrites et ce, quelque soit la classe donnée. Cette tendance est particulièrement marquée pour les classes de directeur.

En outre, s'ajoutent à ce vivier, d'autres sources potentielles de recrutement au titre des dispositions transitoires. Sont visées trois catégories de candidats :

- . les agents de direction non titulaires du titre de l'EN3S ou du cycle de perfectionnement de l'EN3S pour lesquels les textes permettent une nomination dans des emplois similaires au titre d'une mobilité professionnelle,
- . les titulaires du Cescaf pouvant se positionner sur des emplois d'agent comptable dans des organismes de catégorie D,
- . les titulaires du cycle des informaticiens pouvant formuler une candidature sur des postes de directeur de centre informatique.

- Une diminution apparente du vivier liée à la simplification du système

La diminution apparente entre 2014 et 2016 s'explique notamment par la réduction du nombre de classes et par la suppression de l'ancienne 2^{ème} section.

- La prépondérance des mécanismes transitoires pour les inscriptions dans les classes de directeur

La grande majorité des inscriptions des agents de direction dans des classes de directeur résulte des effets de transposition pour une durée de 4 ans dans les nouvelles classes.

A. LISTE DES EMPLOIS STRATÉGIQUES L1

Liste des emplois stratégiques relevant de la classe L1 établie le 18 novembre 2015 et révisable par le comité exécutif des directeurs placé auprès de l'Ucanss pour le régime général.

Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés :

- Directeur délégué aux opérations
- Secrétaire général
- Directeur évaluateur

Caisse Nationale d'Allocations Familiales :

- Directeur général délégué chargé du réseau
- Directeur général délégué chargé des politiques familiale et sociale
- Directeur général délégué aux systèmes d'information
- Agent comptable national

Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés :

- Directeur délégué
- Directeur Retraite et Action sociale Ile-de-France
- Agent comptable national

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale :

- Directeur des programmes
- Directeur de la gestion du réseau
- Directeur du pilotage de la production et de la maîtrise des activités
- Agent comptable

Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale :

- Directeur délégué

B. RÉUNIONS DE LA COMMISSION

Pour l'inscription sur la liste d'aptitude 2015, la commission de la liste d'aptitude s'est réunie aux dates suivantes :

- 19 mai 2015 : réunion de la commission chargée de statuer sur la recevabilité des demandes d'inscription ;
- 30 juin 2015 : réunion de la commission chargée d'examiner les réclamations des candidats relatives à l'irrecevabilité de leur candidature ;
- 19 novembre 2015 : réunion de la commission chargée de proposer au ministre les candidats retenus dans les classes L1, L2 et L3 ;
- 18 mars 2016 : réunion de la commission chargée d'examiner les réclamations des candidats relatives à leur non-inscription sur la liste d'aptitude.

C. COMPOSITION DE LA COMMISSION

Président de la commission :	M. PALACH
Représentant le ministre chargé de la Sécurité Sociale :	Mme SOUFFLET-CARPENTIER
	Mme FRAN CART
	Mme LE MOIGNE
Dont un membre de l'IGAS :	M. DURAFFOURG
Dont un membre du secrétariat général :	Mme NEPPEL
Dont deux représentants de la Mission Nationale de Contrôle :	Mme GUILHEMBET
	Mme BARDIN puis M. ITIC SIMONI
Représentant le ministre chargé de l'agriculture :	M. DAGUE ou Mme MATHIEU
Représentant le directeur général de la CNAMTS :	Mme BAUSIER-HOUIN
Représentant le directeur de la CNAVTS :	Mme CHARLES-BRAY
Représentant le directeur de la CNAF :	Mme GRENIER-DRANEBOIS
Représentant le directeur de l'ACOSS :	Mme BENDER
Représentant le directeur du RSI :	M. MERCIER ou M. LOYEZ
Représentant le directeur d'une caisse d'un régime spécial :	M. DESSERTAINE
Représentant le directeur de la CCMSA :	Mme JEANNEAU

Représentant le directeur de l'EN3S :	Mme LE COCGUEN ou M. BEAUDOUIN
Représentant le directeur de l'UCANSS :	Mme BELHARIZI
Représentant les agents de direction (SNADEOS-CFTC) :	M. GALISOT (Titulaire) M. VERGNES (Suppléant)
Représentant les agents de direction (SNFOCOS) :	M. SERVENT (Titulaire) M. CARFANTAN (Suppléant)
Représentant les agents de direction (SNPDOS-CFDT) :	M. AUDRERIE (Titulaire) M. CHAUVET (Suppléant)
Représentant les agents de direction (SNPDOSS-CFE-CGC) :	M. PICARD (Titulaire) M. AUBERT (Suppléant)
Représentant les agents de direction (COFICT-CGT) :	M. FRADIN (Titulaire)
Représentant les agents de direction du RSI :	M. DAUDET M. SERIO, Mme DUMAS (Suppléants) M. COJEAN, M. LOCHET (Suppléants)
Représentant les agents de direction des régimes spéciaux :	Mme BOUCHET (Titulaire) Mme HACQUARD (Suppléant)
Représentant les agents de direction de la MSA :	Mme GUEGADEN-MOREAU (Titulaire) M. LE MAUR (Suppléant)
Représentant les anciens élèves de l'EN3S :	M. AZAM (Titulaire) Mme GOMBERT (Suppléant)

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : DIDIER MALRIC

RÉDACTION : DDARH

STATISTIQUES : DIRES

RÉALISATION : STUDIO DIRCOM

CRÉDIT PHOTOGRAPHIQUE : FOTOLIA

