

la sécurité
sociale

Agir avec vous



L'emploi à la Sécurité sociale

Édition 2026



CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



l'Assurance
Maladie



santé
famille
retraite
services



Au service de notre protection sociale



Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2025

**L'ensemble des tableaux présents au sein du
Carnet emploi s'appuie sur les effectifs CDI
présents au 31 décembre 2025,
personnel « convention collective »,
hors personnel « fonction publique ».**

**Les salariés présents au 31/12/2025 relèvent
des classifications relatives
à l'accord du 22 novembre 2024.**

	2024	2025	VARIATION 2024-2025	2020	VARIATION 2020-2025
LES ORGANISMES					
Nombre d'organismes	296	296	=	300	-3
LE PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE					
CDI	144 145	144 290	+ 0,1 %	146 322	- 1,4 %
CDI+CDD	151 347	151 109	- 0,2 %	156 821	- 3,6 %
Femmes (%)	78,2 %	78,0 %	- 0,1 pt	78,5 %	- 0,5 pt
Âge moyen	45,4 ans	45,5 ans	+ 0,1 an	45,2 ans	+ 0,2 an
Ancienneté moyenne institutionnelle	15,8 ans	15,6 ans	- 0,2 an	17,1 ans	- 1,5 an
Temps partiels (%)	13,9 %	13,5 %	- 0,4 pt	16,6 %	- 3,1 pts
Formation initiale (inférieur ou équivalent au bac)*	33,1 %	31,8 %	- 1,3 pt	39,2 %	- 7,4 pts
LES CADRES					
Cadres **	60 283	63 385	5,1 %	56 035	13,1 %
Cadres ** (%)	41,8 %	43,9 %	+ 2,1 pts	38,3 %	+ 5,6 pts
Femmes (%)	71,4 %	70,3 %	- 1,1 pt	71,0 %	- 0,7 pt
Femmes ADD (%)	53,3 %	53,5 %	+ 0,2 pt	51,6 %	+ 1,9 pt
Âge moyen	47,0 ans	47,0 ans	=	47,1 ans	- 0,1 an
LES MOINS DE 26 ANS					
Moins de 26 ans	3 150	3 005	- 4,6 pts	2 588	+ 16,1 %
Moins de 26 ans (%)	2,2 %	2,1 %	- 0,1 pt	1,8 %	+ 0,3 pt
LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE					
45 ans et plus	77 959	79 418	1,9 %	76 690	3,6 %
45 ans et plus (%)	54,1 %	55,0 %	+ 0,9 pt	52,4 %	+ 2,6 pts
55 ans et plus	29 227	29 517	+ 0,99 %	34 057	- 13,3 %
55 ans et plus (%)	20,3 %	20,5 %	+ 0,2 pt	23,3 %	- 2,8 pts
LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS					
Nouveaux embauchés ***	12 010	9 644	- 19,7 %	6 630	45,5 %
Femmes (%)	77,2 %	76,7 %	- 0,5 pt	78,9 %	- 2,2 pts
Âge moyen	36,4 ans	36,7 ans	+ 0,3 an	34,2 ans	+ 2,5 ans
Cadres ** (%)	32,2 %	35,3 %	+ 3,1 pts	26,7 %	+ 8,6 pts
Formation initiale (inférieur ou équivalent au bac) *	30,2 %	27,9 %	- 2,3 pts	28,3 %	- 0,4 pt
LES DÉPARTS EN RETRAITE					
Départ en retraite	3 675	3 698	0,63 %	4 199	- 11,9 %
Âge moyen	62,8 ans	62,9 ans	+ 0,1 an	62,1 ans	+ 0,8 an

* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 40 % en 2024 et 2025, 34 % en 2020

** E/C de 5A à 9 + Informaticiens de IVA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil (2025)

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

RAPPORT EMPLOI 2026

Partie 1 - Carnet Emploi

Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2025	3
I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle	7
A. Évolution des effectifs dans le Régime général	8
A-1. Le nombre d'organismes du Régime général	8
A-2. L'évolution du nombre de contrats à durée indéterminée	11
A-3. L'évolution du nombre de contrats à durée déterminée	13
B. Analyse démographique	15
B-1. L'âge moyen des salariés du Régime général	15
B-2. Les anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution	17
B-3. Les familles professionnelles et les métiers	19
B-4. Les cadres dans le Régime général	21
II. Mouvements de personnel	23
A. Recrutements	24
A-1. Les recrutements en 2025	24
A-2. Le recrutement des moins de 30 ans	26
B. Mobilité au sein du Régime général	27
B-1. Les mobilités inter-organismes en 2025	27
B-2. Les mobilités fonctionnelles	30
C. Départs	31
C-1. Les départs en 2025	31
C-2. Les départs à la retraite	34
III. Rémunération des salariés du Régime général	35
A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen	36
B. Analyse des rémunérations	38

IV. Sources et Précisions méthodologiques	39
V. Annexes	42
Annexe 1 : Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre	43
Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2020-2025 (Personnel CCNT-CDI)	44
Annexe 3 : Ancienneté au sein du Régime général et au sein du même organisme selon les branches	44
Annexe 4 : Effectifs selon les familles de métiers et par branche (Personnel CCNT-CDI)	45
Annexe 5 : Effectifs par branche et par catégorie professionnelle (Personnel CCNT-CDI)	46
Annexe 6 : Non cadres, cadres et effectifs globaux du Régime général	47
Annexe 7 : Employés et cadres par catégorie et par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2025)	47
Annexe 8 : Employés et cadres par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2025)	48
Annexe 9 : Type de recrutement par branche en 2025	48
Annexe 10 : Mobilités inter-organismes selon la branche d'origine et d'arrivée	48
Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2025	49
Annexe 12 : Grille de classification au 31 décembre 2025	49
Annexe 13 : Rémunération annuelle brute des CDI et CDD par branche (2025)	51

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



A. Évolution des effectifs dans le Régime général

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

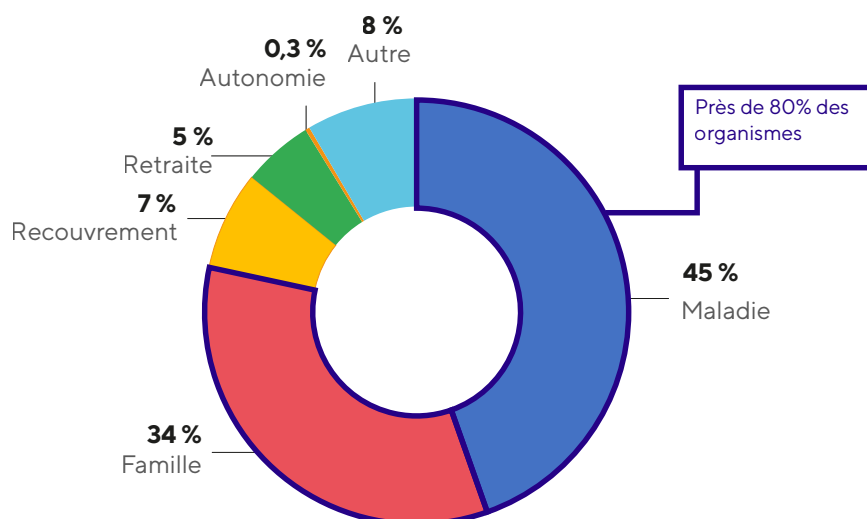
Organismes¹ compris dans le périmètre du Rapport Emploi :

[5 Caisses nationales	[1 CRAMIF	[8 CTI
[1 UCANSS	[4 CGSS	[23 UIOSS
[100 CPAM	[1 CSS Mayotte	[2 Fédérations (dont UC-IRSA) ²
[98 CAF	[2 CCSS	[1 UC CMP
[21 URSSAF	[13 Ugecam	
[15 CARSAT	[1 Institut 4.10	

En 2025, le Régime général de Sécurité sociale regroupe 296 organismes, un nombre constant depuis 2022.

Les branches Maladie et Famille regroupent à elles seules près de 80 % des organismes du Régime général, avec respectivement 100 CPAM et 98 CAF.

Poids des organismes selon leur branche

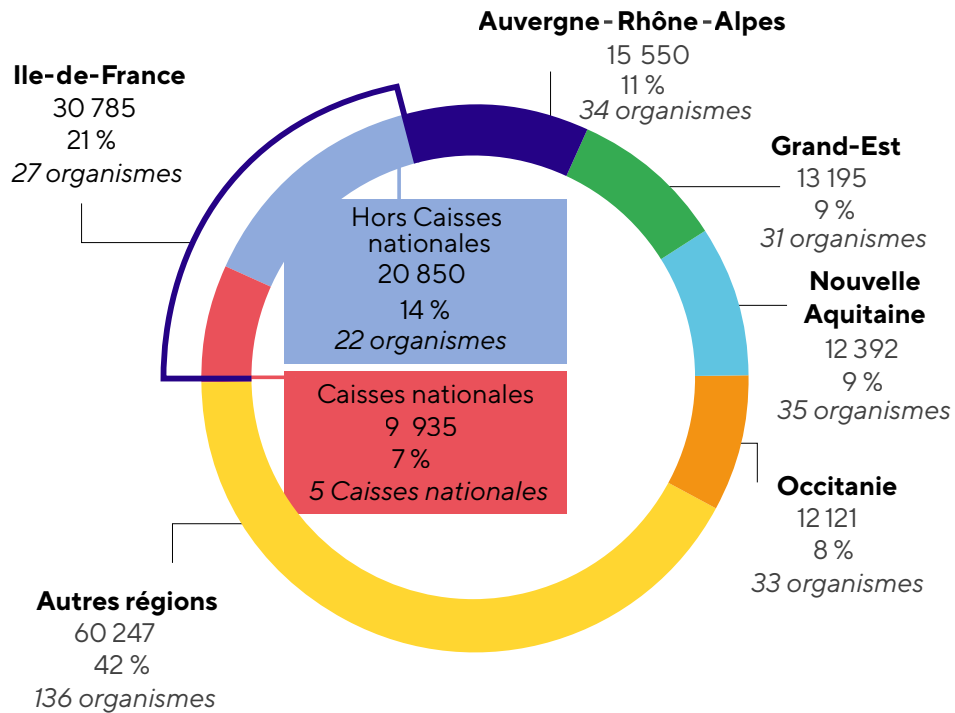


Les organismes comptant moins de 50 salariés en CDI sont majoritairement des UIOSS. À l'inverse, les Ugecam, CGSS, CARSAT et la CRAMIF dépassent systématiquement les 250 salariés. Les CPAM et les CAF présentent une plus grande diversité de taille, avec un seuil minimal de 100 salariés pour les CPAM et de 50 pour les CAF.

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

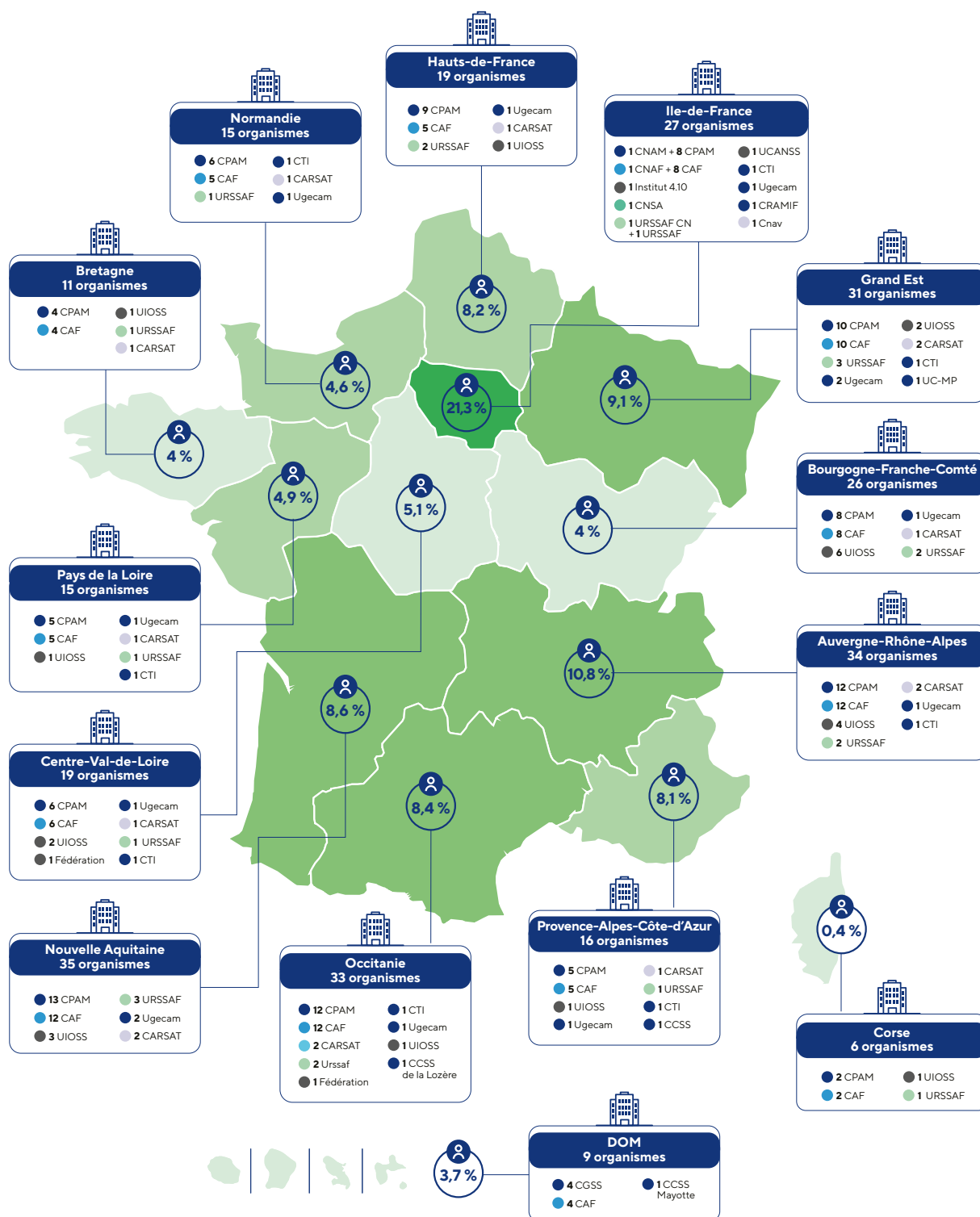
² 2 fédérations : Fédération Languedoc Roussillon rattachée à la CAF et UC IRSA rattachée à la branche maladie.

Les salariés du Régime général dans les régions



Région atypique, l'Île-de-France concentre 21 % des salariés du Régime général dans seulement 9 % des organismes, en raison notamment de la présence de quatre caisses nationales (CNAM, CNAF, Urssaf CN et CNAV), chacune dépassant les 1 000 salariés. Entre 2024 et 2025, la part des caisses nationales a diminué, passant de 12 % à 7 % (soit une baisse de 6 807 salariés). Cette évolution s'explique principalement par le rattachement, en 2025, des salariés des DRSM aux CPAM et CGSS, alors qu'ils étaient auparavant rattachés à la Cnam.

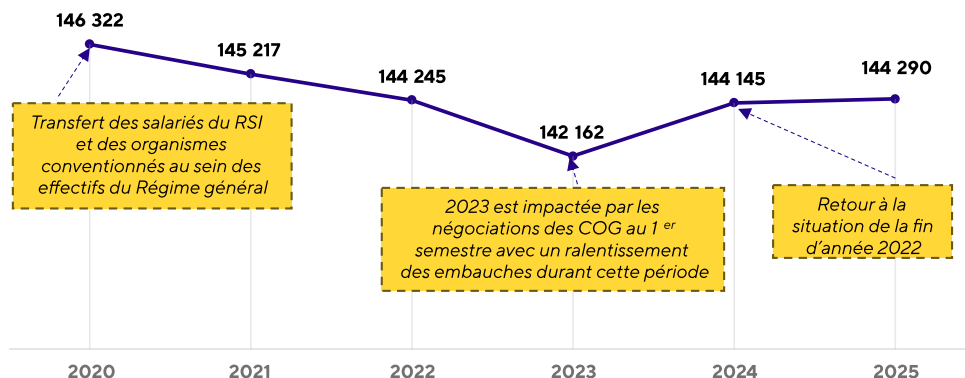
Carte de France des Organismes du Régime général au 31/12/2025



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

Le Régime général de Sécurité sociale comptabilise 144 290 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) au 31 décembre 2025, une relative stabilité par rapport à 2024.

Effectifs en contrat à durée indéterminée



Entre 2019 et 2020, le transfert des salariés du RSI a constitué une hausse de 4% des effectifs CDI, passant de 140 854 à 146 322 salariés. Entre 2020 et 2025, le volume de salariés a ensuite baissé de 1,4 %.

Effectifs en contrat à durée indéterminée

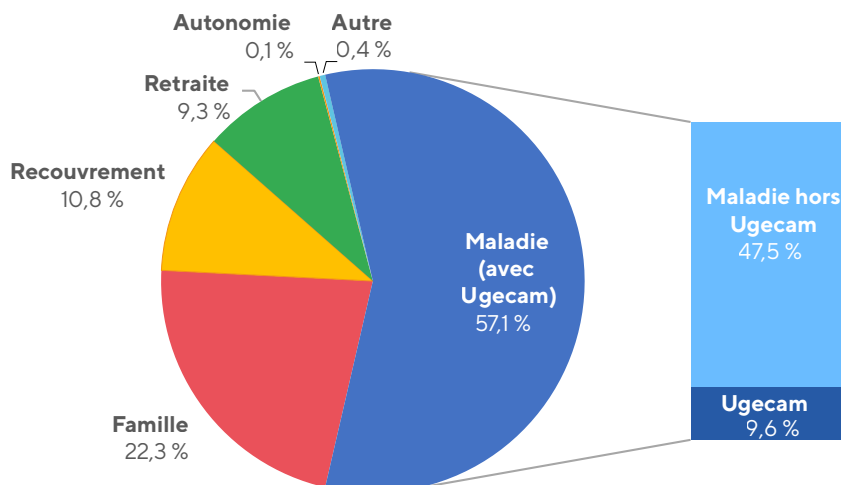
	Effectif CDI au 31/12/2025	Évolution 2020-2025
Maladie hors Ugecam	68 523	-4,8 %
Ugecam	13 788	+7,4 %
Famille	32 151	-0,4 %
Recouvrement	15 641	+3,7 %
Retraite	13 404	-0,5 %
Autonomie	177	47,5 %*
Autre**	606	-5,2 %
Total	144 290	-1,4 %

La branche maladie reste le premier employeur du Régime général, regroupant plus d'un salarié sur deux (57 % avec les Ugecam).

* Pour la branche Autonomie, le taux d'évolution est calculé à partir des premières données disponibles, correspondant aux effectifs au 31/12/2022, soit 120 salariés.

** La catégorie Autre intègre les UIOSS, l'institut 4.10, l'Ucans

Effectifs en contrat à durée indéterminée par branche

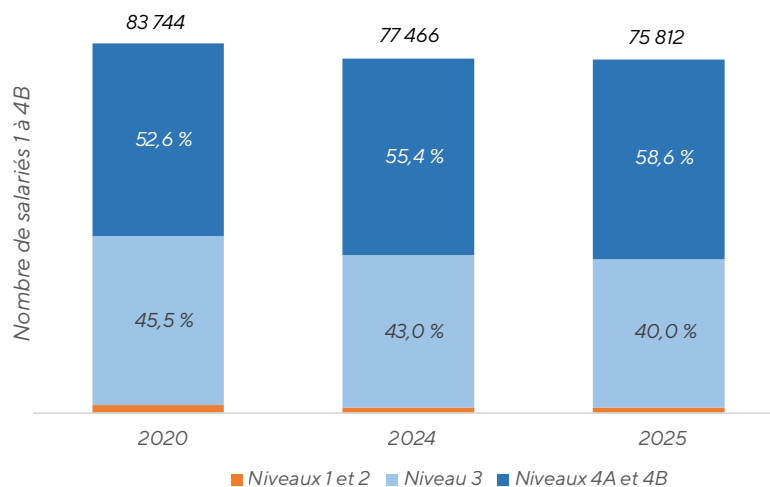


* La catégorie Autres intègre les UIOSS, l'Institut 4.10, l'Ucanss

Le nombre de salariés situés aux niveaux 1 à 4B de la grille du personnel administratif continue de diminuer en 2025. Ils représentent 75 812 salariés, soit 62 % des effectifs de cette grille, contre 67 % en 2020.

Parmi eux, les salariés de niveaux 4A et 4B sont majoritaires, avec une part de 58,6 % en 2025, en progression de 6 points par rapport à 2020 (52,6 %).

Les niveaux de 1 à 4B de la grille du personnel administratif

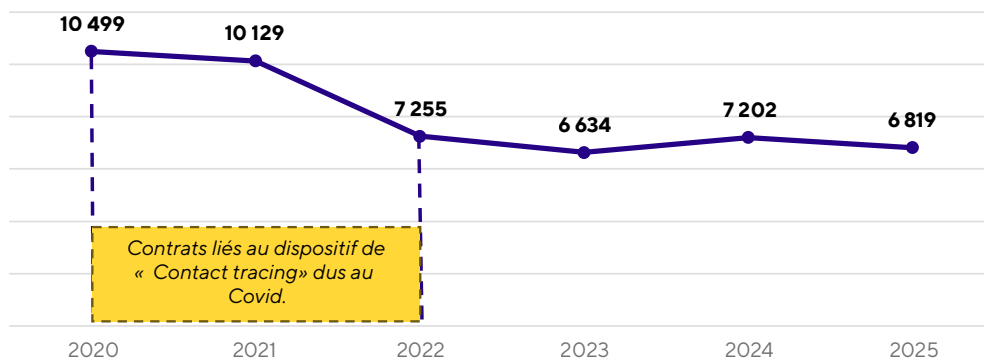


Note : Parmi les niveaux 1 à 4B de la grille des employés et cadres, les niveaux 1 et 2 représentent une faible proportion (en moyenne 1,6 % sur la période).

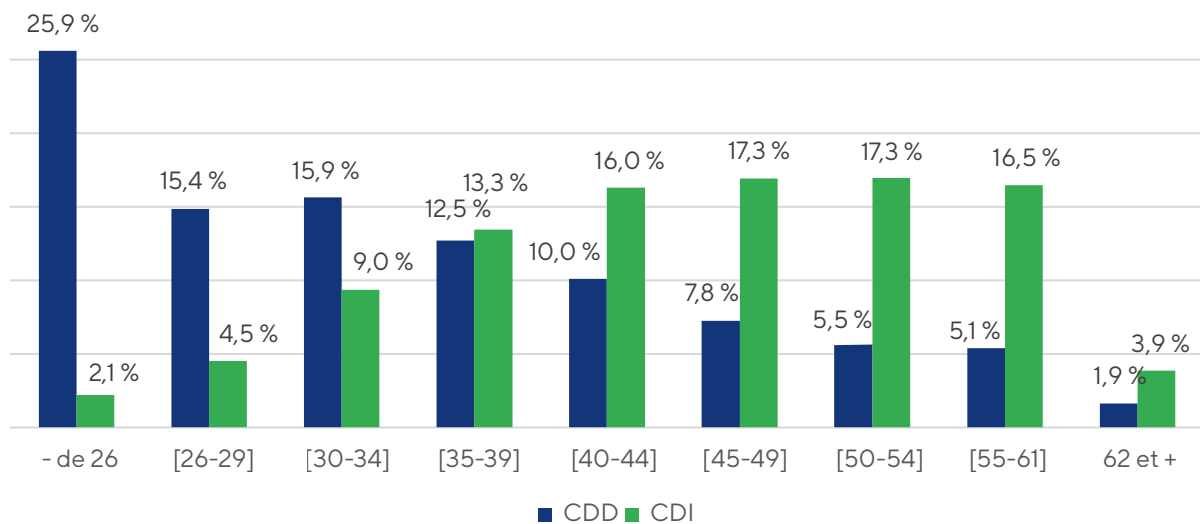
A-3. L'évolution du nombre de contrats à durée déterminée

Le Régime général emploie 6 819 salariés en contrat à durée déterminée (CDD)³ au 31 décembre 2025, représentant 4,7% du total des salariés. L'effectif baisse de 5,3% entre 2024 et 2025.

Effectifs en contrat à durée déterminée



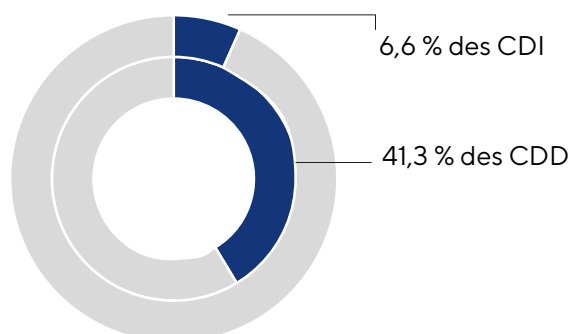
Répartition des salariés en CDD et CDI selon leur classe d'âge



Les salariés en CDD sont plus jeunes que ceux en CDI de 11 ans en moyenne. Leur âge moyen est de 34,7 ans.

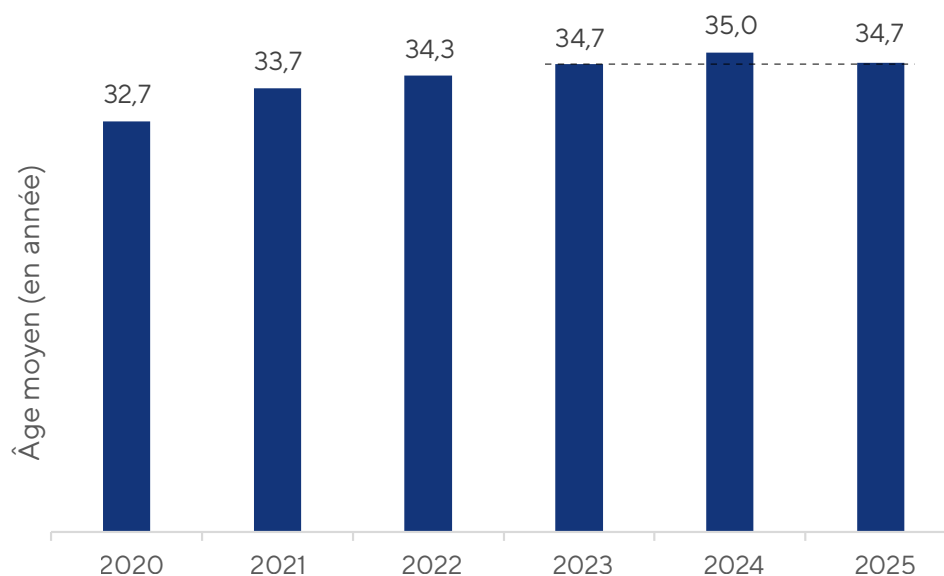
³ Voir Annexe 1 : Effectifs présents et rémunérés au 31 décembre.

Les salariés de moins de 30 ans



6,6 % des salariés en CDI ont strictement moins de 30 ans, contre 41,3 % parmi les salariés en CDD.

Âge moyen des salariés en CDD



L'âge moyen des salariés en CDD stoppe sa progression en 2025, et enregistre une baisse de 0,3 an par rapport à 2024.

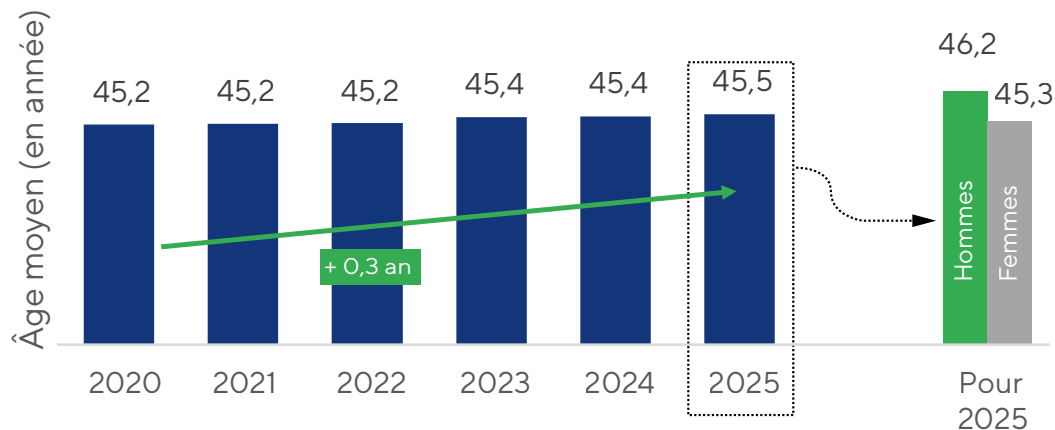
B. Analyse démographique

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

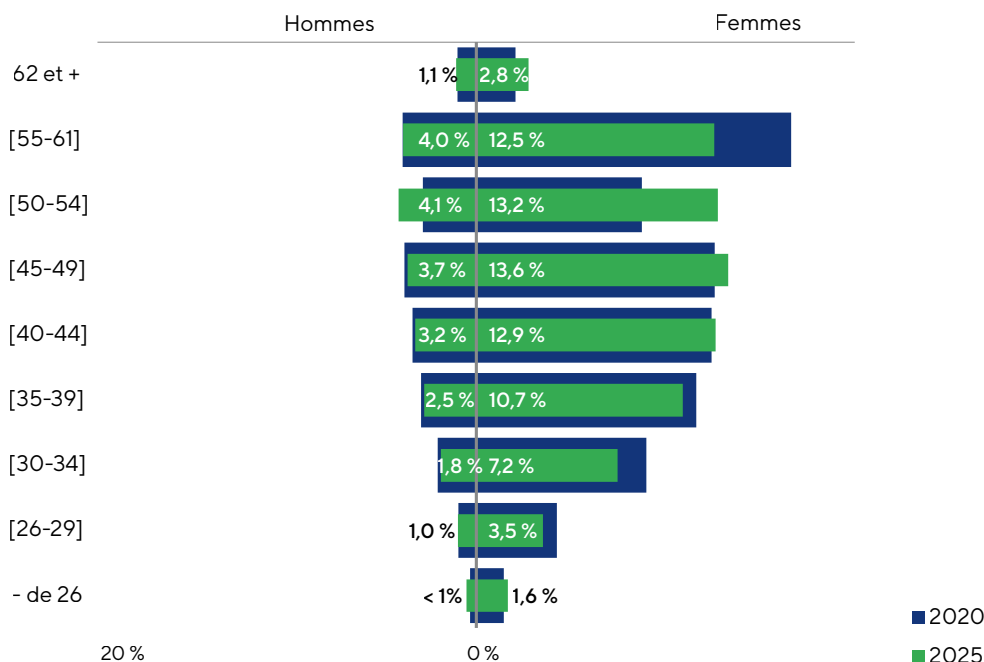
L'âge moyen des salariés en CDI du Régime général est de 45,5 ans (+ 0,3⁴ en 5 ans).

L'écart d'âge entre les hommes et les femmes reste stable, d'environ un an.

Âge moyen des salariés en CDI⁵



Pyramide des âges

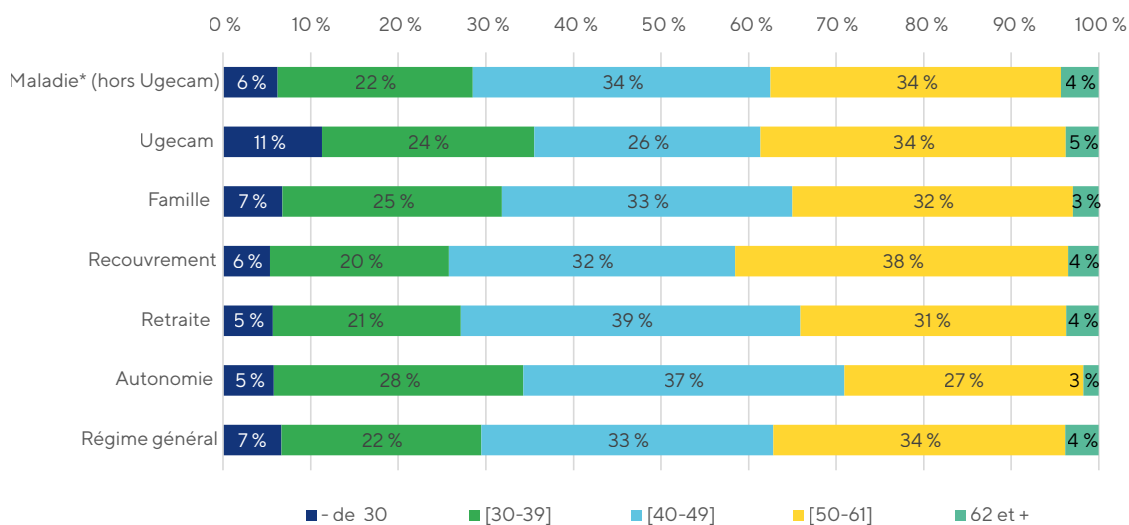


Comme en 2024, les quatre tranches d'âge les plus élevées (de 40 à 61 ans) de la pyramide affichent une répartition équilibrée, représentant chacune près de 17 % de l'ensemble des salariés (hommes et femmes). Ensemble, elles regroupent près de 7 salariés sur 10 au sein du Régime général.

⁴ 0,3 an = 3,6 mois.

⁵ Voir Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2020-2025 (Personnel CCNT-CDI).

Effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge

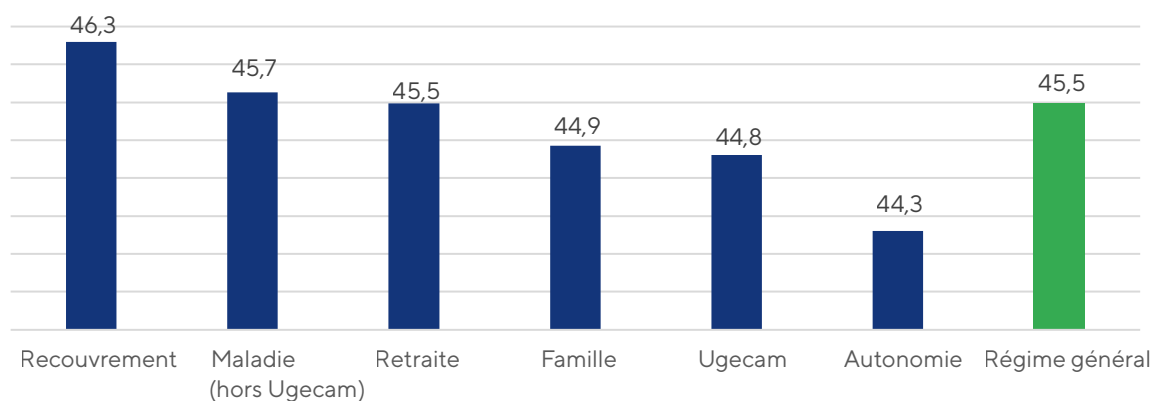


* CNAM, CPAM, CTI, CRAMIF, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des CARSAT

La branche Autonomie demeure la plus jeune, avec un âge moyen de 44,3 ans, soit 1,2 an de moins que la moyenne observée pour l'ensemble des salariés du Régime général. Elle se distingue également par la plus forte proportion de salariés âgés de 30 à 39 ans (28 %).

À l'inverse, la branche Recouvrement présente un âge moyen plus élevé (46,3 ans) et se caractérise par une part plus importante de salariés appartenant à la tranche d'âge des 50 à 61 ans.

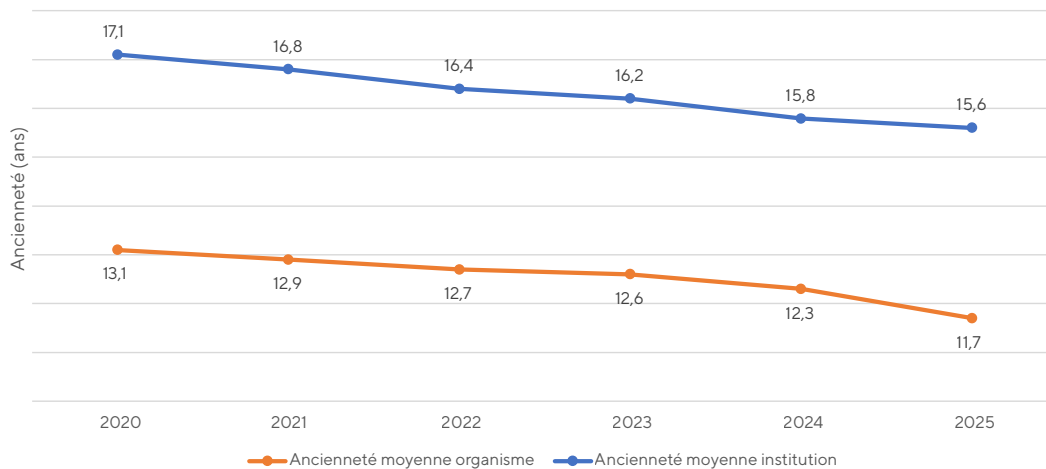
Âge moyen des salariés en CDI par branche



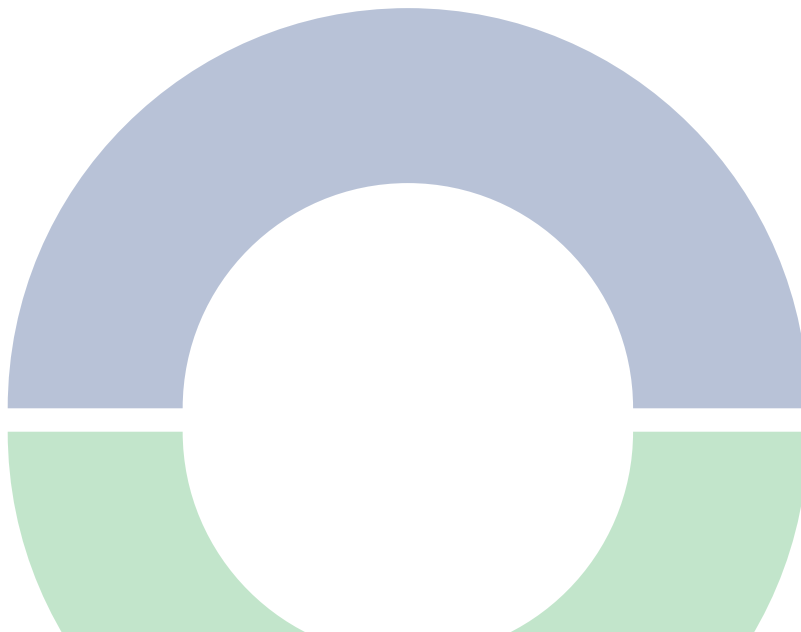
B-2. Les anciennetés moyennes dans l'organisme et l'Institution

Les anciennetés des salariés, aussi bien au sein du Régime général (15,6 ans) qu'au sein d'un même organisme (11,7 ans), poursuivent leur baisse. Cette tendance s'explique principalement par la dynamique des effectifs, résultant des départs et des recrutements (9 644 recrutements et 9 073 départs externes en 2025).

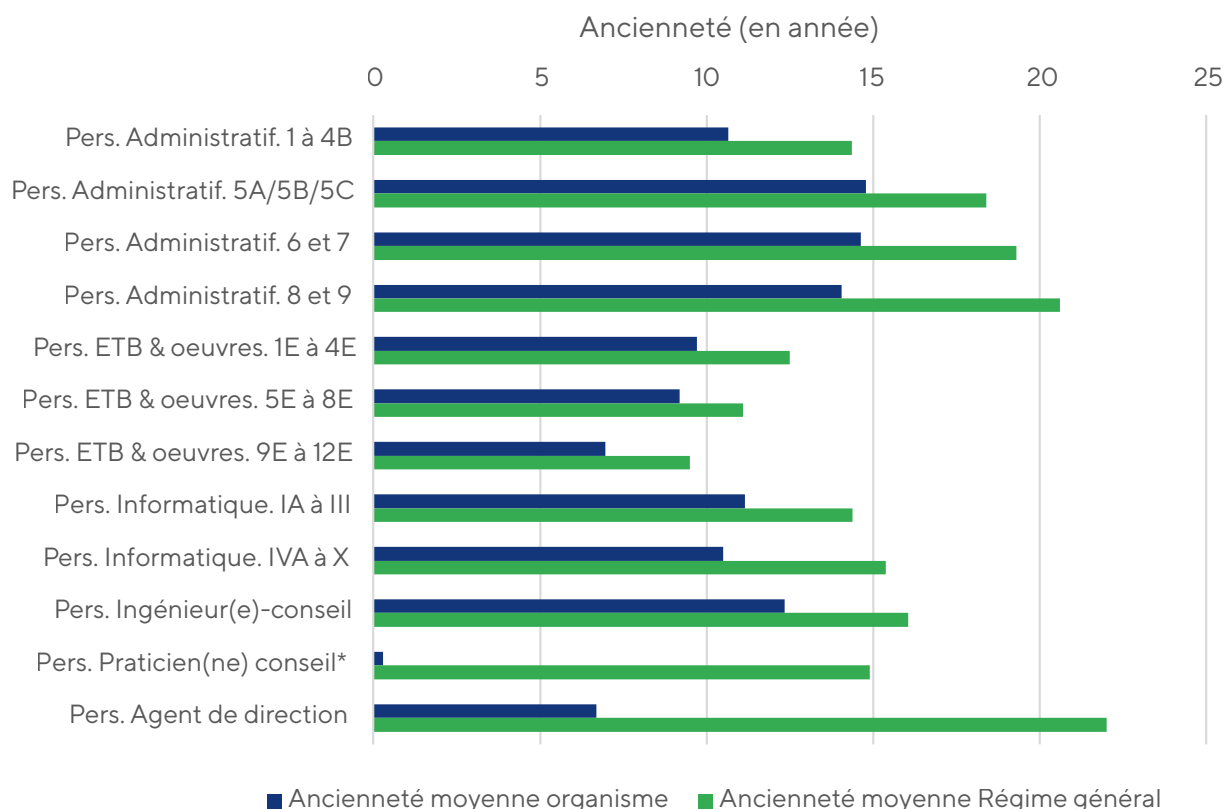
Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance



L'analyse de l'ancienneté moyenne, au sein de l'organisme et du Régime général, met en évidence des trajectoires professionnelles différenciées selon les grilles.



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



* L'ancienneté moyenne au sein de l'organisme des praticien(ne)s conseil a été remise à zéro pour les salariés précédemment rattachés aux DRSM et désormais intégrés aux CPAM et CGSS.

Pour les salariés relevant de la grille administrative, l'ancienneté institutionnelle augmente avec le niveau de classification : elle s'élève à 14,2 ans pour les niveaux 1 à 4B, tandis que les niveaux supérieurs (8 et 9) présentent les anciennetés les plus élevées. Elle dépasse par ailleurs 20 ans pour les Agents de direction, traduisant des trajectoires professionnelles inscrites dans la durée.

En revanche, pour les salariés de la grille du Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, l'ancienneté, tant dans le Régime général qu'au sein de l'organisme, tend à diminuer à mesure que le niveau de classification s'élève.

B-3. Les familles professionnelles et les métiers

Les métiers de la Sécurité sociale sont structurés en 17 familles professionnelles.⁶

À elles seules, deux familles regroupent plus de la moitié des effectifs du Régime général (55,2 %) : 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 2025	Répartition 2025 (%)	Effectif 2020	Répartition 2020 (%)
01 - Gestion des situations clients	57 430	39,8%	58 267	39,8%
17 - Management et pilotage	22 273	15,4%	22 290	15,2%
06 - Offre de soins et prise en charge du handicap	10 524	7,3%	9 927	6,8%
14 - Information et communication	7 243	5,0%	9 699	6,6%
13 - Gestion des systèmes d'information	6 767	4,7%	5 931	4,1%
09 - Optimisation des processus	5 430	3,8%	5 435	3,7%
08 - Analyse et conseil juridiques	5 325	3,7%	5 087	3,5%
04 - Intervention et développement social	5 029	3,5%	5 529	3,8%
07 - Régulation du système de soins	4 184	2,9%	4 998	3,4%
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	4 121	2,9%	3 428	2,3%
12 - Gestion et développement des ressources humaines	3 721	2,6%	3 366	2,3%
10 - Gestion comptable et financière	3 682	2,6%	3 779	2,6%
16 - Gestion des moyens matériels	2 943	2,0%	3 098	2,1%
15 - Assistance logistique	1 717	1,2%	2 120	1,4%
03 - Promotion de l'offre de service	1 360	0,9%	1 179	0,8%
11 - Observation socio-économique	1 314	0,9%	1 172	0,8%
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 228	0,9%	1 017	0,7%
Total Régime Général	144 290	100,0%	146 322	100,0%

Au sein de la famille professionnelle « Gestion des situations clients », 82 % des salariés se concentrent dans deux métiers : les *Gestionnaires conseil Sécurité sociale*, qui représentent 61 % des effectifs de la famille, et les *Conseiller(ère)s offres de services*, qui en regroupent 21 %.

La famille professionnelle « Management et pilotage » est constituée de 3 métiers : les *managers opérationnels* représentent plus de la moitié des salariés de la famille (52 %), suivis des *managers stratégiques* (29 %) et des *managers réseaux et projets* (19 %).

⁶ 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 dans les effectifs

Métiers	Effectif 2025	Répartition 2025 (%)	Effectif 2020	Répartition 2020 (%)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	35 195	24,4%	34 248	23,4%
Conseiller offres de service (Fam pro 01)	12 178	8,4%	9 803	6,7%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	11 475	8,0%	14 077	9,6%
Référent technique gestion situation client (Fam pro 01)	8 940	6,2%	13 033	8,9%
Manager stratégique (Fam pro 17)	6 554	4,5%	4 789	3,3%
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	4 260	3,0%	4 439	3,0%
Manager réseaux et projets (Fam pro 17)	4 244	2,9%	3 424	2,3%
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	3 568	2,5%	4 017	2,7%
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	3 205	2,2%	3 105	2,1%
Secrétaire (Fam pro 14)	3 139	2,2%	4 145	2,8%

B-4. Les cadres dans le Régime général

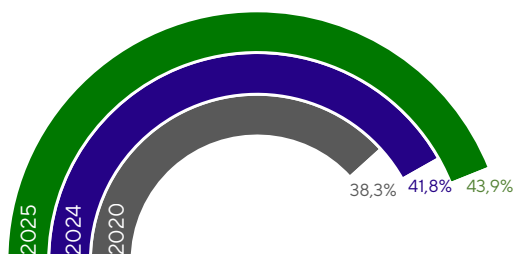
Les cadres dans le Régime général

Le Régime général comptabilise 63 385 cadres en 2025. Ce volume tient compte de la définition du statut conventionnel de cadre établi dans l'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière. L'article 4 attribue le statut de cadre :

- À partir du niveau 5A de la grille du personnel administratif ;
- À partir du niveau 5E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres ;
- À partir du niveau IVA de la grille du personnel informatique (évolution méthodologique) ;
- L'ensemble des salariés positionnés sur la grille du personnel ingénieur-conseil, praticien conseil et agent de direction.

En 2024, le Régime général dénombrait 60 283 cadres sur la base de l'ancienne définition. En intégrant les Informaticiens des niveaux IVA et IVB, les cadres représentent 61 594 salariés, soit une augmentation de 2,9% du nombre de cadres entre 2024 et 2025.

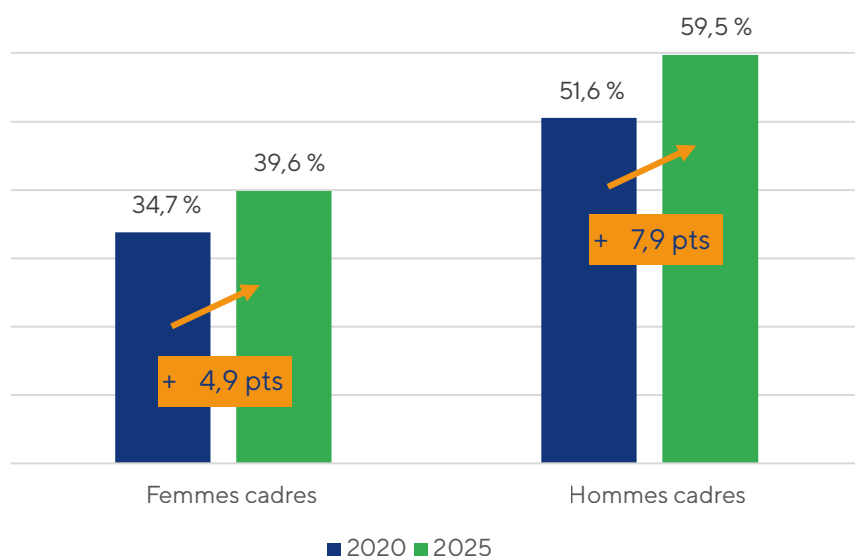
Part des cadres dans les effectifs



Note : La définition conventionnelle du statut de cadre relève du protocole d'accord du 22 novembre 2024 agréé et mis en application en 2025. Les chiffres avant 2025 se basent sur l'ancienne définition : les informaticiens des niveaux IVA et IVB ne sont pas pris en compte parmi les cadres avant 2025.

En 2025, les cadres représentent 43,9% des salariés. La part des cadres dans le Régime général suit une tendance à la hausse sur les dernières années (+5,6 points entre 2020 et 2025).

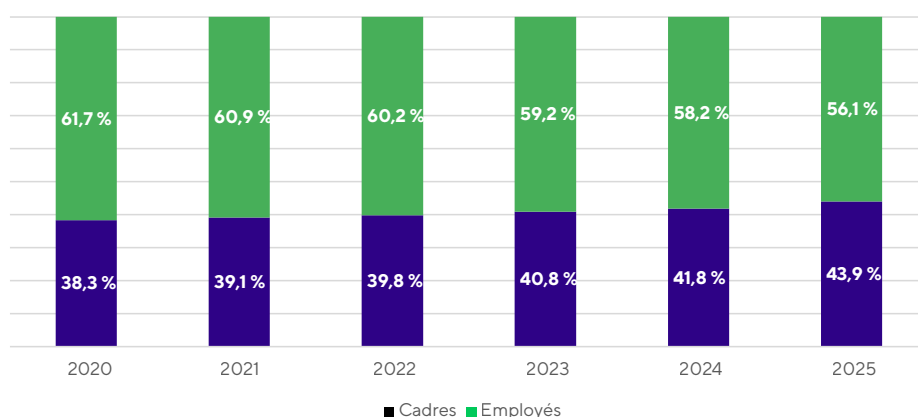
Progression du poids des cadres plus importante chez les hommes



Note : Les chiffres avant 2025 se basent sur l'ancienne définition : les informaticiens des niveaux IVA et IVB ne sont pas pris en compte parmi les cadres avant 2025.

Au sein du Régime général, la proportion de cadres est plus élevée chez les hommes (59,5 %) que chez les femmes (39,6 %), pour une moyenne globale de 43,9 %.

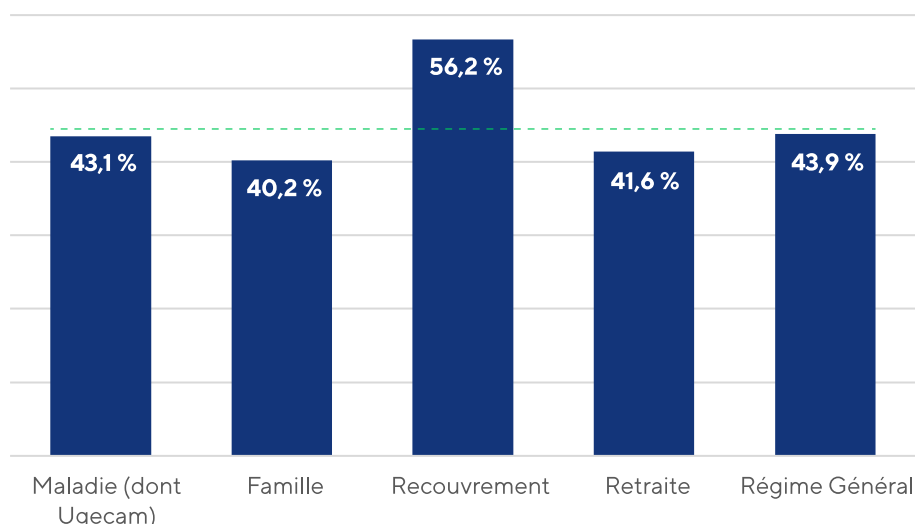
Proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée



Note : Les chiffres avant 2025 se basent sur l'ancienne définition : les informaticiens des niveaux IVA et IVB ne sont pas pris en compte parmi les cadres avant 2025.

La proportion de cadres dans les branches Maladie, Famille et Retraite est globalement comparable à celle observée à l'échelle du Régime général. En revanche, elle est nettement plus élevée dans la branche Recouvrement, où au moins un salarié sur deux appartient à cette catégorie. Les inspecteurs du Recouvrement, qui représentent environ un salarié sur dix dans cette branche, sont par ailleurs exclusivement des 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

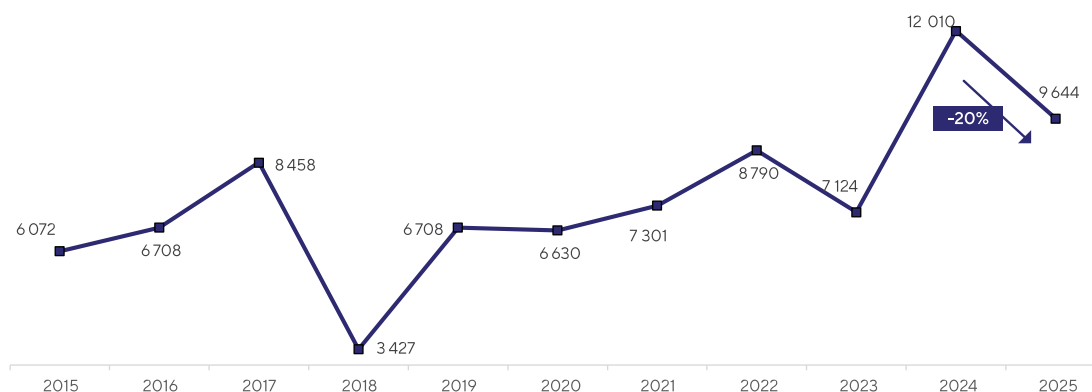


A. Recrutements

A-1. Les recrutements en 2025

En 2025, 9 644 recrutements en CDI ont été réalisés au sein du Régime général, soit 7 % de l'effectif total. Ce volume reste élevé au regard de la dernière décennie, mais représente une baisse de 20 % par rapport au pic de 2024 (12 010 recrutements).

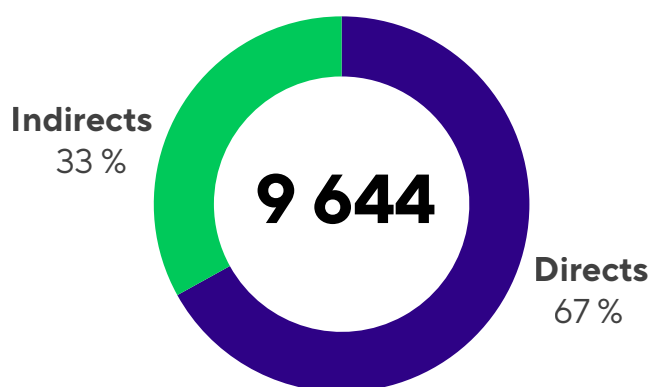
Evolution du nombre de recrutements en CDI au Régime général*



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

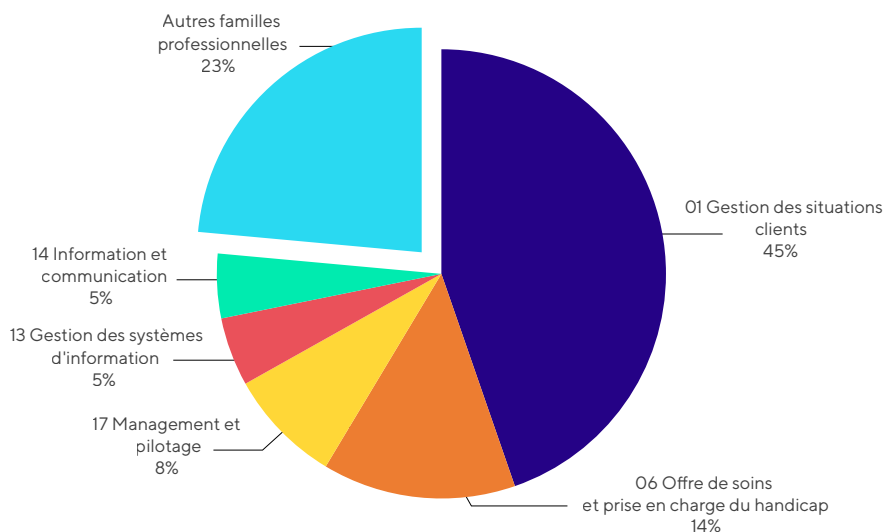
Les embauches en CDI se répartissent entre deux types : les recrutements directs, qui constituent 67 % du total (6 457 embauches), et les recrutements indirects issus de la transformation de CDD en CDI, qui représentent 33 % (3 187 embauches), soit une hausse d'un point par rapport à l'année précédente.

Les recrutements en 2025



En 2025, 3 recrutés sur 4 sont représentés au sein de 5 familles professionnelles :

Répartition des salariés recrutés par famille professionnelle



Deux tiers des recrutements en CDI en 2025 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 2025	Poids du métier dans les recrutements en 2025	Poids du métier dans les effectifs en 2025	Évolution du poids du métier dans les recrutements (2020-2025)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (Fam pro 01)	2 404	24,9%	24,4%	+ 2,6 pt
Conseiller offres de services (Fam pro 01)	1 761	18,3%	8,4%	- 2,8 pt
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	434	4,5%	2,2%	+ 0,1 pt
Manager opérationnel (Fam pro 17)	412	4,3%	8,0%	- 0,9 pt
Infirmier (Fam pro 06)	310	3,2%	1,7%	- 0,9 pt
Chargé d'intervention sociale (Fam pro 04)	243	2,5%	2,5%	- 0,7 pt
Chargé du cycle de vie des applications (Fam pro 13)	236	2,4%	1,8%	- 0,2 pt
Technicien traitement de l'information (Fam pro 14)	204	2,1%	2,1%	+ 0,1 pt
Manager stratégique (Fam pro 17)	199	2,1%	4,5%	- 0,1 pt
Rééducateur (Fam pro 06)	194	2,0%	1,2%	=

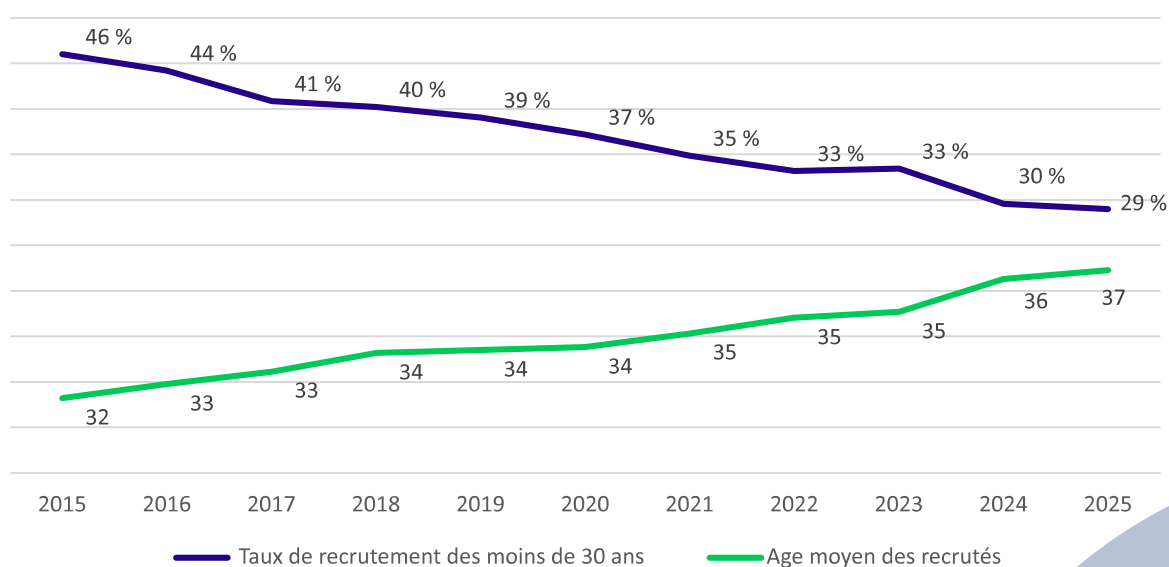
Dans ce top 10 des recrutements, les conseillers offres de services concentrent 18,3 % des embauches, alors qu'ils ne représentent que 8,4 % des effectifs au 31 décembre 2025. Une surreprésentation similaire apparaît pour les métiers du soin (auxiliaires de soins, infirmiers et rééducateurs), dont la part dans les recrutements dépasse également leur poids dans les effectifs.

À l'inverse, les managers opérationnels et stratégiques sont proportionnellement plus nombreux dans les effectifs que parmi les recrutements. Cette situation peut traduire un recours plus fréquent à la mobilité interne pour accéder à ces fonctions.

A-2. Le recrutement des moins de 30 ans

Le poids des moins de 30 ans recrutés continue de baisser (-17 points en 10 ans), tandis que l'âge moyen des salariés recrutés poursuit sa progression (+ 5 ans sur la même période).

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.

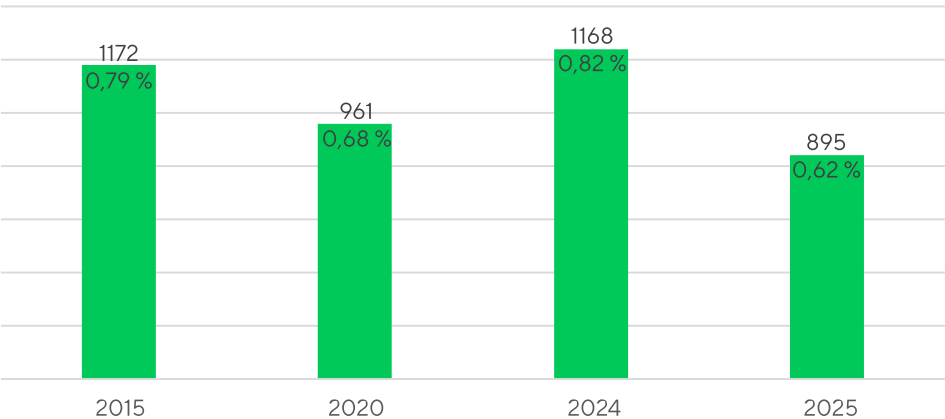
B. Mobilité au sein du Régime général

B-1. Les mobilités inter-organismes en 2025

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.

895 mobilités inter-organismes sont comptabilisées en 2025 au sein du Régime général, soit un taux de 0,62 % (-0,2 pt par rapport à 2024). 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



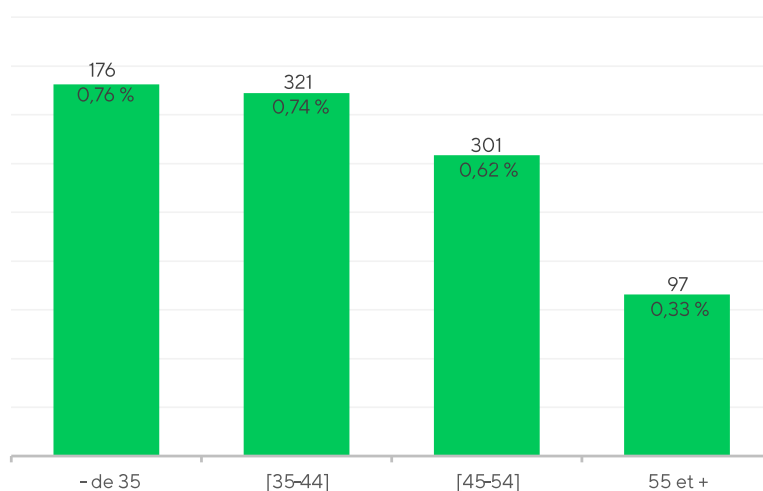
Le taux de mobilité inter-organismes demeure globalement plus élevé chez les hommes (0,66 %) que chez les femmes (0,61 %). Toutefois, cette tendance s'inverse pour les agents de direction, parmi lesquels les femmes présentent un taux de mobilité supérieur à celui de leurs homologues masculins (5,10 % contre 5,04 %).

Taux de mobilité inter-organismes des cadres, non-cadres et ADD selon le sexe en 2025

	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,36 %	0,46 %	0,45 %
Cadres (sans ADD)	0,66 %	0,74 %	0,72 %
ADD	5,04 %	5,10 %	5,07 %
Total	0,66 %	0,61 %	0,62 %

Le taux de mobilité diminue à mesure que l'âge des salariés augmente.

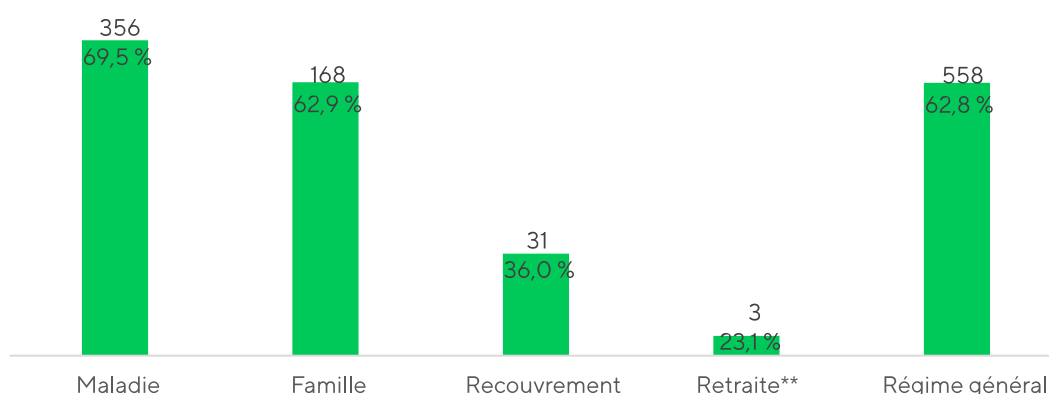
Mobilité inter-organismes par tranches d'âge en 2025



62,8 % des mobilités inter-organismes de 2025 ont eu lieu au sein de la branche d'origine des salariés concernés⁷, et, dans 78 % des cas, au sein de la même famille professionnelle.

Parmi les mobilités au sein d'une même famille professionnelle, plus de deux tiers se concentrent dans deux familles : le management et pilotage (42 %) et la gestion des situations clients (25 %).

Volume et poids des salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes au sein de leur propre branche*



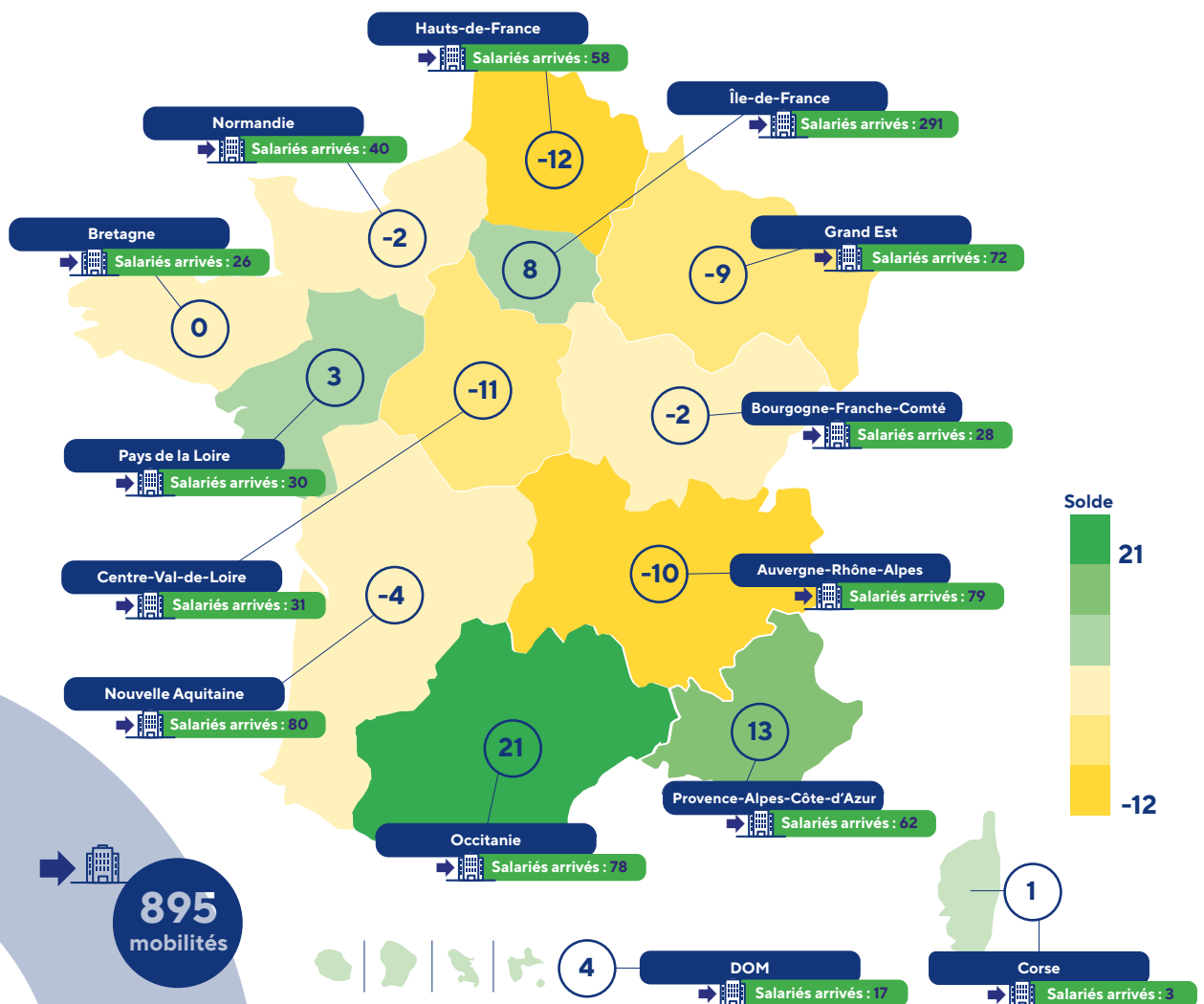
*Hors branche Autonomie, constituée d'un seul organisme.

**Faible poids à relativiser au vu du faible effectif des mobilités sortantes de la branche Retraite : 13 au total, dont 3 au sein de la même branche.

⁷ Voir Annexe 10 : Mobilités inter-organismes selon la branche d'origine et d'arrivée

39 % des mobilités inter-organismes de 2025 ont donné lieu à un changement de région (349 salariés concernés).

Solde⁸ des mobilités inter-organismes selon la région de départ et d'arrivée en 2025



A l'échelle du territoire, les soldes de mobilité restent faibles au regard des volumes de mobilités entrantes et sortantes.

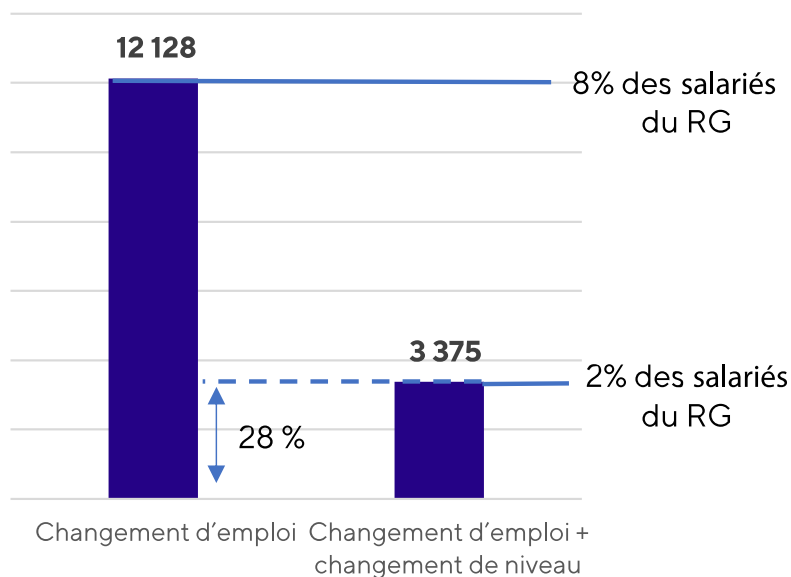
Les régions Hauts-de-France (-12), Centre-Val-de-Loire (-11) et Auvergne-Rhône-Alpes (-10) enregistrent les déficits les plus marqués. À l'inverse, les régions du Sud se distinguent par leur attractivité, en particulier l'Occitanie (+21) et la Provence Alpes Côte d'Azur (+13).

⁸ 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 8 en 2025 (291 arrivées contre 283 départs).

B-2. Les mobilités fonctionnelles en 2025

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

Mobilités fonctionnelles en 2025* au sein d'un même organisme



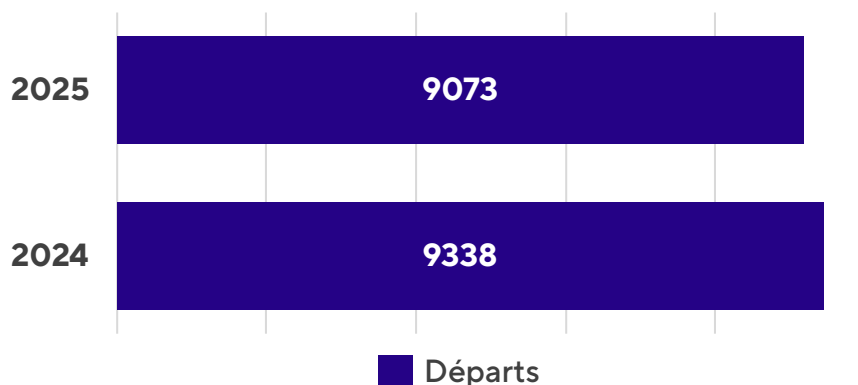
*En 2025, afin de neutraliser l'effet des nouvelles classifications mises en œuvre en cours d'année, la méthode de calcul repose sur l'addition des mobilités observées avant leur entrée en vigueur (31/12/2024 - 30/04/2025) et suivant leur mise en œuvre (31/07/2025 - 31/12/2025).

C. Départs

C-1. Les départs en 2025

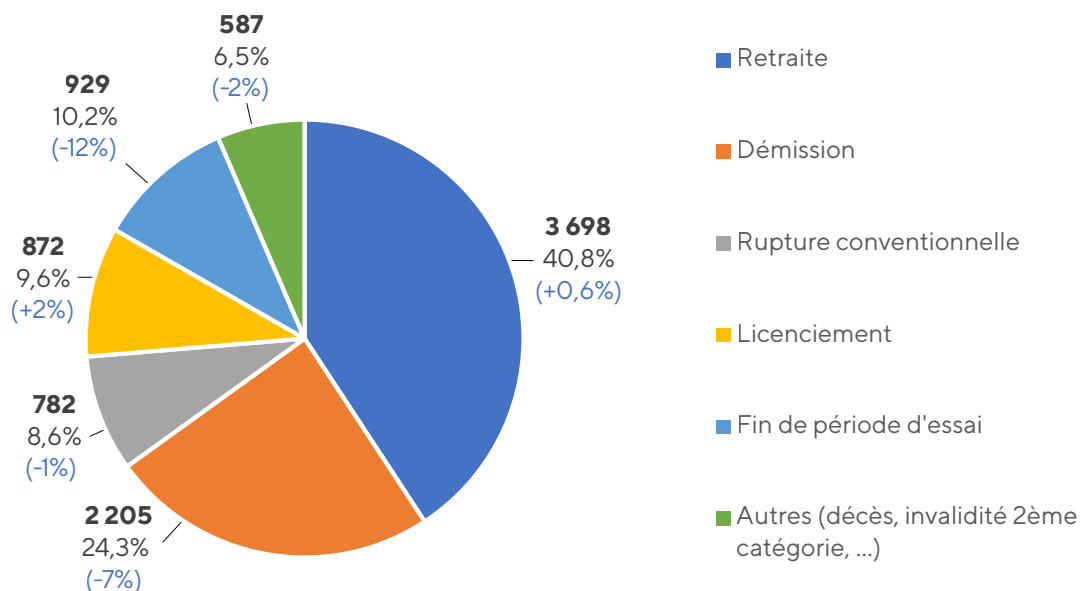
9 073 départs de l'Institution sont comptabilisés en 2025 dans le Régime général, soit une baisse de 2,8% par rapport à 2024.

Les départs en 2024 et 2025



Les départs à la retraite constituent le principal motif de sortie de l'Institution en 2025 : quatre départs sur dix sont liés à ce motif, une proportion similaire à celle observée en 2024. Les démissions arrivent en deuxième position, avec 2 205 départs, soit 24,3 % du total. Les ruptures conventionnelles, les licenciements et les fins de période d'essai représentent chacun des parts comprises entre 8,6 % et 10,2 %.

Motifs de départs en 2025⁹ : volume, répartition et évolution vs 2024

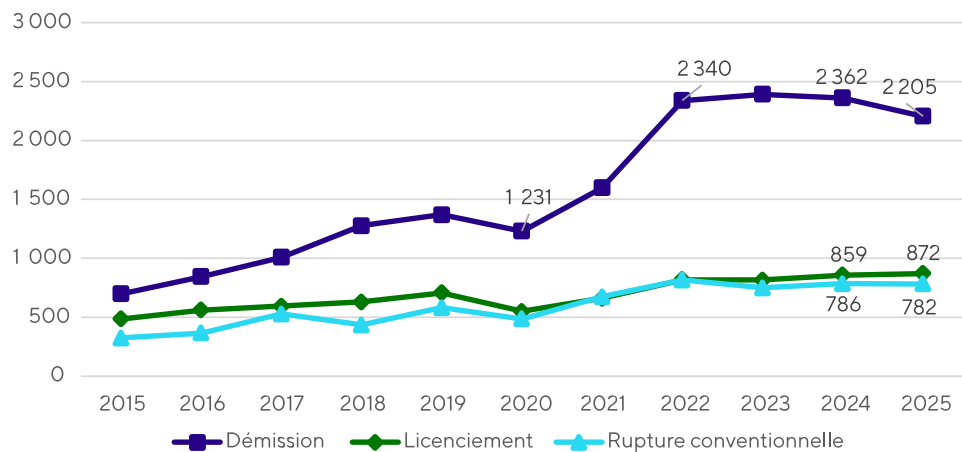


Note : Autres motifs : décès, invalidité 2^{ème} catégorie, ...

Lecture : En 2025, 2 205 démissions de salariés en CDI ont eu lieu au sein du Régime général. Elles représentent 24,3 % de l'ensemble des départs et sont en baisse de 7 % par rapport à 2024.

⁹ Voir Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2025

Ventilation des départs par motif hors départs à la retraite de 2015 à 2025



Entre 2022 et 2024, le nombre de démissions demeure globalement stable, avant d’enregistrer une baisse de 7 % entre 2024 et 2025.

Ancienneté des salariés démissionnaires ou ayant eu une rupture conventionnelle vs salariés du Régime général en 2025

Ancienneté	Répartition des démissions	Répartition des ruptures conventionnelles	Répartition de l'ensemble salariés en CDI
- de 2	27%	13%	9%
[2-5]	37%	28%	15%
[6-15]	26%	34%	28%
16 et +	10%	25%	48%
Total	100%	100%	100%

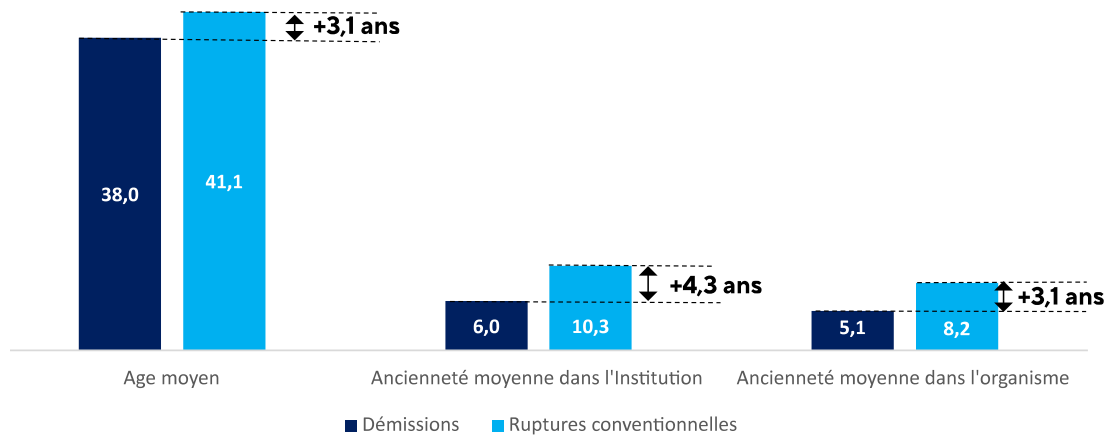
64%

41%

24%

64 % salariés démissionnaires comptaient moins de six ans d’ancienneté, 41 % pour les salariés en rupture conventionnelle, alors que ces mêmes salariés de moins de six ans d’ancienneté ne représentent que 24% des salariés en CDI.

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



Les métiers de gestionnaire conseil Sécurité sociale et de conseiller offres de services concentrent 41 % des ruptures conventionnelles et 29 % des démissions, alors qu'ils représentent 33 % des effectifs.

Les auxiliaires de soins, les infirmiers, les rééducateurs, les médecins et les chargés d'intervention sociale regroupent quant à eux 24 % des salariés ayant démissionné en 2025, bien qu'ils ne constituent que 8 % des effectifs de l'Institution. Plus largement, les métiers de la famille O6 (Offre de soins et prise en charge du handicap) représentent 27 % des démissions, contre seulement 7 % des salariés du Régime général.

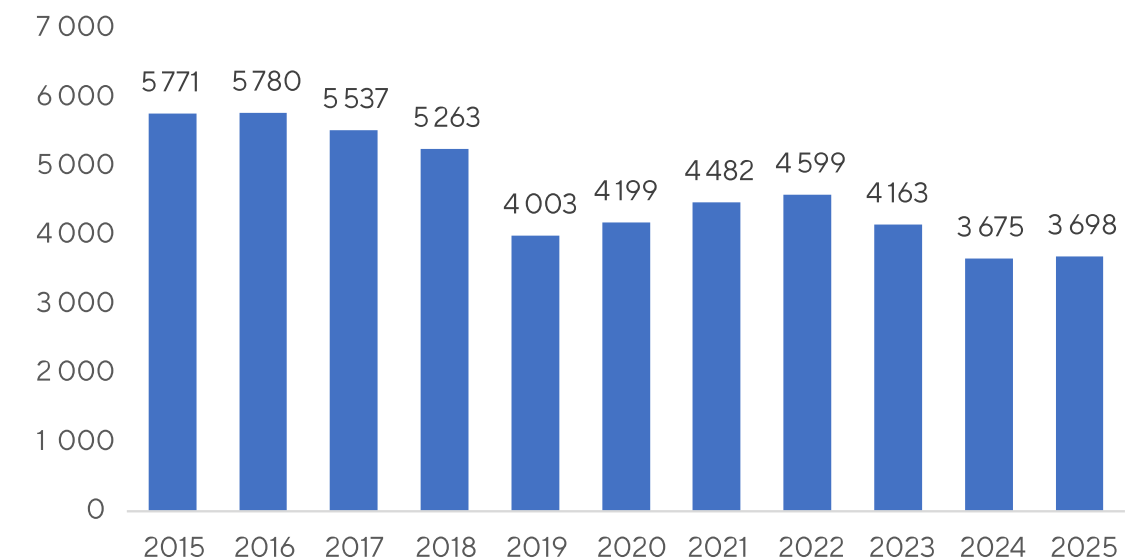
Démissions : top 10 des métiers	Répartition
Gestionnaire conseil Sécurité sociale (Fam pro 01)	18%
Conseiller(ère) offres services (Fam pro 01)	11%
Auxiliaire de soins (Fam pro 06)	8%
Infirmier(ère) (Fam pro 06)	7%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	6%
Rééducateur(trice) (Fam pro 06)	4%
Conseiller(ère) juridique (Fam pro 08)	3%
Médecin (Fam pro 06)	3%
Chargé(e) d'intervention sociale (Fam pro 04)	2%
Chargé(e) d'intervention éducative (Fam pro 06)	2%
Autres métiers	36%
Total	100%

Ruptures conventionnelles : top 10 des métiers	Répartition
Gestionnaire conseil Sécurité sociale (Fam pro 01)	26%
Conseiller(ère) offres services (Fam pro 01)	15%
Manager opérationnel (Fam pro 17)	9%
Manager stratégique (Fam pro 17)	5%
Réferent(e) technique gestion des situations client (Fam pro 01)	4%
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam pro 09)	3%
Gestionnaire des litiges et créances (Fam pro 08)	3%
Secrétaire (Fam pro 14)	2%
Gestionnaire administratif des Ressources Humaines (Fam pro 12)	2%
Gestionnaire des biens et services (Fam pro 16)	2%
Autres métiers	28%
Total	100%

C-2. Les départs à la retraite

En 2025, 3 698 départs à la retraite sont comptabilisés dans le Régime général, un volume similaire à l'année dernière et l'un des plus bas sur les dix dernières années (-36% par rapport à 2015).

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 2025	Poids du métier dans les départs à la retraite en 2025	Poids du métier dans les effectifs au 31/12/2025
Gestionnaire conseil Sécurité sociale (Fam. pro. 01)	786	21%	24%
Manager opérationnel (Fam. pro. 17)	337	9%	8%
Référent(e) technique gestion des situations client (Fam. pro. 01)	335	9%	6%
Technicien(ne) traitement de l'information (Fam. pro. 14)	174	5%	2%
Manager stratégique (Fam. pro. 17)	170	5%	5%
Secrétaire (Fam. pro. 14)	151	4%	2%
Conseiller(ère) offres services (Fam. pro. 01)	132	4%	8%
Gestionnaire maîtrise des risques (Fam. pro. 09)	126	3%	3%
Manager réseaux et projets (Fam. pro. 17)	118	3%	3%
Chargé(e) d'intervention sociale (Fam. pro. 04)	98	3%	2%
Autres métiers	1 271	34%	36%
Total	3 698	100%	100%

III. Rémunération des salariés du Régime général



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

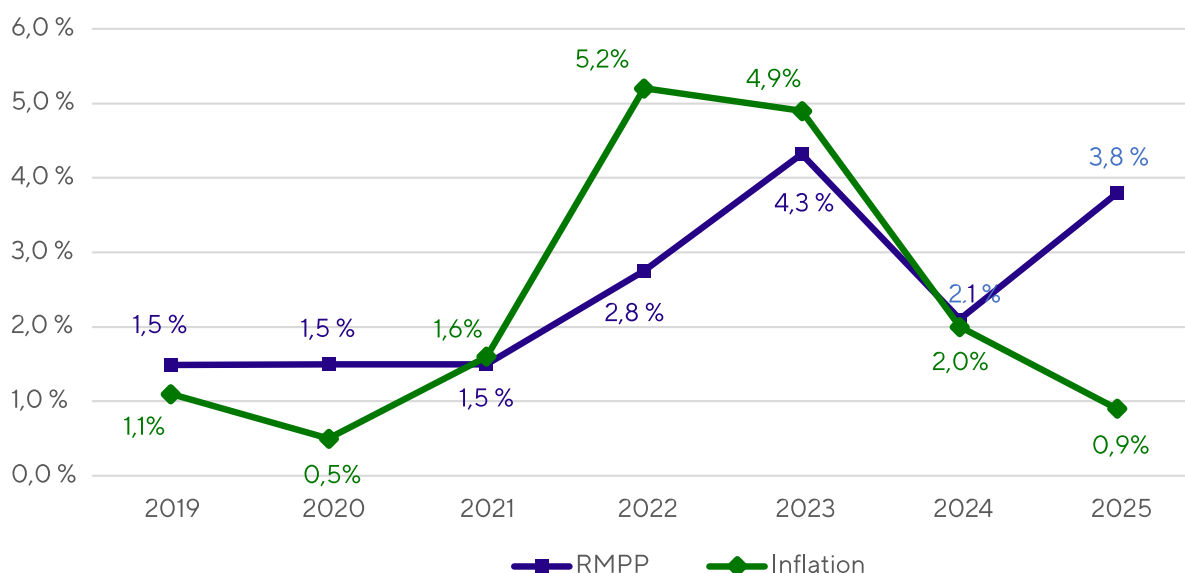
Le salaire moyen annuel brut des salariés du régime général s'élève à 42 019 € en 2025 soit une hausse de 3,5 % en 1 an. L'année 2025 a été marquée par la mise en application de trois textes conventionnels agréés valablement conclus le 22 novembre 2024 sur le champ des employés et cadres, sur celui des agents de direction et sur celui des praticiens conseils. Parmi les mesures, ces textes prévoient notamment une augmentation des coefficients de fonction des salariés du Régime général.

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 (3 698 en 2025). 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 +0,9% en 2025¹⁰, après 2,0% en 2024 et deux autres 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 2025, la RMPP progresse de 3,8%, dont 2,3% lié à la mise en œuvre des nouvelles classifications. Le taux de RMPP est pour cette année 2025, supérieur au taux de l'inflation.

Taux de RMPP et inflation



Le salaire médian au sein du Régime général s'établit à 37 840 € bruts annuels en 2025 (+4,5% par rapport à 2024).

¹⁰ Source : En 2025, nouveau ralentissement des prix à la consommation en moyenne annuelle (Voir IV. Sources et Précisions méthodologiques)

Rémunérations annuelles brutes 2025 des CDI et CDD selon les catégories professionnelles du Régime général

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Personnel administratif 1à 4B	34 335 €	33 049 €	1,56
Personnel administratif 5A/5B/5C	41 513 €	40 555 €	1,51
Personnel administratif 6 et 7	49 237 €	48 022 €	1,49
Personnel administratif 8 et plus	63 179 €	61 655 €	1,5
Personnel des établissements et des œuvres 1E à 4E	38 243 €	38 259 €	6,65
Personnel des établissements et des œuvres 5E à 8E	45 929 €	45 119 €	1,98
Personnel des établissements et des œuvres 9E à 12E	103 423 €	98 423 €	2,81
Personnel informaticiens IA à III	37 086 €	35 608 €	1,48
Personnel informaticiens IVA à X	57 817 €	55 461 €	1,81
Personnel ingénieurs conseils	85 726 €	82 057 €	1,53
Personnel agents de direction	111 271 €	106 700 €	1,92
Praticiens conseils	103 972 €	101 111 €	1,69
Régime général	42 019 €	37 840 €	2,22

Le rapport interdécile qui mesure l'écart entre les 10 % des salariés les mieux rémunérés et les 10 % les moins bien rémunérés, atteint 2,22 dans le Régime général. Ce niveau demeure globalement stable par rapport à l'année précédente (2,24).

Le rapport interdécile dans le Régime général se rapproche de celui de la fonction publique. Dans la fonction publique, en 2023, dernière valeur disponible, le ratio interdécile est à 2,3¹¹(soit -0,1 par rapport à l'année précédente). Dans le secteur privé en 2023, la dispersion des rémunérations est plus élevée. Son niveau est similaire à l'année précédente (2,9)¹².

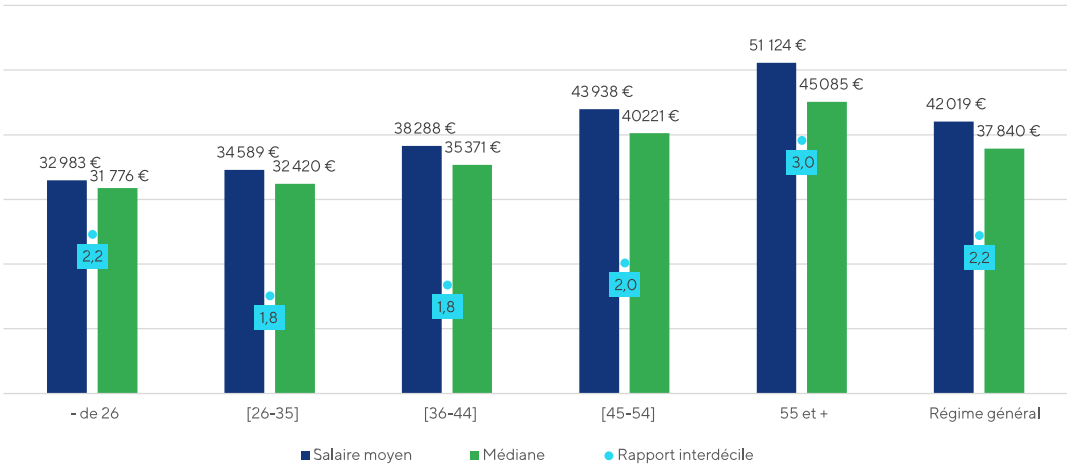
¹¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2025 - Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

¹² <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/8595898/ECRT2025-E3.pdf>

B. Analyse des rémunérations

Les rémunérations progressent à mesure que l'âge augmente.

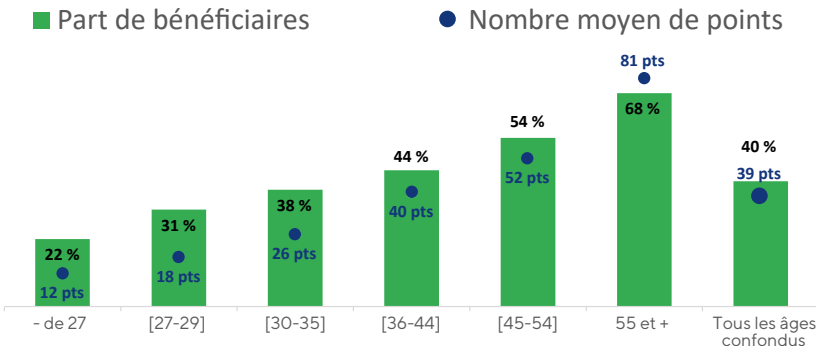
Rémunérations annuelles brutes 2025 des CDI et CDD par tranche d'âge*



* Inclut salariés partis à la retraite en 2025.

En 2025, 40 % des nouveaux embauchés ont bénéficié en moyenne de 39 points. Le passage à la nouvelle classification, caractérisé par une hausse des niveaux seuils de chaque grille, entraîne mécaniquement une diminution du nombre de bénéficiaires ainsi que des points attribués.

Reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche en 2025¹³



Salariés bénéficiaires d'une reconnaissance salariale à l'embauche en 2025

Tranche d'âge	- de 27	[27-29]	[30-35]	[36-44]	[45-54]	55 et +	Tous les âges confondus
Nombre de bénéficiaires	372	336	783	1 129	893	365	3 878
Nombre de recrutements	1 716	1 080	2 087	2 579	1 649	533	9 644

¹³ La mise en application des accords de classification du 22 novembre 2024 a eu lieu au cours de l'année 2025. Si les salariés recrutés après la mise en place de l'accord l'ont été sur les nouvelles grilles, les autres ont été basculés à l'occasion de la mise en œuvre. Les points sont calculés au regard de la situation à la date du recrutement.

IV. Sources et Précisions méthodologiques

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

- ≡ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2025, 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 mai 2026 :

En 2025, nouveau ralentissement des prix à la consommation en moyenne annuelle (Insee)

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8726461>

[Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2025 - Les rémunérations dans la fonction publique en 2023](#)

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/8595898/ECRT2025-E3.pdf>

Les effectifs concernés

Les effectifs physiques concernés sont ceux relevant des trois conventions collectives nationales de travail du Régime général de Sécurité sociale, présents et rémunérés au 31 décembre 2025 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 de 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 ; le calcul de la rémunération moyenne est basé sur les ETP.

Ces effectifs sont répartis comme suit :

Ces effectifs sont répartis comme suit :

- branche Maladie (CNAM, CPAM, Ugecam, CTI, CRAMIF, CCSS, CGSS, CSS Mayotte et le personnel AT-MP des CARSAT, UC IRSA) ;
- branche Famille (CNAF, CAF, CCSS Hautes Alpes et Fédération Languedoc Roussillon) ;
- branche Retraite (CNAV, CARSAT) ;
- branche Recouvrement (URSSAF Caisse Nationale, URSSAF) ;
- 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

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 :

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 professionnelles

Insee : institut national de la statistique et des études économiques

Pers. Administratif : Personnel Administratif de la grille des Employés et Cadres

Pers. ETB & œuvres : Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

RMPP : rémunération moyenne des personnels en place

V. Annexes

Annexe 1 :

Effectifs présents et rémunérés
au 31 décembre

Annexe 2 :

Répartition des effectifs en CDI
selon les tranches d'âge 2020-2025
(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

Annexe 7 :

Employés et cadres par catégorie
et par branche au sein du Régime
général (Personnel CCNT - CDI
au 31 décembre 2025)

Annexe 8 :

Employés et cadres par catégorie au
sein des branches (Personnel CCNT -
CDI au 31 décembre 2025)

Annexe 9 :

Type de recrutement par branche en
2025

Annexe 10 :

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

Annexe 11 :

Départs par motifs et par branche en
2025

Annexe 12 :

Grille de classification au 31 décembre
2025

Annexe 13 :

Rémunération annuelle brute des
ETP CDI et CDD par branche (2025)

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Évolution 2024-2025
TOTAL INSTITUTIONNEL							
CDI	146 322	145 217	144 245	142 162	144 145	144 290	+0,1 %
CDD	10 499	10 129	7 255	6 634	7 202	6 819	-5,3 %
CDI+CDD	156 821	155 346	151 500	148 796	151 347	151 109	-0,2 %
Part des CDD	6,7%	6,5%	4,8%	4,5%	4,8%	4,5%	-0,3 point
MALADIE (dont Ugecam) *							
CDI	84 849	84 469	82 811	81 237	82 504	82 311	-0,2 %
CDD	7 277	6 961	4 014	3 659	4 019	4 057	+0,9 %
CDI+CDD	92 126	91 430	86 825	84 896	86 523	86 368	-0,2 %
Part des CDD	7,9%	7,6%	4,6%	4,3%	4,6%	4,7%	+0,1 point
UGECAM							
CDI	12 840	12 984	13 026	13 297	13 446	13 788	+2,5 %
CDD	1 077	1 108	940	916	1 044	1 174	+12,5 %
CDI+CDD	13 917	14 092	13 966	14 213	14 490	14 962	+3,3 %
Part des CDD	7,7%	7,9%	6,7%	6,4%	7,2%	7,8%	+ 0,6 point
FAMILLE							
CDI	32 280	31 906	32 241	31 892	31 985	32 151	+0,5 %
CDD	2 360	2 255	2 209	1 999	2 167	2 063	-4,8 %
CDI+CDD	34 640	34 161	34 450	33 891	34 152	34 214	+0,2 %
Part des CDD	6,8%	6,6%	6,4%	5,9%	6,3%	6,0%	-0,3 point
RETRAITE							
CDI	13 468	13 322	13 363	13 268	13 477	13 404	-0,5 %
CDD	326	375	360	333	551	350	-36,5 %
CDI+CDD	13 794	13 697	13 723	13 601	14 028	13 754	-2,0 %
Part des CDD	2,4%	2,7%	2,6%	2,4%	3,9%	2,5%	-1,4 point
RECOUVREMENT							
CDI	15 086	14 898	15 086	14 974	15 387	15 641	+1,7 %
CDD	510	515	653	622	445	335	-24,7 %
CDI+CDD	15 596	15 413	15 739	15 596	15 832	15 976	+0,9 %
Part des CDD	3,3%	3,3%	4,1%	4,0%	2,8%	2,1%	-0,7 point
AUTONOMIE							
CDI	-	-	120	169	172	177	+2,9 %
CDD	-	-	2	0	4	2	-50,0 %
CDI+CDD	-	-	122	169	176	179	+1,7 %
Part des CDD	-	-	1,6%	0,0%	2,3%	1,1%	- 1,2 point
AUTRES							
CDI	639	622	624	622	620	606	-2,3 %
CDD	26	23	17	21	16	12	-25,0 %
CDI+CDD	665	645	641	643	636	618	-2,8 %
Part des CDD	3,9%	3,6%	2,7%	3,3%	2,5%	1,9%	-0,6 point

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

Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2020-2025 (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
2025	9 547	32 186	48 129	48 778	5 650	144 290
%	6,6%	22,3%	33,4%	33,8%	3,9%	100%
2020	9 785	36 195	48 130	47 335	4 877	146 322
%	6,7%	24,7%	32,9%	32,4%	3,3%	100%

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

	Ancienneté moyenne organisme 2025	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2025
Maladie hors Ugecam	11,6	15,8
Ugecam	9,8	12,2
Famille	12,5	16,2
Recouvrement	11,9	16,8
Retraite	12,2	15,2
Autonomie	4,5	8,0
Total	11,7	15,6

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

	Maladie (hors Ugecam)	Ugecam	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autres	Total
01 - Gestion des situations clients	29 781	129	14 846	5 775	6 839		60	57 429
02 - Contrôle et maîtrise des risques externes	1 257		973	1 776	115			4 121
03 - Promotion de l'offre de service	1 090		92	74	87		17	1 360
04 - Intervention et développement social	1 663	191	3 109	2	64			5 029
05 - Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 189	25	2		11	1		1 228
06 - Offre de soins et prise en charge du handicap	1 097	9 375	30	3	12	2	5	10 524
07 - Régulation du système de soins	4 131	6	12			34		4 184
08 - Analyse et conseil juridiques	2 385	6	1 375	1 138	393	2	26	5 325
09 - Optimisation des processus	2 283	48	1 796	371	925	4	3	5 430
10 - Gestion comptable et financière	1 919	161	823	380	379	5	15	3 682
11 - Observation socio-économique	772	45	231	155	95	5	11	1 314
12 - Gestion et développement des ressources humaines	1 675	202	924	457	358	6	99	3 721
13 - Gestion des systèmes d'information	3 016	98	1 278	1 286	1 057	9	23	6 767
14 - Information et communication	3 520	678	1 497	635	869	15	29	7 243
15 - Assistance logistique	222	1 269	118	41	40		27	1 717
16 - Gestion des moyens matériels	1 336	402	595	300	202	3	105	2 943
17 - Management et pilotage	11 187	1 153	4 450	3 248	1 958	91	186	22 273
Total	68 523	13 788	32 151	15 641	13 404	177	606	144 290

* CNAM, CPAM, CTI, 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	%
Personnel administratif - Niv 1 et 2	997	1,2%	39	0,1%	4	<0,1%	0	-	0	-	1 050	0,7%
Personnel administratif - Niv 3	18 444	22,4%	7 300	22,7%	2 255	14,4%	2 233	16,7%	1	0,6%	30 309	21,0%
Personnel administratif - Niv 4A et 4B	22 858	27,8%	11 489	35,7%	4 492	28,7%	5 536	41,3%	1	0,6%	44 453	30,8%
Personnel administratif - 5A, 5B et 5C	13 017	15,8%	6 734	20,9%	2 930	18,7%	2 233	16,7%	10	5,6%	25 021	17,3%
Personnel administratif - Niv 6 et 7	6 337	7,7%	3 597	11,2%	3 035	19,4%	1 621	12,1%	75	42,4%	14 853	10,3%
Personnel administratif - Niv 8 et plus	2 833	3,4%	1 059	3,3%	1 185	7,6%	496	3,7%	39	22,0%	5 717	4,0%
Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres - Niv 1E à 4E	3 892	4,7%	123	0,4%	0	-	0	0,0%	0	-	4 015	2,8%
Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres - Niv 5E à 8E	6 809	8,3%	66	0,2%	0	-	0	0,0%	0	-	6 879	4,8%
Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres - Niv 9E à 12E	1 100	1,3%	5	<0,1%	0	-	1	<0,1%	2	1,1%	1 108	0,8%
Personnel informatique Niv IA à III	646	0,8%	271	0,8%	92	0,6%	65	0,5%	1	0,6%	1 078	0,7%
Personnel informatique Niv IVA et IVB	844	1,0%	347	1,1%	238	1,5%	251	1,9%	0	-	1 683	1,2%
Personnel informatique Niv VA et VB	873	1,1%	332	1,0%	526	3,4%	474	3,5%	0	-	2 211	1,5%
Personnel informatique Niv VI à X	975	1,2%	280	0,9%	562	3,6%	329	2,5%	36	20,3%	2 197	1,5%
Personnel ingénieur(e)-conseil	311	0,4%	1	<0,1%	23	0,1%	3	<0,1%	2	1,1%	343	0,2%
Personnel agents de direction	970	1,2%	506	1,6%	299	1,9%	162	1,2%	10	5,6%	1 966	1,4%
Personnel praticiens conseils	1 405	1,7%	2	<0,1%	0	-	0	-	0	-	1 407	1,0%
Total	82 311	100,0%	32 151	100,0%	15 641	100,0%	13 404	100,0%	177	100,0%	144 290	100,0%

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

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

EFFECTIFS CDI CCNT			
	Non cadres	Cadres*	Total
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
2025	80 905	63 385	144 290

ÉVOLUTION BASE 100 EN 2019			
	Non cadres	Cadres*	Total
2020	100,0	100,0	100,0
2021	98,0	101,3	99,2
2022	96,0	102,5	98,5
2023	93,1	103,6	97,2
2024	92,9	107,6	98,5
2025	89,6	113,1	98,6

*Cadres (2025) : E/C de 5A à 9 + Informaticiens de IVA à X + Ingénieurs conseil + ADD + Personnel des établissements de 5E à 12E + Praticiens conseil. Les chiffres avant 2025 se basent sur l'ancienne définition : les informaticiens des niveaux IVA et IVB ne sont pas pris en compte parmi les cadres avant 2025.

Annexe 7 : Employés et cadres par catégorie et par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2025)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autre	Total
Employés *	32,5%***	13,3%	4,7%	5,4%	<0,1%	0,1%	56,1%
Personnel administratif - Niv 5A et plus	15,4%	7,9%	5,0%	3,0%	0,1%	0,3%	31,6%
Personnel établissements et œuvres - Niv 5E et plus	5,5%	<0,1%	-	<0,1%	<0,1%	<0,1%	5,5%
Personnel informatique - Niv IVA et plus	1,9%	0,7%	0,9%	0,7%	<0,1%	<0,1%	4,2%
Personnel ingénieur(e)-conseil	0,2%	<0,1%	0,0%	<0,1%	<0,1%	<0,1%	0,2%
Personnel agent de direction	0,7%	0,4%	0,2%	0,1%	<0,1%	<0,1%	1,4%
Personnel praticien(ne) conseil	1,0%	<0,1%	-	-	-	-	1,0%
Total	57,0%	22,3%	10,8%	9,3%	0,1%	0,4%	100,0%

* Employés = Personnel administratif - Niveaux 1 à 4B, Personnel des établissements et œuvres - Niveaux 1E à 4E, Personnel informatique - Niveaux IA à III.

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

*** Les données étant exprimées en pourcentage et arrondies au dixième, des écarts marginaux ($\pm 0,2$ point) peuvent apparaître dans les totaux

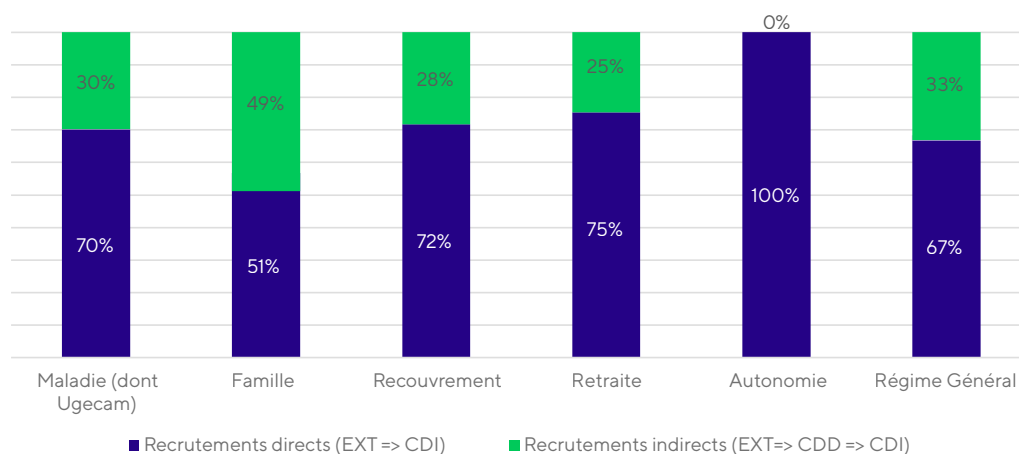
Annexe 8 : Employés et cadres par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2025)

	Maladie** (dont Ugecam)	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autre	Total
Employés	56,9%	59,8%	43,8%	58,4%	1,7%	27,4%	56,1%
Personnel administratif - Niv 5A et plus	26,9%	35,4%	45,7%	32,5%	70%	64,4%	31,6%
Personnel établissements et œuvres - Niv 5E et plus	9,6%	0,2%	-	<0,1%	1,1%	0,7%	5,5%
Personnel informatique - Niv IVA et plus	3,3%	3,0%	8,5%	7,9%	20,3%	4,0%	4,2%
Personnel ingénieur(e)-conseil	0,4%	<0,1%	0,1%	<0,1%	1,1%	0,5%	0,2%
Personnel agent de direction	1,2%	1,6%	1,9%	1,2%	5,6%	3,1%	1,4%
Personnel praticien(ne)	1,7%	<0,1%	-	-	-	-	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Employés = Personnel administratif - Niveaux 1 à 4B, Personnel des établissements et œuvres - Niveaux 1E à 4E, Personnel informatique - Niveaux IA à III.

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

Annexe 9 : Type de recrutement par branche en 2025



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

Branche de départ	Branche d'arrivée						Part des mobilités inter organismes au sein de la même branche
	Maladie (dont Ugecam)*	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres	Total	
Maladie	69,5%	13,3%	11,1%	5,1%	1,0%	100,0%	69,5%
Famille	18,7%	62,9%	12,0%	4,9%	1,5%	100,0%	62,9%
Recouvrement	37,2%	20,9%	36,0%	4,7%	1,2%	100,0%	36,0%
Retraite	46,2%	23,1%	7,7%	23,1%	0,0%	100,0%	23,1%
Ensemble	50,3%	29,1%	14,1%	5,4%	1,1%	100,0%	62,8%

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

Annexe 11 : Départs par motifs et par branche en 2025

	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autonomie	Autre	Total
Retraite	2 266	663	377	374	1	17	3 698
Démission	1 472	372	138	208	6	9	2 205
Rupture conventionnelle	388	233	89	64	2	6	782
Licenciement	546	219	61	39	0	7	872
Fin de période d'essai	568	133	120	106	0	2	929
Autres motifs (décès, invalidité 2^e catégorie, etc.)	398	79	29	77	1	3	587
Total	5 638	1 699	814	868	10	44	9 073

Annexe 12 : Grille de classification au 31 décembre 2025

L'année 2025 a été marquée par la mise en application de trois textes conventionnels agréés 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.

Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient minimum, exprimé en points, 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.

Grille du personnel administratif	
Niveau	Coefficient de qualification
1	238
2	242
3	252
4A	264
4B	277
5A	290
5B	305
5C	320
6	345
7	380
8	420
9	460

Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres	
Niveau	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

Grille du personnel informatique	
Niveau	Coefficient de qualification
INF IA	252
INF IB	264
INF IIA	277
INF IIB	290
INF III	305
INF IVA	355
INF IVB	370
INF VA	385
INF VB	403
INF VI	420
INF VII	490
INF VIII	610
INF IXA	655
INF IXB	700
INF X	735

Grille du personnel ingénieur-conseil et ingénieur-conseil	
Niveau	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC 10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735

Personnel agents de direction		
Catégorie A		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	1 112	1 500
Niveau 3	974	1 330
Niveau 2	842	1 160
Niveau 1	731	1 030
Catégorie B		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	974	1 330
Niveau 3	842	1 160
Niveau 2	768	1 070
Niveau 1	731	1 030
Catégorie C		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 4	842	1 160
Niveau 3	731	1 030
Niveau 2	682	960
Niveau 1	665	940
Praticiens conseils		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau A	620	1 117
Niveau B	735	1 235
Niveau C	828	1 285
Niveau D	879	1 375

Annexe 13 : Rémunération annuelle brute des ETP CDI et CDD par branche (2025)

	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile	Ratio 9 ^e /1 ^{er} décile
Maladie* (dont Ugecam)	42 851 €	29 083 €	32 579 €	38 372 €	48 232 €	73 090 €	2,51
Famille	39 784 €	28 249 €	31 061 €	36 060 €	43 101 €	53 397 €	1,89
Recouvrement	43 406 €	28 624 €	32 101 €	39 121 €	49 111 €	61 062 €	2,13
Retraite	40 288 €	27 701 €	30 941 €	37 073 €	44 756 €	56 531 €	2,04
Autonomie	63 222 €	43 590 €	48 166 €	57 557 €	73 935 €	91 684 €	2,1
Autre	48 237 €	30 107 €	35 576 €	44 372 €	55 453 €	69 553 €	2,31
Total	42 019 €	28 692 €	32 032 €	37 840 €	46 745 €	63 748 €	2,22

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



Nous contacter

Ucanss

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

ucanss

Au service des acteurs de la Sécurité sociale

Directrice de publication

Isabelle Bertin

Rédaction

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

Données statistiques

**Direction des Études et des
Statistiques**

Crédits photo

Ucanss

Juillet 2026

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