



L'emploi à la Sécurité sociale

Édition 2022

CPNEFP
Commission Paritaire Nationale
Emploi Formation Professionnelle



Edito

Comme chaque année, le rapport emploi, élaboré dans le cadre de la mission de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), présente un état des lieux en matière d'emploi au sein de notre institution. Il met en évidence les événements marquants portant notamment sur les effectifs, les mouvements de personnel, les rémunérations et la RSE sur les 5 dernières années.

En 2021, 155 346 ont œuvré en faveur de la protection sociale au sein des 299 organismes du Régime général, dans le contexte toujours présent de la crise sanitaire.

En 2021, les recrutements continuent leur progression et atteignent 7301 embauches malgré les périodes de distanciation sociale imposant parfois des recrutements réalisés « à distance ». Le Régime général reste ainsi un recruteur important sur l'ensemble du territoire, avec une grande diversité de métiers et d'expertises.

Après une baisse des départs tous motifs confondus pendant 3 années consécutives, l'année 2021 comptabilise 7.869 départs soit une hausse de 14%. En parallèle, l'effectif des moins de 30 ans poursuit sa diminution et enregistre une baisse de 2 points en une année, ce qui représente un défi important en matière de renouvellement des générations. Ce phénomène est à relativiser au regard de l'importante fidélisation des salariés. En effet, parmi les salariés recrutés en 2011, 76% sont toujours présents en fin d'année 2021. Si la dynamique de notre marque employeur permet d'attirer et de fidéliser les jeunes afin de préparer au mieux le départ à la retraite d'un tiers de nos collaborateurs d'ici 10 ans, elle contribue également à construire un sentiment d'appartenance commun à tous les salariés de la Sécurité sociale.

Véritables priorités, nos engagements en termes de diversité, d'équité et d'inclusion se traduisent notamment par un score moyen de 92 points sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2021, en progression de 2 points par rapport à l'année précédente. Ce résultat confirme la dynamique positive en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'engagement de l'institution dans ce domaine.

S'agissant de la responsabilité sociale de l'employeur, le renouvellement de la convention de partenariat avec l'Agefiph pour une durée de 3 ans porte un plan d'action ambitieux au travers de nombreuses actions à destination des organismes sur le recrutement, la sensibilisation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En parallèle, et grâce à la mobilisation de l'ensemble des organismes, la Sécurité sociale continue la progression de son taux d'emploi pour atteindre collectivement cette année 7.03%.

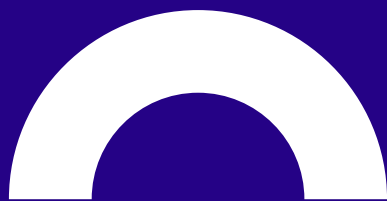
Nous vous souhaitons beaucoup d'intérêt à la lecture de cette 15ème édition.

Fabien BRAUD

Président de la CPNEFP

Françoise PICAUD

Vice-Présidente de la CPNEFP



LE CARNET EMPLOI - PAGE 4

- L'évolution des effectifs et l'analyse démographique
- Les mouvements de personnel
- La rémunération

LE CARNET RSE - PAGE 50

- L'égalité femmes/hommes
- Temps partiel
- La politique handicap
- La politique RSE



Partie 1

Carnet emploi



Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2021

Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2021, personnels « convention collective », hors personnels « fonction publique ».



	2020	2021	Variation 2020- 2021	2016	Variation 2016- 2021
Les organismes					
Nombre d'organismes	300	299	-1	310	-11
Le personnel du Régime général de Sécurité sociale					
CDI	146 322	145 217	- 0,8 %	145 741	- 0,4 %
CDI + CDD	156 821	155 346	- 0,9 %	152 186	+ 2,1 %
Femmes (%)	78,5 %	78,4 %	- 0,1 pt	78,0 %	+ 0,4 pt
Âge moyen	45,2 ans	45,2 ans	=	45,2 ans	=
Ancienneté moyenne institutionnelle	17,1 ans	16,8 ans	- 0,3 an	18,4 ans	- 1,6 ans
Temps partiel (%)	16,6 %	15,7 %	- 1,1 pt	17,1 %	- 1,4 pt
Formation initiale (≤ bac) *	39,2 %	37,5 %	- 1,7 pt	46,7 %	- 9,2 pts
Les cadres					
Cadres **	56 035	56 737	+ 1,3 %	52 753	+ 7,6 %
Cadres ** (%)	38,3 %	39,1 %	+ 0,8 pt	36,2 %	+ 2,9 pts
Femmes (%)	71,0 %	71,1 %	+ 0,1 pt	70,6 %	+ 0,5 pt
Femmes ADD (%)	51,6 %	52,3 %	+ 0,7 pt	48,3 %	+ 4 pts
Âge moyen	47,1 ans	47,1 ans	=	47 ans	+ 0,1 an
Les moins de 26 ans					
Moins de 26 ans	2 588	2 617	+ 1,1 %	2 860	- 8,5 %
Moins de 26 ans (%)	1,8 %	1,8 %	=	2,0 %	- 0,2 pt
Les secondes parties de carrière					
45 ans et plus	76 690	76 334	- 0,5 %	74 929	+ 1,9 %
45 ans et plus (%)	52,4 %	52,6 %	+ 0,2 pt	51,4 %	+ 1,2 pt
55 ans et plus	34 057	32 240	- 5,3 %	37 615	- 14,3 %
55 ans et plus (%)	23,3 %	22,2 %	- 1,1 pt	25,8 %	- 3,6 pts
Les nouveaux embauchés					
Nouveaux embauchés ***	6 630	7 301	+ 10,1 %	6 708	+ 8,8 %
Femmes (%)	78,9 %	76,6 %	- 2,3 pts	80,2 %	- 3,6 pts
Âge moyen	34,2 ans	34,6 ans	+ 0,4 an	32,9 ans	+ 1,7 an
Cadres ** (%)	26,7 %	30,6 %	+ 3,9 pts	23,6 %	+ 7,0 pts
Formation initiale (≤ bac) *	28,3 %	27,0 %	- 1,3 pt	24,8 %	+ 2,2 pts
Les départs en retraite					
Départs en retraite	4 199	4 482	+ 6,7 %	5 780	- 22,5 %
Âge moyen	62,1 ans	62,3 ans	+ 0,2 an	61,6 ans	+ 0,7 an

* % rapporté au nombre de situations renseignées. Non déclaration : 34 % en 2021, 34 % en 2020, 32 % en 2016

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

*** Embauches en CDI hors transferts



Table des matières

Edito.....	2
Partie 1 Carnet emploi	4
Chiffres clés du personnel du Régime général de Sécurité sociale au 31 décembre 2021	5
I. Évolution des effectifs, analyse démographique et socio-professionnelle.....	8
A. Évolution des effectifs dans le Régime général	9
A-1. Un nombre d'organismes stable.....	9
A-2. Une légère baisse des contrats à durée indéterminée.....	12
A-3. Une baisse des effectifs en contrat à durée déterminée	13
B. Analyse démographique.....	14
B-1. Une stabilité de l'âge moyen des salariés du Régime général entre 2020 et 2021	14
B-2. Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle	16
B-3. 55 % des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles	18
B-4. Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général.....	20
II. Mouvements de personnel.....	21
A. Recrutements.....	22
A-1. Un volume de recrutements en 2021 en légère hausse par rapport à 2020.....	22
A-2. Une baisse continue du recrutement des moins de 30 ans.....	24
B. Départs.....	25
B-1. Un nombre de départs en hausse de 14 % entre 2020 et 2021.....	25
B-2. Un nombre de départs à la retraite en hausse.....	27
C. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général.....	28
C-1. Près de 1 000 mobilités inter-organismes comptabilisées sur l'année	28
C-2. Des mobilités principalement au sein de la même branche et à destination des régions du Sud-Ouest	29
III. Rémunération des salariés du Régime général	31
A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen.....	32
B. Analyse des rémunérations	34
IV. Sources et Précisions méthodologiques.....	35
V. Annexes	38



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



A. Évolution des effectifs dans le Régime général

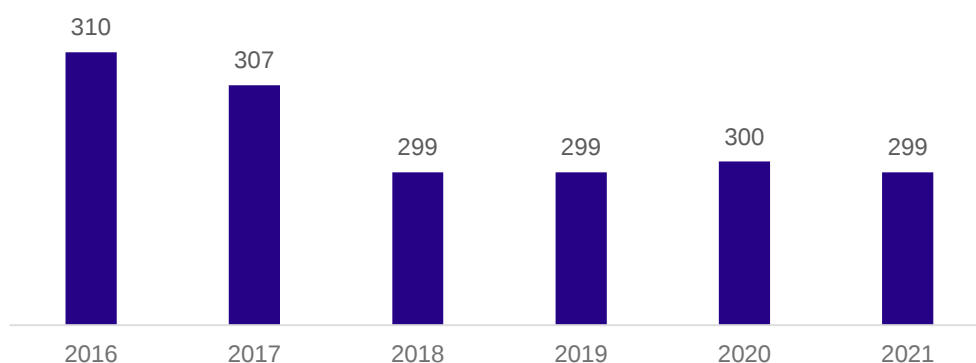
A-1. Un nombre d'organismes stable

4 caisses nationales et 1 Ucanss – 101 Cnam – 99 Caf – 22 Urssaf – 15 Carsat – 1 Cramif – 4 CGSS – 1 CSS Mayotte – 1 CCSS Lozère – 13 Ugecam – 1 Institut 4.10 – 8 CTI – 25 Uiooss – 2 Fédérations¹ – 1 UC CMP

Le nombre d'organismes au sein du Régime général est quasi stable depuis 2018. 299 organismes sont comptabilisés au 31 décembre 2021, soit un de moins par rapport à l'année précédente : l'UIOSS des Landes a été rattachée à la CPAM des Landes².

Les branches Maladie et Famille représentent plus de deux tiers des organismes du Régime général avec respectivement 132 organismes (dont 13 UGECAM) et 101 organismes.

Évolution du nombre d'organismes de Sécurité sociale entre 2016 et 2021

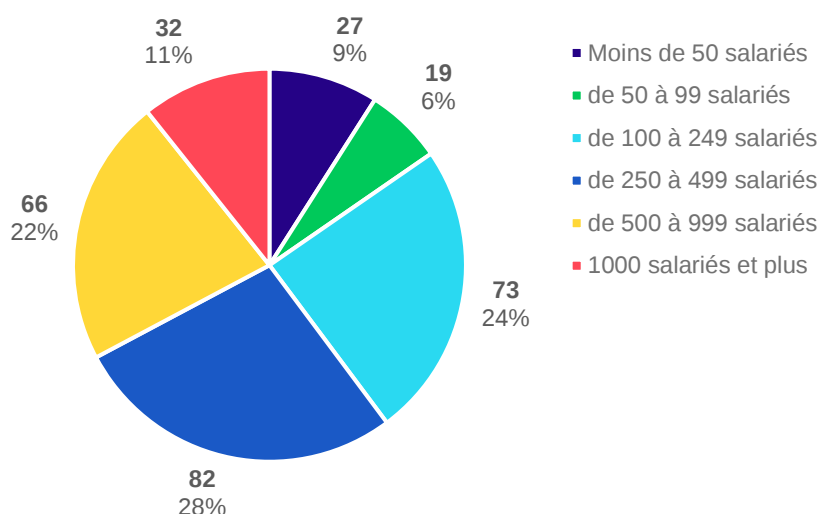


¹ 2 fédérations : Fédération Languedoc Roussillon rattachée à la CAF et UC IRSA rattachée à la branche maladie

² Etabli sur la base des rattachements contractuels de salariés aux organismes (source : Données de paie, Ucanss)



Nombre d'organismes par taille en 2021³



9 % des organismes comptent moins de 50 salariés. La tranche des organismes de moins de 50 salariés est principalement composée d'Uioss.

11 % des organismes ont plus de 1 000 salariés et emploient 38 % (54 859 salariés) des salariés du Régime général. 20 des 32 organismes appartenant à cette tranche relèvent de la branche Maladie, dont 11 Cnam et 7 Ugecam.

En 2021, 36 390 salariés soit un quart des effectifs du Régime général exercent en Ile-de-France au sein de l'un des 26 organismes présents dans la région.

Le fort pourcentage de salariés en Ile-de-France s'explique par la présence des 4 Caisses nationales sur le territoire : 44 % des salariés d'Ile-de-France exercent dans une Caisse nationale.

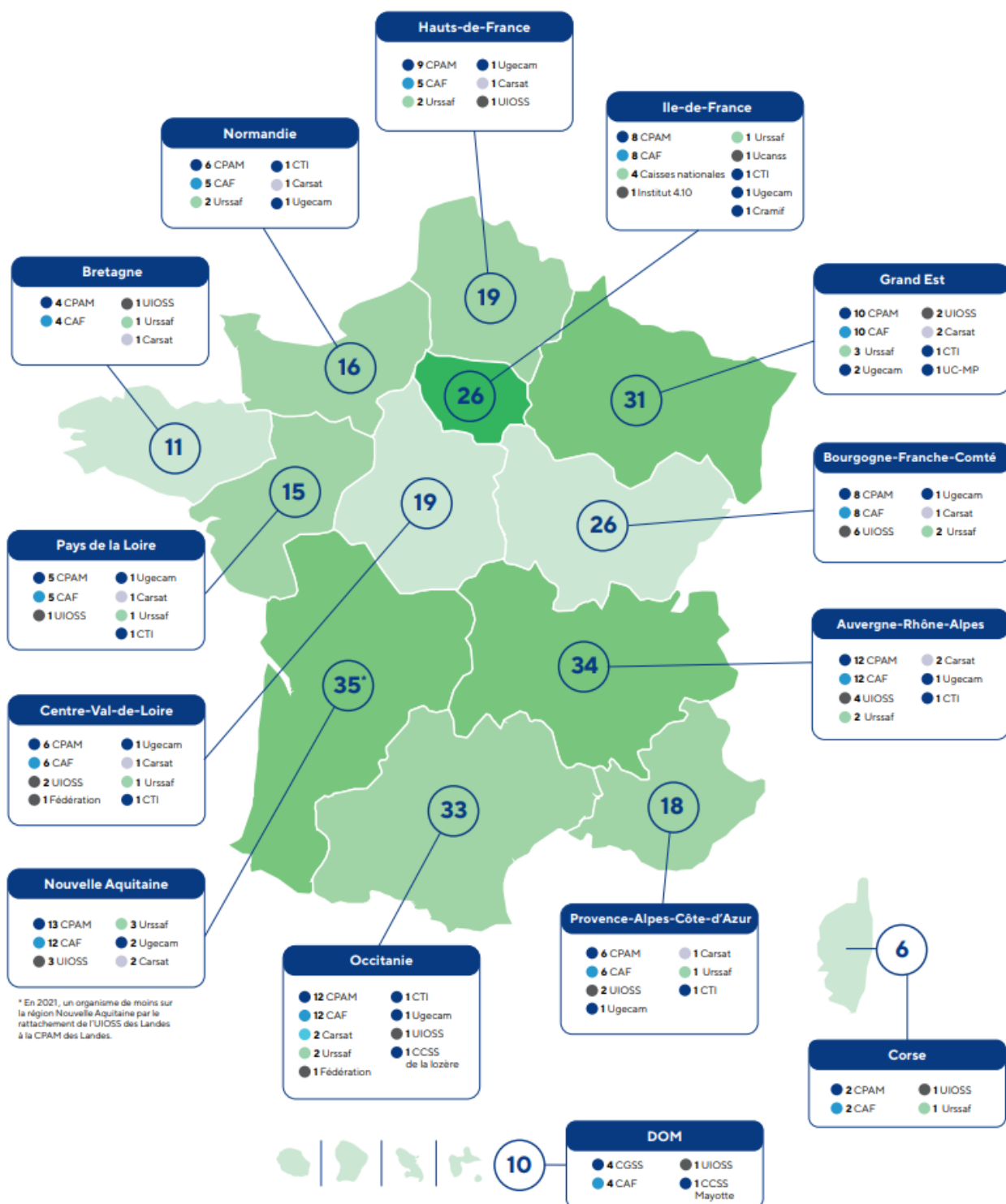
A contrario, le nombre d'organismes dans la région IDF est moindre comparativement à d'autres régions telles que la Nouvelle Aquitaine (35), l'Auvergne-Rhône-Alpes (34), l'Occitanie (33) et le Grand Est (31) qui représentent 44 % des organismes.

51 067 salariés (35 %) exercent dans ces régions dont 15 056 en Auvergne Rhône Alpes qui emploie à elle seule 10 % des salariés du Régime général.

³ Sur les effectifs CDI présents au 31 décembre 2021, Personnel « Convention collective », hors « Personnel « fonction publique » »



Carte de France des Organismes du Régime général



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



Nombre d'organismes au total sur la région



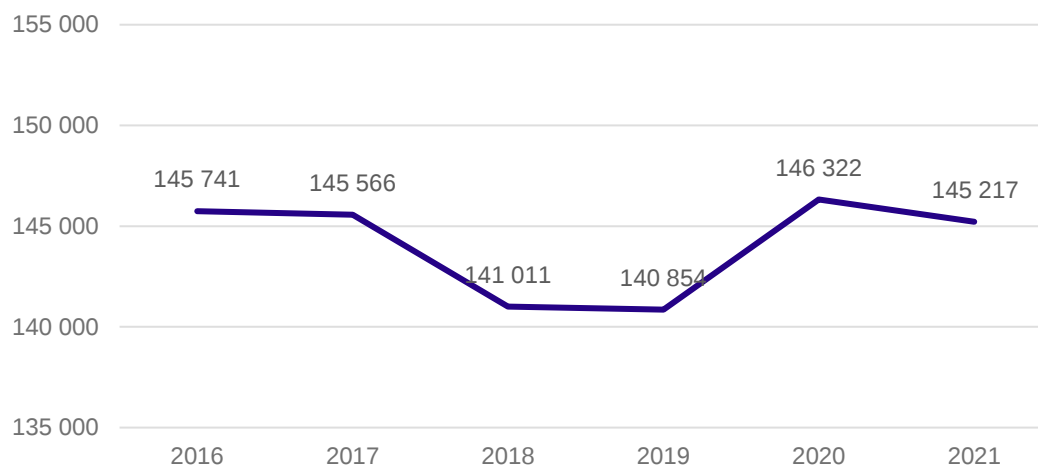
● **Maladie** : CPAM, Ugecam, CCSS, CGSS, CSS, UC CMP, Cramif, CTI, CNAV.
 ● **Famille** : CAF, CNAF.
 ● **Recouvrement** : Urssaf, Urssaf Caisse Nationale.
 ● **Retraite** : Carsat*, CNAV.
 ● **Autre** : Ucanass, Institut 4.10, UIOSS.

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



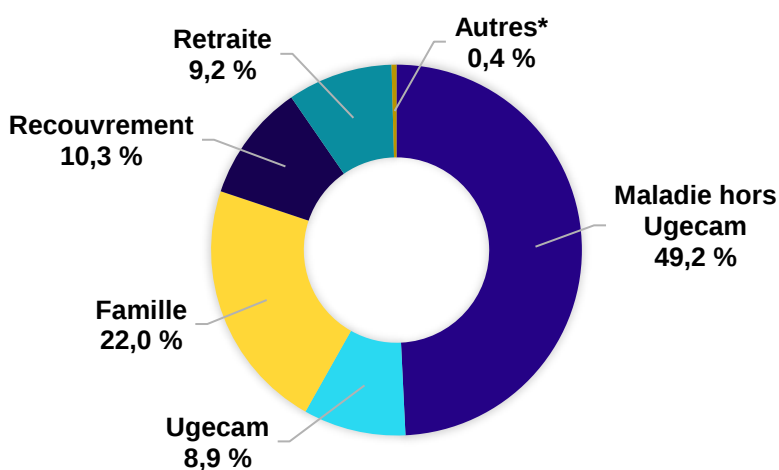
A-2. Une légère baisse des contrats à durée indéterminée

Evolution des effectifs en contrat à durée indéterminée entre 2016 et 2021



Au 31 décembre 2021, le Régime général de Sécurité sociale emploie 145 217 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), soit une légère baisse de 0,8 % par rapport à 2020.

Répartition des effectifs⁴ en contrat à durée indéterminée par branche en 2021⁵



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

La répartition des effectifs au sein des branches est stable depuis 2016. Avec 58,1 % des effectifs, la branche Maladie est le plus gros employeur du Régime général.

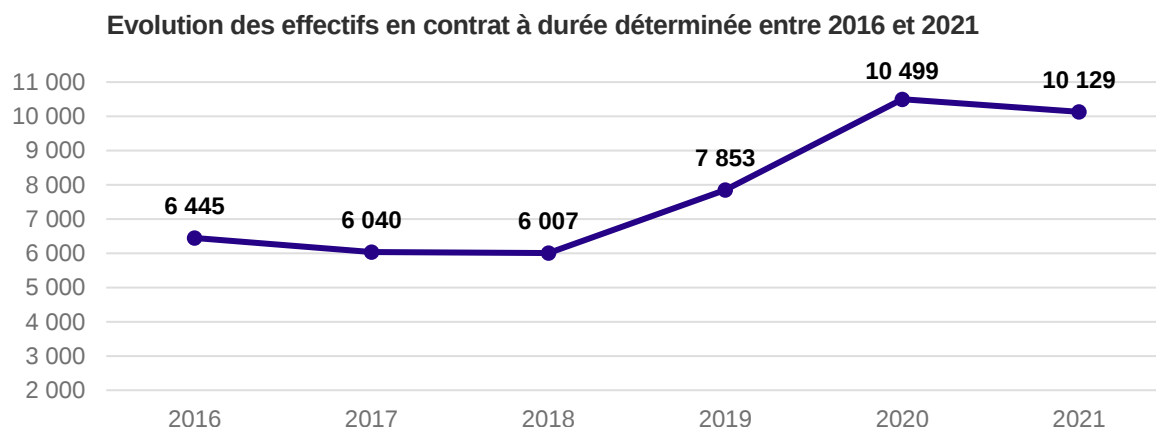
⁴ La branche Autres est maintenant prise en compte dans la base de calcul de la répartition des effectifs par branche.

⁵ La branche Maladie (dont Ugecam) regroupe 58,1 % du total des salariés du Régime général (soit 84 469 salariés).



A-3. Une baisse des effectifs en contrat à durée déterminée

Le Régime général compte 10 129 salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au 31 décembre 2021, soit 6,5 % de l'ensemble des salariés du Régime général.



Le nombre de salariés en CDD au 31 décembre 2021 est en baisse de 3,5 % par rapport à 2020. Cette baisse est essentiellement portée par les branches Maladie (hors Ugecam) et Famille, de respectivement -6 % et -4 %. Le niveau de CDD, bien qu'en diminution, reste conséquent en 2021 en raison de la poursuite du contact tracing.

La branche Maladie avec près de 70 % des CDD est sur-représentée par rapport à son effectif en CDI, ce qui s'explique par le dispositif « contact tracing ».

Répartition des effectifs en contrat à durée déterminée par âge en 2021

	Nombre de salariés au 31/12	Répartition (en %)
Moins de 26 ans	2 728	27 %
De 26 à 29 ans	1 697	17 %
De 30 à 34 ans	1 654	16 %
De 35 à 39 ans	1 295	13 %
De 40 à 44 ans	1 030	10 %
De 45 à 49 ans	752	7 %
De 50 à 54 ans	468	5 %
De 55 à 61 ans	427	4 %
62 ans et plus	78	1 %
Total	10 129	100 %

L'âge moyen des salariés en CDD est de 33,7 ans. Les salariés de moins de 30 ans représentent 44 % des salariés en CDD au 31 décembre 2021, alors qu'ils ne représentent que 7 % des effectifs en CDI.

Les salariés de 30 à 62 ans et plus représentent donc 56 % des CDD dont plus de 16 % pour les salariés de 45 ans et plus.



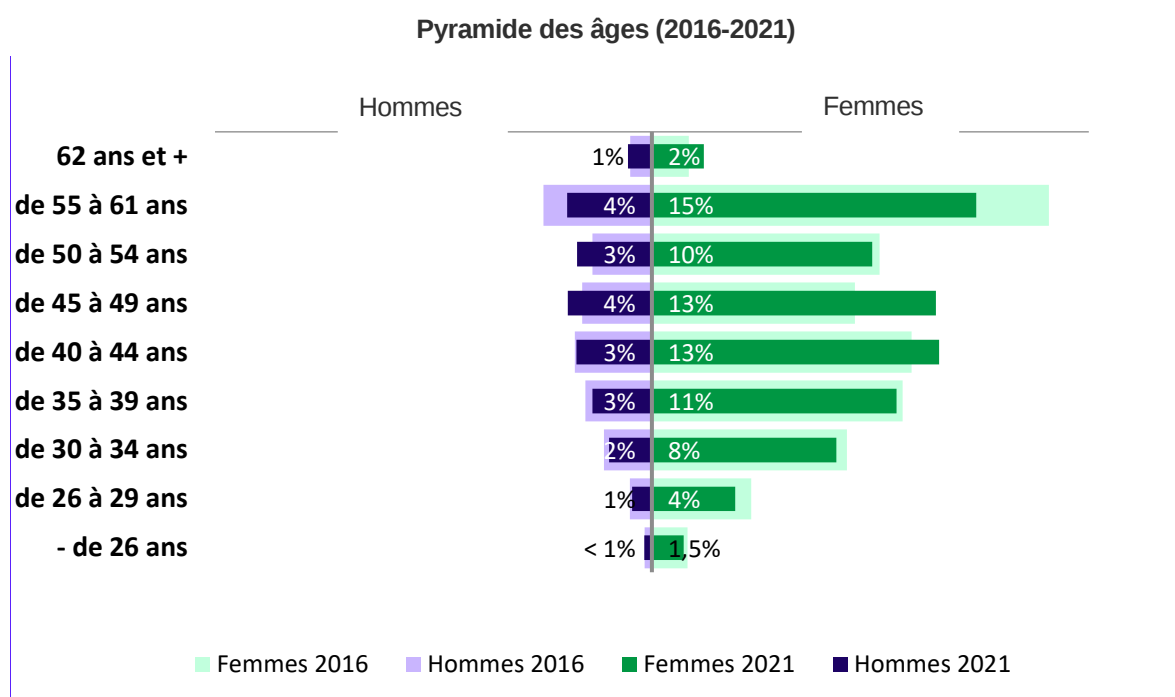
B. Analyse démographique

B-1. Une stabilité de l'âge moyen des salariés du Régime général entre 2020 et 2021

En 2021, l'âge moyen des salariés du Régime général est de 45,2 ans et est similaire à 2020.

De 2017 à 2020, l'âge moyen des salariés du Régime général a progressé de 0,1⁶ an chaque année, passant de 44,9 ans à 45,2 ans.

Les femmes sont plus jeunes avec un âge moyen de 45 ans pour 46,1 ans chez les hommes. Environ une femme sur deux a moins de 45 ans (49 %), contre 43 % pour leurs homologues masculins.



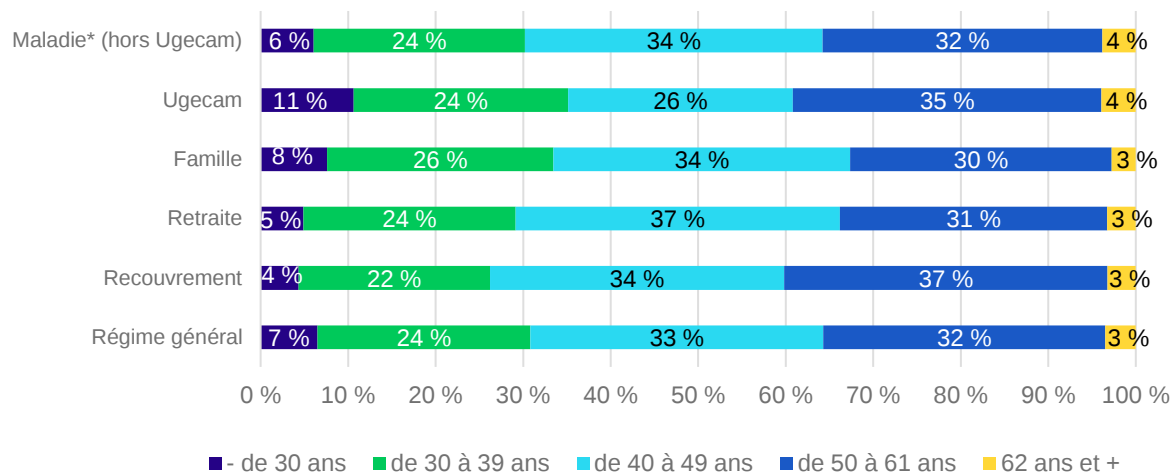
Les salariés qui ont entre 55 et 61 ans représentent la classe d'âge la plus nombreuse, celle-ci était particulièrement représentée en 2016. En 2021, une partie importante de ses salariés étant partie à la retraite, la pyramide des âges retrouve un niveau plus lisse et homogène entre les classes d'âge.

⁶ 0,1 an = 1,2 mois, soit 5 semaines



Sur la même période, le poids des 40-49 ans a augmenté de 5 points, passant de 28 % en 2016 à 33 % en 2021. A l'inverse, le poids des moins de 35 ans continue de baisser. Cette catégorie ne représente que 16,9 % des effectifs en 2021 pour 18,6 % en 2016. Ces deux facteurs expliquent la progression de l'âge moyen observé depuis 2017 dans l'Institution.

Répartition des effectifs du Régime général par branche et par tranche d'âge en 2021



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

La branche Famille compte la population la plus jeune avec un âge moyen de 44,4 ans. Toutefois, cet âge moyen a augmenté de 0,2 ans depuis 2020.

L'âge moyen de la branche Recouvrement augmente de 0,2 ans depuis 2020 et s'établit à 46,3 ans en 2021, soit 1,1 an de plus que l'âge moyen de l'ensemble des salariés du Régime général.

Depuis 2018, l'âge moyen des salariés des Ugecam baisse. Il est passé de 45 ans en 2020 à 44,8 ans en 2021.

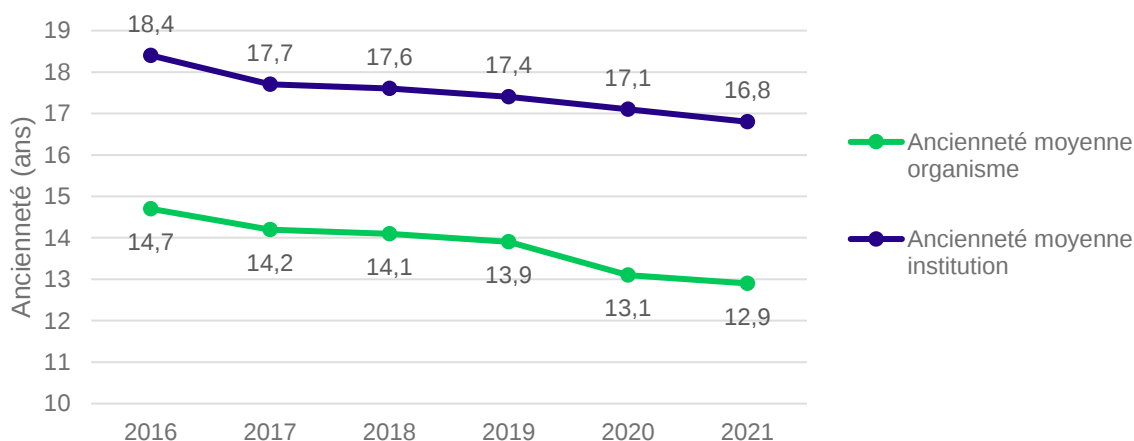


B-2. Une baisse continue des anciennetés moyennes, organisme et institutionnelle

La baisse de l'ancienneté moyenne des salariés se poursuit en 2021, aussi bien à l'échelle du Régime général avec 16,8 ans pour 17,1 en 2020, qu'au sein des organismes avec 12,9 ans pour 13,1 ans en 2020.

Les départs à la retraite de ces dernières années en sont le motif principal. Pour rappel, l'intégration au Régime général de 5 706 salariés transférés en 2020 est le motif de la forte baisse de l'ancienneté au sein de l'organisme entre 2019 et 2020.

Evolution de l'ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance de 2016 à 2021

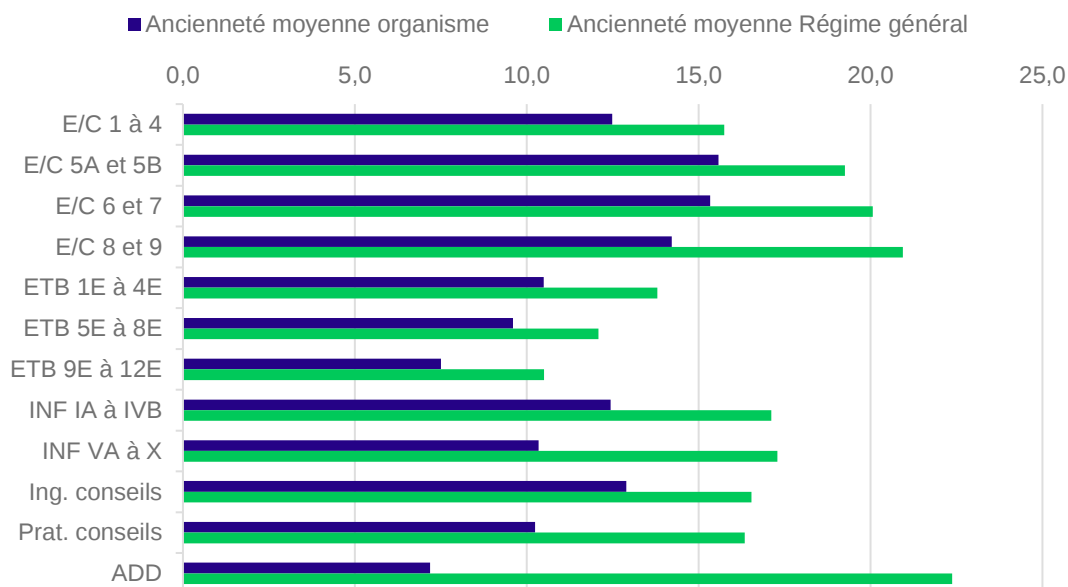


Les salariés des Ugecam continuent d'avoir l'ancienneté la plus faible. Ils restent en moyenne 10,4 ans au sein du même organisme et 13,7 ans au sein de l'Institution.

Leurs activités spécifiques avec des métiers du soin tels que kinésithérapeutes, médecins, infirmiers, psychologues, etc., trouvent un marché du travail dynamique et plus concurrentiel.



Ancienneté moyenne dans le Régime général et dans l'organisme d'appartenance par niveau en 2021



La mise en lien de l'ancienneté moyenne au sein de l'organisme d'appartenance et au sein du Régime général, met en exergue la situation des salariés qui exercent au cours de leur carrière dans plusieurs organismes du Régime général. Les salariés placés aux plus hauts niveaux de classification sur la grille des employés et cadres (8 et 9) sont aussi ceux qui ont la plus forte ancienneté au sein de l'Institution. Aussi, il est à noter une ancienneté moyenne institutionnelle de plus de 20 ans pour les agents de direction et de plus de 15 ans pour les praticiens conseils, ingénieurs conseils et informaticiens.



B-3. 55 % des salariés du Régime général sont regroupés dans deux familles professionnelles

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

80 425 salariés soit 55 % des effectifs se répartissent sur 2 familles : « Gestion des situations clients » (Famille 01) et « Management et pilotage » (Famille 17).

Répartition des effectifs par famille professionnelle (2016-2021)

Familles professionnelles	Effectif 2021	Evolution des effectifs depuis 2016	Répartition 2021 (%)	Evolution de la répartition depuis 2016
01_Gestion des situations clients	57 935	5 %	39,9 %	2,1 pts
17_Management et pilotage	22 490	2,4 %	15,5 %	0,4 pt
06_Offre de soins et prise en charge du handicap	9 994	2 %	6,9 %	0,2 pt
14_Information et communication	9 157	- 25 %	6,3 %	-2,1 pts
13_Gestion des systèmes d'information	6 053	3,1 %	4,2 %	0,1 pt
04_Intervention et développement social	5 375	- 12 %	3,7 %	-0,5 pt
09_Optimisation des processus	5 370	- 3 %	3,7 %	-0,1 pt
08_Analyse et conseil juridiques	5 026	14 %	3,5 %	0,4 pt
07_Régulation du système de soins	4 787	- 2 %	3,3 %	-0,1 pt
10_Gestion comptable et financière	3 752	- 2 %	2,6 %	-0,04 pt
02_Contrôle et maîtrise des risques externes	3 450	5 %	2,4 %	0,1 pt
12_Gestion et développement des ressources humaines	3 385	6 %	2,3 %	0,1 pt
16_Gestion des moyens matériels	3 017	- 8 %	2,1 %	-0,2 pt
15_Assistance logistique	2 043	- 26 %	1,4 %	-0,5 pt
03_Promotion de l'offre de service	1 182	- 11 %	0,8 %	-0,1 pt
11_Observation socio-économique	1 165	3 %	0,8 %	0,02 pt
05_Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 036	- 2 %	0,7 %	-0,01 pt
Total Régime Général	145 217	- 0,4 %	100,0 %	-

Le poids de la famille professionnelle « Gestion des situations clients » continue d'augmenter ces dernières années, soit + 2,1 points entre 2016 et 2021. Cette hausse est essentiellement portée par l'évolution des effectifs du métier de conseiller offre de service.

La famille « Analyse et conseil juridiques » évolue de 14 % en 5 ans, par l'augmentation des effectifs sur les deux métiers qui la composent : les conseillers juridiques (+18 %) et les gestionnaires litiges et créances (+10 %).

L'effectif de la famille « Information et communication » continue de baisser (-25 %) sous l'effet de l'impact du numérique dans le traitement des flux entrants. En effet, le poids des métiers de secrétaires et des techniciens du traitement de l'information a baissé sur la même période.



Top 10 des métiers les plus représentés en 2021 dans les effectifs

Métiers	Effectif 2021	Répartition 2021 (%)	Evolution de la répartition depuis 2016
Gestionnaire conseil sécurité sociale (<i>Fam pro 01</i>)	33 284	22,9 %	- 0,6 pt
Manager opérationnel (<i>Fam pro 17</i>)	14 075	9,7 %	- 0,8 pt
Référent technique gestion situation client (<i>Fam pro 01</i>)	13 208	9,1 %	+ 0,1 pt
Conseiller offres de service (<i>Fam pro 01</i>)	10 015	6,9 %	+ 2,1 pts
Manager stratégique (<i>Fam pro 17</i>)	4 858	3,3 %	+ 0,3 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (<i>Fam pro 09</i>)	4 375	3,0 %	- 0,2 pt
Technicien traitement de l'information (<i>Fam pro 14</i>)	4 216	2,9 %	- 0,9 pt
Charge d'intervention sociale (<i>Fam pro 04</i>)	3 896	2,7 %	- 0,4 pt
Secrétaire (<i>Fam pro 14</i>)	3 857	2,7 %	- 1,2 pts
Manager réseaux et projets (<i>Fam pro 17</i>)	3 557	2,4 %	+ 0,9 pt

Alors que la majorité des métiers du top 10 se retrouvent au sein des 4 branches du Régime général, les chargés d'intervention sociale sont seulement présents au sein des branches Maladie et Famille.

La hausse des effectifs de la famille professionnelle « Management et pilotage » est essentiellement portée par les managers réseaux et projets (fonctionnels), et, dans une moindre mesure, les managers stratégiques.

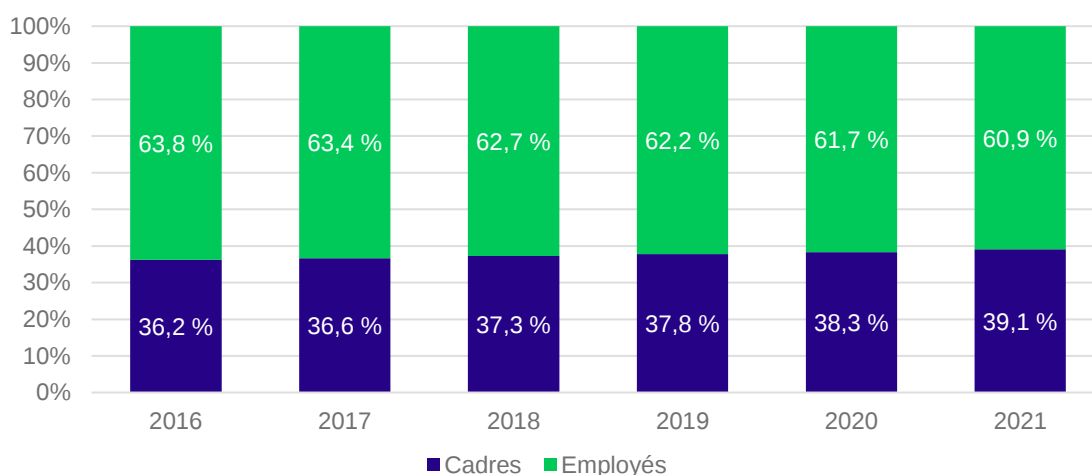


B-4. Une hausse de la part des cadres au sein des salariés du Régime général

En 2021, 56 737 salariés sont cadres au sein du Régime général. Leur nombre a progressé de 7,6 % entre 2016 et 2021 ; ils représentent 39,1 % des salariés en 2021, soit 2,9 points de plus qu'en 2016.

Cette hausse est plus forte chez les hommes (+3,8 points) que chez les femmes (+2,7 points). Plus d'un tiers des femmes sont cadres (35 %) alors qu'elles représentent 78% des effectifs du Régime général. Quant à hommes, plus de la moitié sont cadres (52 %).

Evolution de la proportion des employés et des cadres en contrat à durée indéterminée (2016-2021)



Au sein de la catégorie des employés et cadres des niveaux 1 à 4, la part des salariés relevant du niveau 4 augmente chaque année. Entre 2016 et 2021, leur poids a augmenté de 3,6 points, passant de 49,8 % à 53,4 %.



II. Mouvements de personnel

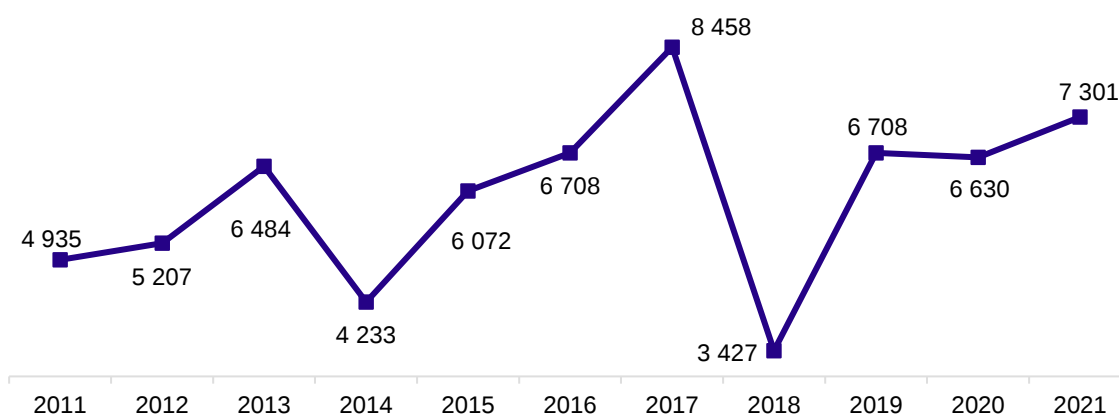


A. Recrutements

A-1. Un volume de recrutements en 2021 en légère hausse par rapport à 2020

En 2021, 7 301 salariés ont été recrutés en contrat à durée indéterminée au sein du Régime général⁷, soit 5 % de l'effectif total. Le volume des recrutements augmente de 10% en comparaison de 2020.

Evolution du nombre de recrutements au Régime général de 2011 à 2021*



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

Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée se compose des recrutements directs (57 % soit 4 128 recrutements) et des recrutements indirects consécutifs à la transformation de CDD en CDI (43 % soit 3 173 recrutements). Le poids des recrutements indirects a augmenté de près de 12 points en 5 ans (31 % en 2016).

Dans la branche Famille, les recrutements indirects représentent 54 % des embauches. Cette part a progressé de 5 points par rapport à l'année précédente (49 % en 2020).

Pour les autres branches, même si le poids des recrutements indirects progresse depuis 2020, la répartition est davantage favorable aux recrutements directs, en particulier pour la Retraite (76 % de ses recrutements). Les branches Recouvrement et Maladie réalisent respectivement 67 % et 56 % en 2021 de recrutement direct.

⁷ Les salariés transférés vers le Régime général ne sont pas comptabilisés parmi les recrutements.



En 2021, trois familles professionnelles représentent presque 70 % des recrutements :

- La famille « Gestion des situations client » pour 44 %, soit 3 213 salariés
- La famille « Offre de soins et prise en charge du handicap » pour 15 %, soit 1 092 salariés
- La famille « Management et pilotage » pour 9 %, soit 642 salariés.

Près de 70 % des recrutements en CDI de l'année 2021 sont réalisés dans 10 métiers sur 81 exercés dans l'institution.

TOP 10 des métiers avec le plus de recrutements en CDI en 2021

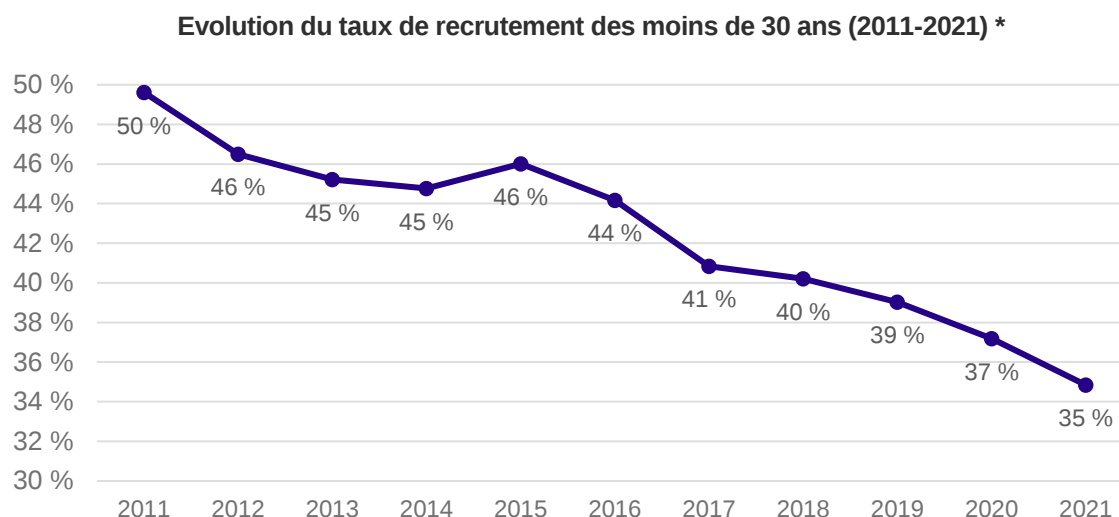
	Nombre de recrutements en 2021	Poids du métier dans les recrutements en 2021	Poids du métier dans les effectifs en 2021	Evolution du poids du métier dans les recrutements (2016-2021)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (<i>Fam pro 01</i>)	1 662	22,8 %	22,9 %	- 0,3 pt
Conseiller offres services (<i>Fam pro 01</i>)	1 441	19,7 %	6,9 %	+ 0,2 pt
Manager opérationnel (<i>Fam pro 17</i>)	386	5,3 %	9,7 %	+ 1,6 pts
Auxiliaire de soins (<i>Fam pro 06</i>)	346	4,7 %	2,1 %	+ 1,2 pts
Technicien traitement de l'information (<i>Fam pro 14</i>)	317	4,3 %	2,9 %	- 7 pts
Infirmier (<i>Fam pro 06</i>)	237	3,2 %	1,6 %	+ 0,4 pt
Rééducateur (<i>Fam pro 06</i>)	160	2,2 %	1,0 %	+ 0,4 pt
Secrétaire (<i>Fam pro 14</i>)	150	2,1 %	2,7 %	- 0,3 pt
Chargé d'intervention sociale (<i>Fam pro 04</i>)	147	2,0 %	2,7 %	- 1,2 pts
Chargé mise à disposition maintenance et infrastructures (<i>Fam pro 13</i>)	146	2,0 %	1,5 %	+ 1,2 pts

Dans ce top 10, les conseillers offres de services représentent 20 % des recrutements, alors qu'ils représentent 7 % des effectifs au 31 décembre.



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

Avec 2 544 entrées de salariés de moins de 30 ans, leur part diminue en 2021 : ils représentent 35 % du total des recrutés, soit deux points de moins par rapport à l'année précédente, portant la baisse à 15 points en 10 ans.



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

Parallèlement, l'âge moyen des salariés recrutés continue d'augmenter et passe de 32,9 ans en 2016 à 34,6 ans en 2021 (soit presque + 2 ans). La branche Recouvrement est la plus concernée par cette hausse avec un âge moyen de 35,5 ans en 2021 pour 32,1 ans en 2016 (soit + 3 ans).



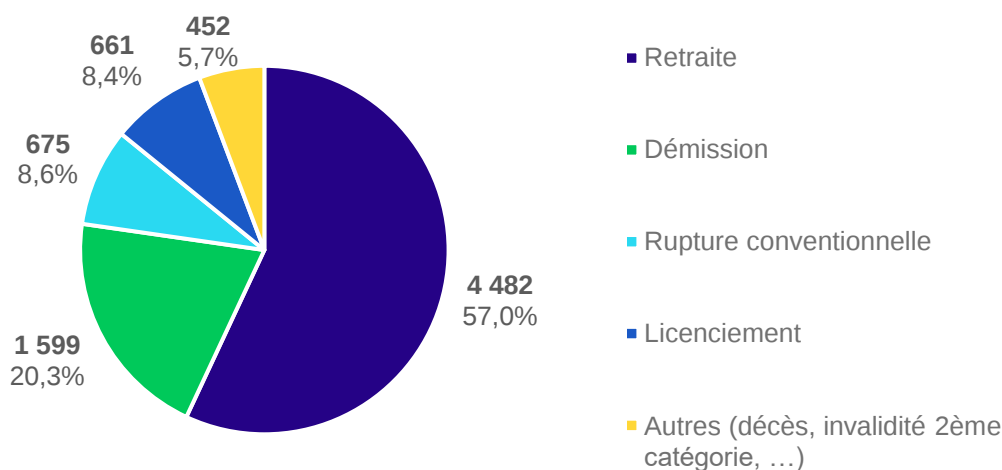
B. Départs

B-1. Un nombre de départs en hausse de 14 % entre 2020 et 2021

Pour l'année 2021, 7 869 départs de l'Institution sont comptabilisés, soit une hausse de 14 % par rapport à 2020 (6 911 départs). Ces départs représentent 5,4 % de l'effectif total pour 4,7 % en 2020.

Cette hausse du nombre de départ est à modérer par l'importante fidélisation des salariés recrutés au sein du Régime général. En effet, parmi les salariés recrutés en CDI en 2011, 76 % sont toujours présents en fin d'année 2021.

Répartition des départs par motifs en 2021

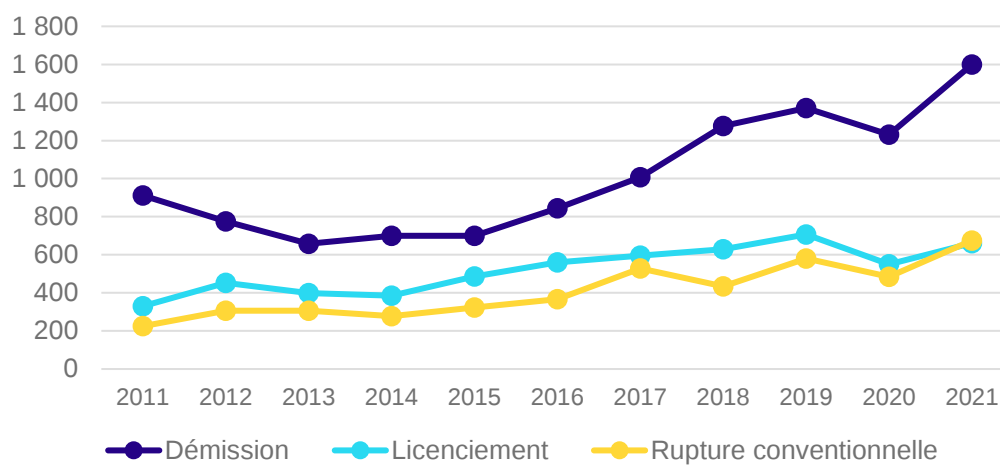


Les départs à la retraite restent le motif principal de départs de l'Institution. En 2021, il est dénombré 4 482 départs en retraite soit une augmentation de 7% par rapport à 2020. Les démissions représentent 20,3 % (1 599) des départs et les ruptures conventionnelles 8,6 % (675). Leurs poids augmentent respectivement de 2,5 et de 1,6 points par rapport à 2020, année particulièrement faible en raison de la crise sanitaire.

L'âge moyen des salariés ayant démissionné est de 37,8 ans, (soit 0,9 an de moins par rapport à 2016).



Ventilation des départs par motifs hors départs à la retraite de 2011 à 2021



Répartition par ancienneté des salariés ayant démissionné en 2021

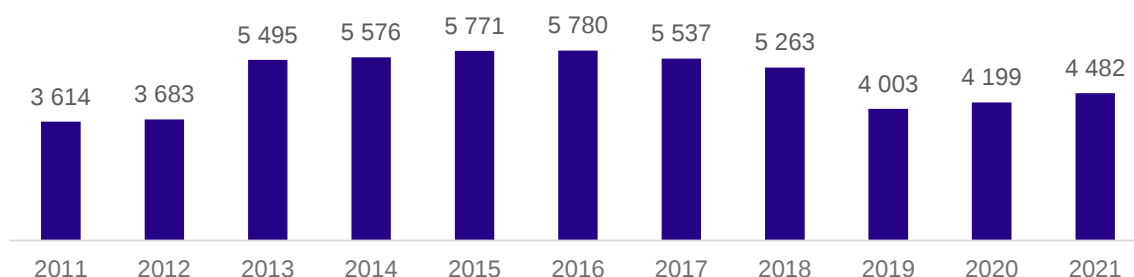
	Volume	Répartition (en %)
1 an d'ancienneté et moins	259	16 %
de 2 à 5 ans	636	40 %
de 6 à 15 ans	544	34 %
16 ans et plus	160	10 %
Total	1 599	100 %



B-2. Un nombre de départs à la retraite en hausse

En 2019 et 2020, la baisse des départs à la retraite est en partie la conséquence de l'évolution réglementaire⁸ en matière du calcul des pensions de retraite complémentaires, incitant un recul de départ à la retraite de 1 à 3 ans. Par effet mécanique, le volume repart à la hausse.

Evolution des départs à la retraite de 2011 à 2021



TOP 10 des métiers représentant le plus grand nombre de départs à la retraite en 2021

Métier	Nombre de départs à la retraite en 2021	Poids du métier dans les départs à la retraite en 2021	Poids du métier dans les effectifs au 31 décembre 2021	Evolution du poids du métier dans les départs à la retraite (2016-2021)
Gestionnaire conseil sécurité sociale (<i>Fam pro 01</i>)	954	21 %	23 %	- 3,0 pts
Manager opérationnel (<i>Fam pro 17</i>)	527	12 %	10 %	- 1,3 pt
Référent technique gestion des situations client (<i>Fam pro 01</i>)	522	12 %	9 %	- 1,7 pt
Gestionnaire maîtrise des risques (<i>Fam pro 09</i>)	202	5 %	3 %	- 1,3 pt
Technicien traitement de l'information (<i>Fam pro 14</i>)	188	4 %	3 %	=
Secrétaire (<i>Fam pro 14</i>)	178	4 %	3 %	- 0,5 pt
Manager stratégique (<i>Fam pro 17</i>)	160	4 %	3 %	+ 0,2 pt
Chargé d'intervention sociale (<i>Fam pro 04</i>)	131	3 %	3 %	+ 0,8 pt
Conseiller offres services (<i>Fam pro 01</i>)	123	3 %	7 %	+ 1,2 pt
Manager réseaux et projets (<i>Fam pro 17</i>)	110	2 %	2 %	+ 0,9 pt

Statistiquement, il n'y a pas de différence significative entre le poids des départs à la retraite et les poids des métiers dans les effectifs. Six des 10 métiers ayant le plus fort volume de départ à la retraite sont aussi des métiers fortement recruteurs.

⁸ Réforme des retraites complémentaires entrée en application au 1er janvier 2019.



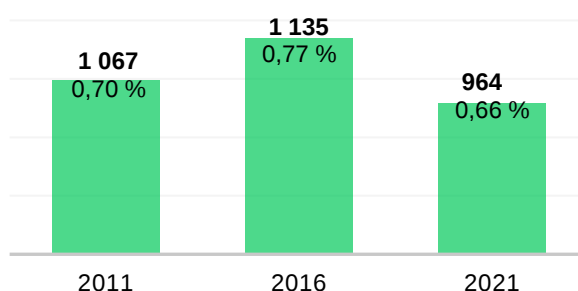
C. Mobilité inter-organismes au sein du Régime général

C-1. Près de 1 000 mobilités inter-organismes comptabilisées sur l'année

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

Les mobilités fonctionnelles au sein d'un même organisme sans changement d'employeur sont exclues du calcul. Pourtant, elles restent le principal vecteur de mobilité⁹.

Evolution du nombre et du taux de mobilité inter-organismes (2011-2016-2021)



En 2021, le Régime général comptabilise 964 mobilités inter-organismes, représentant un taux de 0,66 %. Celui-ci reste stable par rapport à l'année précédente. Ces 964 salariés sont restés en moyenne 8 ans au sein de leur ancien organisme avant d'effectuer leur mobilité.

Taux de mobilité inter-organismes des cadres, non-cadres et ADD selon le sexe en 2021

	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	0,46 %	0,41 %	0,42 %
Cadres (sans ADD)	1,10 %	0,78 %	0,87 %
ADD	6,28 %	5,89 %	6,08 %
Total	0,94 %	0,58 %	0,66 %

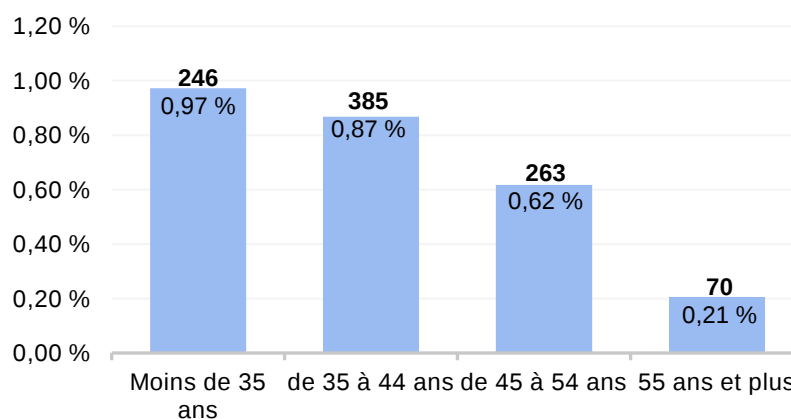
⁹ Selon une étude réalisée en 2016 (données 2015) dans le cadre de la CPNEFP, en s'appuyant sur des questionnaires envoyés à tous les organismes de Sécurité sociale, 6 772 mobilités ont été enregistrées. Le taux de mobilité intra organismes était de 4,6 % en moyenne.



En 2021, le taux de mobilité des hommes (0,94 %) reste sur la même tendance que les années précédentes, et à un niveau plus élevé que celui des femmes (0,58 %) quelle que soit la catégorie observée. Cet écart est davantage marqué chez les cadres et agents de direction que pour les non-cadres.

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

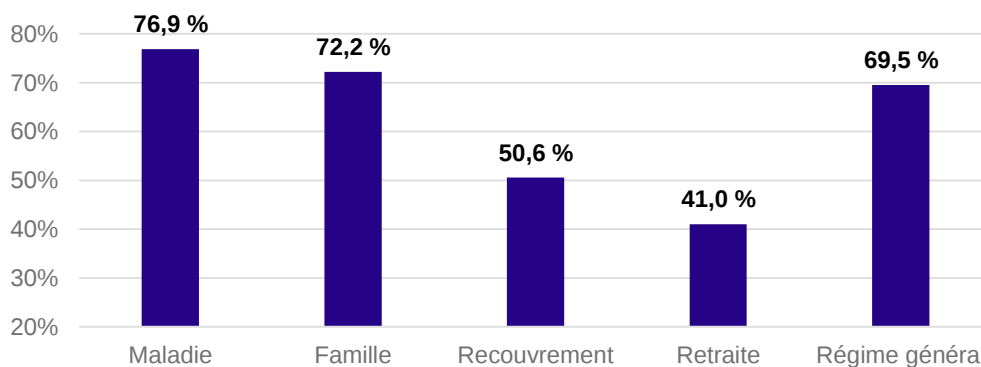
Nombre et taux de mobilité inter-organismes par tranches d'âge en 2021



C-2. Des mobilités principalement au sein de la même branche et à destination des régions du Sud-Ouest

Les salariés ayant effectué une mobilité inter-organismes l'ont réalisée majoritairement au sein de leur branche d'origine (69,5 %), et pour 83 % d'entre elles au sein de la même famille professionnelle

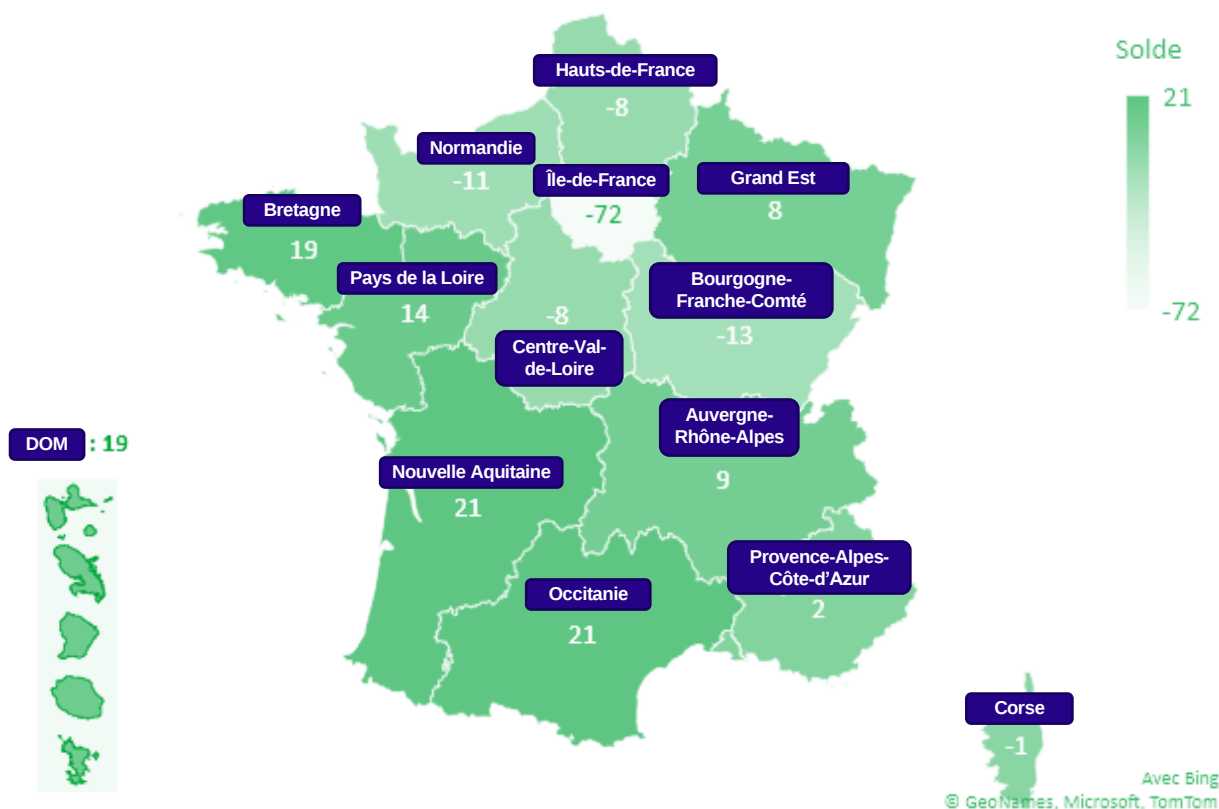
Proportion des salariés ayant réalisé une mobilité inter-organismes au sein de leur branche d'origine



Le taux de mobilité inter-organismes au sein de la même branche est en hausse par rapport à 2020 pour chaque branche (+ 3 points au global), plus particulièrement pour les branches Recouvrement (+ 7,2 points) et Retraite (+ 7,7 points).

Plus de la moitié des mobilités inter-organismes effectuées en 2021 s'accompagnent d'un changement de région (54 %, soit 519 salariés).

Solde des mobilités inter organismes selon la région de départ et d'arrivée en 2021



Les régions du Sud-Ouest et la Bretagne sont les plus attractives, elles rencontrent un excédent d'effectif positif¹⁰.

A l'inverse, l'Île-de-France a un excédent négatif¹¹ (261 arrivées contre 333 départs), suivie par la Bourgogne-Franche-Comté (44 arrivées contre 57 départs) et la Normandie (44 arrivées et 55 départs).

¹⁰ Excédent positif : Les arrivées dans la région supérieures aux départs

¹¹ Excédent négatif : à l'inverse, la région à plus de départs que d'arrivées



III. Rémunération des salariés du Régime général



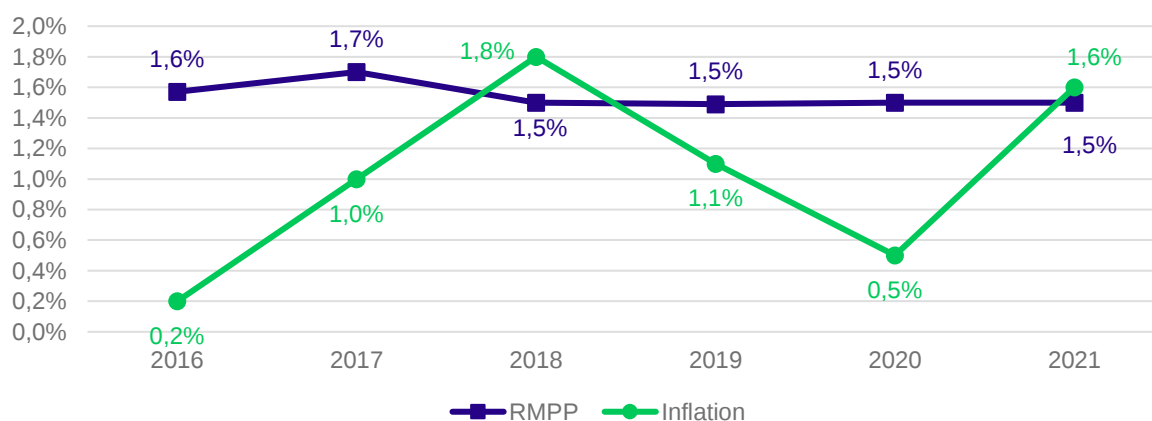
A. Contexte économique relatif à l'inflation et aux évolutions du salaire moyen

Le salaire moyen¹² des salariés du Régime général de Sécurité sociale s'établit à 37 844 € bruts annuels pour l'année 2021, en hausse de 0,4 % en un an. Cet accroissement fait suite à une augmentation de + 0,8 % entre 2019 et 2020. Les évolutions de salaire moyen sont impactées par l'effet de Noria et par la structure de la pyramide des âges. En effet, chaque année plus de 4 000 salariés du Régime général partent à la retraite. De nouveaux collaborateurs, plus jeunes et à un niveau de rémunération moindre entrent dans l'Institution.

Après deux années de ralentissement en 2019 et 2020¹³, les prix à la consommation repartent à la hausse en 2021 avec une inflation de 1,6 %¹⁴.

La Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) calcule, pour l'année en cours, les variations salariales des salariés en place par rapport à la masse salariale de l'année précédente. La RMPP progresse en 2021 de 1,50 %, une hausse similaire à 2019 et 2020.

Evolution du taux de RMPP et de l'inflation entre 2016 et 2021



¹² Les salaires moyens annuels sont convertis en équivalent temps plein pour prendre en compte le volume de travail (somme des salaires annuels / effectif en équivalent temps plein).

¹³ Inflation 2019 : 1,1% ; 2020 : 0,5%

¹⁴ Source : Accélération des prix à la consommation en moyenne en 2021, Insee



Le salaire médian au sein du Régime général est de 33 885 € bruts annuels en 2021, soit hausse de 1,0 % par rapport à l'année précédente.

Rémunérations annuelles brutes (en euros) selon les catégories professionnelles du Régime général en 2021

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile ¹⁵
Employés 1 à 4	31 171 €	30 257 €	1,65
Cadres 5A et 5B	38 397 €	37 542 €	1,55
Cadres 6 et 7	45 836 €	44 688 €	1,53
Cadres 8 et 9	58 954 €	57 096 €	1,53
Informaticiens IA à IVB	41 199 €	40 327 €	1,72
Informaticiens VA à X	58 610 €	56 185 €	1,70
Personnel des établissements 1E à 4E	32 298 €	32 145 €	4,10
Personnel des établissements 5E à 8E	41 807 €	40 706 €	1,78
Personnel des établissements 9E à 12E	89 785 €	83 878 €	2,48
Ingénieurs conseils	80 048 €	77 458 €	1,54
Praticiens conseils	93 997 €	91 113 €	1,71
Agents de direction	103 771 €	98 648 €	1,92
Régime général	37 844 €	33 885 €	2,23

Le rapport interdécile mesure l'écart entre le salaire séparant les 10 % des salariés les mieux rémunérés et celui séparant les 10 % les moins bien rémunérés.

En 2021, ce rapport est de 2,23 au sein du Régime général, un niveau similaire à celui des dernières années. Dans la fonction publique, en 2019, dernière valeur disponible, le ratio interdécile est à 2,35.

Dans le secteur privé, la dispersion des rémunérations est plus marquée avec un rapport interdécile qui s'établit à 2,91 en 2019, en baisse par rapport à 2018 (3,04).

¹⁵ Les « déciles » représentent chacune des neuf valeurs qui divisent une distribution statistique ordonnée en dix groupes d'effectifs égaux. Par exemple, pour une distribution de salaires :

– le premier décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires, c'est-à-dire que les 10 % des salaires les plus modestes sont inférieurs au premier décile.

– le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires, c'est-à-dire que les 10 % des salaires les plus élevés dépassent D9.

A noter, la nouvelle segmentation des catégories professionnelles mise en place dans le cadre de la refonte du rapport emploi justifie les variations du rapport Interdécile des Informaticiens et du Personnel des établissements.



B. Analyse des rémunérations

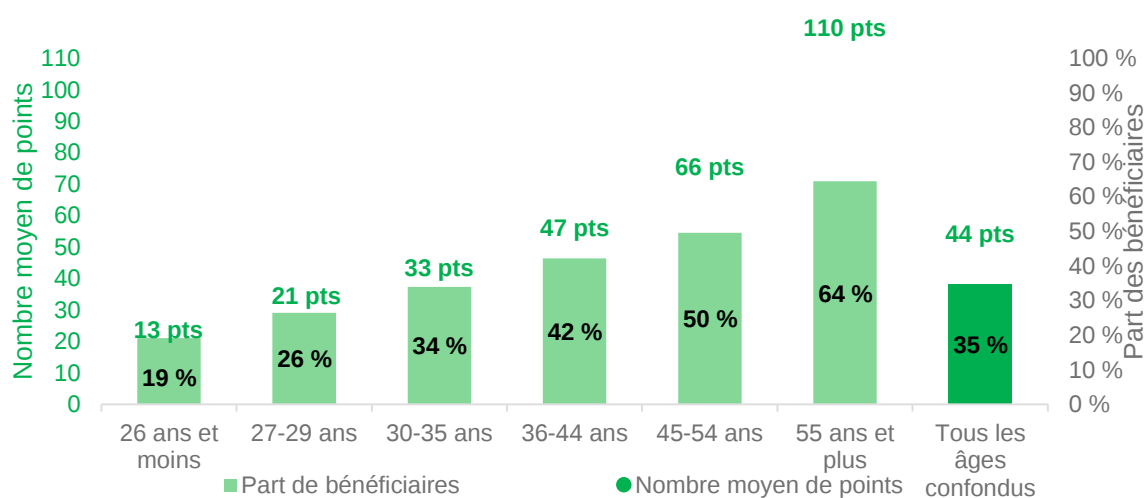
Les rémunérations progressent à mesure que l'âge augmente.

Rémunérations annuelles brutes (en euros) par tranche d'âge en 2021

	Salaire moyen	Médiane	Rapport interdécile
Moins de 26 ans	29 403 €	29 109 €	2,18
de 26 à 35 ans	29 987 €	28 248 €	1,75
de 36 à 44 ans	34 647 €	32 113 €	1,86
de 45 à 54 ans	40 151 €	36 177 €	2,05
55 ans et plus *	46 901 €	40 304 €	2,63
Régime général	37 844 €	33 885 €	2,23

* Inclus Salariés partis à la retraite en 2021

La reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence à l'embauche en 2021



Volume de salariés bénéficiaires d'une reconnaissance salariale à l'embauche en 2021

Tranche d'âge	26 ans et moins	27-29 ans	30-35 ans	36-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Nombre de bénéficiaires	310	245	606	756	465	154
Nombre de recrutements	1 616	928	1 788	1 792	938	239



IV. Sources et Précisions méthodologiques



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

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2021, 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

Rapport sur la formation professionnelle - 2020 – CPNEFP

Sites internet consultés :

Accélération des prix à la consommation en moyenne en 2021, Insee

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6036866>

Evolution du revenu disponible brut et du pouvoir d'achat, Insee

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2830166>

Les effectifs concernés sont ceux relevant des trois conventions collectives nationales de travail du Régime général de Sécurité sociale, présents et rémunérés au 31 décembre 2021 et en contrat à durée indéterminée à l'exception des salariés recrutés dans le cadre d'un contrat conclu au titre des mesures en faveur de l'emploi ou au titre des dispositions légales visant à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Le rapport dépend de ce périmètre, à l'exception :

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

Ces effectifs sont répartis comme suit :

- branche Maladie (Cnam, Cnam, Ugecam, CTI, Cramif, CCSS, CGSS et le personnel AT-MP des Carsat) ;
- branche Famille (Cnaf, Caf) ;
- branche Retraite (Cnav, Carsat) ;
- branche Recouvrement (Urssaf caisse nationale, Urssaf, Certi) ;
- « 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

Cpam : caisse primaire d'assurance maladie

Cramif : caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France

CTI : centre de traitement informatique

DRSM : direction régionale du service médical

UC : Union des Caisses.

UC-CMP : Union de Caisses – Centre de Médecine Préventive, organisme rattaché à la branche maladie

En3S : école nationale supérieure de Sécurité sociale

Institut 4.10 : centre de formation et d'accompagnement de la Sécurité sociale

Ucanss : union des caisses nationales de Sécurité sociale

Ugecam : union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie

Uiooss : union immobilière des organismes de Sécurité sociale

Urssaf : union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

Urssaf Caisse Nationale (ex-Accoss)

Les autres acronymes utilisés sont :

ADD : agents de direction

AT-MP : accidents du travail et maladies professionnelles

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

COG : convention d'objectifs et de gestion

CCNT : convention collective nationale de travail

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

E/C : employés et cadres

ETB : personnels sociaux, éducatifs et médicaux des établissements et des œuvres

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IC : ingénieurs conseil

INF : informaticiens

Insee : institut national de la statistique et des études économiques

PC : praticiens conseil

RMPP : rémunération moyenne des personnels en place



V. Annexes



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

Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2016-2021 (Personnel CCNT-CDI)

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

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

Annexe 5 : Répartition des effectifs en CDI par branche et par catégorie professionnelle (Personnel CCNT-CDI)

Annexe 6 : Evolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2016-2021)

Annexe 7 : Répartition de la part des employés* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2021)

Annexe 8 : Répartition de la part des employés* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2021)

Annexe 9 : Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2021

Annexe 10 : Répartition des mobilités inter organismes selon la branche d'origine et d'arrivée

Annexe 11 : Grille de classification au 31 décembre 2021

Annexe 12 : Rémunération annuelle brute (en euros) par branche (2021)



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

TOTAL INSTITUTIONNEL							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	145 741	145 566	141 011	140 854	146 322	145 217	-0,8 %
CDD	6 445	6 040	6 007	7 853	10 499	10 129	-3,5 %
CDI+CDD	152 186	151 606	147 018	148 707	156 821	155 346	-0,9 %
Part des CDD	4,2 %	4,0 %	4,1 %	5,3 %	6,7 %	6,5 %	- 0,2 point
MALADIE (dont Ugecam) *							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	86 503	86 222	83 191	82 482	84 849	84 469	-0,4 %
CDD	3 648	3 334	2 987	4 348	7 277	6 961	-4,3 %
CDI+CDD	90 151	89 556	86 178	86 830	92 126	91 430	-0,8 %
Part des CDD	4,0 %	3,7 %	3,5 %	5,0 %	7,9 %	7,6 %	- 0,3 point
UGEAM							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	13 302	13 106	12 851	12 822	12 840	12 984	1,1 %
CDD	941	932	1 042	938	1 077	1 108	2,9 %
CDI+CDD	14 243	14 038	13 893	13 760	13 917	14 092	1,3 %
Part des CDD	6,6 %	6,6 %	7,5 %	6,8 %	7,7 %	7,9 %	+ 0,2 point
FAMILLE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	32 695	32 745	31 934	32 176	32 280	31 906	-1,2 %
CDD	2 032	2 136	2 233	2 544	2 360	2 255	-4,4 %
CDI+CDD	34 727	34 881	34 167	34 720	34 640	34 161	-1,4 %
Part des CDD	5,9 %	6,1 %	6,5 %	7,3 %	6,8 %	6,6 %	- 0,2 point
RETRAITE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	12 647	12 638	12 130	12 116	13 468	13 322	-1,1 %
CDD	268	219	323	348	326	375	15,0 %
CDI+CDD	12 915	12 857	12 453	12 464	13 794	13 697	-0,7 %
Part des CDD	2,1 %	1,7 %	2,6 %	2,8 %	2,4 %	2,7 %	+ 0,3 point
RECOUVREMENT							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	13 204	13 284	13 093	13 420	15 086	14 898	-1,2 %
CDD	446	312	433	592	510	515	1,0 %
CDI+CDD	13 650	13 596	13 526	14 012	15 596	15 413	-1,2 %
Part des CDD	3,3 %	2,3 %	3,2 %	4,2 %	3,3 %	3,3 %	=
AUTRES							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
CDI	692	677	663	660	639	622	-2,7 %
CDD	51	39	31	21	26	23	-11,5 %
CDI+CDD	743	716	694	681	665	645	-3,0 %
Part des CDD	6,9 %	5,4 %	4,5 %	3,1 %	3,9 %	3,6 %	- 0,3 point

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



Annexe 2 : Répartition des effectifs en CDI selon les tranches d'âge 2016-2021 (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
2021	9 463	35 301	48 594	46 800	5 059	145 217
%	7 %	24 %	33 %	32 %	3 %	100 %
2016	10 956	37 381	40 649	52 850	3 905	145 741
%	8 %	26 %	28 %	36 %	3 %	100 %

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

	Ancienneté moyenne organisme 2021	Ancienneté moyenne dans le Régime général 2021
Maladie hors Ugecam*	13,4	17
Ugecam	10,4	13,7
Famille	12,8	17
Retraite	13,4	16,9
Recouvrement	13	18,4
Total	12,9	16,8



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

	Maladie* hors Ugecam	Ugecam	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Gestion des situations clients	31 258	110	14 218	6 747	5 602		57 935
Contrôle et maîtrise des risques externes	828		910	75	1 637		3 450
Promotion de l'offre de service	948		70	62	93	9	1 182
Intervention et développement social	1 728	169	3 437	38	1	2	5 375
Prévention des risques professionnels et sanitaires	1 003	20		13			1 036
Offre de soins et prise en charge du handicap	1 290	8 634	49	13	4	4	9 994
Régulation du système de soins	4 772	13		2			4 787
Analyse et conseil juridiques	2 179	5	1 519	349	948	26	5 026
Optimisation des processus	2 370	49	1 578	973	399	1	5 370
Gestion comptable et financière	2 041	148	809	352	386	16	3 752
Observation socio-économique	727	27	182	89	132	8	1 165
Gestion et développement des ressources humaines	1 574	175	768	324	399	145	3 385
Gestion des systèmes d'information	2 679	71	1 202	973	1 105	23	6 053
Information et communication	4 655	691	1 893	1 124	753	41	9 157
Assistance logistique	312	1 395	196	57	41	42	2 043
Gestion des moyens matériels	1 371	389	597	209	322	129	3 017
Management et pilotage	11 750	1 088	4 478	1 922	3 076	176	22 490
Total	71 485	12 984	31 906	13 322	14 898	622	145 217

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



**Annexe 5 : Répartition des effectifs en CDI par branche et par catégorie professionnelle
(Personnel CCNT-CDI)**

	Maladie (dont Ugecam)	Famille	Retraite	Recouvrement
Niveau 1	0,1 %	0,1 %		< 0,1 %
Niveau 2	1,3 %	0,6 %	< 0,1 %	< 0,1 %
Niveau 3	28,4 %	25,8 %	17,6 %	14,7 %
Niveau 4	26,2 %	34,6 %	42,1 %	32,5 %
Niveau 5A et 5B	14,0 %	20,6 %	16,6 %	17,1 %
Niveau 6 et 7	7,3 %	9,6 %	11,3 %	19,4 %
Niveau 8 et 9	2,9 %	2,8 %	3,4 %	6,7 %
Informaticiens IA à IVB	1,6 %	1,6 %	2,5 %	2,1 %
Informaticiens VA à X	1,8 %	1,7 %	5,1 %	5,1 %
Ingénieurs conseil 10 à 12	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,7 %	1,3 %	2,1 %
Personnels des établissements 1E à 4E	4,5 %	0,7 %		
Personnel des établissements 5E à 8E	7,1 %	0,3 %		
Personnel des établissements 9E à 12E	1,3 %	< 0,1 %	< 0,1 %	
Praticiens conseil	2,0 %			
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

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



Annexe 6 : Evolution des effectifs cadres et non cadres comparativement aux effectifs du Régime général de Sécurité sociale (2016-2021)

VOLUME DES EFFECTIFS CDI CCNT			
	Non cadres	Cadres	Total
2016	92 988	52 753	145 741
2017	92 259	53 307	145 566
2018	88 411	52 600	141 011
2019	87 638	53 216	140 854
2020	90 287	56 035	146 322
2021	88 480	56 737	145 217

EVOLUTION BASE 100 EN 2016			
	Non cadres	Cadres	Total
2016	100	100	100
2017	99	101	100
2018	95	100	97
2019	94	101	97
2020	97	106	100
2021	95	108	100

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

Annexe 7 : Répartition de la part des employés* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie par branche au sein du Régime général (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2021)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Employés	36,1 %	13,9 %	5,7 %	5,1 %	0,1 %	60,9 %
Cadres 5A à 9	14,1 %	7,2 %	2,9 %	4,4 %	0,3 %	28,9 %
Informaticiens VA à X	1,0 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	< 0,1 %	2,4 %
Ingénieurs conseil	0,2 %	< 0,1 %	< 0,1 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %
Agents de direction	0,6 %	0,4 %	0,1 %	0,2 %	< 0,1 %	1,4 %
Personnel des établissements 5E à 12E	4,9 %	0,1 %	< 0,1 %		< 0,1 %	5,0 %
Praticiens conseil	1,2 %					1,2 %
Total	58,2 %	22,0 %	9,2 %	10,3 %	0,4 %	100,0 %

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

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



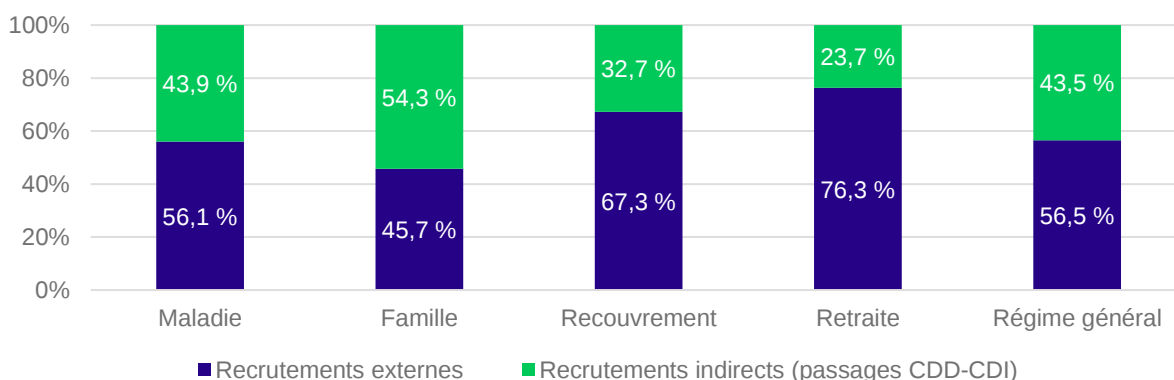
Annexe 8 : Répartition de la part des employés* et cadres en contrat à durée indéterminée par catégorie au sein des branches (Personnel CCNT - CDI au 31 décembre 2021)

	Maladie (dont Ugecam)**	Famille	Retraite	Recouvrement	Autre	Total
Employés	62,1 %	63,3 %	62,2 %	49,3 %	31,0 %	60,9 %
Cadres 5A à 9	24,2 %	32,9 %	31,4 %	43,3 %	61,6 %	28,9 %
Informaticiens VA à X	1,8 %	1,7 %	5,1 %	5,1 %	2,9 %	2,4 %
Ingénieurs conseil	0,4 %	< 0,1 %	< 0,1 %	0,2 %	0,5 %	0,2 %
Agents de direction	1,1 %	1,7 %	1,3 %	2,1 %	3,2 %	1,4 %
Personnel des établissements 5E à 12E	8,4 %	0,4 %	< 0,1 %		0,8 %	5,0 %
Praticiens conseil	2,0 %					1,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

** Cham, Cnam, CTI, DRSN, Cramif, CCSS, CGSS, personnel AT-MP des Carsat

Annexe 9 : Répartition des agents recrutés selon leur type de recrutement par branche en 2021



Annexe 10 : Répartition des mobilités inter organismes selon la branche d'origine et d'arrivée

Branche de départ	Branche d'arrivée						Part des mobilités inter organismes au sein de la même branche
	Maladie (dont Ugecam)*	Famille	Recouvrement	Retraite	Autres	Total	
Maladie	76,9 %	11,6 %	6,3 %	3,9 %	1,4 %	100,0 %	76,9 %
Famille	17,7 %	72,2 %	5,2 %	4,2 %	0,7 %	100,0 %	72,2 %
Recouvrement	29,2 %	14,6 %	50,6 %	3,4 %	2,2 %	100,0 %	50,6 %
Retraite	27,9 %	13,1 %	18,0 %	41,0 %	0,0 %	100,0 %	41,0 %
Ensemble	51,2 %	30,4 %	11,0 %	6,2 %	1,1 %	100,0 %	69,5 %



Annexe 11 : Grille de classification au 31 décembre 2021

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

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

Employés et cadres		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1	190	267
Niveau 2	198	302
Niveau 3	215	337
Niveau 4	240	377
Niveau 5A	260	432
Niveau 5B	285	477
Niveau 6	315	512
Niveau 7	360	587
Niveau 8	400	635
Niveau 9	430	675

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 1E	190	267
Niveau 2E	198	302
Niveau 3E	215	337
Niveau 4E	240	377
Niveau 5E	285	477
Niveau 6E	300	498
Niveau 7E	345	569
Niveau 8E	385	635
Niveau 9E	410	672
Niveau 10E	605	928
Niveau 11E	690	1 005
Niveau 12E	725	1 035



Ingénieurs conseil		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau 10A	570	785
Niveau 10B	595	815
Niveau 11A	620	860
Niveau 11B	670	930
Niveau 12	700	975

Informaticiens		
	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
Niveau IA	215	337
Niveau IB	240	377
Niveau IIA	260	402
Niveau IIB	260	447
Niveau III	291	507
Niveau IVA	323	537
Niveau IVB	338	567
Niveau VA	352	602
Niveau VB	382	632
Niveau VI	397	672
Niveau VII	458	715
Niveau VIII	570	785
Niveau IXA	618	860
Niveau IXB	668	930
Niveau X	700	975



Agents de direction		
Catégorie A		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	1 079	1 348
Niveau 3	943	1 178
Niveau 2	808	1 009
Niveau 1	699	873
Catégorie B		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	943	1 178
Niveau 3	808	1 009
Niveau 2	735	918
Niveau 1	699	873
Catégorie C		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	808	1 009
Niveau 3	699	873
Niveau 2	646	807
Niveau 1	629	785
Catégorie D		
	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	723	903
Niveau 3	629	785
Niveau 2	578	722
Niveau 1	560	699

Annexe 12 : Rémunération annuelle brute (en euros) par branche (2021)

	Moyenne	1er décile	1er quartile	Médiane	3e quartile	9e décile	Ratio 9ème/1er décile
Maladie (dont Ugecam)*	38 190 €	25 006 €	28 428 €	33 884 €	41 600 €	58 026 €	2,32
Famille	35 974 €	24 106 €	27 111 €	32 737 €	39 335 €	49 273 €	2,04
Retraite	37 932 €	25 468 €	29 259 €	34 911 €	41 418 €	53 058 €	2,08
Recouvrement	39 560 €	25 152 €	29 053 €	35 556 €	44 584 €	56 467 €	2,25
Maladie (hors Ugecam)	37 887 €	24 721 €	27 962 €	33 289 €	40 345 €	54 608 €	2,21
Ugecam	39 950 €	27 216 €	31 276 €	37 368 €	48 059 €	93 988 €	3,45

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



Partie 2

Carnet RSE



Table des matières

Partie 2 Carnet RSE	50
A. L'égalité femmes/hommes	52
A-1. Une répartition femmes/hommes variant selon la catégorie et la famille professionnelle	52
A-2. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure	54
A-3. L'égalité femmes/hommes et les mesures individuelles	55
A-4. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	56
B. Temps partiel	58
B-1. En 2021, 15,9% des salariés à temps partiel	58
B-2. Des salariés à temps partiel plus présents parmi les employés de niveau 1 à 4 et les Ugecam	59
B-3. 18,9% des femmes à temps partiel	61
B-4. Des salariés à temps partiel proportionnellement plus présents dans deux tranches d'âges	62
C. La politique handicap	63
C-1. Le cadre légal actuel de la politique handicap	63
C-2. La poursuite d'une politique institutionnelle commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général	63
C-3. Bilan-tendances : une progression des résultats	64
C-4. Le taux d'emploi	64
C-5. La contribution	65
C-6. Les actions phares 2021 de la politique handicap	66
C-7. Perspectives et orientations 2022	70
D- La politique RSE	71
D-1. Zoom sur une action phare 2021 : le mentorat inversé	71
D-2. Perspectives RSE 2022	71



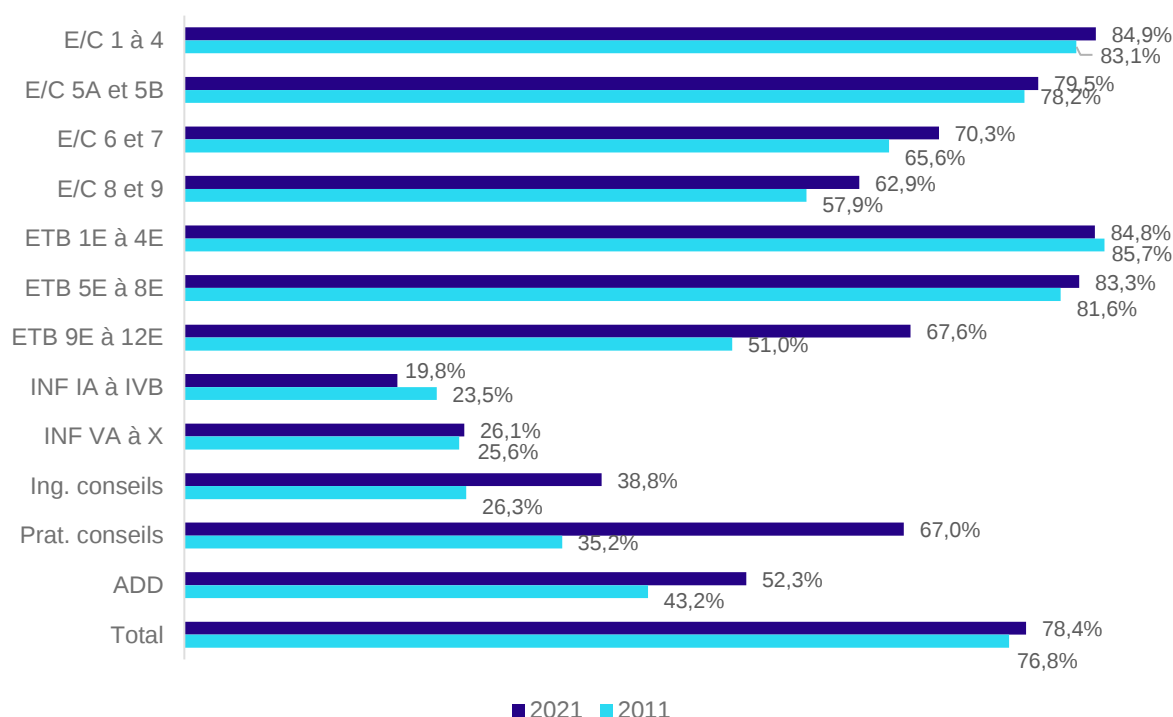
A. L'égalité femmes/hommes

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

Le taux de féminisation du Régime général s'établit à 78,4 %, en baisse de 0,1 point par rapport à l'année précédente. Les femmes représentent 78,3 % des départs et elles restent néanmoins majoritairement représentées dans les recrutements (76,6 %).

Les femmes sont majoritairement présentes dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des informaticiens (23,5 %) et des ingénieurs conseil (38,8 %).

Taux de féminisation par catégorie professionnelle (2011-2021)



La part des femmes dans l'effectif décroît avec le niveau hiérarchique. Les femmes occupent 84,9 % des postes d'employés des niveaux 1 à 4, et 62,9 % des postes de cadres de niveaux 8 et plus. Un agent de direction sur deux est une femme.

Par rapport à 2021, la part des femmes dans l'Institution a augmenté de 1,6 point. Toutes les catégories professionnelles se sont féminisées en une dizaine d'années, à l'exception des personnels informaticiens de niveau IA à IVB (- 3,7 points) et dans une moindre mesure les personnels des établissements 1 à 4 (- 0,9 point). Pour les autres catégories, cette proportion augmente, et plus particulièrement dans les



métiers à haut niveau hiérarchique. Ainsi, le taux de féminisation progresse de 5 points pour les cadres 8 et 9, de 9,1 points pour les agents de direction et de 16,6 points pour les personnels des établissements 9E à 12E sur 10 ans

La part des femmes au sein des deux familles professionnelles les plus importantes dans le Régime (« Gestion des situations clients » et « Management et pilotage ») est à mettre en lien avec le constat précédent concernant les catégories professionnelles. Elles sont surreprésentées au sein de la famille professionnelle « Gestion des situations clients » (87 %) et sont sous-représentées au sein de la famille professionnelle « Management et pilotage » (68 %). Dans cette famille, 58% des salariés du métier de Manager stratégique sont des femmes.

Le taux de féminisation de la famille « Gestion des situations clients » atteint 87% en 2021, cette famille représentant 40% des salariés du Régime général.

Taux de féminisation par famille professionnelle

	Taux de féminisation	Part des salariés de la famille professionnelle dans les effectifs
Intervention et développement social (Fam. Pro. 04)	93 %	4 %
Gestion et développement des ressources humaines (Fam. Pro. 12)	88 %	2 %
Gestion des situations clients (Fam. Pro. 01)	87 %	40 %
Information et communication (Fam. Pro. 14)	85 %	6 %
Analyse et conseil juridiques (Fam. Pro. 08)	85 %	3 %
Offre de soins et prise en charge du handicap (Fam. Pro. 06)	82 %	7 %
Optimisation des processus (Fam. Pro. 09)	81 %	4 %
Régulation du système de soins (Fam. Pro. 07)	80 %	3 %
Gestion comptable et financière (Fam. Pro. 10)	74 %	3 %
Promotion de l'offre de service (Fam. Pro. 03)	68 %	1 %
Management et pilotage (Fam. Pro. 17)	68 %	15 %
Assistance logistique (Fam. Pro. 15)	66 %	1 %
Contrôle et maîtrise des risques externes (Fam. Pro. 02)	65 %	2 %
Observation socio-économique (Fam. Pro. 11)	64 %	1 %
Prévention des risques professionnels et sanitaires (Fam. Pro. 05)	52 %	1 %
Gestion des moyens matériels (Fam. Pro. 16)	42 %	2 %
Gestion des systèmes d'information (Fam. Pro. 13)	31 %	4 %
Total	78 %	100 %



A-2. Des écarts de rémunération liés pour l'essentiel à des effets de structure

En 2021, la rémunération moyenne¹ des femmes au sein du Régime général est inférieure de 15,9 % à celle des hommes tous niveaux de qualification confondus, un chiffre similaire à l'année précédente.

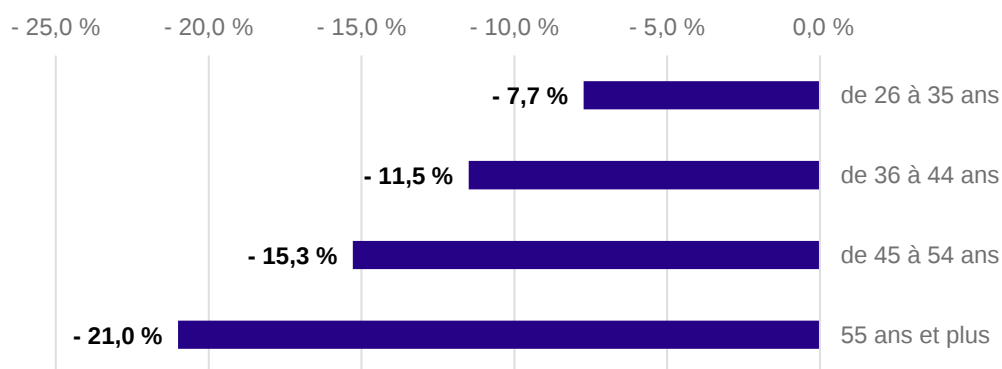
82 % de cet écart de salaire en 2021 (82,4 % en 2020)² s'explique par la nature des postes occupés et par les caractéristiques personnelles des salariés tels que le niveau de classification, l'expérience professionnelle, le temps de travail, l'âge, le niveau de formation et la famille professionnelle notamment.

S'agissant du niveau de formation initiale, les hommes sont surreprésentés dans les diplômes les plus élevés : 17 % des hommes ont au moins un bac+5, contre seulement 8 % des femmes. De plus, les hommes sont en moyenne légèrement plus âgés que les femmes (46,1 ans contre 45,0 ans). Ces points tendent à expliquer l'écart de rémunération qui s'accroît avec l'ancienneté.

Cependant, 2,8 points d'écart de salaire moyen ne sont pas expliqués par des caractéristiques observables.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes progressent avec l'âge. Le salaire moyen des femmes est inférieur de 21,0 % à celui des hommes parmi les salariés âgés de 55 ans et plus, la différence est de 7,7 % chez les salariés âgés de 26 à 35 ans.

Ecart des salaires bruts entre les hommes et les femmes par tranche d'âge en 2021



Note : L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 1,1 % en faveur des hommes pour les moins de 26 ans

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

² Selon la méthode de décomposition de l'écart salarial Oaxaca-Blinder



Une part plus importante d'hommes accède au niveau 5A par rapport aux femmes, un constat similaire aux années précédentes : 4,6 % des hommes du niveau 4 de la grille de classification des employés en 2020 ont accédé au niveau 5A en 2021, contre 3,5 % des femmes.

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

	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019-2020	2020-2021
Femmes	3,1 %	2,5 %	3,0 %	3,0 %	3,5 %
Hommes	4,5 %	4,1 %	4,8 %	4,2 %	4,6 %
Total	3,3 %	2,8 %	3,3 %	3,2 %	3,7 %

Ce constat doit s'interpréter au regard entre des actes de candidatures moins nombreux chez les femmes pour accéder à des postes à des niveaux hiérarchiques élevés.

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

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

En 2021, 6,3 % des salariés présents du 31 décembre des années 2020 à 2021 dans le même organisme ont bénéficié d'un parcours professionnel. Ce taux est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (6,7 % contre 6,2 %), un constat similaire aux années précédentes.

En ne retenant que les salariés à temps complet, le taux de bénéficiaires est identique chez les hommes et les femmes (6,9 %). Toutefois, parmi les salariés à temps partiel, la part des femmes bénéficiaires est plus importante. Ce constat est à analyser au regard de la part de femmes à temps partiel plus importante.

Par rapport à 2020, l'écart de taux de bénéficiaires réduit entre les hommes et les femmes (0,5 point contre 0,9 point) s'explique par la progression du taux de bénéficiaires parmi les femmes à temps complet (+ 0,5 point pour les femmes et +0,1 point pour les hommes entre les deux années).

Part de bénéficiaires de parcours en 2021 selon le sexe et le temps de travail

Régime général			Temps complet			Temps partiel		
Ensemble	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	Ensemble	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	Ensemble	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>
6,3 %	6,7 %	6,2 %	6,9 %	6,9 %	6,9 %	3,4 %	2,1 %	3,5 %



En ce qui concerne les points de compétences, le taux de bénéficiaires est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (32 % contre 30 % en 2021). Ce constat est similaire aux années précédentes ; cet écart peut être rapporté au taux de bénéficiaires de parcours professionnel, plus élevé chez les hommes.

Au global, la part des bénéficiaires d'au moins une mesure individuelle pour les femmes est supérieure de 1,9 point à celle des hommes.

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

	2019	2020	2021
Hommes	37,5 %	37,1 %	36,3 %
Femmes	38,5 %	38,1 %	38,4 %
Total	38,3 %	38,0 %	38,0 %

A-4. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Les notes des organismes du Régime général varient entre 69 et 99 points en 2021. La moyenne s'établit à 92 points sur 100, en progression de 2 points par rapport à 2020.

La moitié des organismes de 50 salariés et plus ont un index supérieur ou égal à 94 sur 100 en 2021, en hausse de 2 points par rapport à l'année précédente.



La note des organismes ayant entre 251 et 999 salariés (soit 54 % des organismes de 50 salariés et plus dans le Régime général) connaît la plus importante progression entre 2020 et 2021 (+ 2,2 points).

Dans le Régime général, les organismes de 1 000 salariés et plus ont un index moyen plus élevé par rapport à la moyenne au niveau interprofessionnel (88 en 2020 d'après une étude de la Dares³). Le constat est similaire pour les autres tranches : au niveau interprofessionnel, les entreprises de 50 à 250 salariés ont un index moyen de 84,5 points, 85,2 pour celles de 251 à 999 salariés.

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

	2020	2021	Evolution en points
50 à 250 salariés	90,8	92,4	+ 1,6
251 à 999 salariés	88,9	91,1	+ 2,2
1 000 salariés et plus	93,0	93,1	+ 0,1
Régime général	90	91,7	+ 1,7

La loi Rixain du 24 décembre 2021 prévoit qu'une entreprise avec un score inférieur à 75 doit publier sur son site internet les mesures de corrections engagées avec les résultats détaillés jusqu'à obtention du score de 75. Elle prévoit aussi un pallier de 85 points. Ainsi, une entreprise avec une note comprise entre 75 et 85 doit publier sur son site les objectifs d'amélioration avec les résultats détaillés de l'index jusqu'à obtention de 85 points. Au sein du Régime général, 82 % des organismes ont un score supérieur à 85 et 16 % ont un score entre 75 et 85.

³ « Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis l'entrée en vigueur » (DARES, Novembre 2021)



B. Temps partiel

B-1. En 2021, 15,9% des salariés à temps partiel

En 2021, 15,9 % des salariés en contrat à durée indéterminée sont à temps partiel au sein du Régime général de Sécurité sociale (soit 23 078 salariés), une part en baisse de 0,7 point par rapport à l'année précédente (- 1,3 point par rapport à 2016).

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

La durée moyenne d'un contrat à temps partiel est de 28 heures par semaine dans les branches hors Ugecam.

La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 indique qu'aucun salarié ne peut être recruté sur un contrat de travail dont la durée est inférieure à 24 heures par semaine, à l'exception de situations particulières répertoriées dans la loi. Cependant, au sein du Régime général, la réalisation de certaines activités spécifiques peut nécessiter de recruter des temps partiels de ce type. Ainsi, le protocole du 8 juillet 2014 a instauré un régime dérogatoire à la durée minimale de travail. Un nouveau protocole daté du 25 octobre 2016 s'applique aux structures telles que les établissements gérés par les Ugecam dont l'activité principale est centrée sur le soin et le service à la personne (kinésithérapeutes, infirmiers, médecins par exemple). Ainsi, la durée moyenne dans les Ugecam est inférieure aux autres branches (23 heures par semaine).

Par ailleurs, les centres d'examen de santé et les centres de vaccination, les centres de soins des Cnam, les crèches, les centres de vacances, les centres sociaux gérés par les Caf et les unions immobilières d'organismes de Sécurité sociale (UIOSS) sont autant d'organismes qui emploient des salariés à temps partiel de moins de 24 heures par semaine. Au 31 décembre 2021, 4 % des salariés sous Convention collective, tout type de contrat confondu, ont un contrat de travail avec un horaire inférieur strictement à 24 heures, 96 % de ces salariés exerçant en CDI.



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

Au 31 décembre 2021, les salariés à temps partiel sont surreprésentés parmi deux catégories professionnelles :

les employés de niveau 1 à 4 avec 18,9 % (15 467 salariés)

les personnels des établissements avec 27,0 % (3 021 salariés)

Leurs parts sont respectivement supérieures de 3,0 et de 11,1 points à celle des temps partiels dans l'Institution toutes catégories confondues.

Sept des 10 métiers comportant le plus de salariés sur les niveaux employés 1 à 4 ont un taux de salariés à temps partiel supérieur à la moyenne du Régime général.

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

	Volume de salariés sur les niveaux 1 à 4	Taux de salariés à temps partiel
01.11 - Gestionnaire conseil sécurité sociale	32 899	21,1%
01.13 - Référent technique gestion des situations client	10 839	18,5%
01.12 - Conseiller offres services	9 890	12,9%
14.06 - Technicien traitement de l'information	4 084	20,4%
09.04 - Gestionnaire maîtrise des risques	3 808	18,9%
14.04 - Secrétaire	2 794	17,1%
10.01 - Comptable	2 557	14,5%
08.02 - Gestionnaire des litiges et créances	2 198	16,6%
12.02 - Gestionnaire administratif des ressources humaines	1 626	15,7%
15.02 - Agent hôtelier	1 272	27,0%
Régime général	82 009	15,9%

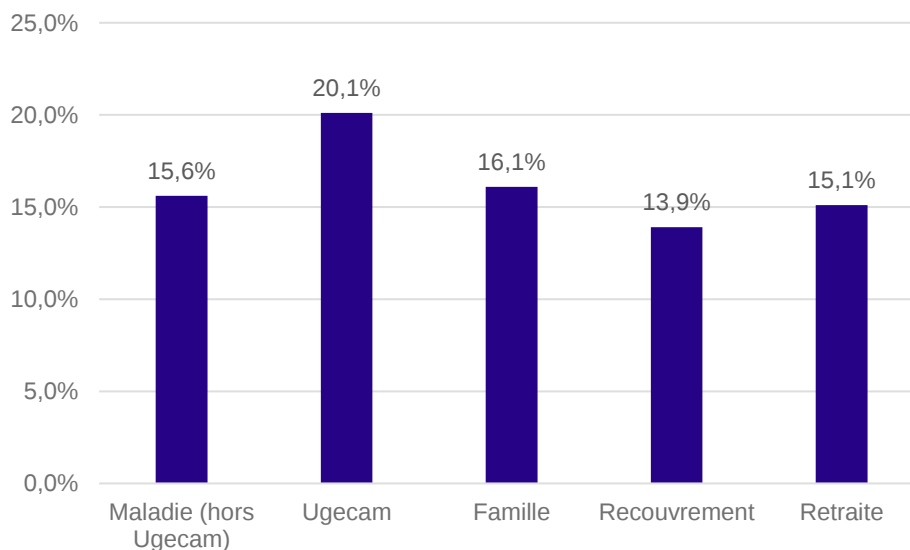
Sur les niveaux d'employés de 1 à 4, pour le métier de Gestionnaire conseil sécurité sociale, le taux de salariés à temps partiel atteint 21,1%

Il est de 18,5% pour le métier de référent technique gestion des situations clients

Ainsi, plus les niveaux de classification sont faibles, plus la part de salariés à temps partiel est importante.

A l'inverse sur des métiers avec de hauts niveaux de classification, la part de salariés à temps partiel est moindre (par exemple, 1,9 % des managers stratégiques, 3,4% des contrôleurs de sécurité).

Part de salariés à temps partiel par branche



La part de salariés à temps partiel est moindre dans la branche Recouvrement par rapport aux autres branches (seulement 13,9 %). Ce constat est à rapprocher du poids plus important des hommes dans la branche (29 % des salariés sont des hommes contre 22 % dans le Régime général), ainsi qu'un plus faible taux d'employés de niveau 1 à 4 (47 % contre 56 % dans le Régime général).

La part de salariés à temps partiel dans les Ugecam est la plus importante (20,2 % contre 15,9 % dans le Régime général). Ce chiffre est à mettre en lien avec la surreprésentation des salariés à temps partiel parmi les salariés de la grille des personnels des établissements. En effet, 81 % des salariés de cette catégorie professionnelle exerce en Ugecam.

En raison des activités spécifiques, ces organismes ont davantage recours au temps partiel, notamment pour le personnel médical et médico-social. Par exemple, 17 % des salariés à temps partiel en Ugecam sont des rééducateurs, avec un temps de travail hebdomadaire moyen à temps partiel de 22 heures. Le temps de travail moyen à temps partiel d'un psychologue est de 19 heures.



B-3. 18,9% des femmes à temps partiel

Une femme sur cinq dans l'Institution exerce son activité à temps partiel en 2021. La part des temps partiels parmi les femmes tend à baisser puisqu'en 2016, ce taux était alors supérieur de 1,8 point. A l'inverse, la part des salariés à temps partiel parmi les hommes progresse légèrement (+ 0,3 point), atteignant ainsi 5,0 % en 2021.

Les femmes ont une durée moyenne de travail à temps partiel hebdomadaire supérieure à celle des hommes (27,1 heures contre 23,4 heures pour les hommes). Cet écart s'explique notamment par la spécificité des établissements médico-sociaux représentés par les Ugecam, où le temps de travail moyen pour les hommes à temps partiel est de 20 heures, versus 24 heures pour les femmes.

Temps partiel selon le sexe et la durée du contrat de travail (2016-2021)

	2016		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux en temps partiel (en %)	4,7 %	20,7 %	5,0 %	18,9 %
Durée moyenne à temps partiel (heures)	23,4 h	27,2 h	23,9 h	27,1 h

La durée moyenne de travail à temps partiel a augmenté de 0,5 heure pour les hommes entre 2016 et 2021. Elle est restée stable pour les femmes.



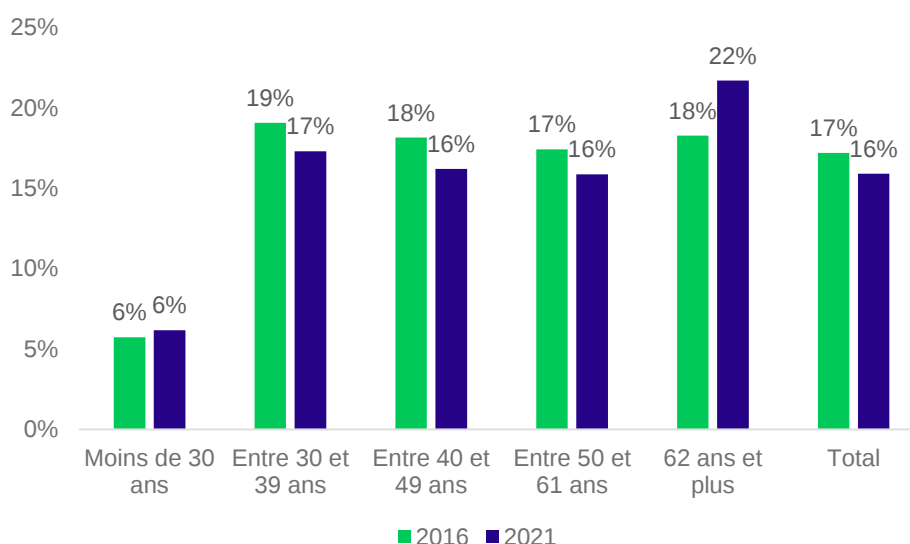
B-4. Des salariées à temps partiel proportionnellement plus présentes dans deux tranches d'âges

En 2021, 17 % des salariées âgées entre 30 et 39 ans et 22 % des 62 ans et plus sont à temps à partiel, contre 16 % dans le Régime général.

Les salariées de 30 à 39 ans sont principalement concernées par les responsabilités familiales.

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

Part des salariées à temps partiel par tranche d'âge en 2016 et 2021





C. La politique handicap

2021 est une année importante pour la politique Handicap du Régime général car elle marque le renouvellement en avril de notre partenariat avec l'AGEFIPH par la signature d'une nouvelle convention pour 3 ans.

C-1. Le cadre légal actuel de la politique handicap

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a pour ambition de donner la priorité à l'emploi direct des personnes en situation de handicap pour les employeurs soumis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Ses dispositions visent à faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, tout en responsabilisant davantage les entreprises et en réformant les mécanismes du dialogue social, avec comme objectif d'avoir un véritable levier pour l'emploi des travailleurs handicapés. Elle fixe ainsi des objectifs majeurs aux entreprises et simplifie le calcul du taux d'emploi.

C-2. La poursuite d'une politique institutionnelle commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Régime général

Le Régime général poursuit une politique ambitieuse en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement des personnes en situation de handicap, en s'appuyant sur une convention signée le 2 juin 2016 avec l'Agefiph, renouvelée par une seconde convention signée le 20 mai 2021. Cette convention vise à développer une offre de service interbranche à l'attention des organismes locaux. Effective jusqu'en juin 2024, elle constitue un levier majeur d'actions permettant à l'Institution d'accompagner les organismes de Sécurité sociale dans la durée, tout en améliorant la visibilité de sa politique handicap institutionnelle auprès des salariés du Régime général et du grand public.

L'ambition du Régime général pour le maintien dans l'emploi et le recrutement des personnes en situation de handicap est d'autre part affirmée par le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016, renouvelé par la signature de 3 accords agréés le 22 février 2022 (protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière). Ce socle est enrichi par la signature fin 2021 d'un accord relatif à la mise en place d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants.



C-3. Bilan-tendances : une progression des résultats

En 2021, l'Institution recense 10 524 « bénéficiaires » -contre 9 748 en 2020. Ce chiffre est en constante progression depuis plusieurs années, il est ainsi à noter une moyenne de plus de 2 bénéficiaires supplémentaires par organisme.

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

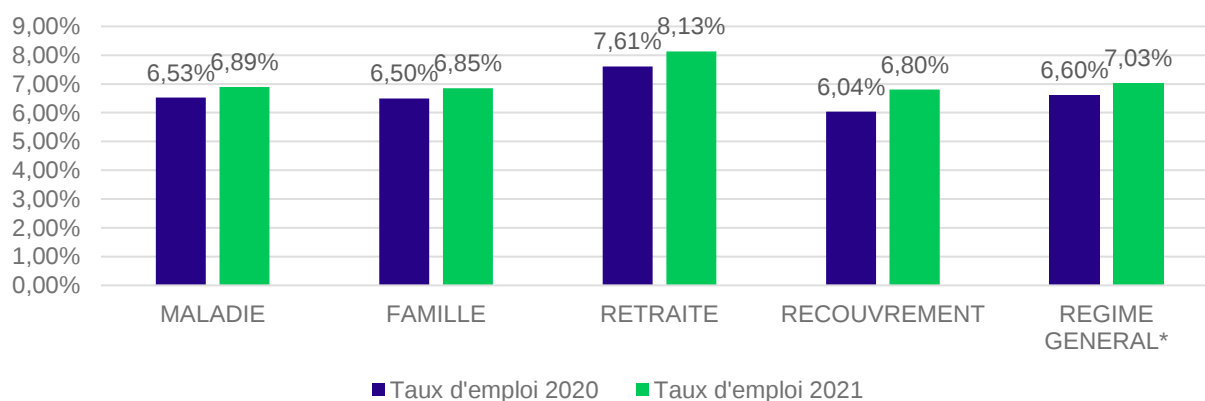
En parallèle, les actions de sensibilisation incitent également les démarches de reconnaissance des salariés déjà en poste et favorisent le maintien dans l'emploi.

C-4. Le taux d'emploi

Le taux d'emploi 2021 prend en compte la moyenne annuelle des bénéficiaires en situation de handicap et la moyenne annuelle de l'effectif d'assujettissement.

Entre 2020 et 2021, ce taux évolue de 0,43 point au sein du Régime général de Sécurité sociale, atteignant 7.03 % (contre 6.60 % en 2020).

Comparatif taux d'emploi 2020 / taux d'emploi 2021

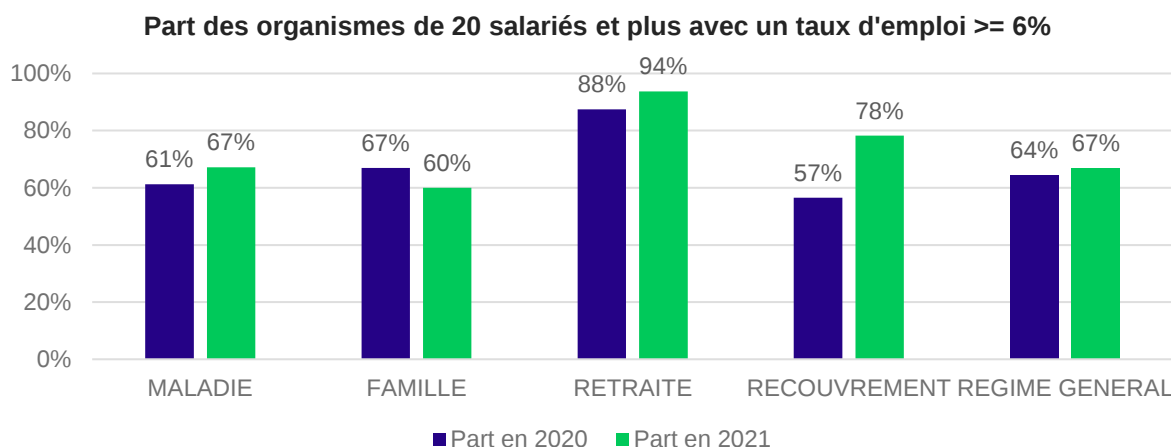




Les organismes qui atteignent le taux d'emploi de 6%

En 2021, 191 organismes⁴ (184 en 2020) du Régime général de Sécurité sociale atteignent ou dépassent l'objectif légal d'emploi des bénéficiaires en situation de handicap, soit 7 organismes supplémentaires atteignant le taux d'emploi de 6%.

La politique nationale, portée par la Mission handicap, accompagne les organismes dans leurs actions en faveur du taux d'emploi et favorise cette progression de 3% du nombre d'organismes atteignant l'objectif légal entre 2020 et 2021.



En 2020, 102 organismes n'atteignaient pas le taux d'emploi. En 2021, 94 organismes n'atteignent pas le taux d'emploi ; soit 8% d'organismes en moins entre 2020 et 2021.

En 2021, 60% de ces organismes sont très proches de l'objectif avec un taux d'emploi compris entre 4.5% et 5.99%.

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

C-5. La contribution

La loi de 2018 a fait évoluer la notion de contribution en distinguant désormais :

La contribution brute, qui est la contribution calculée pour un organisme s'il n'atteint pas le seuil des 6% et dont le calcul se base sur le nombre de bénéficiaires manquants.

La contribution nette, qui est la contribution que verse un organisme à l'Agefiph ou FIPHFP après déduction des dépenses déductibles (diagnostics, travaux d'accessibilité, actions de sensibilisation,

⁴ 191 organismes sur 285 comptabilisés dans l'ensemble des 4 branches soit 67 % des organismes.



achats, etc.) de sa contribution brute. La contribution nette est donc potentiellement plus basse que la contribution brute.

Afin de limiter l'impact d'une éventuelle hausse de la « contribution nette » par la modification des catégories de dépenses déductibles, la loi de 2018 a mis en place des mesures transitoires pendant 3 ans.

Ainsi, en 2020 le Régime général a versé une **contribution nette⁵ après écrêtement⁶**, de 1.03 millions d'€. Sans application des mesures transitoires, la contribution aurait été 2,07 millions.

Les mesures transitoires de la loi ont comme objectif d'inciter les entreprises dans la mise en place d'actions de partenariat ou de participation à des événements promouvant l'accueil, l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise. Le Régime général poursuit ses efforts dans ce domaine pour atteindre les objectifs fixés par la loi.

C-6. Les actions phares 2021 de la politique handicap

De nombreuses actions ont été portées en faveur du handicap en 2021 grâce à la forte mobilisation du réseau des référents locaux, territoriaux et nationaux, des équipes RH et des directions locales.

A - L'animation et le pilotage de la politique handicap institutionnelle

La Mission handicap nationale, pilotée par l'Ucanss, accompagne la mise en œuvre de la politique handicap institutionnelle en s'appuyant sur les 4 référents handicap nationaux.

En parallèle, pour animer localement la politique handicap, la Mission handicap nationale s'appuie sur le réseau des référents handicap territoriaux (RHT).

Le RHT participe au niveau local au déploiement et au suivi des actions mises en œuvre dans le cadre de la politique nationale. Il est le relais privilégié entre les référents nationaux et le référent local, qui pilote la politique handicap dans son organisme.

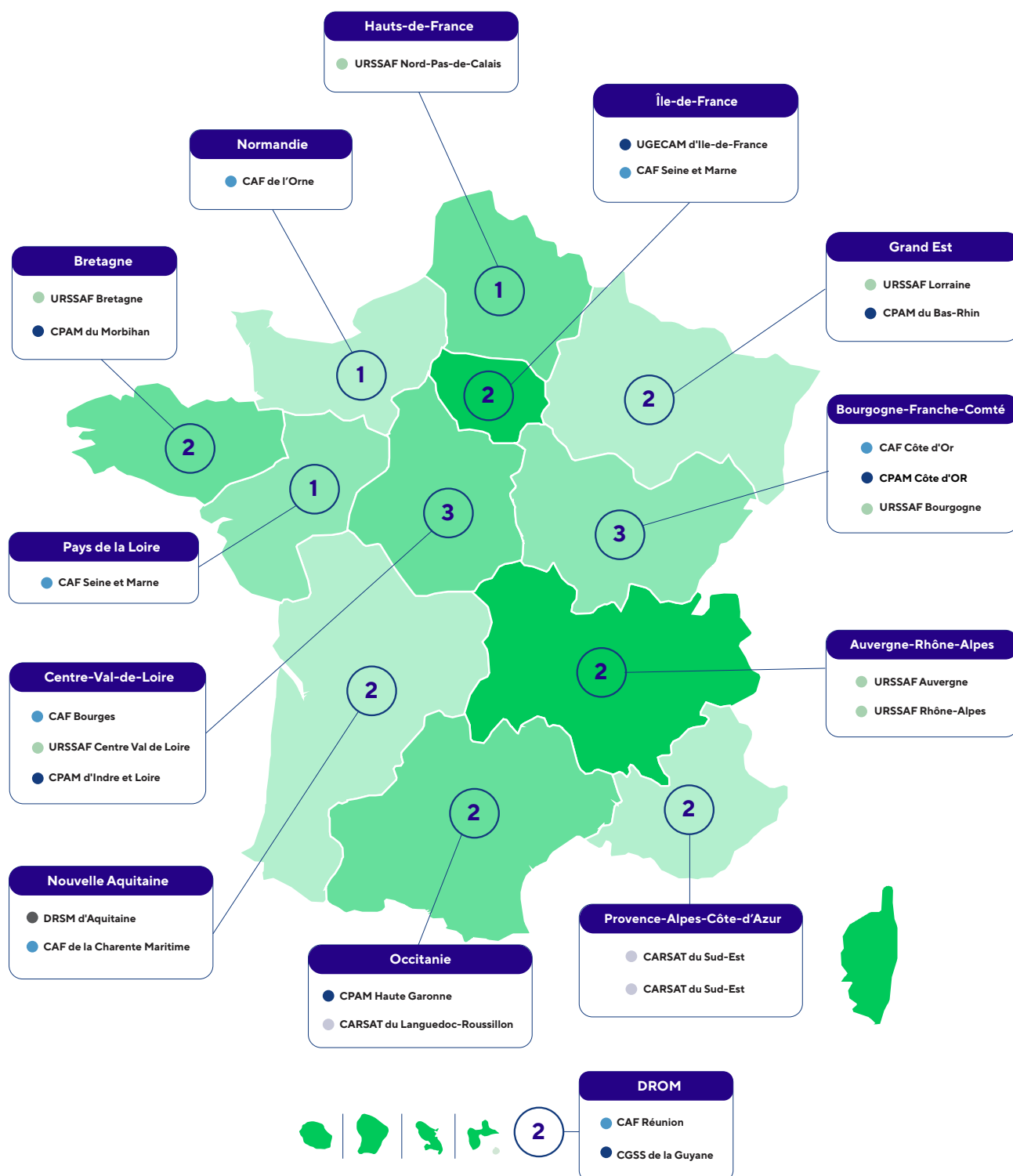
En 2021, le souhait affirmé de la communauté des référents handicap territoriaux de renforcer leur réseau a impulsé une nouvelle dynamique. Un « appel à candidature » auprès du réseau a été lancé, visant à renforcer le collectif des référents handicap territoriaux. Des binômes, voire des trinômes se sont ainsi formés sur certains territoires, non couverts ou partiellement couverts jusqu'à lors.

⁵ La Contribution Nette correspond à la contribution brute moins les déductions autorisées (contrats sous-traitance, dépenses déductibles etc.)

⁶ La Contribution Nette après écrêtement se calcule sur la base de la contribution nette déduction faite des mesures transitoires



Carte de France des Référents territoriaux handicap



Nombre de référents handicap
au total sur la région



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

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



En parallèle, l'axe 1 de la nouvelle convention Agefiph dédié au pilotage de la politique handicap, porte l'objectif de poursuivre la professionnalisation et l'outillage des référents handicap nationaux, territoriaux, locaux, des professionnels RH et managers des organismes.

Ainsi, pour assurer une déclinaison concrète, l'appui aux référents territoriaux constitue un axe fort de la politique handicap. Il s'agit de consolider l'organisation territoriale mise en place afin de favoriser le partage des pratiques et garantir l'autonomie de l'animation des réseaux locaux. Dans cet objectif, un parcours d'accompagnement avec des ateliers d'intelligence collective et de co-construction a été lancé lors du séminaire annuel, organisé en octobre 2021.

La mobilisation des 30 référents handicap (nationaux et territoriaux) se renforce au travers de ces différentes actions qui seront poursuivies en 2022 et 2023. Lors du bilan annuel 2021, les référents handicap ont souligné que « Travailler en binôme voire en trinôme à l'animation du réseau local est une force ».

B - La sensibilisation – exemple d'une action portée par le partenariat du « Manifeste inclusion »⁷

En 2021, le Régime général a rejoint les 130 entreprises adhérentes à l'association « Manifeste pour l'inclusion », dont l'objectif est de mobiliser des dirigeants d'entreprises pour engager leurs organisations et leur environnement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il s'agit de la mise en œuvre régulière d'actions internes pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard de personnes handicapées, et engager plus fortement les directions des entreprises autour des engagements de l'inclusion.

Les directeurs des Caisses nationales participent ainsi aux « Cafés des dirigeants » organisés par le Manifeste inclusion où sont abordées des thématiques telles que :

- les nouvelles formes d'emplois ;
- l'éducation et l'insertion des jeunes ;
- les indicateurs clés de performance (KPI) ;
- l'accessibilité numérique ;
- et l'accompagnement des PME.

⁷ <https://www.manifesteinclusion.org/>



C- Le recrutement : le salon inter entreprise Hello Handicap

Dans la continuité du salon organisé en décembre 2020 et afin de développer nos actions en faveur du recrutement des personnes en situation de Handicap, un village Sécurité sociale a été mis en place lors du salon de recrutement virtuel « Hello Handicap » qui s'est déroulé en mai 2021.

Un engagement fort de la part des branches avec une sollicitation du réseau par les référents handicap nationaux accompagnée d'une campagne de communication ont permis de proposer la publication de 210 offres représentant 18 métiers de l'institution.

Métiers	Nbre
Agent administratif	54
Centre d'appel	29
Conseiller	13
Comptables	10
Accueil-Réception-Hôtesse	7
Statistiques	6
Assistant comptable	5
Services Contentieux	5
Activités sociales	4
Gestion de projet IT	4
Audit interne	4
Développement des RH	3
Gestion du personnel	3
Service clientèle	3
Service utilisateurs - Hotliner	3
Secrétaire - Assistante de Direction	3
Développement	3
Autres	51
	210

**Le poste d'agent administratif représente 26% des offres*

55 organismes (193 recruteurs) se sont mobilisés aux côtés des 200 entreprises présentes sur le salon. La découverte des métiers de l'institution a ainsi été proposée à plus de 2300 candidats.

A l'issue, 192 candidats ont été sélectionnés et ont donné lieu à une perspective de 51 recrutements.



D - Les achats responsables en matière de handicap : le partenariat avec le Réseau GESAT

Mis en place le 17 mai 2021, le partenariat avec le Réseau GESAT⁸ a entre autres pour objectif de développer la coopération du Régime général avec le secteur de travail protégé et adapté. Pour ce faire, le réseau GESAT s'engage à réaliser les actions suivantes auprès des organismes locaux :

- l'accompagnement pour favoriser la sous-traitance au secteur protégé en application des articles L512-5 et suivants du code du travail par de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage sur les projets de marchés ;
- la réalisation de travaux de sourcing, en partenariat avec le service achat de l'UCANSS, en fonction des besoins et des postes de dépenses des organismes de Sécurité sociale, afin de pouvoir établir des recommandations sur des segments d'achats stratégiques transférables au secteur du travail protégé ;
- l'organisation et l'animation de demi-journées de sensibilisation ou de formation aux spécificités du secteur protégé et adapté, aux objectifs de partenariats, aux modalités d'utilisation des bases de données en direction des acheteurs, juristes et/ou autres parties prenantes.

De plus, le Réseau GESAT met à disposition un accès à des outils digitaux comme l'annuaire des ESAT et EA⁹ en France et la place des marchés, permettant de diffuser des projets qui seront directement transmis à des ESAT et des EA.

En parallèle, l'Ucanss adhère au club des partenaires du Réseau GESAT et valorise ce réseau par une communication auprès des acteurs concernés sur le contenu de ce partenariat. Un interlocuteur privilégié au sein du département achat a été désigné.

C-7. Perspectives et orientations 2022

Les perspectives 2022 visent à enrichir la sensibilisation, le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, et se concrétisent au travers des actions phares suivantes :

- **la sensibilisation** : une newsletter périodique à l'attention des référents handicaps locaux et des collaborateurs de l'Institution, des moments de partage autour du handicap avec des directeurs et des DRH des quatre branches, ainsi qu'un débat sur l'autisme en entreprise à l'occasion de la SEEPPH 2022 ;
- **le maintien dans l'emploi** : cinq capsules vidéo qui retracent cinq situations abordant chacune une question particulière soulevée par la démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH) ;
- **la prévention de la désinsertion professionnelle** : les services en ligne « ALLO ALEX » et « ALEX » pour faciliter la conciliation Maladie et vie professionnelle ;
- **le recrutement** : un salon dédié.

⁸ Le réseau GESAT est un **Acteur de l'Economie Sociale et Solidaire qui crée depuis 40 ans la rencontre entre les 2 250 Etablissements ou Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA), et leurs futurs clients privés ou publics.**

⁹ Etablissements ou Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA)



D- La politique RSE

D-1. Zoom sur une action phare 2021 : le mentorat inversé

Le mentorat inversé répond à un des enjeux forts de la démarche RSE qui consiste à veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle avec pour objectif d'accompagner les salariés dans l'acquisition et le développement de leurs compétences, notamment numériques.

En 2021, l'Ucanss a conduit une expérimentation institutionnelle du mentorat inversé en association avec la Cnam de Haute Garonne, la Cnam de Meurthe et Moselle, la Caf de la Creuse, la Cnav IDF, l'Urssaf Basse-Normandie et l'Urssaf Rhône-Alpes.

Les salariés volontaires de ces organismes ont participé à une expérience du mentorat inversé sur le champ du digital et des outils informatiques/numériques.

L'ensemble des parties prenantes a conclu à un bilan positif de cette expérimentation, permettant ainsi d'élaborer un kit de nature à faciliter la mise en œuvre de ce type d'opération dans les organismes de sécurité sociale.

L'expérimentation a confirmé que le mentorat inversé favorise des synergies intergénérationnelles et répond à de multiples enjeux notamment de ressources humaines : le partage de connaissances, le sens du collectif et la cohésion interne.

D-2. Perspectives RSE 2022

L'année 2022 dans l'institution a été marquée par la signature de plusieurs accords RSE. Historiquement, le Régime général de la Sécurité sociale s'était doté d'un cadre négocié relatif à la RSE à la fois global et transversal, depuis l'accord diversité et égalité des chances de 2011 puis 2016, l'accord de 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, et l'accord relatif au travail à distance signé dès 2014 et renouvelé en 2017.

La volonté de continuer à développer les dispositions communes en faveur d'une gestion durable et responsable des carrières des collaborateurs, se concrétise par :

- la signature fin 2021 d'un accord relatif à la mise en place d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants, qui élargit ainsi le spectre d'accompagnement ;
- la renégociation en 2022 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances, et de l'accord relatif à l'aménagement des fins de carrières, agréés le 22 février 2022 et conclus pour une durée de quatre ans à compter du 1er avril 2022.

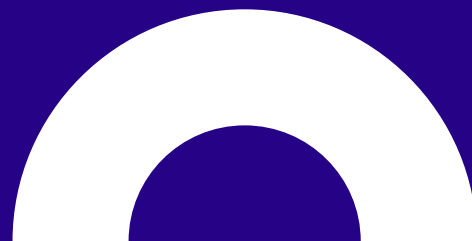


Ces accords s'inscrivent dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Employeur au sein du Régime général de la Sécurité sociale qui comprend l'ensemble des actions visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances, le développement professionnel des salariés, la qualité de vie au travail et des conditions de travail satisfaisantes.

Ces accords ont ainsi en commun de concourir à une conception éthique et durable de la gestion des carrières des collaborateurs via la mise en place d'une politique RH, managériale et organisationnelle qui prend en compte leur situation.

Via la fixation d'objectifs interbranches, ces accords invitent l'ensemble des employeurs du Régime général à s'impliquer dans la politique RSE, et prévoient des mesures d'accompagnement au bénéfice des organismes locaux.

Par ailleurs, cet ensemble constitue un socle paritaire sur lequel chaque employeur du régime général peut s'appuyer pour déployer, en lien avec les partenaires sociaux locaux, sa propre stratégie RSE.



Nous contacter

Ucanss

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



Directeur de publication

Isabelle Bertin

Rédaction

Direction du Développement
et de l'accompagnement RH
Direction des Etudes et
statistiques

Données statistiques

Direction des Etudes et des
Statistiques

Crédits photo

© iStock

Novembre 2022

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