Sécurité sociale
La Vie en Plus

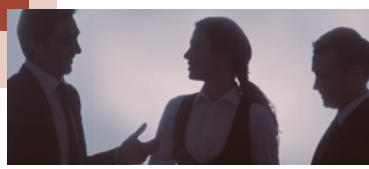
RAPPORT COMITÉ DES CARRIÈRES

DIRECTEURS & AGENTS COMPTABLES

Édition 2018

COMITÉ DES CARRIÈRES

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE



Avant-propos

Le décret du 21 octobre 1996 fixant les conditions de nomination des directeurs et agents comptables des organismes du Régime général de Sécurité sociale a été modifié par le décret du 26 janvier 2007.

À compter de cette date, le champ de compétences du Comité des carrières, chargé de rendre en séance un avis motivé sur l'adéquation de chacune des candidatures aux postes de directeur et d'agent comptable des organismes de Sécurité sociale du Régime général, a été étendu à la nomination des directeurs et agents comptables du Régime Social des Indépendants (RSI) ainsi qu'à celle des médecins conseils régionaux et médecins conseils régionaux adjoints du Régime général et du RSI.

Pour mener à bien cette mission, le comité s'est doté de deux sections :

La première section « AGENTS DE DIRECTION » compétente pour les candidatures aux postes de :

Directeur et agent comptable du Régime général et du RSI.

La seconde section « PRATICIENS CONSEILS » compétente pour les candidatures aux postes de :

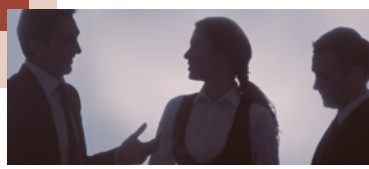
Médecin conseil régional du Régime général et du RSI,

Médecin conseil régional adjoint du Régime général et du RSI.

Les deux sections sont présidées pour une durée de 5 ans, par un Inspecteur général des affaires sociales : Monsieur Jean-Marie PALACH qui exerce la présidence du Comité des Carrières depuis juillet 2014.

Le présent rapport d'activité traite de la première section « AGENTS DE DIRECTION ».

Un rapport spécifique est élaboré pour la seconde section.



INTRODUCTION

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières pour l'année 2017 et s'attache à dégager, grâce à l'intégration d'un historique sur les cinq dernières années, des enseignements quant aux évolutions des postes des directeurs et agents comptables soumis au comité.

Par rapport à l'année 2016, l'activité du Comité des carrières en 2017 est restée stable concernant le nombre de postes de directeurs examinés (35 postes à pourvoir en 2016 et 2017). A contrario, elle est en diminution sur le nombre de postes d'agent comptable examinés (37 postes en 2017 contre 53 postes en 2016).

Le renouvellement des postes de directeur et d'agent comptable est pour moitié consécutif à des mobilités.

Le **souhait de mobilité des agents de direction est réel.** Le nombre moyen de candidatures par poste à pourvoir se maintient à un haut niveau que ce soit pour les postes d'agent comptable ou de directeur.

La tendance au rééquilibrage **entre les femmes et les hommes** en matière d'accès aux fonctions de pleine direction constatée en 2015 ne s'était pas poursuivie en 2016. En 2017, on constate une amélioration de la proportion des candidatures et des nominations de femmes sur des emplois de directeur : 42 % ont été nommées sur des postes de directeur (contre 27 % en 2016).

La mobilité interbranche des directeurs et des agents comptables reste plus faible que la mobilité géographique. Les agents de direction orientent principalement leurs candidatures sur des postes à pourvoir dans leur branche d'origine, mais sont ouverts à postuler dans d'autres régions que leur région d'exercice. Les candidats aux postes d'agent comptable expriment davantage de souhaits de mobilité interbranche.

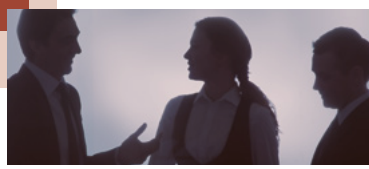
Toutefois, en raison de la **suppression de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants au 1er janvier 2020**, les mobilités inter-régimes en provenance de l'ex-RSI se sont accélérées depuis 2016. On constate pour ce régime, le plus fort taux de candidatures vers un autre réseau (la totalité des candidatures de directeurs de la SSTI concernent un poste d'une autre branche et 92.3 % des candidatures d'agents comptables sont concernées par une mobilité inter-régimes).

Enfin, on observe que si les vacances de postes d'agent comptable suscitent principalement les candidatures d'agents de direction exerçant déjà cette fonction, les candidatures de sous-directeurs, de directeurs adjoints croissent depuis trois ans avec un fort accroissement de candidatures de cadres en 2017.

Par ailleurs, du fait des transformations que connaît l'Institution depuis plusieurs années, il a été décidé de **redéfinir les attendus de la fonction d'agent de direction** à travers la révision du référentiel de compétences. Ce projet qui sera lancé en 2018 aura vocation à proposer un référentiel rénové servant de référence pour la description des postes, l'anticipation des besoins en compétences des organismes et l'évaluation des agents de direction.

Le nouveau référentiel de compétences appréciera de façon plus fine et prospective le rôle et la posture managériale des agents de direction d'aujourd'hui et de demain.

Après un rappel des règles de nomination (1ère partie), deux synthèses de l'activité du Comité des carrières sur l'année 2017 présentent les principales données relatives aux postes de directeur (2ème partie) et d'agent comptable (3ème partie). Des données complémentaires et détaillées sont annexées au présent rapport.



SOMMAIRE

Avant-propos 1

Introduction 3

I – RÈGLES ET PROCESSUS DE NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES AGENTS COMPTABLES DU RÉGIME GÉNÉRAL ET DU RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS 10

1 – RÔLE ET COMPOSITION DU COMITE DES CARRIÈRES 10

A – Rôle 10

B – Composition 10

2 – LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET D'AGENT COMPTABLE 11

3 – PROCESSUS DE NOMINATION 12

A – Branche maladie 12

B – Autres branches du Régime général 12

C – Régime Social des Indépendants 12

4 – MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU RAPPORT 13

A – Le périmètre d'étude 13

B – Les hypothèses de répartition 13

II – LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES 14

1 – PRÉSENTATION DU VIVIER 14

2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR VACANTS 15

A – Les postes examinés par le Comité des carrières 15

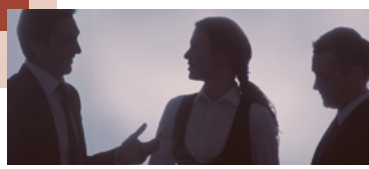
B – L'évolution du taux de renouvellement des postes de directeur par branche 16

C – La répartition des postes vacants par catégorie 17

D – La répartition géographique des postes et leur attractivité 18

3 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR 19
A – Actes de candidature et fonction d'origine des candidats 19
B – L'origine des candidats selon leur branche et leur fonction 20
C – Les souhaits de mobilité des candidats aux postes de directeur : une appétence hétérogène à la mobilité interbranche ou géographique 21
D – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures 23
4 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS 25
5 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS PROPOSÉS AUX POSTES DE DIRECTEUR 26
A – Les candidats proposés selon la fonction 26
B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures proposées 26
6 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS NOMMÉS AUX POSTES DE DIRECTEUR 28
A – Les candidats nommés selon la fonction et la branche 28
B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les nominations 29
C – La mobilité interbranche, géographique et intercatégories d'organismes des candidats nommés aux postes de directeur 30

III – LES POSTES D'AGENT COMPTABLE EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES 32
1 – PRÉSENTATION DU VIVIER 32
2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES D'AGENT COMPTABLE VACANTS 33
A – Les postes examinés par le comité des carrières 33
B – L'évolution du taux de renouvellement des postes d'agent comptable par branche 34
C – La répartition des postes vacants par catégorie 35
D – La répartition géographique des postes et leur attractivité 36
3 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE 37
A – Actes de candidature et fonction d'origine des candidats 37
B – L'origine des candidats selon leur branche et leur fonction en 2017 38
C – Les souhaits de mobilité des candidats aux postes d'agent comptable 39
D – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures 41



4 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS 42
5 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS PROPOSÉS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE 43
A – Les candidats proposés selon la fonction 43
B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures proposées 44
6 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS NOMMÉS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE 45
A – L'origine des candidats nommés selon la fonction et la branche 45
B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les nominations 46
C – La mobilité interbranche, géographique et intercatégories d'organismes des candidats nommés aux postes d'agent comptable 47

Table des annexes 49

ANNEXE 1 : Caractéristiques de la population « agents de direction » 50
ANNEXE 2 : Les candidats aux postes de directeur 58
ANNEXE 2 bis : Focus Femmes - Hommes dans les candidatures aux postes de directeur 73
ANNEXE 3 : Les candidats aux postes d'agent-comptable 74
ANNEXE 3 bis : Focus Femmes - Hommes dans les candidatures aux postes d'agent-comptable 91

I – RÈGLES ET PROCESSUS DE NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES AGENTS COMPTABLES DU RÉGIME GENERAL ET DU RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

1 – RÔLE ET COMPOSITION DU COMITE DES CARRIÈRES

A – Rôle

Le Comité des carrières est chargé de rendre en séance un avis motivé sur l'adéquation de chacune des candidatures aux postes de directeur et d'agent comptable des organismes locaux du Régime général et du RSI à pourvoir, au vu des éléments contenus dans les dossiers des candidats (Décret n°96-865 du 2 octobre 1996).

Dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, le Comité a également pour mission de veiller à l'évolution des carrières des directeurs et des autres agents de direction et notamment à la mobilité des directeurs entre les organismes et les différentes branches.

B – Composition

En application des nouvelles dispositions du Décret du 15 juillet 2013 et de l'article R123-47-7 du Code de la Sécurité sociale, le Comité des carrières était composé comme suit au 31 décembre 2017 :

Jean-Marie PALACH (Président, Inspecteur général des affaires sociales)

Les caisses nationales :

Nicolas REVEL (Directeur général de la Cnamts)

Vincent MAZAURIC (Directeur de la Cnaf)

Renaud VILLARD (Directeur de la Cnav)

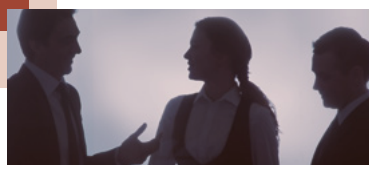
Yann-Gaël AMGHAR (Directeur de l'Acoss)

Didier MALRIC (Directeur de l'Ucanss)

Stéphane SEILLER (Directeur général de la Caisse nationale du RSI)

Dominique LIBAULT (Directeur de l'EN3S)

Nathalie GUILHEMBET (Chef de la Mission Nationale de Contrôle et d'Audit des Organismes de Sécurité Sociale)



2 – LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET D'AGENT COMPTABLE

Les caisses nationales sont chargées d'évaluer les candidats selon un processus harmonisé.

Ce processus s'appuie sur des grilles d'évaluation communes à l'ensemble des acteurs concernés.

À compter de septembre 2014, les grilles d'évaluation ont été rénovées conformément aux recommandations de la mission de dynamisation de la carrière des agents de direction. Ce référentiel est désormais identique à celui utilisé dans le cadre de l'évaluation pour l'inscription sur la liste d'aptitude.

Les grilles permettent d'évaluer les compétences détenues dans les 5 domaines suivants :

1) Compétences stratégiques

2) Compétences liées à l'entrepreneuriat et à l'innovation

3) Compétences liées à la maîtrise de l'environnement de la Sécurité sociale

4) Compétences managériales

5) Compétences liées aux synergies partenariales et institutionnelles

Au regard de chacune de ces compétences, une synthèse de l'évaluation est rédigée permettant d'évaluer les capacités du candidat à s'adapter au poste proposé. Cette évaluation vise donc à mesurer le degré d'adéquation d'un candidat à un poste donné.

Les évaluations fournies par la caisse nationale dont dépend le candidat sont le résultat de deux entretiens personnalisés, un premier organisé entre le candidat et un cabinet de consultant extérieur et un deuxième organisé entre le candidat et la caisse nationale d'origine.

Dans la situation où le candidat est rattaché à plusieurs caisses nationales, il bénéficie d'une évaluation par chacune des branches (exemple : pour les candidats provenant d'une Carsat, les branches maladie et retraite transmettent chacune leur évaluation).

Les candidats issus des régimes non représentés au Comité des carrières sont évalués par leur employeur et, depuis le 1er janvier 2016 bénéficient également d'un entretien personnalisé avec un cabinet extérieur. À partir de ces deux évaluations, leur candidature est présentée au Comité par le directeur de l'Ucanss.

En 2018, sera lancé le projet de redéfinition des attendus de la fonction qui se traduira notamment par la rénovation du référentiel de compétences des agents de direction et des outils de suivi des cadres dirigeants (grilles d'évaluation, outils de gestion de carrière).

La mise en place du nouveau référentiel de compétences devrait permettre un recrutement des agents de direction plus en adéquation avec les transformations en cours et à venir au sein de l'Institution.

Les directeurs et agents comptables, au même titre que les autres agents de direction, seront évalués à compter de 2019 sur la base de ces nouvelles grilles.

3 – PROCESSUS DE NOMINATION

Les avis rendus en séance par le Comité des carrières sont transmis dans les huit jours suivant la réunion au directeur de l'organisme national compétent.

A – Branche maladie

Le Directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie informe, dans les dix jours suivant la réception des avis du Comité des carrières, le Conseil de la caisse de la candidature retenue parmi celles ayant reçu un avis favorable du Comité sur l'adéquation au poste à pourvoir.

En l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers du Conseil dans le délai de onze jours suivant cette transmission, le Directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie procède à la nomination aux fonctions du candidat proposé.

B – Autres branches du Régime général

À partir de la date de réception des avis, le directeur de la caisse nationale (branches famille, retraite et recouvrement ou les directeurs de caisses nationales concernées pour les Carsat et les CGSS) doit, dans un délai de quinze jours, se concerter avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme de Sécurité sociale concerné, arrêter son choix définitif puis en informer le Conseil d'administration.

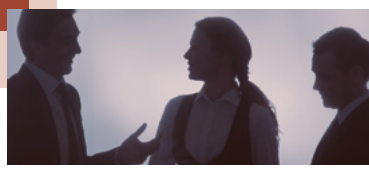
À l'issue de ce premier délai, en l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers du Conseil d'administration, le directeur de l'organisme national procède à la nomination du candidat retenu dans un délai de onze jours.

C – Régime Social des Indépendants

Le directeur de la caisse nationale du RSI établit, au vu de l'avis du Comité des carrières, une liste de trois noms.

Cette liste est adressée dans un délai de huit jours à compter de la réception des avis du Comité des carrières, au Président du Conseil d'administration de l'organisme dont le poste est à pourvoir.

Les candidats proposés sont entendus par le Président et au moins un Vice-président du Conseil d'administration.



Le Conseil d'administration dispose d'un délai d'un mois pour notifier le nom du candidat de son choix au directeur de la Caisse nationale du RSI, qui procède alors à la nomination.

Quel que soit le processus de nomination, le secrétariat du Comité des carrières des agents de direction communique aux candidats, sur leur demande et chacun pour ce qui le concerne, les avis motivés du comité.

4 – MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU RAPPORT

A – Le périmètre d'étude

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières sur l'année 2017. Il prend en compte l'ensemble des vacances de poste ayant fait l'objet d'un examen lors d'une réunion du Comité des carrières entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017. Seules les candidatures sur ces vacances de poste font l'objet du présent rapport.

B – Les hypothèses de répartition

Afin d'éviter de dénombrer plusieurs fois des postes, vacances de poste, candidats ou candidatures, et par là même de fausser l'analyse, et afin d'en simplifier la lecture, ce rapport intègre les règles suivantes :

- tout poste, vacance de poste, candidat ou candidature issu d'une Carsat est comptabilisé dans les chiffres de la branche retraite ;
- tout poste, vacance de poste, candidat ou candidature issu de la Cramif est comptabilisé dans les chiffres de la branche maladie qui comprend par ailleurs l'ensemble des Cpam et Ugecam ;
- les données afférentes à des organismes dont la circonscription administrative est interrégionale sont comptabilisées dans la région d'implantation du siège social de l'organisme ;
- les CTI font partie du périmètre de l'Assurance maladie ;
- les CGSS et CCSS constituent des organismes multibranches du Régime général.

Les regroupements effectués dans le cadre de ce rapport ne permettent donc pas d'appréhender dans toute son étendue l'activité déployée par chaque branche ou régime pour le fonctionnement du Comité des carrières.

À titre d'exemple, un candidat exerçant dans un organisme multibranches, bien qu'il soit évalué par chacune des branches de rattachement, n'est décompté qu'une seule fois dans ce rapport. Il sera en revanche décompté dans chacun des rapports des branches concernées.

II – LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

1 – PRÉSENTATION DU VIVIER

L'accès aux emplois de directeur est subordonné à la satisfaction de certaines conditions réglementaires.

Le candidat doit :

- Soit, être inscrit sur la liste d'aptitude dans la classe correspondant au poste, à savoir, L1 ou L2.
- Soit, relever, du fait de sa fonction actuelle, de la classe correspondant au poste à pourvoir.

À noter que les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude 2017 en classe L1 ou L2 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeurs examinés en fin d'année, sous réserve de leur inscription.

L'existence d'un vivier important

Le vivier de directeurs en 2017 est constitué des relevants et des inscrits en classe L1 et L2 soit 766 personnes, chiffre devant être rapproché du nombre de directeurs d'organismes du Régime général et du Régime des indépendants, soit au total 305 postes occupés au 1er janvier 2017.

Les hommes représentent 57,3 % de ce vivier.

Pour le RSI, le vivier est quant à lui constitué de 44 personnes (inscrits et relevants).

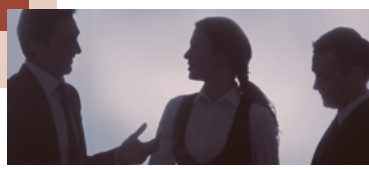
Les directeurs en poste demeurent en majorité des hommes même si la proportion de femmes exerçant des fonctions de directeur augmente légèrement depuis trois années consécutives : 30,7 % en 2015, 34 % en 2016 et 36 % en 2017 (chiffres au 1er janvier de chaque année).

Les axes d'évolution de la gestion de carrière des agents de direction visent à favoriser une meilleure connaissance et animation de ce vivier. Tel est l'objectif poursuivi depuis 2017 par l'observatoire de la ressource dirigeante qui met à disposition des instances qui concourent à cette gestion, une série d'analyses quantitatives et qualitatives.

Un départ à la retraite des directeurs autour de 66 ans en 2017.

On constate un recul de l'âge moyen de départ qui était de 62 ans en 2015 et 64 ans en 2016.

Les caractéristiques démographiques conduiront à une augmentation significative du volume des départs à la retraite dans les prochaines années. Ainsi, 45 % des directeurs en poste actuellement auront atteint l'âge de 62 ans en 2022.



2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR VACANTS

A – Les postes examinés par le Comité des carrières

En 2017, le Comité des carrières a examiné 35 postes de directeur qui étaient tous à pourvoir dans un organisme du Régime général correspondant à 37 vacances de poste.

À noter que les 35 postes correspondent aux postes présentés pour la première fois en 2017*.

En 2016, le même nombre de postes de directeur avait été examiné au comité des carrières.

Deux postes ont fait l'objet d'un 2ème appel (Cpam de l'Isère et Cpam du Loiret).

S'agissant des motifs de vacance des 35 postes de directeur, un peu plus de la moitié a pour origine une mobilité et 31 % un départ à la retraite.

Note méthodologique :
*Les postes décomptés sont ceux qui ont fait l'objet d'une première inscription à l'ordre du jour d'un Comité dans l'année même si cette inscription intervenait à la suite d'un deuxième appel pour le poste (le premier étant passé l'année précédente).

Motif de vacance des postes de directeur 2017	Nbre de postes	Branche Maladie	Branche Famille	Branche Recouvrement	Branche Retraite	Multibranches RG	RSI
Départ à la retraite	11	4	6	-	1	-	-
Mutation	18	11	5	1	1	-	-
Autre*	6	4	2	-	-	-	-
Total	35	19	13	1	2	0	0

* Mobilité vers des postes d'agents de direction autres que directeur ou AC, licenciement, démission, décès

Périmètre : *Vacances de poste de directeur relevant du Régime général et du RSI*

En 2017, 54 % des postes de directeur à pourvoir étaient dans la branche maladie et 37 % dans la branche famille.

B – L'évolution du taux de renouvellement des postes de directeur par branche

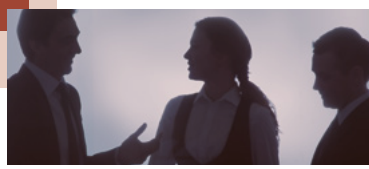
Un taux de renouvellement des postes de directeur en 2017 stable par rapport à 2016, une augmentation plus importante pour les branches Maladie et Famille, une baisse très importante pour la branche Recouvrement et une baisse d'une moindre mesure pour la branche Retraite.

TAUX DE RENOUVELLEMENT DES POSTES DE DIRECTEUR DE 2013 À 2017

L'objectif est de mesurer la dynamique de renouvellement des postes de directeur en calculant le ratio du nombre de postes de directeur vacants examinés au Comité des carrières de l'année N sur le nombre de postes de directeur au 1/1/N (Titulaires + Intérimaires).

Branches	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	19,1 %	22,8 %	15,7 %	10,4 %	15,2 %
Famille	13,1 %	17 %	8,1 %	9 %	13 %
Recouvrement	34,8 %	31,8 %	13,6 %	27,3 %	3,4 %
Retraite	13,3 %	20 %	13,3 %	20 %	13,3 %
Multibranches RG	40 %	0 %	20 %	16,7 %	0 %
RSI	3,6 %	3,4 %	7,1 %	7,1 %	0 %
Total	**18,2 %**	**18,9 %**	**12 %**	**11,5 %**	**11,5 %**

Définition : *Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes*
Périmètre : *Organismes du Régime général et du RSI dont les vacances de poste de directeur sont examinées par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de postes vacants de directeur examinés au cours de l'année*
Dénominateur : *Nombre de postes de directeur exercés par des agents de direction au 1er janvier de l'année*



C – La répartition des postes vacants par catégorie

Dans le régime général, le taux de renouvellement des postes est globalement stable entre 2015 et 2017, nonobstant certaines variations selon les catégories d'organisme.

Catégorie* des organismes	2013		2014		2015		2016		2017	
	Postes vacants	Taux de renouvel lement	Postes vacants	Taux de renouvel lement	Postes vacants	Taux de renouvel lement	Postes vacants	Taux de renouvel lement	Postes vacants	Taux de renouvel lement
A	4	18,2 %	7	35 %	3	14,3 %	2	9,5 %	1	5,3 %
B	29	27,1 %	22	21,6 %	10	9,8 %	12	11,8 %	14	14,6 %
C	9	12,9 %	11	17,2 %	13	20,3 %	8	12,5 %	8	10,5 %
D	13	15,5 %	13	18,1 %	6	8,6 %	9	12,7 %	11	16,4 %
RG non catégorisé**	1	-	4	-	4	-	2	-	1	-
RSI	1	-	1	-	2	-	2	-	-	-
Total	**57**	**-**	**58**	**-**	**38**	**-**	**35**	**-**	**35**	**-**

* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005
** CTI, CPS Saint-Pierre et Miquelon, UC-CMP…

Périmètre : *Organismes catégorisés du Régime général relevant du périmètre du comité des carrières*

Numérateur : *Nombre de postes vacants examinés au cours de l'année*

Périmètre : *Nombre de postes de directeur exercés par des agents de direction au 1er janvier de l'année*

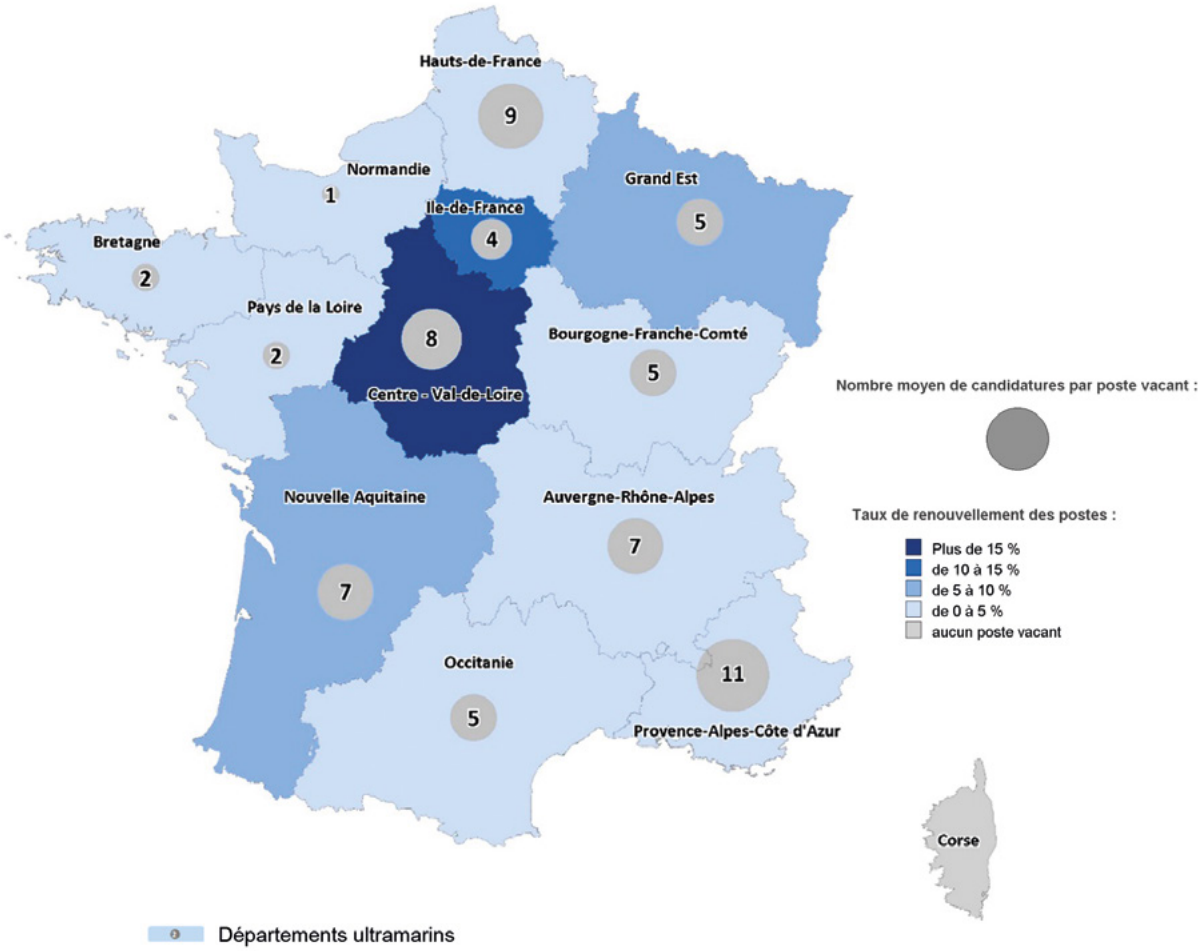
D – La répartition géographique des postes et leur attractivité

Quatre régions concentrent les taux de renouvellement de leurs postes les plus élevés : le Centre-Val-de-Loire, l'Ile-de-France, le Grand-Est et la Nouvelle-Aquitaine.

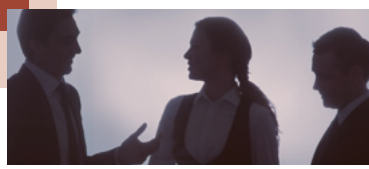
L'attractivité est mesurée par le nombre moyen de candidatures par poste et par région.

Les régions qui apparaissent les plus attractives sont la Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 11 candidatures pour 1 poste déclaré vacant, les Hauts-de-France avec 9 candidatures, et le Centre-Val-de-Loire avec 8 candidatures.

Renouvellement des postes de directeur



Périmètre : *Organismes du Régime général et du RSI et toutes les candidatures à des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières*



3 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR

A – Actes de candidature et fonction d'origine des candidats

Les 37 vacances de poste de directeur traitées en 2017 ont suscité **201 candidatures recevables**, issues de **126 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par vacance de poste est de 5,4 en 2017 avec un maximum de 13 candidatures pour le poste de directeur de la Caf du Loiret et un minimum pour le premier appel sur le poste de directeur de la Cpam de Haute-Saône pour laquelle une seule candidature a été formulée.

Le nombre moyen de candidatures par poste est en hausse, il passe de 4,8 en 2016 à 5,4 en 2017.

En 2017, chaque candidat a présenté en moyenne 1,6 candidatures, contre 1,5 en 2016 et 1,6 en 2015.

Fonction d'origine des candidats 2017	Nbre de candidats	%	Nbre de candidatures	%	Nbre moyen de candidatures
Directeur	42	33,3 %	62	30,8 %	1,5
Agent comptable	18	14,3 %	33	16,4 %	1,8
Directeur adjoint	52	41,3 %	87	43,3 %	1,7
Sous-directeur	12	9,5 %	17	8,5 %	1,4
Non ADD*	2	1,6 %	2	1 %	1
Total	**126**	**100 %**	**201**	**100 %**	**1,6**

* Informaticien, fonctionnaire…

Périmètre : *Tous les candidats ayant au moins une candidature sur un poste vacant de directeur examinée par le Comité des carrières*

Nombre de candidats : *Nombre de candidats avec au moins une candidature examinée*

Nombre de candidatures : *Nombre de candidatures examinées*

Les candidats aux postes de directeur exercent pour 41,3 % d'entre eux des fonctions de directeur adjoint et pour 33,3 % des fonctions de directeur. Les agents comptables représentent 14,3 % des candidats et les sous-directeurs 9,5 %.

Depuis 4 ans, les directeurs adjoints sont plus nombreux que les autres catégories à candidater aux emplois de pleine direction, avec un taux toujours supérieur à 40 %.

Les agents comptables représentent une part moins importante des candidats par rapport à 2016. Ils représentaient 23 % des candidats en 2016 et ne forment plus que 14,3 % des candidats en 2017.

B – L'origine des candidats selon leur branche et leur fonction

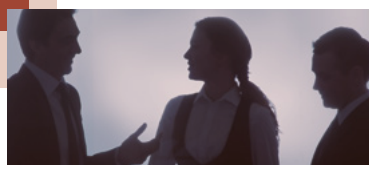
La majorité des candidats provient des branches maladie (44,4 %) et famille (31 %). Près de 9 % des candidats n'appartiennent pas au Régime général.

Branche / Régime d'origine des candidats 2017	Nombre de candidats	Répartition des candidats	Directeur	Agent comptable	Directeur adjoint	Sous-directeur	Non ADD
Maladie	56	44,4 %	22	9	18	7	_
Famille	39	31 %	12	7	19	1	_
Recouvrement	9	7,1 %	1	-	3	4	1
Retraite	9	7,1 %	1	-	8	-	_
Multibranches RG	2	1,6 %	-	-	2	-	_
RSI	6	4,8 %	4	1	1		_
Divers*	5	4 %	2	1	1	-	1
Total	**126**	**100 %**	**42**	**18**	**52**	**12**	**2**

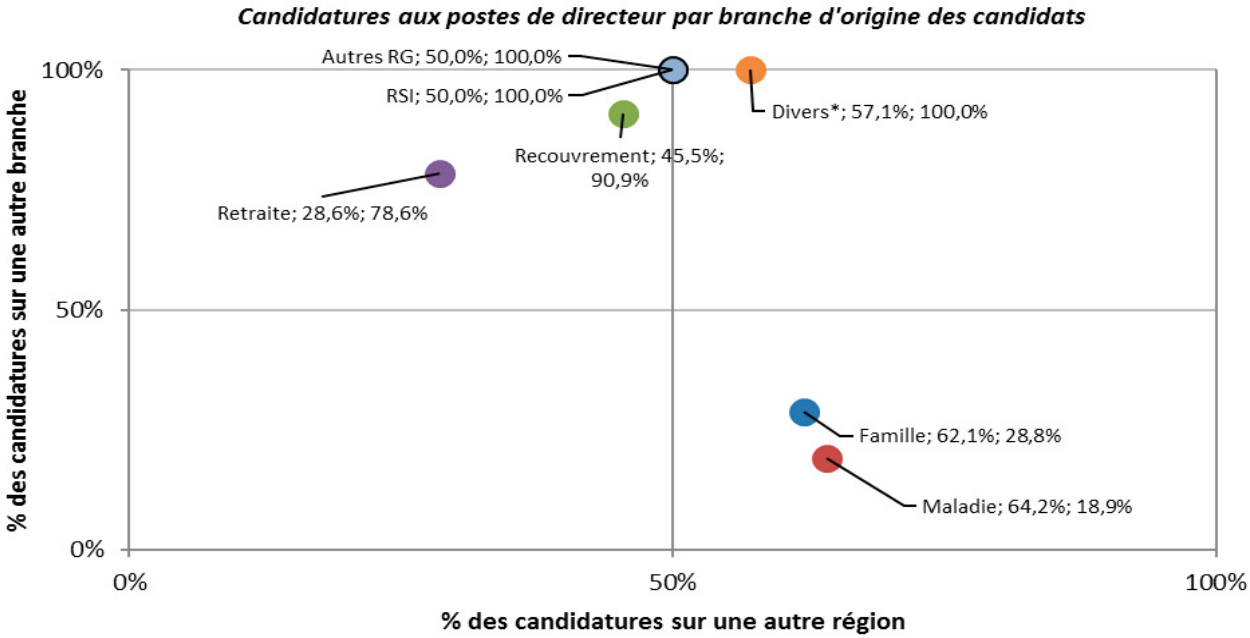
* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Périmètre : *Tous les candidats ayant au moins une candidature sur un poste vacant de directeur examinée par le Comité des carrières*

À titre indicatif, et au sein du seul Régime général, la population des agents de direction par branche au 31 décembre 2017 se répartit de la manière suivante : 46 % dans la branche Maladie, 28 % dans la branche Famille, 15 % dans la branche Recouvrement, 8 % dans la branche Retraite et 3 % pour les organismes « autres » et multibranches pour un total de 1858 agents de direction.



C – Les souhaits de mobilité des candidats aux postes de directeur : une appétence hétérogène à la mobilité interbranche ou géographique



* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture du graphique : *en 2017 dans la branche Maladie, 64,2 % des candidatures concernaient une autre région et 18,9 % une autre branche*
Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières*

% des candidatures de candidats postulant dans une autre région

Numérateur : *Nombre de candidatures issues d'une branche postulant dans une autre région*
Dénominateur : *Nombre de candidatures issues de la branche*

% des candidatures de candidats postulant sur une autre branche

Numérateur : *Nombre de candidatures issues d'une branche postulant sur une autre branche*
Dénominateur : *Nombre de candidatures issues de la branche*

Une appétence avérée à la mobilité interbranche des candidats

Les souhaits de mobilité géographique en 2017 des candidats issus des branches maladie et famille sont plus importants que ceux constatés pour les autres réseaux. En effet, plus de 60 % des candidatures issues de ces branches concernaient une autre région et 45,5 % des candidatures pour la branche recouvrement.

Par rapport à 2016, les candidatures issues de la branche retraite à destination d'une autre région baissent de moitié en 2017.

S'agissant des souhaits de mobilité interbranche, ils concernent 91 % des candidatures issues de la branche recouvrement et 78 % des candidatures issues de la branche retraite.

Compte-tenu du contexte d'intégration du Régime des indépendants dans le Régime général à horizon 2020, l'ensemble des candidats du RSI ont postulé dans d'autres réseaux et la moitié d'entre eux vers une autre région.

TAUX D'ATTRACTION DES CANDIDATS POUR UNE AUTRE BRANCHE DE 2013 À 2017

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranche des candidats en calculant le ratio du nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat par le nombre total de candidatures de la branche.

Branche d'origine	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	18,5 %	23,3 %	10,9 %	33.3 %	18,9 %
Famille	22,5 %	31,5 %	38,6 %	35.4 %	28,8 %
Recouvrement	44,8 %	86,3 %	69,2 %	53,1 %	90,9 %
Retraite	81,8 %	93,5 %	76,9 %	56,3 %	78,6 %
Multibranches RG	83,3 %	100 %	100 %	100 %	100 %
RSI	94,1 %	93,3 %	78,6 %	80 %	100 %
Divers*	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Total	**40,9 %**	**51,8 %**	**43,6 %**	**49,7 %**	**36,3 %**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

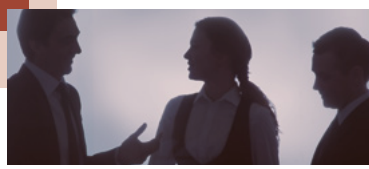
Définition : *Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste de directeur d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats*

Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de candidatures d'une branche sur un poste situé dans une autre branche*
Dénominateur : *Nombre de candidatures issues de la branche*

La part des candidatures de la branche recouvrement vers d'autres branches a augmenté d'environ 37 points entre 2016 et 2017. La branche retraite connaît également une augmentation de 22 points du nombre de candidatures issues de sa branche vers les autres réseaux.

Par rapport à 2016, la branche maladie connaît en 2017 une nette diminution du nombre de candidatures de son réseau vers les autres branches. On constate également une légère diminution de la part des candidatures de la branche famille vers les autres réseaux. Ce taux oscille depuis 2014 entre 28 et 38 %.

Pour les autres catégories d'organismes, les candidatures hors branche d'origine sont la norme.



D – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures

TAUX DE CANDIDATURES PAR GENRE DE 2013 à 2017

Une mesure complémentaire a été effectuée, visant à mesurer la propension des hommes et des femmes inscrits sur les classes de liste d'aptitude de directeurs à se porter candidats sur les postes offerts.

% des inscrits en L1, L2 faisant acte de candidature	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	22,9 %	26,6 %	23,5 %	14,4 %	15,6 %
Hommes	23,1 %	27,7 %	19,4 %	26,1 %	18,2 %

Périmètre : *Ensemble des inscrits sur la Liste d'aptitude*
Numérateur : *Nombre de candidats inscrits en classes L1 et L2*
Dénominateur : *Nombre d'inscrits en classes L1 et L2*

En 2017, la proportion des inscrits sur la liste d'aptitude faisant acte de candidature est en diminution pour les hommes. Pour les femmes, la baisse a été marquée en 2016 et reste à un niveau relativement faible encore cette année.

À l'exception de l'année 2015, la proportion de candidatures féminines sur des postes de directeur reste plus faible que celle des candidatures masculines entre 2013 et 2017.

Contrairement à 2016, le nombre moyen de candidatures entre les hommes et les femmes est identique en 2017. Sur les 5 dernières années, on constate un nombre moyen de candidatures masculines légèrement supérieur.

	Candidats		Candidatures		
	Effectif	Répartition	Nombre	Répartition	Nbre moyen de candidatures
Femmes	54	42,9 %	84	41,8 %	1,6
Hommes	72	57,1 %	117	58,2 %	1,6

Périmètre : *Tous les candidats ayant au moins une candidature à un poste vacant de directeur examinée par le Comité des carrières*
Nombre de candidats : *Nombre de candidats avec au moins une candidature examinée*
Nombre de candidatures : *Nombre de candidatures examinées*

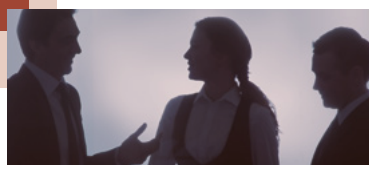
PARITÉ FEMMES - HOMMES SELON LES CATÉGORIES D'ORGANISME DES VACANCES DE POSTE

2017	Organisme de destination											
	RG - Cat. A	%	RG - Cat. B	%	RG - Cat. C	%	RG - Cat. D	%	RG - Sans cat.	%	RSI	%	Total	%
Femmes			32	42,7 %	32	47,1 %	20	40 %					84	41,8 %
Hommes	3	100 %	43	57,3 %	36	52,9 %	30	60 %	5	100 %			117	58,2 %
Total	3		75		68		50		5		0		201	

Périmètre : *Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières*

On constate ici une forte attractivité des organismes de catégorie C qui représentent 33,8 % des candidatures pour 21 % des vacances de postes.

Quelque soit la catégorie d'organisme, les hommes candidatent plus que les femmes. Sur les organismes de catégorie A, les candidatures sont uniquement masculines.



4 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Les candidatures examinées au Comité des carrières font l'objet d'un avis qui peut-être de trois types : adéquation, adéquation partielle, inadéquation.

En 2017, 79 % des avis émis par le comité des carrières ont conclu à une adéquation du candidat au poste proposé et 17 % à une adéquation partielle. Les avis en inadéquation s'établissent à 4 %.

On constate une augmentation régulière du nombre d'avis en adéquation qui passent de 67,5 % en 2014 à 79,1 % en 2017 compensée par la baisse régulière des avis en adéquation partielle qui représentent en 2017 16,9 % du total des avis contre 28,1 % en 2014. S'agissant des avis en inadéquation, leur proportion est stable sur la période.

Dans leur quasi-totalité, les avis en inadéquation relèvent de trois cas de figure :

- Lorsqu'il est appelé à émettre un avis sur un poste de directeur et que sont en présence des candidats présentant des aptitudes égales, le comité, dans le respect de l'obligation qui lui est faite par les textes de "veiller (...) notamment à la mobilité des directeurs", privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.
- Le Comité des carrières veille enfin au respect d'une durée minimale d'exercice de trois ans dans le poste occupé par les candidats occupant déjà un emploi de directeur avant qu'ils ne postulent à un autre emploi de directeur. À défaut, le Comité est conduit à déclarer le candidat inadéquat.
- Ils sont motivés par une situation d'insuffisance professionnelle du candidat dans l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.

5 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS PROPOSÉS AUX POSTES DE DIRECTEUR

Fonction d'origine des candidats 2017	Candidatures (1)	Candidats (2)	Répartition des candidats	Candidats proposés par les Caisses nationales (3)	Candidats nommés (4)	Répartition des candidats nommés	Taux de nomination des candidats (4)/(2)	Taux de réussite d'une candidature (4)/(1)
Directeur	62	42	33,3 %	15	13	39,4 %	31 %	21 %
Agent comptable	33	18	14,3 %	2	2	6,1 %	11,1 %	6,1 %
Directeur adjoint	87	52	41,3 %	16	16	48,5 %	30,8 %	18,4 %
Sous-directeur	17	12	9,5 %	2	2	6,1 %	16,7 %	11,8 %
Non ADD	2	2	1,6 %	1	-	-	-	-
Total	**201**	**126**	**100 %**	**36**	**33**	**100 %**	**26,2 %**	**16,4 %**

Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières*

A – Les candidats proposés selon la fonction

Comme pour les deux années précédentes, les directeurs adjoints forment en 2017 la plus forte proportion des candidats aux postes de directeur et représentent un peu moins de la moitié des candidats proposés et nommés.

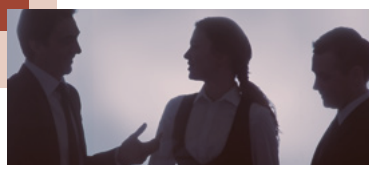
Le taux de nomination des directeurs et directeurs adjoints est quasi identique.

Deux candidats sous-directeur ont été proposés et nommés contre un l'année dernière.

B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures proposées

En 2017, 43 % des candidats sont des femmes, chiffre en augmentation de 13 points par rapport à 2016 (30 % des candidats étaient des femmes).

La proportion des femmes proposées et nommées est similaire à la représentation des candidatures.



2017	Candidatures (1)	Candidats (2)	Candidats potentiels (3)	Candidats / candidats potentiels (3)/(2)	Candidats proposés par les Caisses nationales (4)	Candidats nommés (5)	Taux de nomination des candidats (5)/(2)	Taux de réussite d'une candidature (5)/(1)
Femmes	84	54	327	16,5 %	15	14	25,9 %	16,7 %
Hommes	117	72	439	16,4 %	21	19	26,4 %	16,2 %
Total	**201**	**126**	**766**	**16,4 %**	**36**	**33**	**26,2 %**	**16,4 %**

Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières*

Candidats potentiels : *Tous les inscrits en L1 ou L2 sur la Liste d'aptitude pour l'année en cours et agents de direction exerçant un poste qui relève de ces classes d'emploi au 1er janvier de l'année*

6 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS NOMMÉS AUX POSTES DE DIRECTEUR

A – Les candidats nommés selon la fonction et la branche

Répartition des candidats nommés aux postes de directeur par branche d'origine et type d'organisme d'arrivée

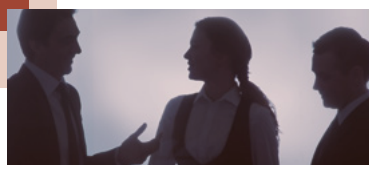
2017	Organisme de destination des candidatures nommées									
Branche/régime d'origine	Cpam	Caf	Urssaf	Carsat	Certi/CTI	Ugecam / Cram	Multi branches et divers RG	RSI	Total	D'une autre branche ou régime
Maladie	13	-	-	1	1	-	-	-	**15**	1
Famille	-	11	-	-	-	1	-	-	**12**	1
Recouvrement	1	1	1	-	-	-	-	-	**3**	2
Retraite	1	-	-	-	-	2	-	-	**3**	3
Multibranches RG	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**	-
RSI	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**	-
Divers*	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**	-
Total	**15**	**12**	**1**	**1**	**1**	**3**	**0**	**0**	**33**	**7**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Périmètre : *Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur*

En 2017, 21 % des nominations de directeurs se traduisent par une mobilité interbranche ou inter-régime.

13 % des nominations de candidats issus de la branche maladie et 8 % des nominations de candidats issus de la branche famille concernent une mobilité interbranche ou inter-régime.



B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les nominations

En 2017, le taux de nomination des candidatures de femmes à un poste de directeur est en diminution de 4,9 points par rapport à 2016 pour atteindre son taux le plus bas depuis 5 ans, soit 16,7 %. Avant 2016, ce taux oscillait entre 25 et 28 %.

41 % des directeurs nommés en 2017 sont des femmes. Ce taux est en augmentation de 15 points par rapport à 2016 mais reste plus faible que le pic constaté en 2015 qui s'élevait à 55 % (analyse issue des annexes).

CANDIDATS NOMMÉS PAR RAPPORT AU NOMBRE DE CANDIDATS

Taux de nomination des candidatures selon le genre

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	28,1 %	25 %	27,5 %	21,6 %	16,7 %
Hommes	33,9 %	31 %	16 %	25,8 %	16,2 %

Périmètre : *Tous les candidats nommés à des postes vacants de directeur*
Numérateur : *Nombre de candidats nommés de la typologie*
Dénominateur : *Nombre de candidats de la typologie*

Les organismes de catégories B et D concentrent à part quasi égale 78 % des candidatures de femmes nommées à des postes de directeur en 2017.

Parité femmes - hommes dans les nominations selon la catégorie des organismes de destination

2017	Organisme de destination						
	RG - catégorie A	RG - catégorie B	RG - catégorie C	RG - catégorie D	RG - sans catégorie	RSI (sans catégorie)	Total
Femmes	-	6	3	5	-	-	14
Hommes	1	6	5	6	1	-	19
Total	**1**	**12**	**8**	**11**	**1**	**0**	**33**

Périmètre : *Tous les candidats nommés à des postes vacants de directeur*

C – La mobilité interbranche, géographique et intercatégories d'organismes des candidats nommés aux postes de directeur

Favoriser les mobilités interbranche et inter-régime constitue l'un des principaux axes de dynamisation des carrières des agents de direction.

La mise en place d'un suivi plus important des carrières des agents de direction et des directeurs par les services en charge de la gestion de carrière des cadres dirigeants des caisses nationales est l'une des actions qui a été engagée à court terme afin de soutenir les candidats engagés dans une démarche de mobilité.

On relève néanmoins qu'en 2017, les nominations ont continué d'être essentiellement réalisées dans la branche d'origine (76 %), ce taux était de 74 % en 2016, 71 % en 2015 et 76,8 % en 2014 (analyse issue des annexes).

La mobilité géographique se situe à 70 % pour les personnes nommées en dehors de leur région d'exercice.

TAUX DE MOBILITÉ INTERBRANCHE DE 2013 À 2017

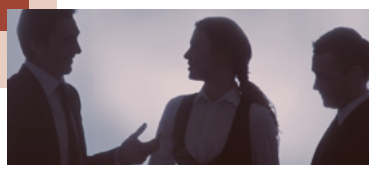
L'indicateur doit permettre d'apprécier la dynamique interbranche des nominations en calculant le ratio du nombre de candidats nommés issus d'une autre branche ou régime (y compris CTI, autres et RSI) rapporté au nombre total de candidats nommés dans la branche.

POURCENTAGE DE CANDIDATS NOMMÉS ISSUS D'UNE AUTRE BRANCHE

Taux de mobilité interbranches

Branche de destination	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	21,7 %	25,9 %	31,6 %	35.7 %	26,3 %
Famille	18,2 %	15,8 %	25 %	28.6 %	8,3 %
Recouvrement	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Retraite	100 %	0 %	50 %	33.3 %	100 %
Multibranches RG	50 %	0 %	100 %	0 %	-
RSI	100 %	0 %	0 %	0 %	-

Définition : *Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranches des nominations*
Périmètre : *Tous les candidats nommés sur un poste vacant de directeur et examinées par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de candidats nommés dans la branche issus d'une autre branche*
Dénominateur : *Nombre de candidats nommés dans la branche*



Dans la branche recouvrement, depuis trois ans, aucun candidat issu d'une autre branche n'a été nommé à un poste de directeur. Ce phénomène s'explique essentiellement par le processus de régionalisation des Urssaf qui a démarré en 2012 et dont les effets se poursuivent plusieurs années après.

Dans la branche retraite, l'ensemble des candidats nommés en 2017 à un poste de directeur est le résultat d'une mobilité interbranche. On constate néanmoins la tendance inverse pour les branches maladie et famille qui connaissent une diminution importante des nominations réalisées en dehors de leur réseau d'origine.

Taux de mobilité intercatégories

2017		Catégorie d'organisme de destination						
		RG - catégorie A	RG - catégorie B	RG - catégorie C	RG - catégorie D	RG - sans catégorie	RSI (sans catégorie)	Total
Catégorie d'organisme d'origine	RG - catégorie A	-	5	-	3	-	-	**8**
	RG - catégorie B	1	3	1	-	-	-	**5**
	RG - catégorie C	-	3	2	5	-	-	**10**
	RG - catégorie D	-	1	4	3	-	-	**7**
	RG - sans catégorie	-	-	1	-	1	-	**3**
	RSI	-	-	-	-	-	-	**0**
	Total	**1**	**12**	**8**	**11**	**1**	**0**	**33**

Périmètre : *Tous les candidats nommés sur un poste vacant de directeur et examinés par le Comité des carrières*

Ce tableau met en évidence l'origine des candidats selon les catégories d'organismes et les nominations selon les catégories d'organismes.

On constate que les candidatures d'organismes de catégorie A se déportent sur les autres organismes, notamment du fait qu'en 2017, un seul poste était à pourvoir en catégorie A.

Les organismes de catégories B et D concentrent en 2017, à des taux quasi égaux, 70 % des nominations de candidats à un poste de directeur en provenance d'autres catégories d'organismes.

III – LES POSTES D'AGENT COMPTABLE EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

1 – PRÉSENTATION DU VIVIER

L'accès aux emplois d'agent comptable est subordonné à la satisfaction de certaines conditions spécifiques.

Le candidat doit :

- soit être inscrit sur la liste d'aptitude dans la classe correspondant au poste, soit la classe L3 ;
- soit relever, du fait de sa fonction actuelle, de la classe correspondant au poste à pourvoir.

En outre, les candidats doivent être titulaires de l'option comptable de l'En3S, du Cescaf ou du CapDIR mention comptable ou de la mention comptable du CapDIR en complément des diplômes de l'EN3S (formation initiale ou CESDIR).

De plus, peuvent candidater les agents de direction inscrits en classe L1 et L2 titulaires des mêmes diplômes comptables.

Par ailleurs, les dispositions transitoires relatives à la gestion de la liste d'aptitude prévoient la possibilité de postuler sur des postes d'agent comptable de catégorie D pour les cadres titulaires du Cescaf ainsi que pour les agents comptables ne relevant pas de la classe L3, sans qu'il leur soit opposé le principe d'inscription sur la liste d'aptitude.

Les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude 2018 en classe L3 ont été considérés comme recevables sur les postes d'agent comptable examinés en fin d'année, sous réserve de leur inscription effective.

L'existence d'un vivier important

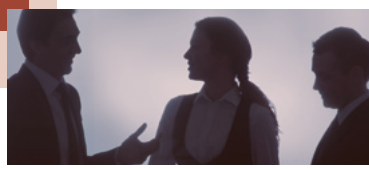
Le vivier en 2017 est constitué des relevants et des inscrits en classe L1, L2 et L3 en 2015, titulaires de l'option comptable de l'En3S, du Cescaf, du CapDIR mention comptable ou de la mention comptable du CapDIR en complément des diplômes de l'EN3S (formation initiale ou CESDIR).

Pour le régime général, 1319 personnes inscrites ou relevant d'une des 3 classes satisfont les conditions de diplôme.

La proportion d'agents féminins dans les fonctions d'agent comptable est en augmentation depuis 4 ans : 41,6 % en 2014, 42,3 % en 2015, 44,8 % en 2016 et 48 % en 2017.

Un départ à la retraite des agents comptables autour de 63 ans.

Les caractéristiques démographiques conduiront à une augmentation significative du volume des départs à la retraite dans les prochaines années. Ainsi, 31 % des agents comptables en poste actuellement atteindront l'âge de 62 ans d'ici à 2022.



2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES D'AGENT COMPTABLE VACANTS

A – Les postes examinés par le comité des carrières

En 2017, le comité des carrières a examiné 37 postes d'agents comptables dont un pour le RSI, qui ont fait l'objet de 50 vacances de postes.

À noter que les 37 postes correspondent aux postes présentés pour la première fois en 2017*.

En 2017, le nombre de postes d'agent comptable baisse de 30 % par rapport à 2016 où 53 postes avaient été comptabilisés. À noter que 2016 correspond à l'année où a été constatée la plus forte hausse du nombre de postes d'agents comptables vacants depuis 2012.

Cinq postes ont fait l'objet d'un 2ème appel en 2017 (Cpam de Belfort, Caf de l'Aube, Urssaf de Franche-Comté, Urssaf des Pays-de-la-Loire et Ugecam Nord-Pas-de-Calais-Normandie), un poste a fait l'objet d'un 3ème appel (Cpam de la Haute-Loire), un poste a fait l'objet d'un 4ème appel (Cpam de l'Aisne), un poste a fait l'objet d'un 5ème appel (Cpam des Ardennes), deux postes ont fait l'objet d'un 6ème appel (Cpam de la Haute-Corse, Cpam de l'Oise) et un poste qui a fait l'objet d'un 7ème appel (Cpam de l'Yonne).

51 % des vacances de poste ont pour origine une mutation et 40,5 % un départ à la retraite.

Note méthodologique :
*Les postes décomptés sont ceux qui ont fait l'objet d'une première inscription à l'ordre du jour d'un Comité dans l'année même si cette inscription intervenait à la suite d'un deuxième appel pour le poste (le premier étant passé l'année précédente).

Motif de vacance des postes d'agent comptable 2017	Nombre de postes vacants	Branche Maladie	Branche Famille	Branche Recouvrement	Branche Retraite	Multi branches RG	RSI
Départ à la retraite	15	6	5	2	3		
Mutation	19	10	5	2		1	
Autre*	3	1		1			1
Total	**37**	**17**	**10**	**5**	**3**	**1**	**1**

* Mobilité vers des postes d'agents de direction autres que directeur ou AC, licenciement, démission, décès

Périmètre : *Vacances de poste d'agent comptable relevant du Régime général et du RSI*

B – L'évolution du taux de renouvellement des postes d'agent comptable par branche

13,7 % des postes d'agent comptable du Régime général et du RSI ont été renouvelés en 2017.

Le taux de renouvellement des postes d'agent comptable de la branche retraite et recouvrement ont été multipliés de façon respective par 3 et 1.2 entre 2016 et 2017. À noter que la branche recouvrement est la branche qui affiche en 2017 le taux de renouvellement le plus élevé de ses postes d'agent comptable (22,7 %).

A contrario, les postes de la branche maladie ont été renouvelés deux fois moins en 2017 qu'en 2016.

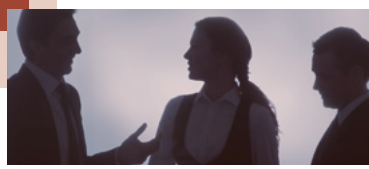
TAUX DE RENOUVELLEMENT DES POSTES D'AGENT COMPTABLE DE 2013 À 2017

L'objectif est de mesurer la dynamique de renouvellement des postes d'agent comptable en calculant le ratio du nombre de postes d'agent comptable vacants examinés au comité des carrières de l'année N par le nombre de postes d'agent comptable au 1/1/N (Titulaires + Intérimaires).

Taux de renouvellement des postes d'agent comptable

Organismes de base	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	5,4 %	11,4 %	13,5 %	31,3 %	15,7 %
Famille	15,5 %	13,1 %	13,3 %	11,2 %	10,3 %
Recouvrement	31,1 %	38,1 %	13,6 %	19 %	22,7 %
Retraite	13,3 %	7,1 %	0 %	6,7 %	20 %
Multibranches RG	20 %	0 %	20 %	20 %	16,7 %
RSI	10,7 %	3,6 %	3,8 %	3,7 %	4,3 %
Total	**13,6 %**	**12,9 %**	**11,9 %**	**19,1 %**	**13,7 %**

Définition : *Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes*
Périmètre : *Organismes du Régime général et du RSI dont les vacances de poste d'agent comptable sont examinées par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de postes vacants d'agent comptable examinés au cours de l'année*
Dénominateur : *Nombre de postes d'agent comptable exercés par des agents de direction au 1er janvier de l'année*



C – La répartition des postes vacants par catégorie

Sur 5 ans, on constate une certaine stabilité dans le nombre de postes à pourvoir avec toutefois un volume plus important en 2016.

En 2017, le taux de renouvellement des postes d'agent comptable est plus marqué dans les organismes de catégories D et B pour lesquels les taux et le nombre de postes vacants sont relativement stables depuis deux ans.

Il est à noter que pour les organismes de catégorie A, le taux de renouvellement passe de 4,8 % en 2015 à 23,8 % en 2016, mais sur un nombre de postes limité. En 2017, le taux pour cette catégorie est nul sachant qu'aucun poste n'était à pourvoir.

	2013		2014		2015		2016		2017	
Catégorie* des organismes	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement
A	3	12,5 %	6	28,6 %	1	4,8 %	5	23,8 %	-	0 %
B	15	14,4 %	13	13,3 %	16	16,3 %	18	18 %	15	15,8 %
C	9	12,7 %	7	11,1 %	9	14,3 %	12	19,7 %	7	9,5 %
D	11	13,9 %	9	12,5 %	7	10 %	17	24,6 %	14	23,3 %
RG non catégorisé	-	-	0	-	0	-	0	-	-	-
RSI non catégorisé	3	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Total	**41**	**-**	**36**	**-**	**34**	**-**	**53**	**-**	**37**	**-**

* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

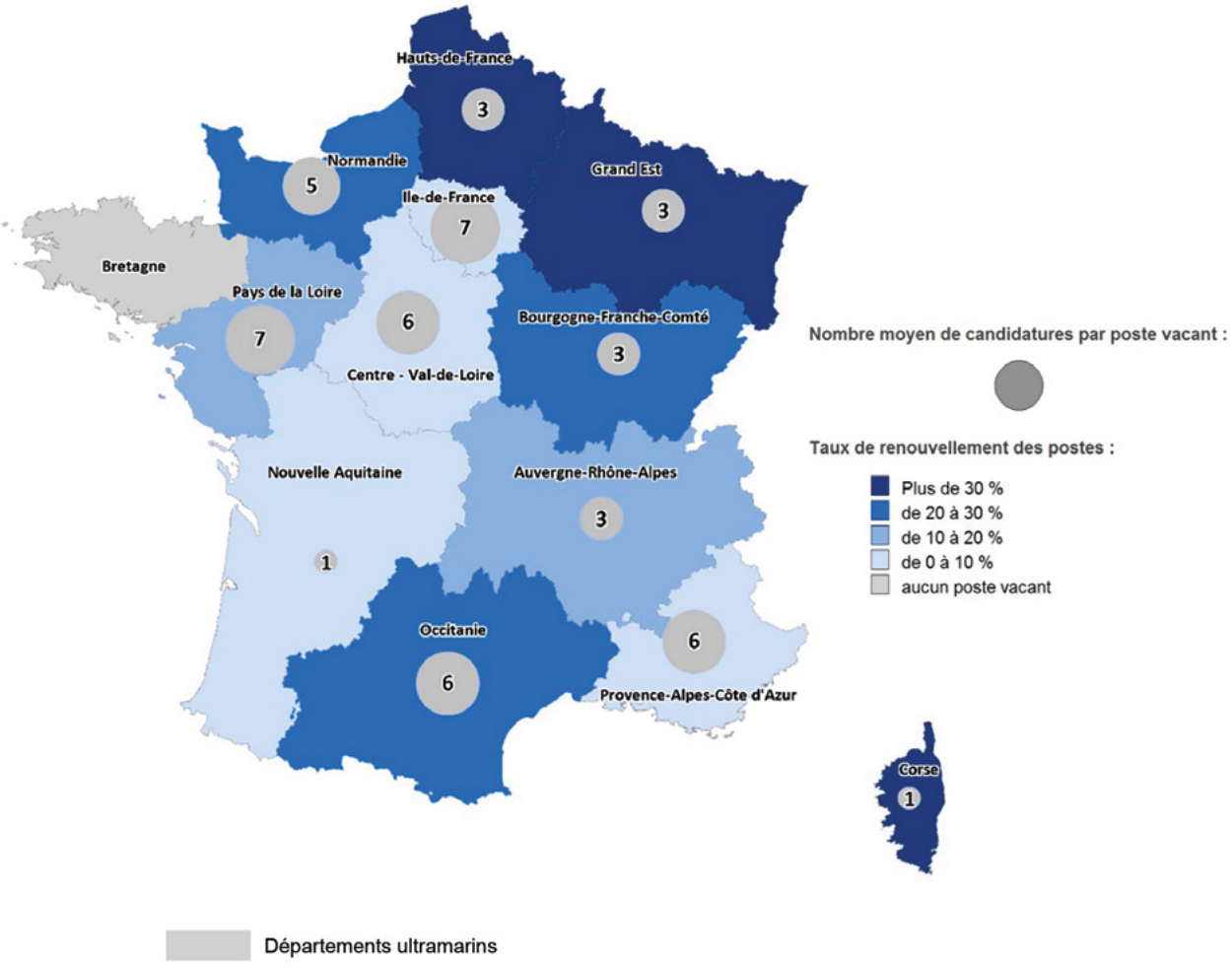
Périmètre : *Organismes dont les vacances de postes d'agent comptable sont examinées par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de postes vacants d'agent comptable examinés au cours de l'année*
Dénominateur : *Nombre de postes d'agent comptable exercés par des agents de direction au 1er janvier de l'année*

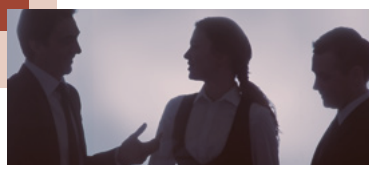
D – La répartition géographique des postes et leur attractivité

Six régions concentrent les taux de renouvellement les plus importants, dont les régions Hauts-de-France, Grand-Est et Corse à plus de 30 %.

Les régions qui apparaissent les plus attractives sont l'Ile-de-France et les Pays-de-la-Loire avec 7 candidatures pour un poste déclaré, le Centre-Val-de-Loire, l'Occitanie et la Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 6 candidatures.

Renouvellement des postes des agents comptables en 2017





3 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE

A – Actes de candidature et fonction d'origine des candidats

Les 50 vacances de postes d'agent comptable traitées en 2017 ont suscité 138 candidatures recevables issues de 91 candidats.

Le nombre moyen de candidatures examinées par vacance de poste est de 2,76 en 2017 (3,1 en 2016, 2,86 en 2015 et 3 en 2014) avec un maximum de 9 candidatures pour les postes d'agent comptable de la Caf de Haute-Garonne et de Carsat Midi-Pyrénées. A contrario, un seul candidat a postulé au poste d'agent comptable de la Cpam de l'Allier lors de son passage au Comité des carrières.

En 2017, 30 % des candidats aux postes d'agent comptable sont cadres. 28,6 % des candidats exercent des fonctions d'agent comptable et 26,4 % des candidats occupent un emploi de sous-directeur. En 2016, près de 40 % des candidats occupaient un poste d'agent comptable.

Chaque candidat a présenté en moyenne 1,5 candidature en 2017. Ce chiffre est stable par rapport à 2016. Les cadres et les agents comptables sont les catégories d'emploi qui postulent légèrement au-dessus de la moyenne.

Il est à noter qu'aucun directeur n'a été candidat sur un poste d'agent comptable en 2017, il y en avait 2 en 2016.

Fonction d'origine des candidats 2017	Nbre de candidats	%	Nbre de candidatures	%	Nbre moyen de candidatures
Directeur	-	-	-	-	-
Agent comptable	26	28,6 %	41	29,7 %	1,6
Directeur adjoint	14	15,4 %	19	13,8 %	1,4
Sous-directeur	24	26,4 %	32	23,2 %	1,3
Non ADD*	27	29,7 %	46	33,3 %	1,7
Total	**91**	**100 %**	**138**	**100 %**	**1,5**

* Cadre du RG, fonctionnaire...

Périmètre : *Tous les candidats ayant au moins une candidature sur un poste vacant d'agent comptable examinée par le Comité des carrières*

Nombre de candidats : *Nombre de candidats avec au moins une candidature examinée*

Nombre de candidatures : *Nombre de candidatures examinées*

B – L'origine des candidats selon leur branche et leur fonction en 2017

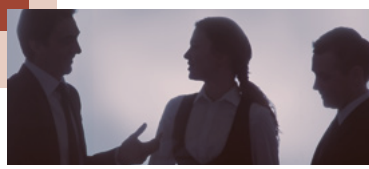
Comme en 2015 et 2016, la majorité des candidats provient des branches maladie (33 %) et famille (22 %).

Parmi l'ensemble des candidats, 15 n'appartiennent pas au Régime général ce qui correspond à 16,5 % du total des candidats.

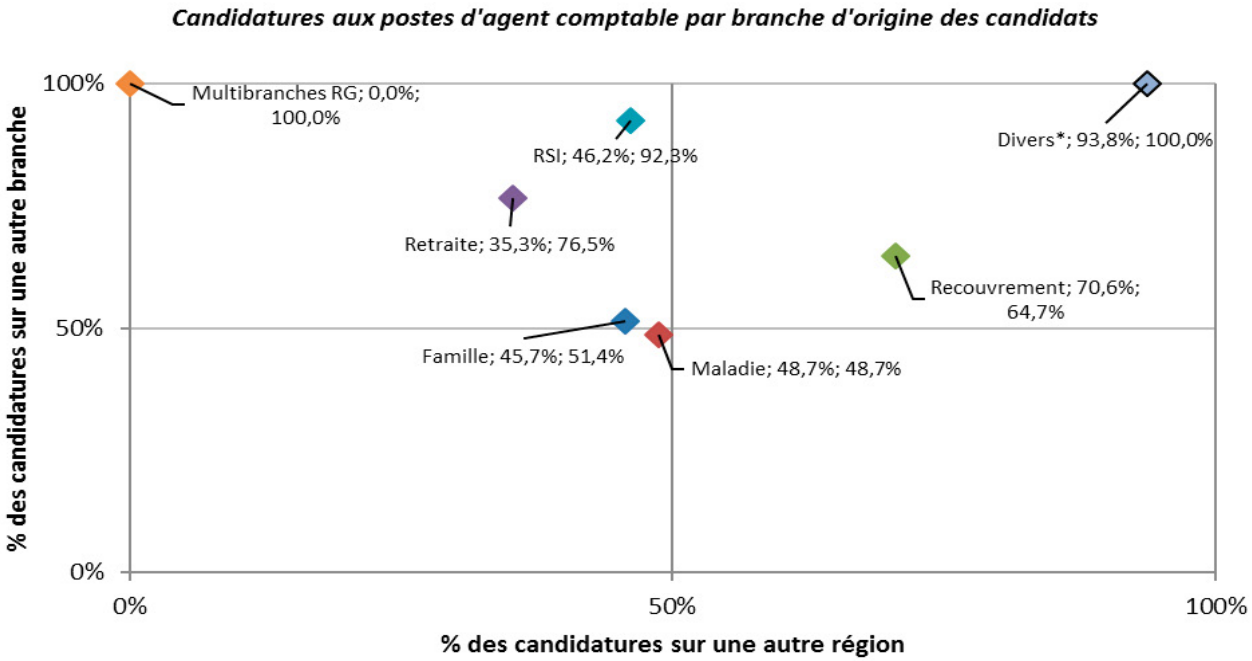
Branche / Régime d'origine des candidats 2017	Nombre de candidats	en % du total	Directeur	Agent comptable	Directeur adjoint	Sous-directeur	Non ADD
Maladie	30	33 %	-	8	6	6	10
Famille	20	22 %	-	11	2	3	4
Recouvrement	12	13,2 %	-	1	1	7	3
Retraite	13	14,3 %	-	-	3	4	6
Multibranches RG	1	1,1 %	-	1	-	-	-
RSI	9	9,9 %		5	1	2	1
Divers*	6	6,6 %	-	-	1	2	3
Total	**91**	**100 %**	**0**	**26**	**14**	**24**	**27**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Périmètre : *Tous les candidats ayant au moins une candidature sur un poste vacant d'agent comptable examinée par le Comité des carrières*



C – Les souhaits de mobilité des candidats aux postes d'agent comptable



* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture du graphique : *en 2017 dans la branche Recouvrement, 70,6 % des candidatures concernaient une autre région et 64,7 % une autre branche*
Abscisse : *% des candidatures de candidats postulant dans une autre région*
Numérateur : *Nombre de candidatures issues d'une branche postulant dans une autre région*
Dénominateur : *Nombre de candidatures issues de la branche*
Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes vacants d'agent comptable examinées par le Comité des carrières*
Ordonnée : *% des candidatures de candidats postulant sur une autre branche*
Numérateur : *Nombre de candidatures issues d'une branche postulant sur une autre branche*
Dénominateur : *Nombre de candidatures issues de la branche*

Concernant la mobilité géographique, on constate une appétence plus importante des candidats de la branche recouvrement.

S'agissant des souhaits de mobilité interbranche, ils ont un niveau important pour la plupart des branches, sauf pour les candidats provenant des branches maladie et famille, pour lesquels environ la moitié des candidatures s'orientent vers d'autres branches.

Le RSI affiche le plus fort taux de candidatures vers un autre réseau, soit 92 %. Ce taux s'explique par le contexte d'intégration du Régime des indépendants dans le Régime général à horizon 2020.

TAUX D'ATTRACTION DES CANDIDATS POUR UNE AUTRE BRANCHE DE 2013 À 2017

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranche des candidats en calculant le ratio du nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat par le nombre total de candidatures de la branche.

Branche d'origine	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	79,6 %	26 %	40 %	25.7 %	48,7 %
Famille	30,6 %	42,4 %	55,6 %	58,7 %	51,4 %
Recouvrement	59,5 %	66,7 %	76,9 %	71.4 %	64,7 %
Retraite	80 %	100 %	100 %	92,9 %	76,5 %
Multibranches RG	50 %	100 %	60 %	100 %	100 %
Autres RG	100 %	100 %	-	100 %	100 %
RSI	77,8 %	85,7 %	83,3 %	81,3 %	92,3 %
Divers*	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Total	**63,4 %**	**53,6 %**	**56,6 %**	**57,8 %**	**66,7 %**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

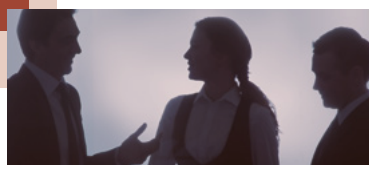
Définition : *Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste d'agent comptable d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats*

Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes vacants d'agent comptable examinées par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de candidatures d'une branche sur un poste vacant situé dans une autre branche*
Dénominateur : *Nombre de candidatures issues de la branche*

Le taux d'attraction des candidats vers une autre branche ou régime est globalement stable depuis 5 ans avec une légère augmentation en 2017.

Les candidats issus de la branche maladie ont une appétence à la mobilité interbranche deux fois plus importante en 2017 qu'en 2016. En effet, la quasi moitié des candidatures en 2017 concernent un poste d'une autre branche contrairement à 2016 où elles ne représentent que 25,7 %.

Les candidatures issues de la branche retraite à destination d'autres réseaux sont en baisse continue depuis 2015 avec un écart entre ces trois années qui atteint les 23,5 points.



D – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures

TAUX DE CANDIDATURES PAR GENRE DE 2013 À 2017

Une mesure complémentaire a été effectuée, visant à mesurer la propension des hommes et des femmes inscrits sur la liste d'aptitude L3 à se porter candidats sur les postes offerts.

% des inscrits en L3 faisant acte de candidature	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	5,5 %	3,6 %	4,8 %	9,4 %	5,4 %
Hommes	11,7 %	7,9 %	7,9 %	14,3 %	15,7 %

Périmètre : *Ensemble des inscrits sur la Liste d'aptitude y compris les diplômés En3S et CapDir inscrits de droit au 1er janvier de l'année*
Numérateur : *Nombre de candidats inscrits en classe L3*
Dénominateur : *Nombre d'inscrits en classe L3 avec un diplôme comptable de l'EN3S*

Depuis 2013, le taux de candidature des femmes inscrites en L3 est plus faible que celui des hommes. De 2013 à 2016, la propension des femmes inscrites sur la liste d'aptitude L3 à se porter candidates sur les postes offerts est 1.5 à 2 fois moins élevée que celle des hommes. En 2017, cet écart se creuse, le taux de candidature des femmes inscrites en L3 est trois fois moins élevé que celui des hommes.

	Candidats		Candidatures		
2017	Effectif	Répartition	Nombre	Répartition	Nbre moyen de candidatures
Femmes	44	48,4 %	55	39,9 %	1,3
Hommes	47	51,6 %	83	60,1 %	1,8

Périmètre : *Tous les candidats ayant au moins une candidature sur un poste vacant d'agent comptable examinée par le Comité des carrières*
Nombre de candidats : *Nombre de candidats avec au moins une candidature examinée*
Nombre de candidatures : *Nombre de candidatures examinées*

En 2017, le nombre moyen de candidatures à un poste d'agent comptable examiné par le Comité des carrières est plus élevé chez les hommes, ce qui était aussi le cas en 2016 alors les chiffres étaient équivalent en 2014 et 2015.

Parité femmes - hommes selon les catégories d'organisme des vacances de poste

	Organisme de destination													
2017	**RG - Cat. A**	**%**	**RG - Cat. B**	**%**	**RG - Cat. C**	**%**	**RG - Cat. D**	**%**	**RG - Sans cat.**	**%**	**RSI**	**%**	**Total**	**%**
Femmes			33	42,9 %	10	41,7 %	12	34,3 %					**55**	**39,9 %**
Hommes			44	57,1 %	14	58,3 %	23	65,7 %			2	100 %	**83**	**60,1 %**
Total	**0**		**77**		**24**		**35**		**0**		**2**		**138**	

Périmètre : *Toutes les candidatures à des vacances de poste d'agent comptable examinées par le Comité des carrières*

On constate ici la forte attractivité des organismes de catégorie B, sur lesquels 55,7 % des candidatures se sont positionnées alors que ces postes représentent 34 % des vacances de poste.

Les femmes représentent 40 % des candidatures à des vacances de poste d'agent comptable examinées par le Comité des carrières en 2017. Parmi les 40 % de candidatures féminines, 60 % concernent des vacances de postes dans des organismes de catégorie B et 21 % des vacances de postes dans des organismes de catégorie D.

4 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS

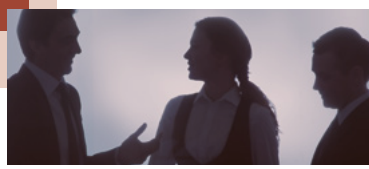
Une augmentation des avis en adéquation

Depuis 2015, le taux des avis en adéquation émis par le Comité des carrières est en augmentation continue. Il s'établit à 71,7 % en 2017, soit près de 7 points de plus que celui de 2015.

Les avis concluant à une adéquation partielle des candidatures connaissent une légère baisse en 2017 après trois années consécutives stables à 25 %.

Depuis 2015, le taux d'inadéquation des avis oscille entre 7 et 9 %. Dans leur quasi-totalité, les avis d'inadéquation relèvent de quatre cas de figure :

- Le candidat n'a pas occupé son emploi pendant une période suffisante pour permettre de porter une appréciation sur sa capacité à évoluer vers un autre poste. À cet effet, le comité des carrières veille à ce qu'une durée minimale d'exercice de deux ans dans le poste occupé soit respectée par les candidats exerçant déjà la fonction d'agent comptable.
- Par ailleurs, afin de veiller à la mobilité professionnelle des candidats, le Comité privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.
- La condition de formation (option comptable de l'En3s ou Cescaf ou mention comptable de CapDIR) n'est pas satisfaite.
- Ils peuvent être motivés par une situation d'insuffisance professionnelle du candidat dans l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.



5 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS PROPOSÉS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE

A – Les candidats proposés selon la fonction

Fonction d'origine des candidats 2017	Candidatures (1)	Candidats (2)	Répartition des candidats	Candidats proposés par les Caisses nationales (3)	Candidats nommés (4)	Répartition des candidats nommés	Taux de nomination des candidats (4)/(2)	Taux de réussite d'une candidature (4)/(1)
Directeur	-	-	-	-	-	-	-	-
Agent comptable	41	26	28,6 %	7	7	21,2 %	26,9 %	17,1 %
Directeur adjoint	19	14	15,4 %	6	6	18,2 %	42,9 %	31,6 %
Sous-directeur	32	24	26,4 %	11	11	33,3 %	45,8 %	34,4 %
Non ADD	46	27	29,7 %	10	9	27,3 %	33,3 %	19,6 %
Ensemble	**138**	**91**	**100 %**	**34**	**33**	**100 %**	**36,3 %**	**23,9 %**

Périmètre : *Tous les candidats sur des postes vacants d'agent comptable examinés par le Comité des carrières*

En 2017, 32,3 % des candidats proposés étaient sous-directeurs, 29,4 % occupaient un emploi de cadre et 20,6 % exerçaient déjà la fonction d'agent comptable, 17,6 % était directeur adjoint. Par rapport à 2016, les Caisses nationales ont proposé en 2017 deux fois moins de candidatures appartenant à la catégorie des agents comptables.

En 2017, les candidats occupant un poste de sous-directeur ont deux fois plus de chance de voir leur candidature aboutir à une nomination que les candidats exerçant une fonction d'agent comptable.

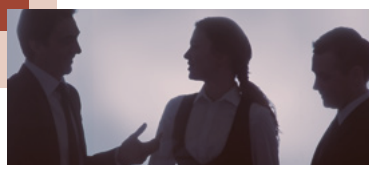
B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les candidatures proposées

2017	Candidatures (1)	Candidats (2)	Candidats potentiels (3)	Candidats/ candidats potentiels (3)/(2)	Candidats proposés par les Caisses nationales (4)	Candidats nommés (5)	Taux de nomination des candidats (5)/(2)	Taux de réussite d'une candidature (5)/(1)
Femmes	55	44	626	7 %	15	15	34,1 %	27,3 %
Hommes	83	47	483	9,7 %	19	18	38,3 %	21,7 %
Total	**138**	**91**	**1 109**	**8,2 %**	**34**	**33**	**36,3 %**	**23,9 %**

Périmètre : *Toutes les candidatures sur des postes d'agent comptable examinées par le Comité des carrières*

Candidats potentiels : *Tous les inscrits en L3 sur la Liste d'aptitude pour l'année en cours et agents de direction exerçant un poste qui relève de ces classes d'emploi au 1er janvier de l'année*

On constate à travers ces chiffres que les candidates obtiennent un taux de nomination de 34,1 % qui est inférieur à celui des hommes. Paradoxalement, le taux de réussite d'une candidature est supérieur car les femmes candidatent moins. En effet, elles représentent 48,3 % des candidats et 39, 8 % des candidatures.



6 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS NOMMÉS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE

A – L'origine des candidats nommés selon la fonction et la branche

2017	Organisme de destination des candidatures nommées								
Branche/régime d'origine	Cpam	Caf	Urssaf	Carsat	Ugecam / Cram	Multi-branches et divers RG	RSI	Total	D'une autre branche ou régime
Maladie	7	3	-	-	1	-	-	**11**	3
Famille	-	3	-	1	-	1	-	**5**	2
Recouvrement	1	1	3	1	-	-	-	**6**	3
Retraite	1	1	1	1	-	-	-	**4**	3
Multibranches RG	1	-	-	-	-	-	-	**1**	1
RSI	1	1	1	-	-	-	1	**4**	3
Divers*	2	-	-	-	-	-	-	**2**	2
Total	**13**	**9**	**5**	**3**	**1**	**1**	**1**	**33**	**17**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Périmètre : *Toutes les candidatures nommées à des postes vacants d'agent comptable*

Selon la branche :

Un tiers des candidats nommés aux postes d'agent comptable étaient des candidats issus de la branche maladie. Ce taux était de 15 % pour la branche famille et de 18 % la branche recouvrement.

Selon la fonction :

Parmi les candidats nommés en 2017, 33 % étaient sous-directeurs et 21 % étaient agents comptables. Par rapport à 2016, on constate une augmentation de près de 9 points du taux de nomination pour la catégorie des sous-directeurs et un recul de près de 30 points pour la catégorie des agents comptables.

B – La répartition entre les femmes et les hommes dans les nominations

En 2017, parmi les agents comptables nommés, 45,5 % étaient des femmes et 54,5 % des hommes.

L'âge des candidats nommés est équivalent entre les hommes et les femmes, alors qu'en 2015 et 2016, les hommes nommés étaient en moyenne plus jeunes (analyse issue de l'annexe 3-5).

Le tableau ci-dessous indique que 27,3 % des candidates ont été nommées contre 21,7 % pour les candidats.

CANDIDATS NOMMÉS PAR RAPPORT AU NOMBRE DE CANDIDATS DE 2013 À 2017

Taux de nomination des candidatures selon le genre

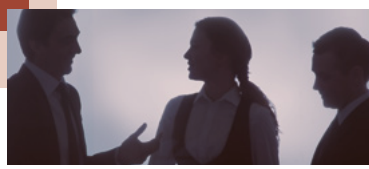
	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	40 %	41,2 %	38,3 %	38,6 %	27,3 %
Hommes	25,3 %	26,7 %	20,9 %	27,3 %	21,7 %

Périmètre : *Tous les candidats nommés à des postes vacants d'agent comptable*
Numérateur : *Nombre de candidats nommés de la typologie*
Dénominateur : *Nombre de candidats de la typologie*

Parité femmes - hommes dans les nominations selon la catégorie des organismes de destination

2017	Organisme de destination						
	RG - catégorie A	RG - catégorie B	RG - catégorie C	RG - catégorie D	RG - sans catégorie	RSI (sans catégorie)	Total
Femmes	-	7	5	3	-	-	**15**
Hommes	-	8	-	9	-	1	**18**
Total	**0**	**15**	**5**	**12**	**0**	**1**	**33**

Périmètre : *Tous les candidats nommés à des postes vacants d'agent comptable*



C – La mobilité interbranche, géographique et intercatégories d'organismes des candidats nommés aux postes d'agent comptable

Concernant les nominations d'agent comptable, le taux de mobilité interbranche s'établit à 51 ,5 % soit à un niveau supérieur à celui constaté en 2016 (40 %) et à celui des directeurs (24,2 %).

Les candidats ont marqué une propension à la mobilité au niveau interbranche puisque 33,8 % des candidatures ont été effectuées en dehors de la branche d'origine, en légère baisse par rapport à 2016.

TAUX DE MOBILITÉ INTERBRANCHE DE 2013 À 2017

L'indicateur permet d'apprécier la dynamique interbranche des nominations en calculant le ratio du nombre de candidats nommés issus d'une autre branche ou régime (y compris CTI, autres et RSI) rapporté au nombre total de candidats nommés dans la branche.

Taux de mobilité interbranches

Branche de destination	2013	2014	2015	2016	2017
Maladie	66,7 %	20 %	33,3 %	43,5 %	42,9 %
Famille	38,5 %	40 %	46,2 %	40 %	66,7 %
Recouvrement	15,4 %	12,5 %	-	25 %	40 %
Retraite	-	100 %	-	-	66,7 %
Multibranches RG	100 %	-	100 %	100 %	100 %
RSI	33,3 %	0 %	0 %	100 %	0 %

Définition : *Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranches des nominations*
Périmètre : *Tous les candidats nommés sur un poste vacant d'agent comptable et examinés par le Comité des carrières*
Numérateur : *Nombre de candidats nommés dans la branche issus d'une autre branche*
Dénominateur : *Nombre de candidats nommés dans la branche*

En 2017, s'agissant des nominations aux postes d'agent comptable, comme pour les directeurs, la mobilité géographique connaît un infléchissement car elle passe de 78 % en 2015 à 60 % en 2016 à 45,5 % en 2017 des candidats nommés dans une région autre que la leur. Ces données prennent appui sur le focus réalisé dans la partie relative aux annexes.

Taux de mobilité intercatégories

2017		Catégorie d'organisme de destination						
		RG - catégorie A	RG - catégorie B	RG - catégorie C	RG - catégorie D	RG - sans catégorie	RSI (sans catégorie)	Total
Catégorie d'organisme d'origine	RG - catégorie A	-	3	1	4	-	-	**8**
	RG - catégorie B	-	4	1	-	-	-	**5**
	RG - catégorie C	-	5	2	1	-	-	**8**
	RG - catégorie D	-	-	1	3	-	-	**4**
	RG - sans catégorie	-	2	-	-	-	-	**2**
	RSI (sans catégorie)	-	1	-	4	-	1	**6**
	Total	**0**	**15**	**5**	**12**	**0**	**1**	**33**

Périmètre : *Tous les candidats nommés sur un poste vacant d'agent comptable et examinés par le Comité des carrières*

Ce tableau met en évidence la mobilité inter-catégorie d'organismes puisqu'entre 60 % et 75 % des nominations sont le fait de candidats provenant d'autres catégories d'organismes.

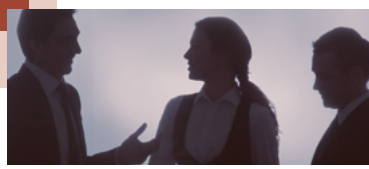


TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Caractéristiques de la population « agents de direction »

ANNEXE 2 : Les candidats aux postes de directeur

ANNEXE 2 bis : Focus Femmes - Hommes dans les candidatures aux postes de directeur

ANNEXE 3 : Les candidats aux postes d'agent-comptable

ANNEXE 3 bis : Focus Femmes - Hommes dans les candidatures aux postes d'agent-comptable

NB : Les données ont été extraites de la base REFADD au 16/03/2018

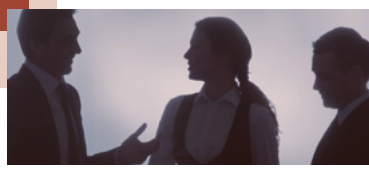
ANNEXE 1 : CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION «AGENTS DE DIRECTION»

1 - Caractéristiques de la population «agents de direction*» en poste au 1er janvier 2017

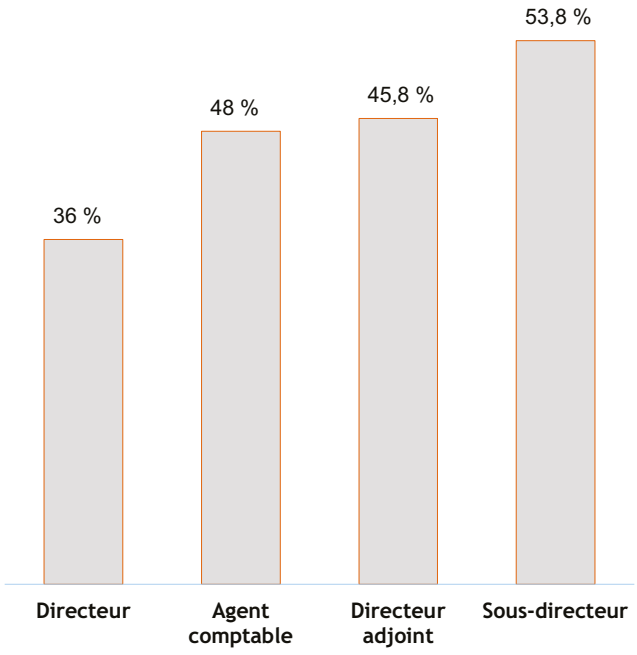
A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organisme des agents de direction

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie D		Sans catégorie		Total	
		Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen
Directeur	Femmes	2	60,6	31	54,3	26	52,0	24	51,7	13	51,6	96	52,8
	Hommes	19	60,0	57	57,0	38	54,4	30	49,2	27	56,6	171	55,3
Agent comptable	Femmes	15	54,5	33	53,2	30	50,7	24	48,3	17	50,9	119	51,4
	Hommes	10	54,2	43	53,1	29	48,9	22	51,8	25	52,0	129	51,8
Directeur adjoint	Femmes	67	52,0	74	49,6	41	45,8	29	43,8	5	53,2	216	48,9
	Hommes	96	53,3	76	53,1	35	46,5	41	47,0	8	56,2	256	51,4
Sous-directeur	Femmes	246	47,9	151	46,8	59	44,3	11	41,6	17	49,3	484	47,0
	Hommes	191	49,5	148	48,7	58	47,4	9	47,1	10	48,4	416	48,9
Total	**Femmes**	**330**	**49,1**	**289**	**49,0**	**156**	**47,2**	**88**	**46,9**	**52**	**50,8**	**915**	**48,7**
	Hommes	**316**	**51,5**	**324**	**51,8**	**160**	**49,1**	**102**	**48,7**	**70**	**53,7**	**972**	**51,1**

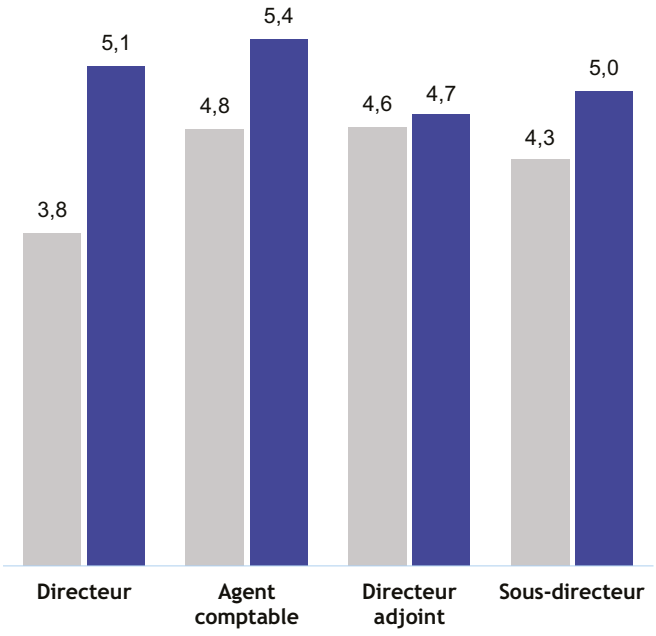
* Source : agents de direction du Régime général (titulaires, intérimaires, détachés, non agréés, mis à disposition...) enregistrés dans la base de données REFADD



Proportion d'agents féminins par fonction en 2017



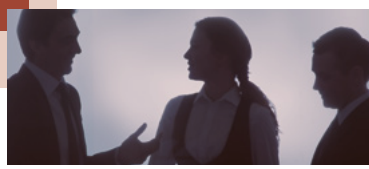
Ancienneté moyenne dans le poste en 2017



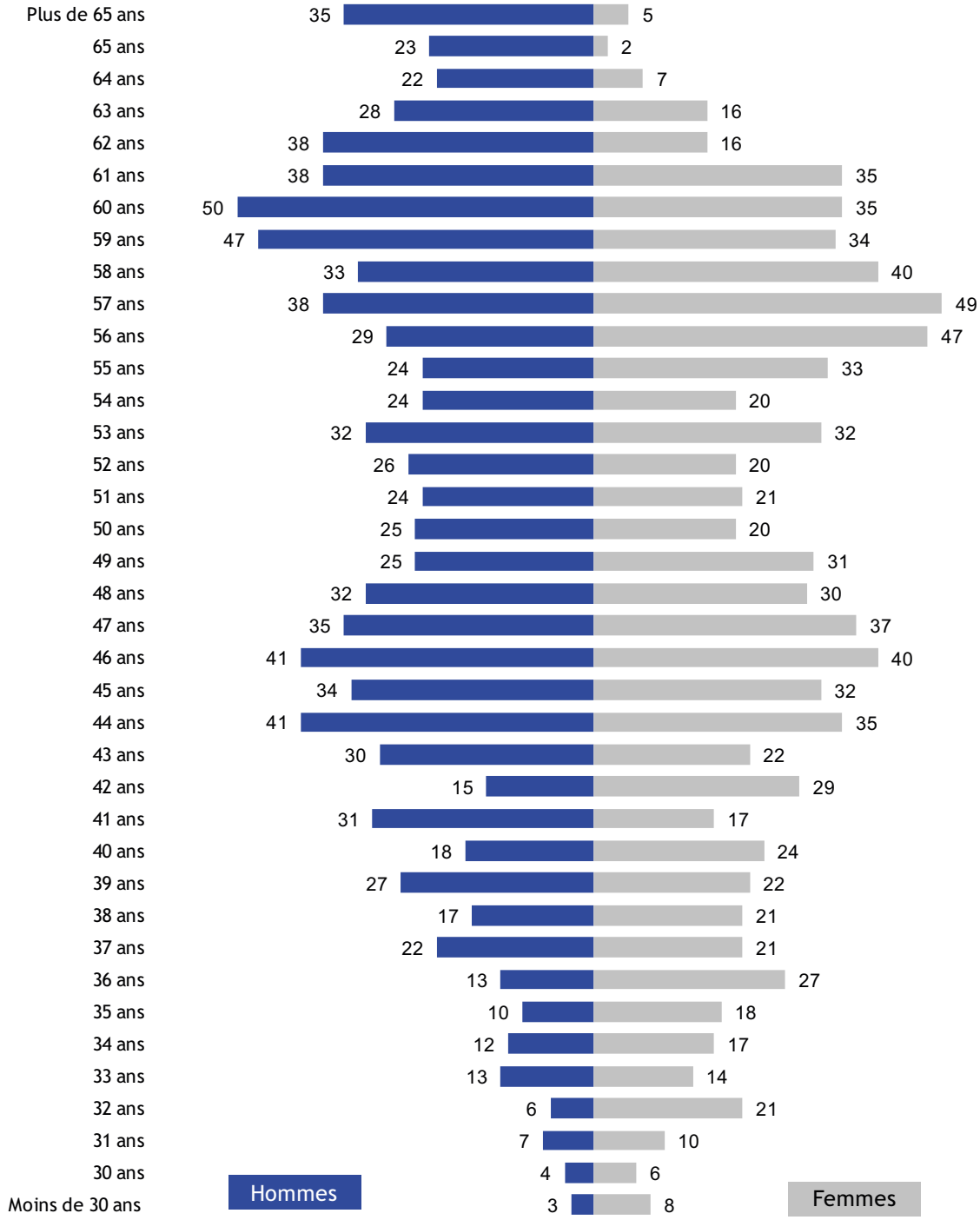
S'agissant de la durée moyenne d'exercice dans le poste, les hommes restent un peu plus longtemps dans leur poste que les femmes : 5 ans pour les hommes et 4,4 ans pour les femmes. Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (CapDirigeants, formation EN3S, Cesdir), le délai moyen pour accéder au premier poste de directeur est de 13,4 ans. Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (CapDirigeants avec mention comptable, mention comptable CapDirigeants, formation EN3S avec mention comptable, Cescaf), le délai moyen pour accéder au premier poste d'agent comptable est de 5,6 ans.

B - Proportion des agents de direction selon l'âge atteint dans 5 ans

Prévisions 2022	Proportion des agents atteignant...			
	62 ans	**63 ans**	**64 ans**	**65 ans**
Directeur	44,9 %	39,3 %	34,1 %	25,8 %
Agent comptable	31 %	27 %	21,4 %	17,3 %
Directeur adjoint	30,9 %	25,2 %	21,6 %	16,9 %
Sous-directeur	22,7 %	19 %	15,9 %	12,9 %
Total	**29 %**	**24,5 %**	**20,6 %**	**16,3 %**



C - Pyramide des âges des agents de direction au 1er janvier 2017



2 - Caractéristiques des personnels inscrits sur la liste d'aptitude 2017 ou pouvant prétendre à un poste de directeur ou d'agent comptable (relevants)

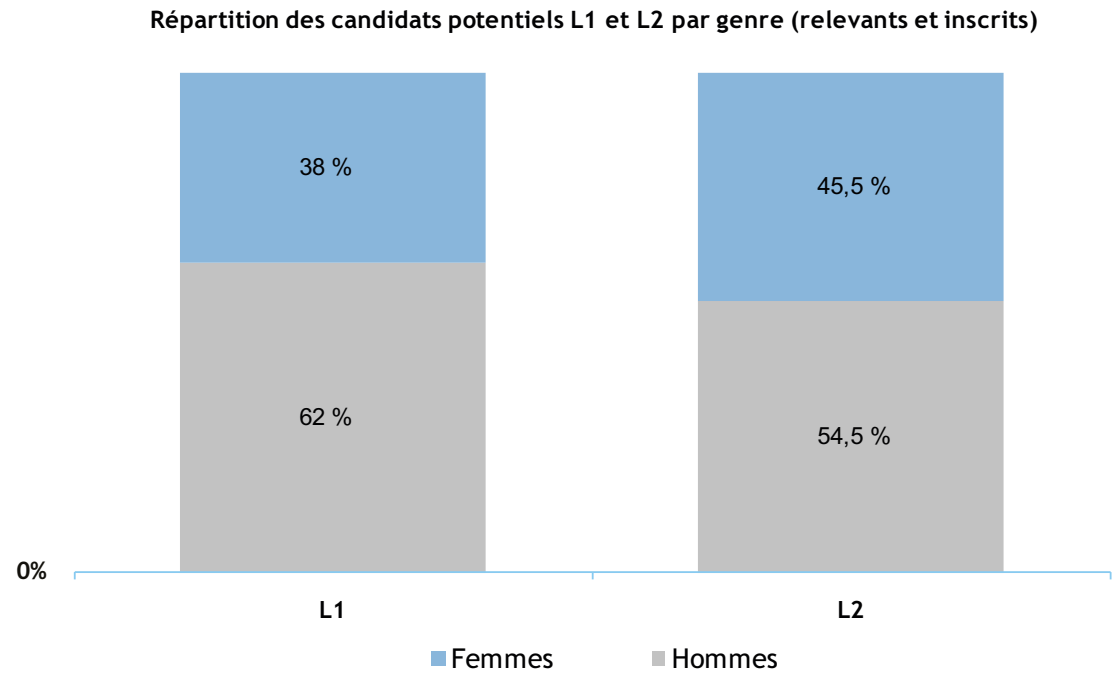
A - Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe L1 - L2

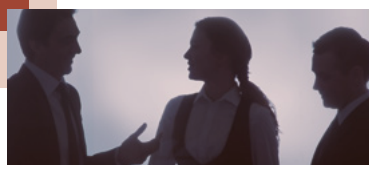
2017	Relevants	Inscrits	Total effectif	Âge moyen	% Femmes
L1	43	244	287	55,6 ans	38 %
L2	129	350	479	50 ans	45,5 %
Total	**172**	**594**	**766**	**52,1 ans**	**42,7 %**

Relevants : *Effectifs occupant un poste de niveau L1 ou L2 (non inscrit en L1) dans un organisme du Régime général*

Inscrits : *Tous les effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L1 (L2) et n'occupant pas un poste de classe L1 (L1 ou L2)*

Le graphique ci-dessous permet de visualiser la répartition des candidats potentiels en pourcentage:





Répartition des postes vacants par classe d'emploi, tous régimes confondus

Postes vacants de directeur

	2013	2014	2015	2016	2017
D1	33	30	-	-	-
D2	10	11	-	-	-
D3	13	13	-	-	-
IF1	1	4	-	-	-
L1	-	-	3	2	1
L2	-	-	34	33	34
L3	-	-	1	-	-
Total	**57**	**58**	**38**	**35**	**35**

B - Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe d'emploi L3

2017	Relevants	Inscrits	Total effectif	Âge moyen	% femmes
L3	725	384	1109	43,3 ans	56,4 %

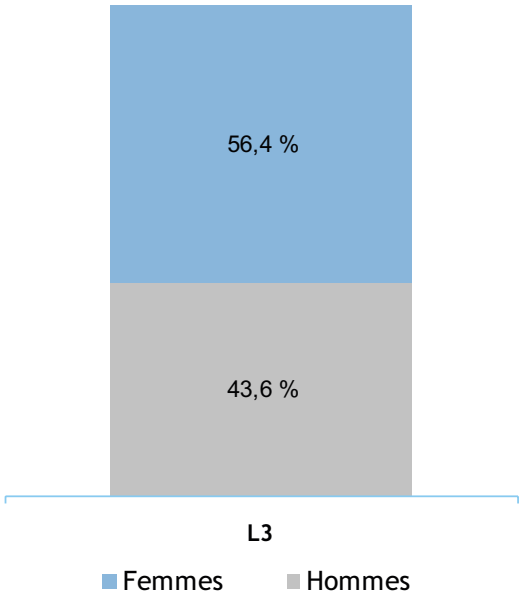
Relevants : *Effectifs occupant un poste de niveau L3 dans un organisme du Régime général et ne relevant pas de l'art 31 de l'arrêté du 31/07/2013*

Inscrits : *Tous les effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L3 ainsi que les diplômés EN3S et CapDirigeants inscrits de droit en L3 au 1er janvier*

Au potentiel des relevants et inscrits des classes L1, L2 et L3 s'ajoutent les effectifs du Régime général relevant de l'article 31 de l'arrêté du 31 juillet 2013, soit 409 personnes non inscrites sur la liste d'aptitude.

Le graphique ci-dessous permet de visualiser la répartition des candidats potentiels par genre en pourcentage :

Répartition des candidats potentiels L3 par genre (relevants et inscrits)

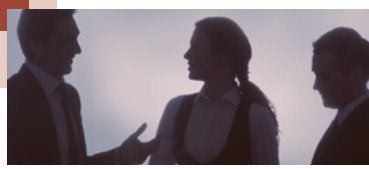


Titulaires de diplômes comptables de l'EN3S

2017	Relevants		Inscrits		Total
	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif
L1	19	57,3 ans	153	54,7 ans	**172**
L2	82	49,6 ans	230	48 ans	**312**
L3	495	44 ans	290	36 ans	**785**
Art. 31	50	56,5 ans	-	-	**50**
Total	**646**	**46,1 ans**	**673**	**44,3 ans**	**1319**

Relevants : *Effectifs du Régime général avec une classe d'emploi de niveau L1, L2 ou L3 ou bénéficiant de l'article 31 de l'arrêté du 31/07/2013 (non inscrit sur une liste d'aptitude)*

Inscrits : *Tous les effectifs inscrits sur la liste d'aptitude y compris les diplômés EN3S et CapDirigeants inscrits de droit en L3 au 1er janvier ayant un des diplômes suivants : CapDirigeants avec mention comptable, mention comptable CapDirigeants, formation EN3S avec mention comptable, Cescaf*



Au 1er janvier 2017, sur l'ensemble des relevants des classes d'emploi L1, L2 et L3 dans un organisme du Régime général et des inscrits sur la liste d'aptitude, 57,7 % ont obtenu un diplôme de l'EN3S, condition pour être nommé à un poste d'agent comptable.

Répartition des postes vacants par classe d'emploi, tous régimes confondus

	Postes vacants d'agent comptable				
	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
AD1	19	19	-	-	-
AD2	11	7	-	-	-
AD3	11	10	-	-	-
L3	-	-	34	53	37
Total	**41**	**36**	**34**	**53**	**37**

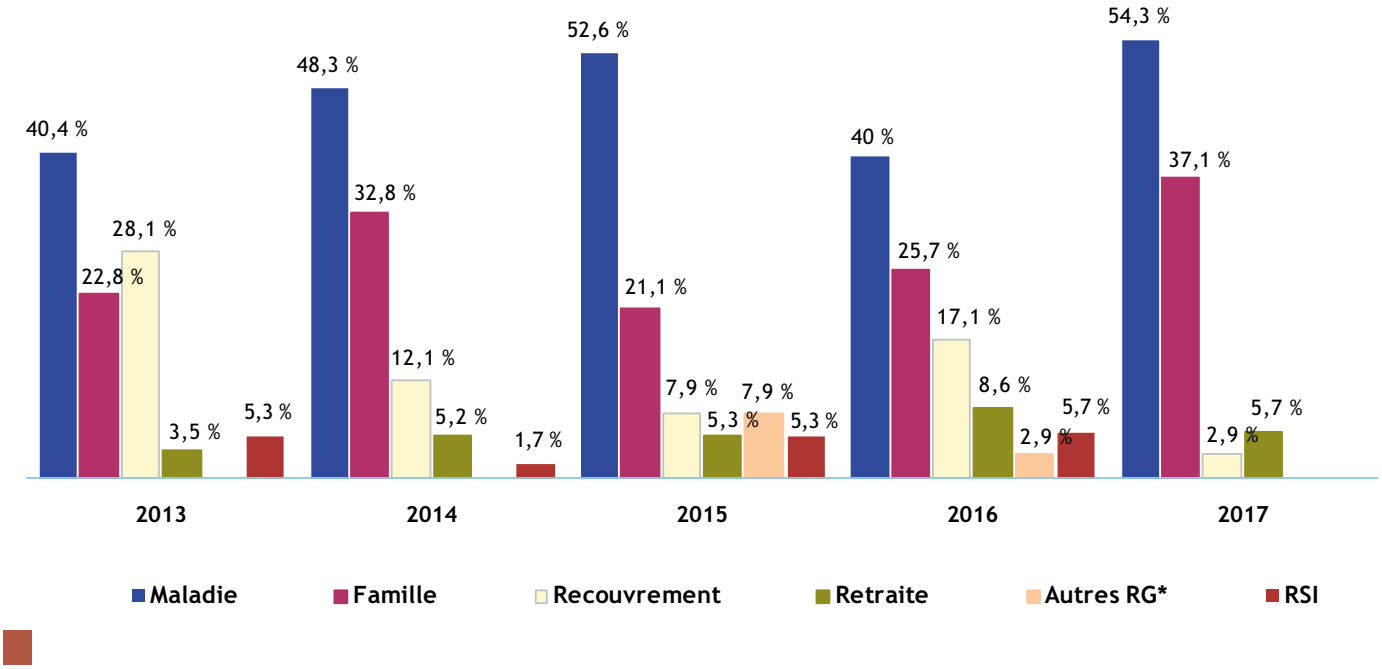
ANNEXE 2 :
LES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR

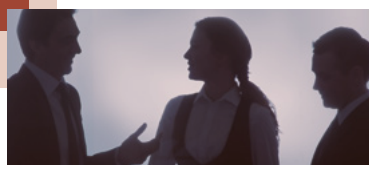
1 - Caractéristiques des postes vacants de directeur

A - Postes examinés par le Comité des carrières

	2013	2014	2015	2016	2017	Moyenne annuelle
Postes vacants de directeur	57	58	36	35	35	44

B - Répartition des postes vacants de directeur par branche



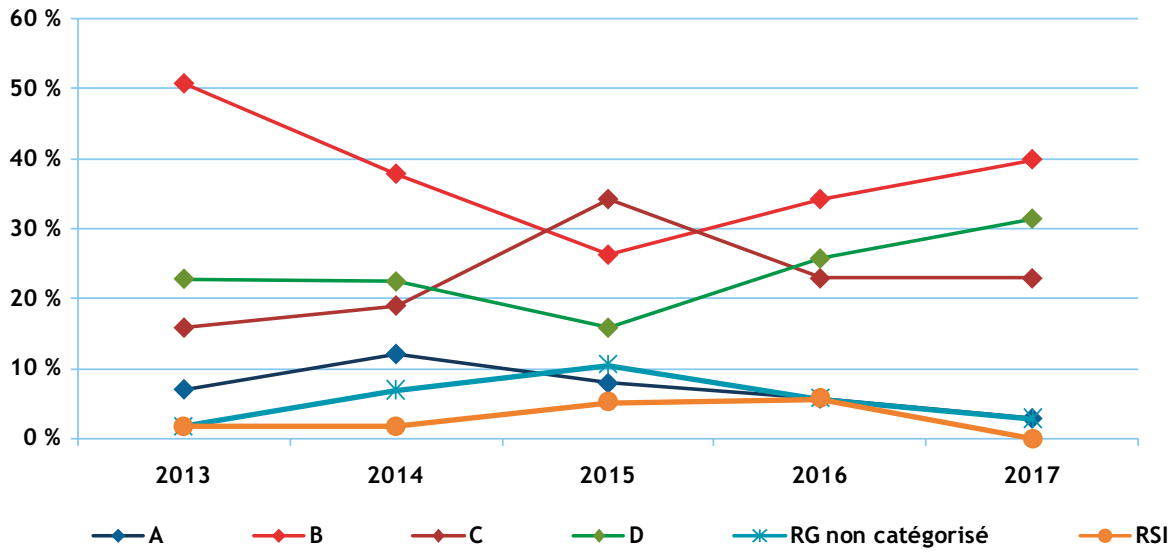


Renouvellement des postes de directeur par type d'organisme

2017	Postes vacants	% de postes vacants	Postes occupés au 1er janvier
Cpam	15	15,2 %	101
Caf	13	13 %	100
Urssaf	1	3,4 %	22
Carsat	2	13,3 %	15
Cram	-	-	1
Certi/CTI	1	6,7 %	15
Ugecam	3	23,1 %	13
Multibranches RG	-	-	7
Autres RG	-	-	2
RSI	-	7,1 %	29
Total	**35**	**11,5 %**	**305**

C - Répartition des postes vacants de directeur par catégorie* d'organisme du Régime général

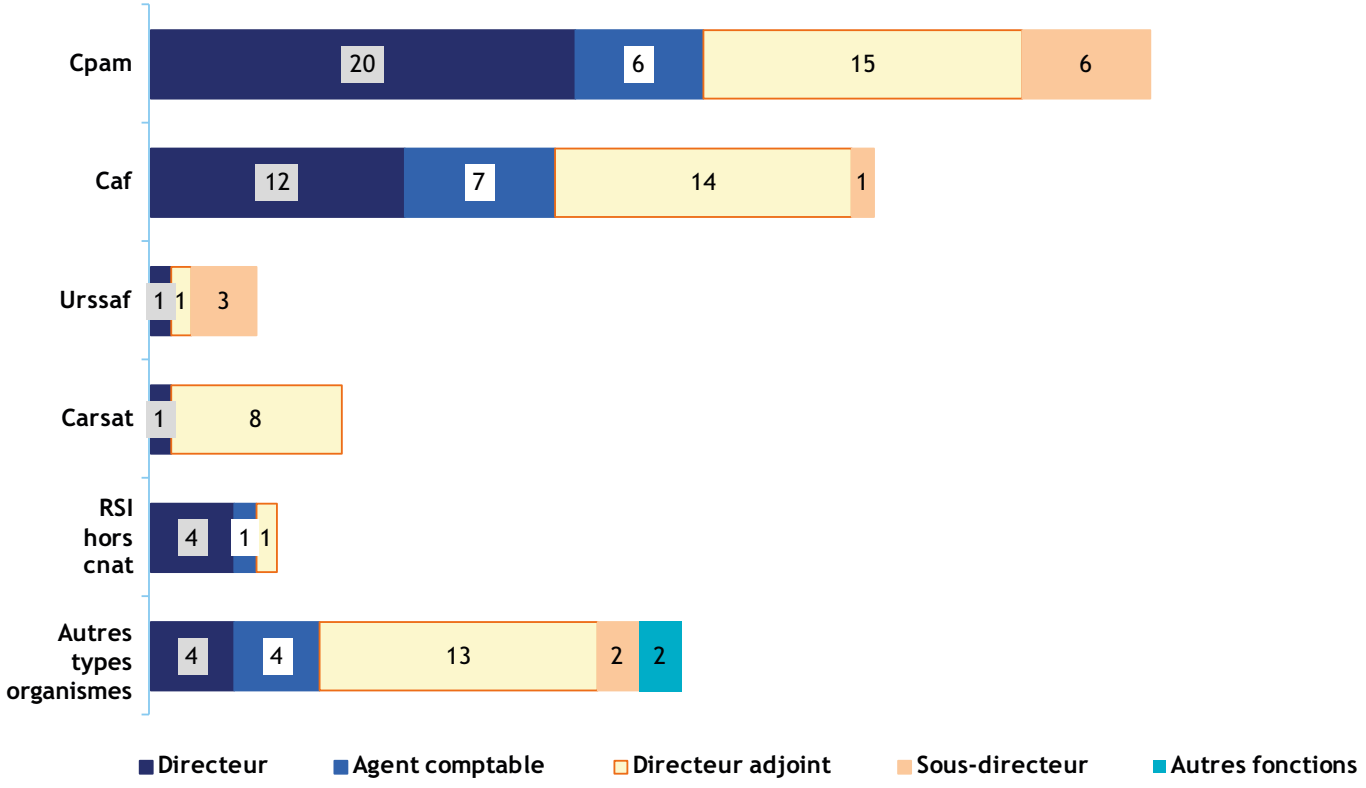
Évolution de la répartition des postes vacants de directeur par catégorie* d'organisme

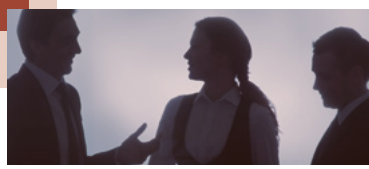


* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

2 - Caractéristiques des candidats aux postes de directeur

A - Répartition des candidats selon l'organisme et la fonction d'origine

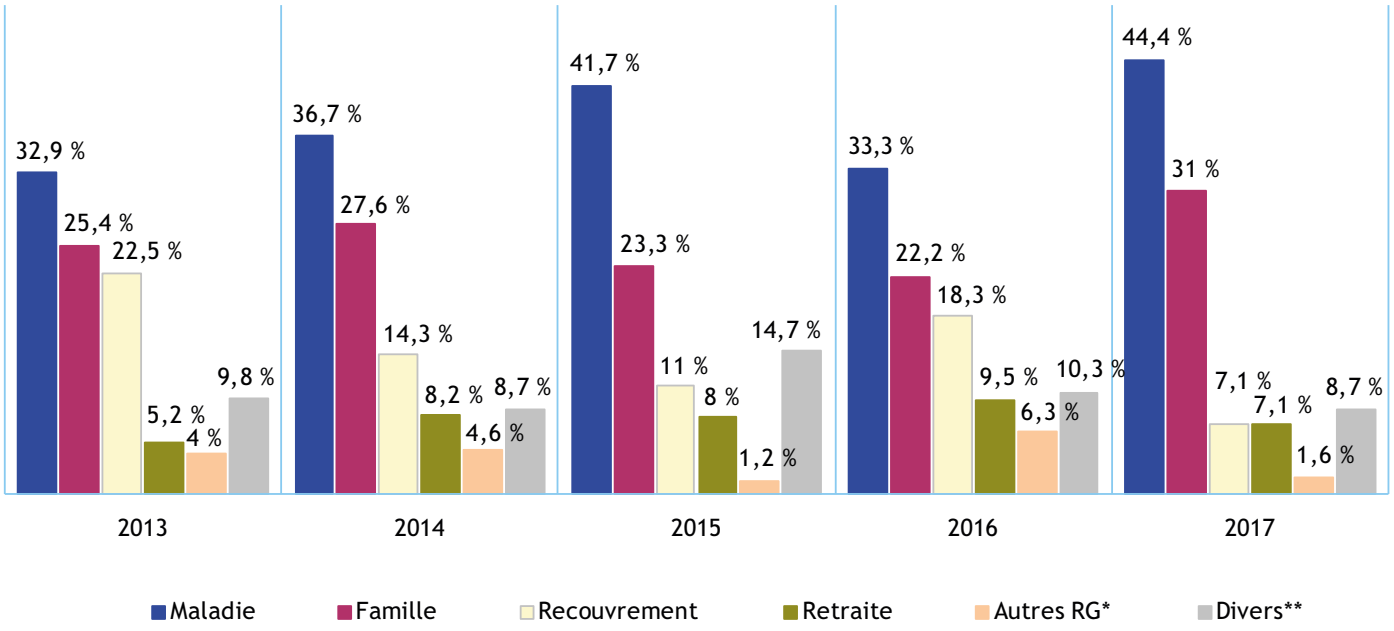




B - Analyse des actes de candidature aux postes de directeur

1) Origine des actes de candidature aux postes de directeur

Répartition des candidats aux postes de directeur par branche d'origine



* Autres RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général

** Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Répartition des candidats par classe de la liste d'aptitude

2017		
Inscrits	L1	40
	L2	61
	L3	1
Relevants	L1	2
	L2	19
	L3	3
	Art. 31*	-
Total des candidats avec au moins une candidature examinée		126
Candidats avec uniquement des candidatures non examinées**		6
Total		**132**

* Article 31 de l'arrêté du 31 juillet 2013
** Cas des candidatures irrecevables ou retirées

2) Souhaits de mobilité des candidats aux postes de directeur

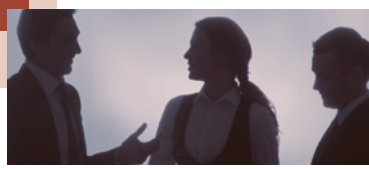
Sur 126 candidats aux postes de directeur, les 11 candidats ne relevant pas du Régime général (soit 8,7 %) se répartissent de la manière suivante :

- 6 candidats issus du Régime NSNA/RSI
- 3 candidats issus du Régime agricole
- 1 candidat issu du Régime de la RATP
- 1 candidat sans affectation de régime.

À ces 11 candidats correspondent 13 actes de candidature.

Sur 188 candidatures issues du Régime général sur des postes de directeur :

- 81 candidatures ont été effectuées en dehors de leur type d'organisme d'origine (Régime général et non Régime général), soit 47 candidats ;
- 112 candidatures ont été effectuées en dehors de leur région d'origine (Régime général et non Régime général), soit 66 candidats.



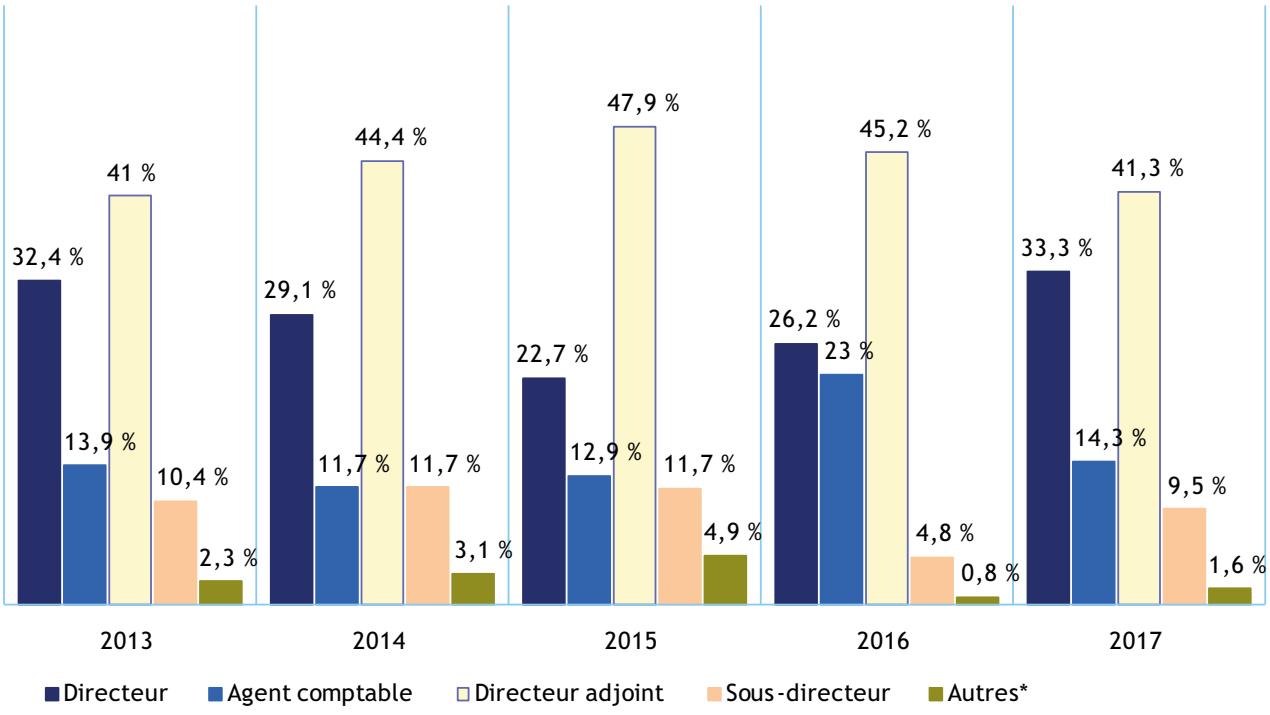
Répartition des candidatures selon leur origine et leur branche de destination

Organisme d'origine (provenance)	Candidatures (destination)		
Type d'organisme du Régime général	Nombre de candidatures	Candidatures de destination hors branche d'origine	
Cpam	85	18	21,2 %
Caf	59	17	28,8 %
Urssaf	6	6	100 %
Carsat*	14	11	78,6 %
Autres RG	24	8	33,3 %
RSI	6	6	100 %
Divers**	7	7	100 %
Total	**201**	**73**	**36,3 %**

* Les Carsat sont comptées dans la branche Retraite
** Autres régimes, fonction publique, secteur privé

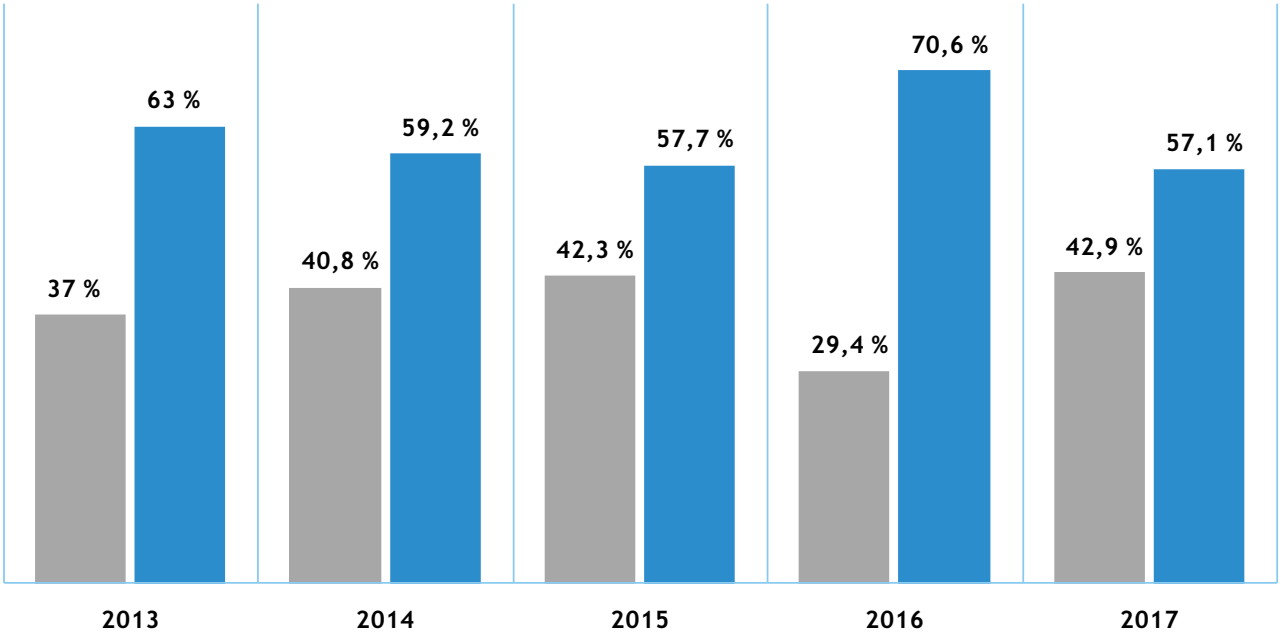
3) Fonction exercée

Répartition des candidats aux postes de directeur par fonction d'origine



*Autres : catégories des employés et cadres, des informaticiens...

4) Répartition des candidats aux postes de directeur par genre



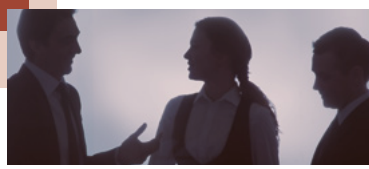
La proportion des candidates en 2017 est au même niveau que celui de 2014 et 2015.

5) Âge moyen des candidats

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	49,9 ans	50 ans	49,9 ans	50,3 ans	50,1 ans
Hommes	50,5 ans	49,2 ans	49,3 ans	50,5 ans	49,4 ans

L'âge moyen des candidats selon le genre est resté relativement constant depuis 2013.

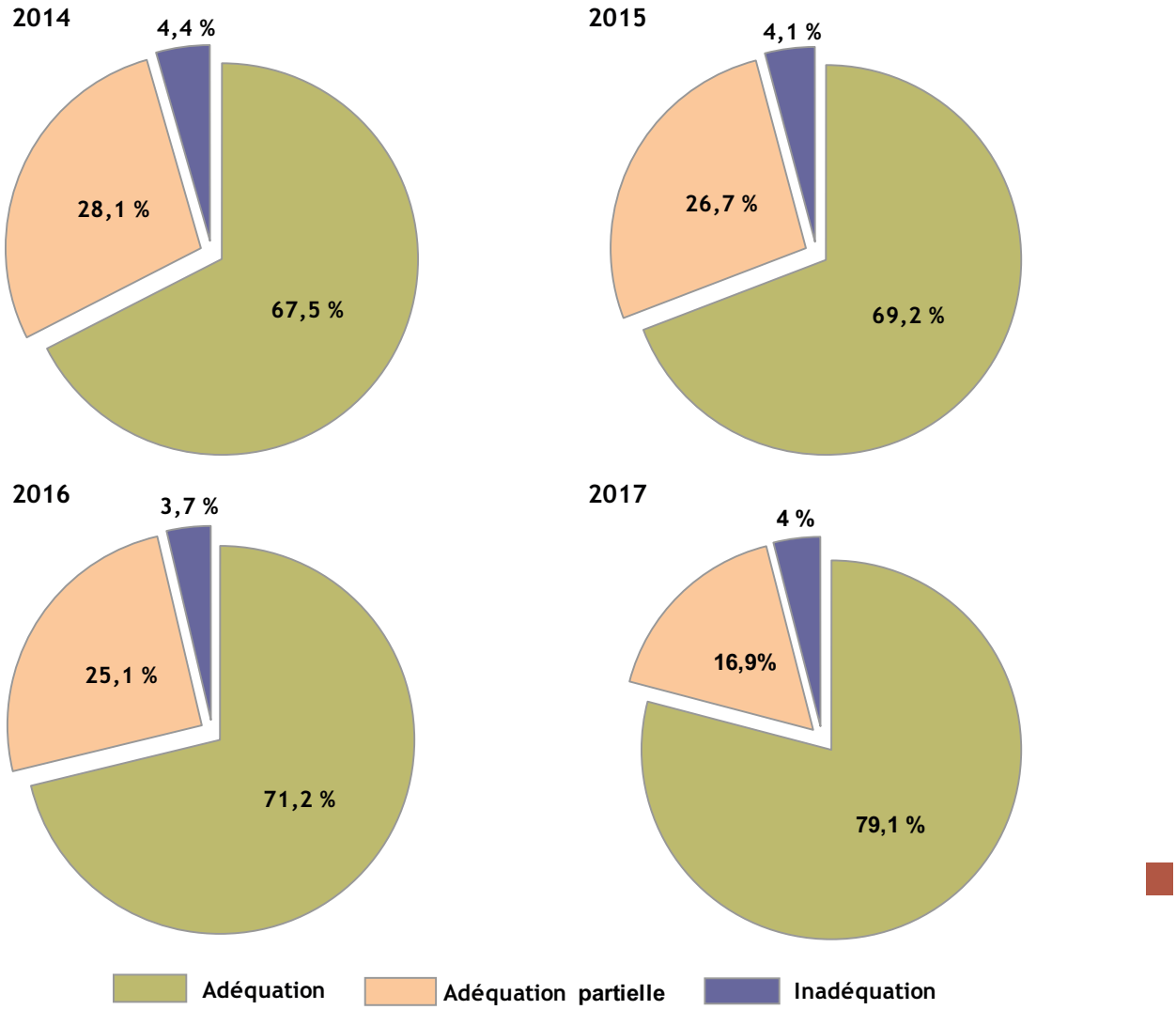
L'âge moyen de l'ensemble des candidats se situe à 49,7 ans en 2017.



3 - Analyse des avis émis

Le tableau ci-dessous répertorie le nombre d'avis émis chaque année par le Comité des carrières.

	2014		2015		2016		2017	
	Nombre	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Adéquation	228	67,5 %	184	69,2 %	136	71,2 %	159	79,1 %
Adéquation partielle	95	28,1 %	71	26,7 %	48	25,1 %	34	16,9 %
Inadéquation	15	4,4 %	11	4,1 %	7	3,7 %	8	4 %
Total	**338**		**266**		**191**		**201**	



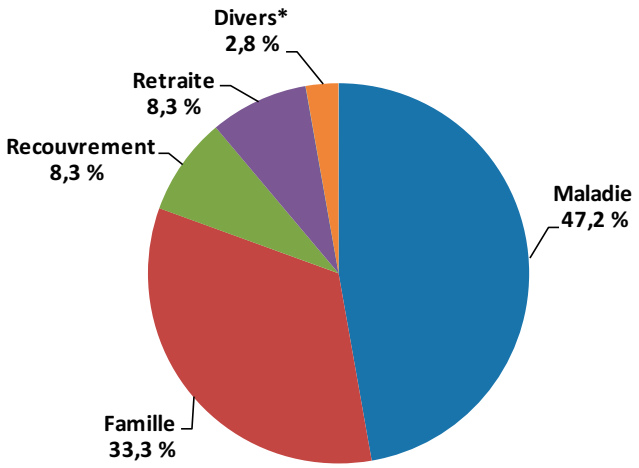
4 - Caractéristiques des candidats proposés aux postes de directeur

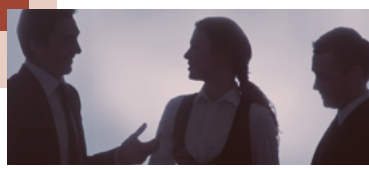
Candidatures proposées selon le régime et la branche

2017		Branche de destination		
		Hors branche d'origine	Dans la branche d'origine	Nombre de postes
Branche d'origine	Maladie	2	15	17
	Famille	1	11	12
	Recouvrement	2	1	3
	Retraite	3	-	3
	Multibranches RG	-	-	-
	Divers*	1	-	1
	Total	**9**	**27**	**36**

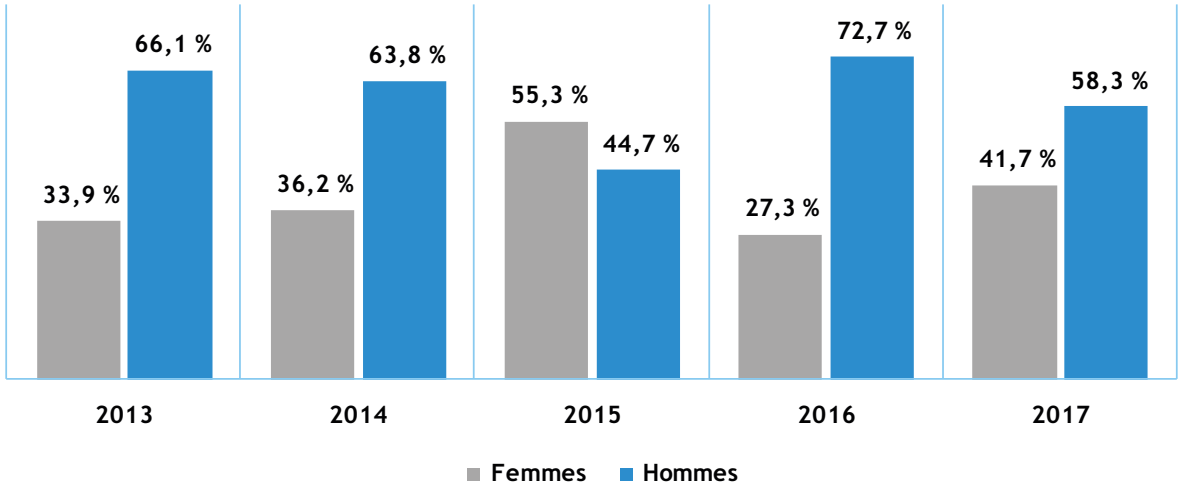
* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Répartition des candidatures proposées aux postes de directeur selon la branche d'origine





Répartition des candidatures proposées au poste de directeur par genre



Candidatures proposées selon l'âge moyen

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	49 ans	49,6 ans	48,3 ans	50,4 ans	49,1 ans
Hommes	52,6 ans	50 ans	46,6 ans	50,3 ans	49,7 ans

Candidatures proposées selon la fonction

2017	Candidatures proposées	%
Directeur	15	41,7 %
Agent comptable	2	5,6 %
Directeur adjoint	16	44,4 %
Sous-directeur	2	5,6 %
Autres	1	2,8 %
Total	**36**	**100 %**

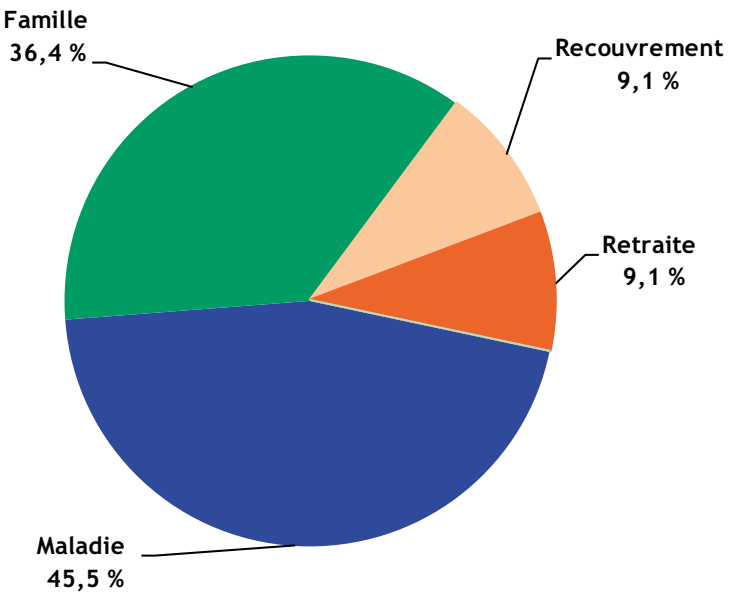
5 - Caractéristiques des candidats nommés aux postes de directeur

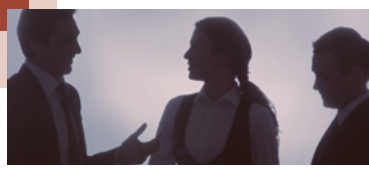
Candidatures nommées selon le régime et la branche

2017		Branche de destination		
		Hors branche d'origine	Dans la branche d'origine	Nombre de postes
Branche d'origine	Maladie	1	14	15
	Famille	1	11	12
	Recouvrement	2	1	3
	Retraite	3	-	3
	Multibranches RG	-	-	-
	Total	**7**	**26**	**33**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

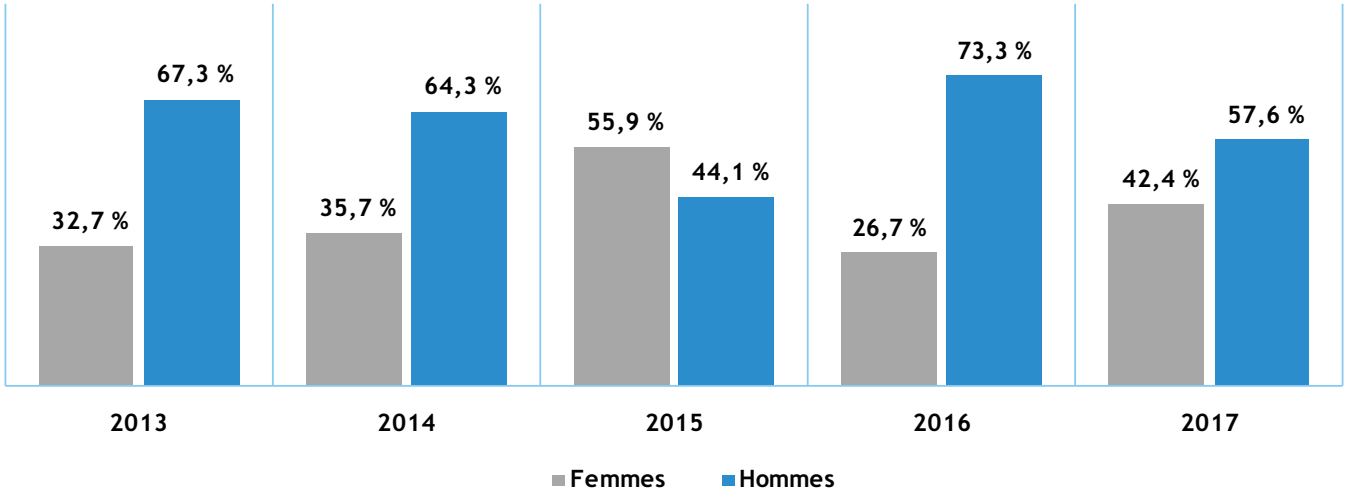
Répartition des candidatures nommées aux postes de directeur selon la branche d'origine





Candidats nommés selon le genre

Candidatures nommées aux postes de directeur selon le genre



Le taux de nomination des candidates aux postes de directeur a augmenté de 20,2 points en 2017.

Candidatures nommées aux postes de directeur selon l'âge moyen

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	48,5 ans	49,3 ans	48,8 ans	49,9 ans	48,8 ans
Hommes	52,6 ans	49,9 ans	46 ans	49,3 ans	49,6 ans

Candidatures nommées aux postes de directeur selon la fonction d'origine

2017	Candidatures nommées	%
Directeur	13	39,4 %
Agent comptable	2	6,1 %
Directeur adjoint	16	48,5 %
Sous-directeur	2	6,1 %
Autres	-	-
Total	**33**	**100 %**

6 - Répartition des actes de candidatures aux postes de directeur par branche d'origine et type d'organisme d'arrivée

		Destination des candidatures									
		Cpam	**Caf**	**Urssaf**	**Carsat**	**Cram**	**Certi/ Cti**	**Ugecam**	**Autres RG**	**RSI**	**Total**
Branche d'origine	Maladie	71	12	-	6	-	4	2	-	-	**95**
	Famille	12	46	-	3	-	-	5	-	-	**66**
	Recouvrement	4	4	1	1	-	1	-	-	-	**11**
	Retraite	4	5	-	3	-	-	2	-	-	**14**
	Multibranches RG	-	1	-	1	-	-	-	-	-	**2**
	RSI	1	-	1	3	-	-	1	-	-	**6**
	Divers*	2	2		1	-	-	2	-	-	**7**
	Total	**94**	**70**	**2**	**18**	**0**	**5**	**12**	**0**	**0**	**201**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

En 2017, 73 candidatures issues de la branche Maladie sur un total de 95 l'ont été sur des postes de directeur de Cpam et Ugecam, ce qui représente 76,8 %.

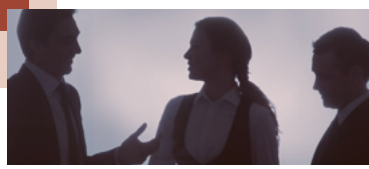
46 candidatures issues de la branche Famille sur un total de 66 l'ont été sur des postes de directeur de Caf, soit 69,7 %. Une candidature issue de la branche Recouvrement sur un total de 11 l'a été sur un poste de directeur d'Urssaf, soit 9,1 %.

Répartition des candidatures nommées aux postes de directeur par branche d'origine et type d'organisme de destination

		Destination des candidats nommés									
		Cpam	**Caf**	**Urssaf**	**Carsat**	**Cram**	**Certi/Cti**	**Ugecam**	**Autres RG**	**RSI**	**Total**
Branche d'origine	Maladie	13	-	-	1	-	1	-	-	-	**15**
	Famille	-	11	-	-	-	-	1	-	-	**12**
	Recouvrement	1	1	1	-	-	-	-	-	-	**3**
	Retraite	1	-	-	-	-	-	2	-	-	**3**
	RSI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**
	Total	**15**	**12**	**1**	**1**	**0**	**1**	**3**	**0**	**0**	**33**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

86,7 % des candidats nommés de la branche Maladie l'ont été en Cpam.



7 - Mobilité interbranches et géographique des directeurs nommés

Répartition selon le type d'organisme de destination

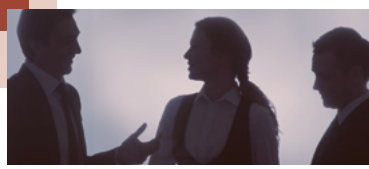
		Candidatures nommées					Candidatures nommées provenant d'une branche différente				
		2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Organisme de destination	Cpam	18	24	17	7	15	5	6	**5**	**2**	**2**
	Caf	11	17	8	7	12	2	3	**2**	**3**	**1**
	Urssaf	16	7	2	6	1	-	3	**-**	**-**	**-**
	Carsat	2	2	2	2	1	2	-	**1**	**1**	**1**
	Cram	-	-	-	1	-	-	-	**-**	**1**	**-**
	Certi/CTI	1	4	1	1	1	-	-	**-**	**1**	**-**
	Ugecam	4	1	1	1	3	-	1	**1**	**1**	**3**
	Autres RG	2	-	1	1	-	1	-	**1**	**-**	**-**
	RSI	1	1	2	1	-	1	-	**-**	**-**	**-**
	Total	**55**	**56**	**34**	**27**	**33**	**11**	**11**	**10**	**9**	**7**

En 2017, les candidatures nommées provenant d'une branche différente représentent 24,2 % des nominations.

Répartition selon la région de destination

2017		Candidatures nommées provenant d'une région différente	Candidatures nommées provenant de la même région	Total des candidatures nommées
Organisme de destination	Cpam	10	5	15
	Caf	8	4	12
	Urssaf	1	-	1
	Carsat	1	-	1
	Cram	-	-	-
	Certi/CTI	1	-	1
	Ugecam	2	1	3
	Autres RG	-	-	-
	RSI	-	-	-
	Total	**23**	**10**	**33**

Les candidatures nommées provenant d'une région différente représentent 69,7 % des nominations.



ANNEXE 2BIS :
FOCUS FEMMES-HOMMES DANS LES CANDIDATURES AUX POSTES DE DIRECTEUR

Nombre moyen de candidatures par candidat et par genre examinées par le Comité des carrières

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	1,6	1,7	1,4	1,2	1,6
Hommes	1,8	1,7	1,8	1,6	1,6

En 2017, comme les années précédentes, le nombre moyen de candidatures par candidat et par genre reste stable.

Taux de réussite d'une candidature (candidatures nommées / candidatures examinées en CDC)

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	30,5 %	14,4 %	20 %	13,3 %	16,7 %
Hommes	38,1 %	18,1 %	8,8 %	14,4 %	16,2 %
Candidatures	55 nommées	56 nommées	34 nommées	27 nommées	33 nommées

Taux de mobilité selon le genre

2017		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine du candidat	Maladie	36	59	55,6 %	69,5 %	22,2 %	16,9 %
	Famille	31	35	58,1 %	65,7 %	29 %	31,4 %
	Recouvrement	1	10	100 %	40 %	100 %	90 %
	Retraite	10	4	10 %	75 %	90 %	50 %
	Multibranches RG	-	2	-	50 %	-	150 %
	RSI	3	3	33,3 %	66,7 %	100 %	100 %
	Divers*	3	4	66,7 %	50 %	100 %	100 %
	Total	**84**	**117**	**51,2 %**	**65 %**	**39,3 %**	**35,9 %**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

ANNEXE 3 :
LES CANDIDATS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE

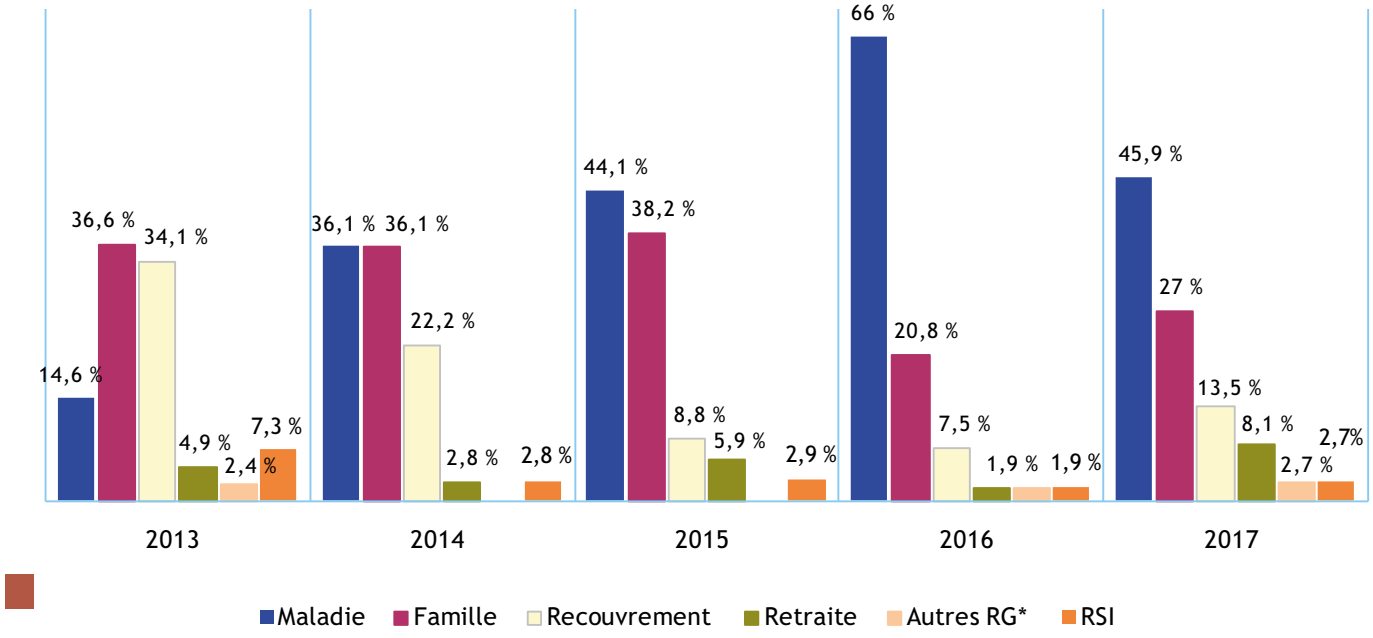
1 - Caractéristiques des postes vacants d'agent comptable

A - Postes examinés par le comité des carrières

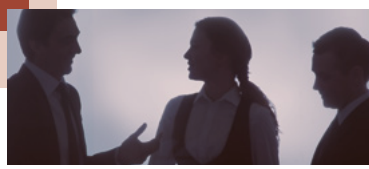
	2013	2014	2015	2016	2017	Moyenne annuelle
Postes vacants d'agent comptable	41	36	29	53	37	40

Depuis 2013, le nombre de postes vacants d'agent comptable était en baisse et connaît une forte hausse en 2016 (+ 24 postes)

B - Répartition des postes vacants d'agent comptable par branche



* Autres RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général

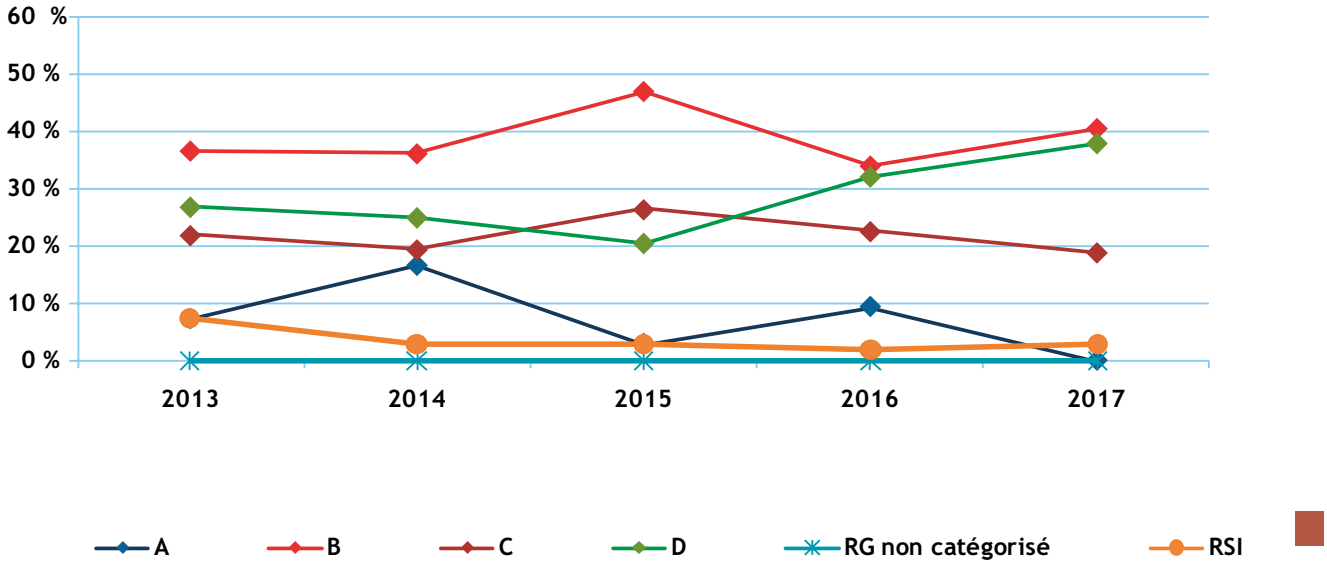


Renouvellement des postes d'agent comptable par type d'organisme

2017	Postes vacants	% de postes vacants	Postes exercés au 1er janvier
Cpam	16	16,8 %	95
Caf	10	10,3 %	97
Urssaf	5	22,7 %	22
Carsat	3	20 %	15
Cram	-	-	1
Ugecam	1	8,3 %	12
Multibranches RG	1	16,7 %	6
Autres RG	-	-	-
RSI	1	4,3 %	23
Total	**37**	**13,7 %**	**271**

C - Répartition des postes vacants d'agent comptable par catégorie* d'organisme du Régime général

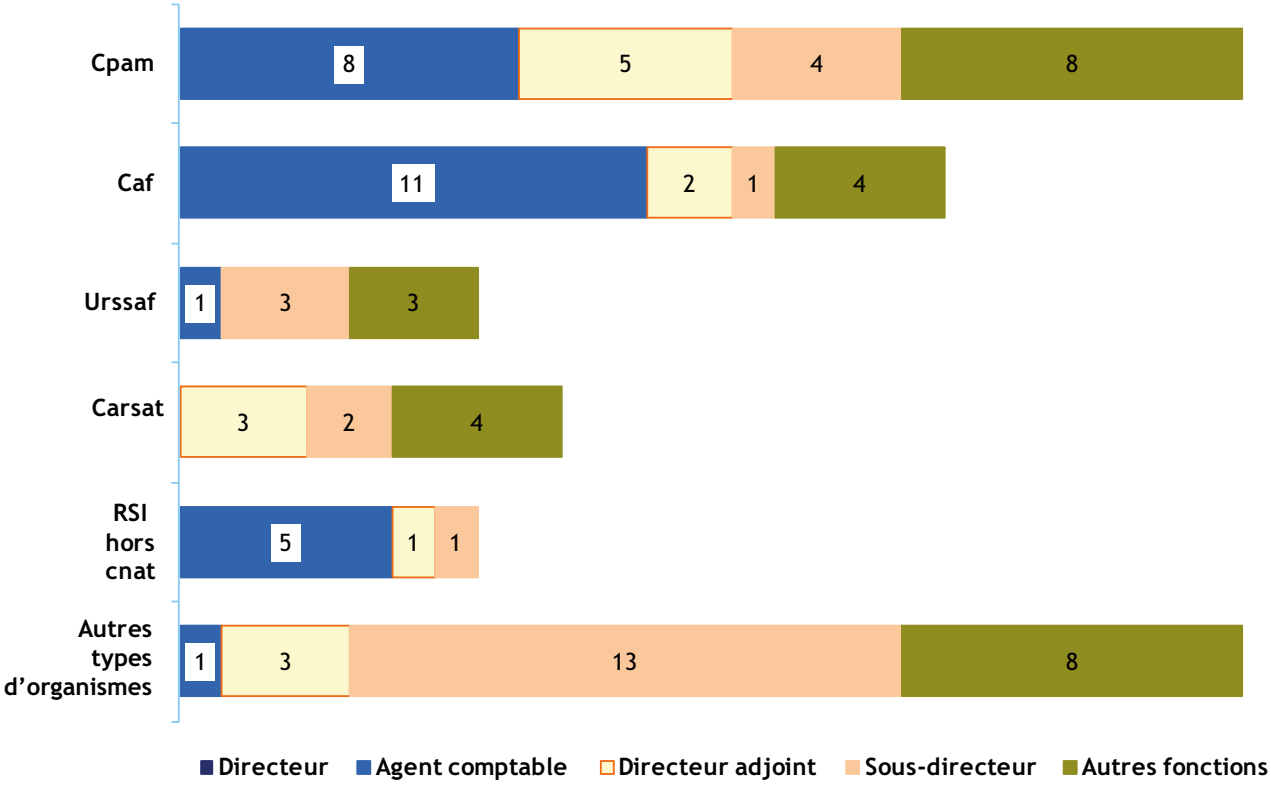
Évolution de la répartition des postes vacants d'agent comptable par catégorie d'organisme

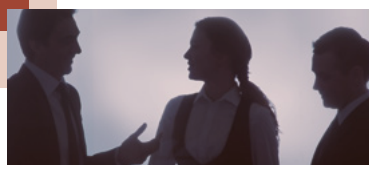


* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

2 - Caractéristiques des candidats aux postes d'agent comptable

A - Répartition des candidats selon l'organisme et la fonction d'origine

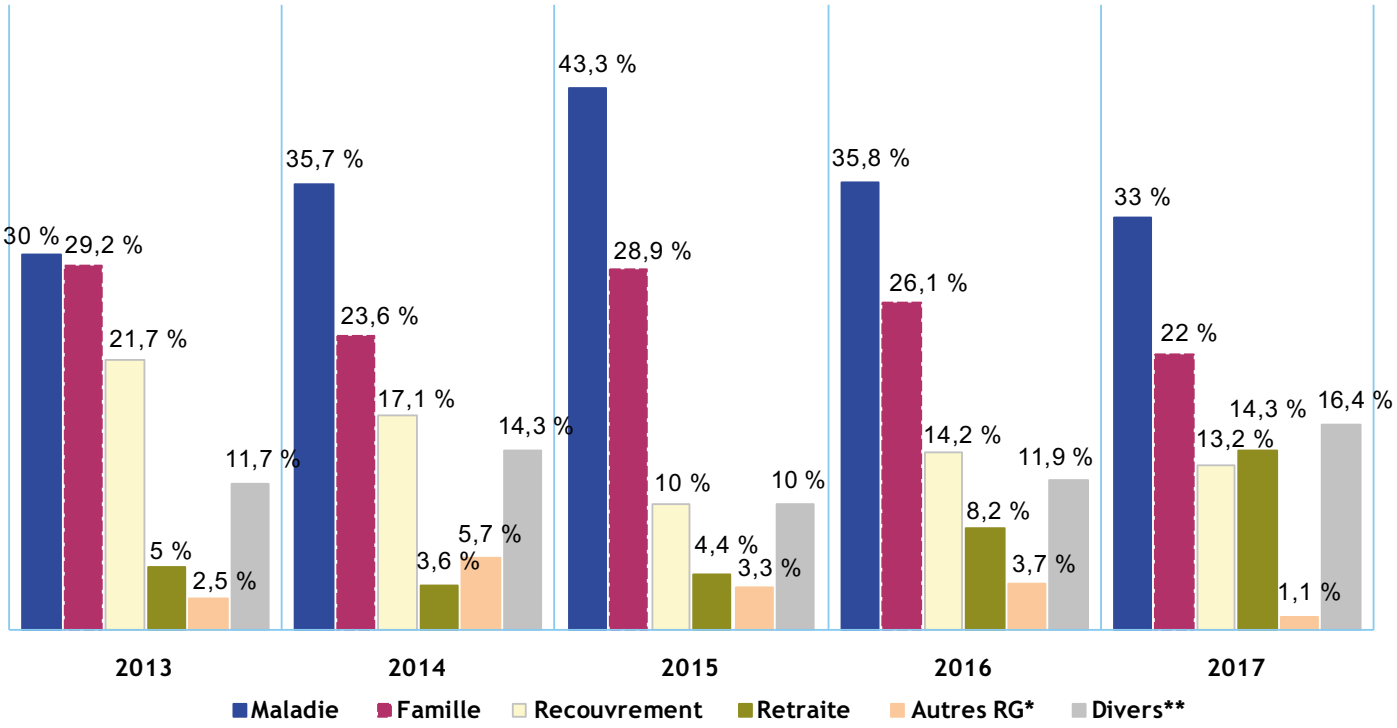




B - Analyse des actes de candidature aux postes d'agent comptable

1) Origine des actes de candidature aux postes d'agent comptable

Répartition des candidats aux postes d'agent comptable par branche d'origine

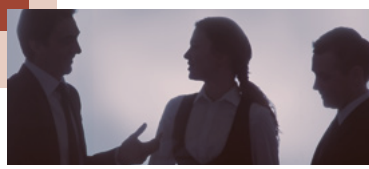


* Autres RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général
** Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Répartition des candidats par classe d'emploi

2017		
Inscrits	L1	4
	L2	18
	L3	24
	SRL3***	2
Relevants	L1	-
	L2	-
	L3	37
	Art. 31*	6
Total des candidats avec au moins une candidature examinée		**91**
Candidats avec uniquement des candidatures non examinées**		2
Total		**93**

* Article 31 de l'arrêté du 31 juillet 2013
** Cas des candidatures irrecevables ou retirées
*** Sous réserve d'inscription sur la prochaine liste d'aptitude en L3



2) Souhaits de mobilité des candidats aux postes d'agent comptable

Sur 91 candidats aux postes d'agent comptable, les 16 candidats ne relevant pas du Régime général (soit 17,6 %) se répartissent de la manière suivante :

- 9 candidats issus du Régime NSNA/RSI
- 2 candidats issus d'une ARS
- 1 candidat issu du Régime agricole
- 1 candidat issu du Régime de la SNCF
- 1 candidat issu du Régime des fonctionnaires civils
- 2 candidats sans affectation de régime.

À ces 16 candidats correspondent 30 actes de candidature.

Sur 108 candidatures issues du Régime général sur des postes d'agent comptable :

- 70 candidatures ont été effectuées en dehors de leur type d'organisme d'origine (Régime général et non Régime général), soit 49 candidats ;
- 54 candidatures ont été effectuées en dehors de leur région d'origine (Régime général et non Régime général), soit 35 candidats.

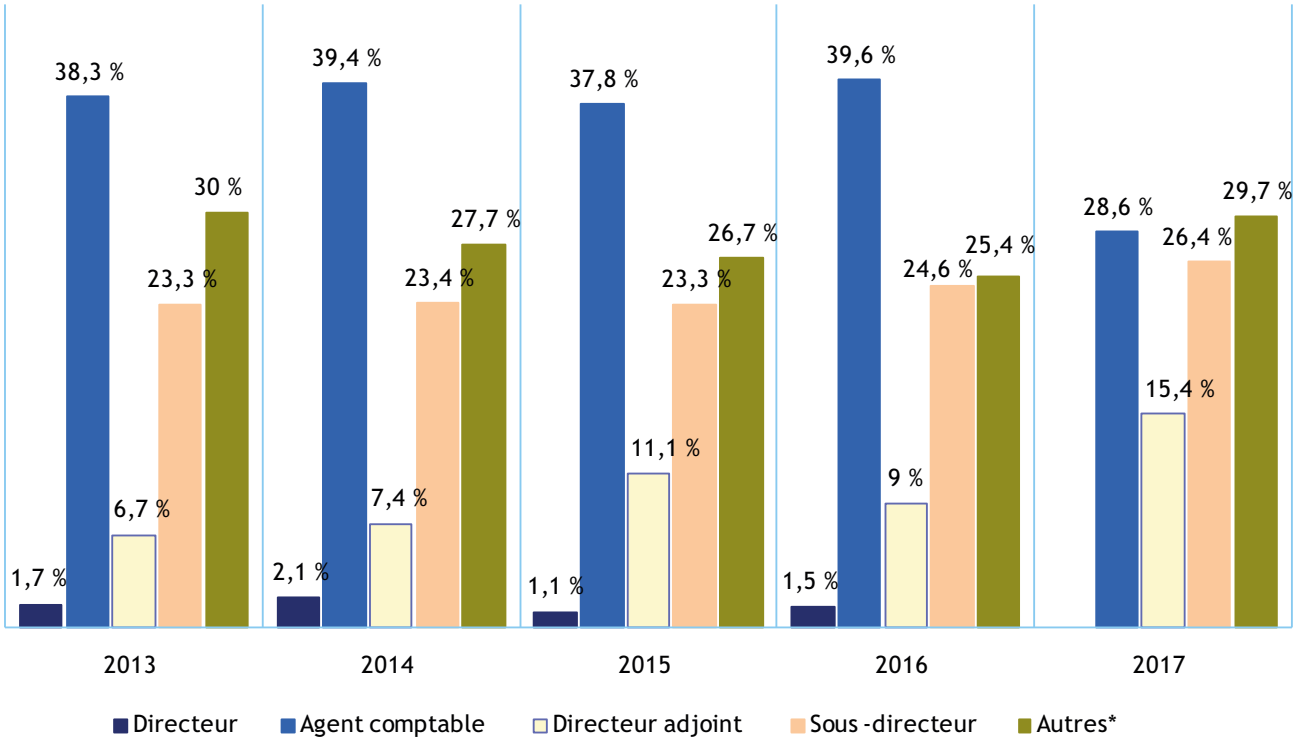
Répartition des candidatures selon leur origine et leur branche de destination

2017				
Organisme d'origine (provenance)	**Type d'organisme du Régime général**	**Nombre de candidatures**	**Candidatures de destination hors branche d'origine**	
	Cpam	34	17	50 %
	Caf	32	18	56,3 %
	Urssaf	9	6	66,7 %
	Carsat*	13	9	69,2 %
	Autres RG	20	13	65 %
	RSI	13	12	92,3 %
	Divers**	17	17	100 %
	Total	**138**	**92**	**66,7 %**

* Les Carsat sont comptées dans la branche Retraite
** Autres régimes, fonction publique, secteur privé

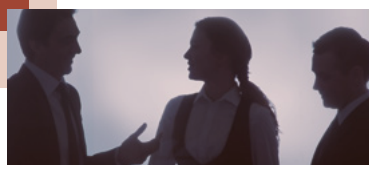
3) Fonction exercée

Répartition des candidats aux postes d'agent comptable par fonction d'origine

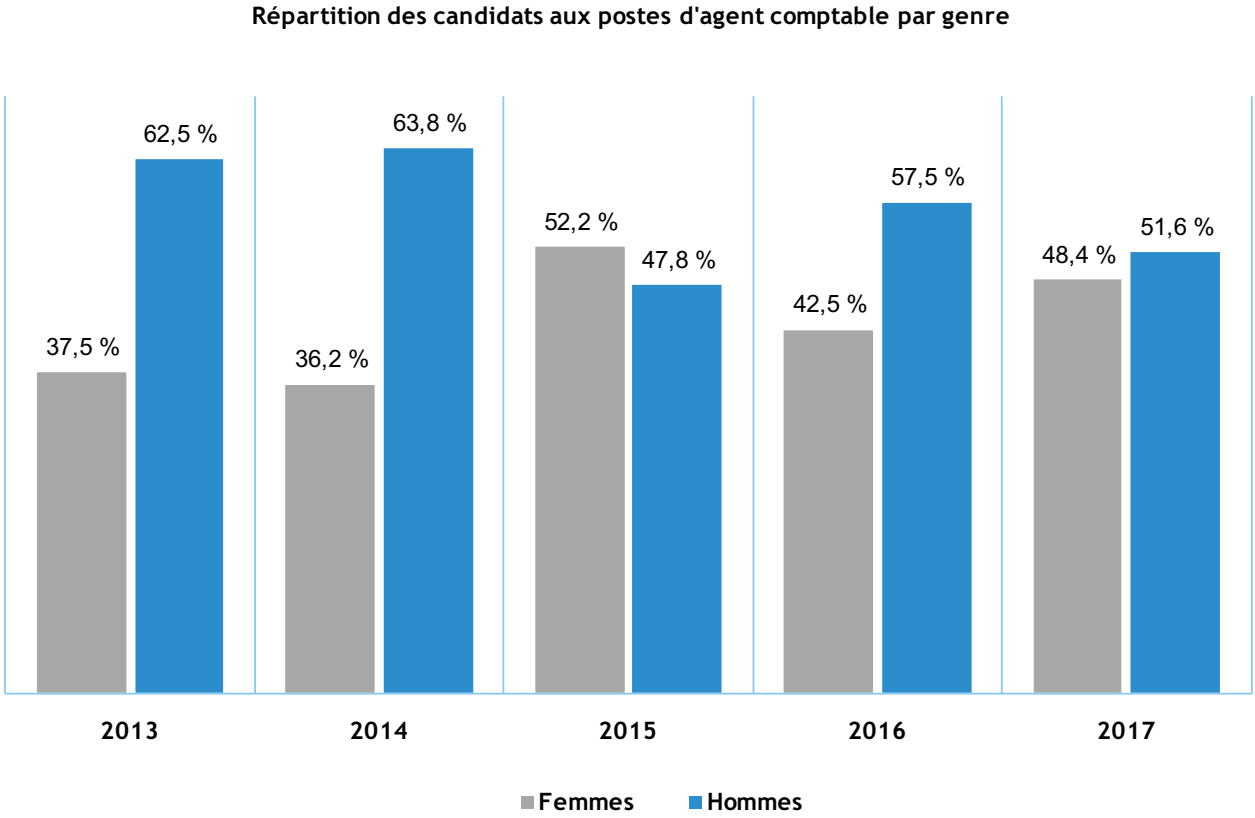


Autres* : catégorie employés et cadres

En 2017, 28,6 % des candidats sont des agents comptables.



4) Répartition des candidats aux postes d'agent comptable par genre



En 2017, les proportions femmes/hommes des candidats sont au même niveau.

5) Âge moyen des candidats

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	44,8 ans	47,3 ans	46,4 ans	45,7 ans	45,7 ans
Hommes	46,1 ans	45,2 ans	43,7 ans	46,5 ans	45,6 ans

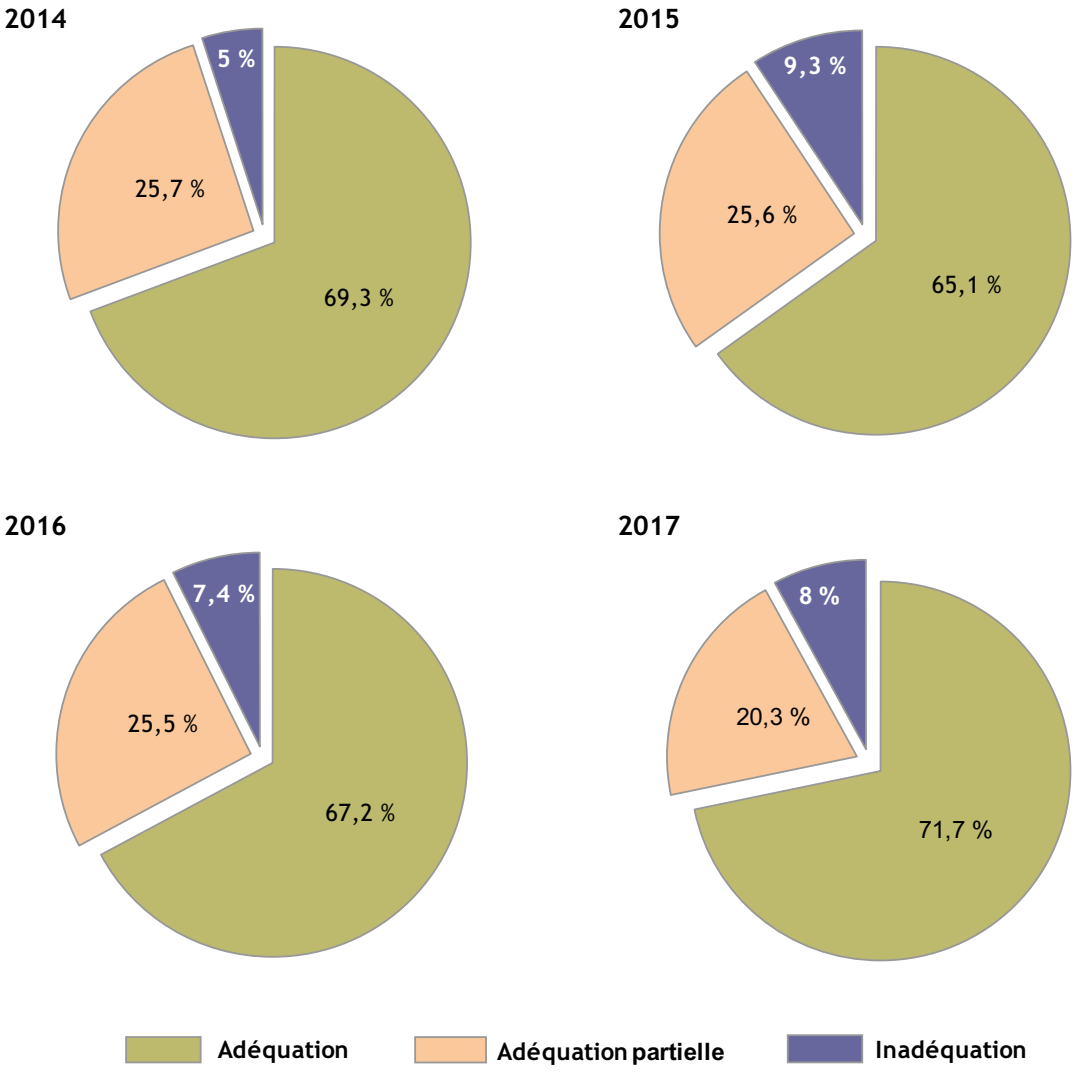
L'âge moyen des candidats selon le genre est resté relativement constant depuis 2013.

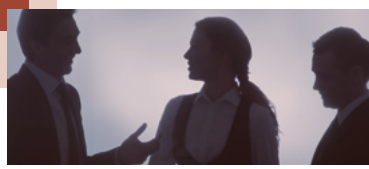
L'âge moyen de l'ensemble des candidats se situe à 45,7 ans en 2017.

3 - Analyse des avis émis

Le tableau ci-dessous répertorie le nombre d'avis émis chaque année par le Comité des carrières.

	2014		2015		2016		2017	
	Nombre	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Adéquation	97	69,3 %	84	65,1 %	137	67,2 %	99	71,7 %
Adéquation partielle	36	25,7 %	33	25,6 %	52	25,5 %	28	20,3 %
Inadéquation	7	5 %	12	9,3 %	15	7,4 %	11	8 %
Total	**140**		**129**		**204**		**138**	





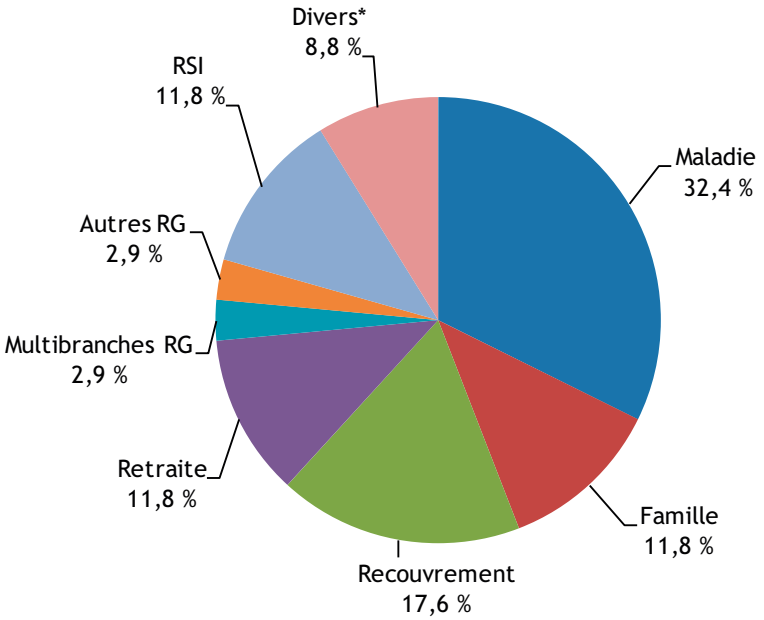
4 - Caractéristiques des candidats proposés aux postes d'agent comptable

Candidatures proposées selon le régime et la branche

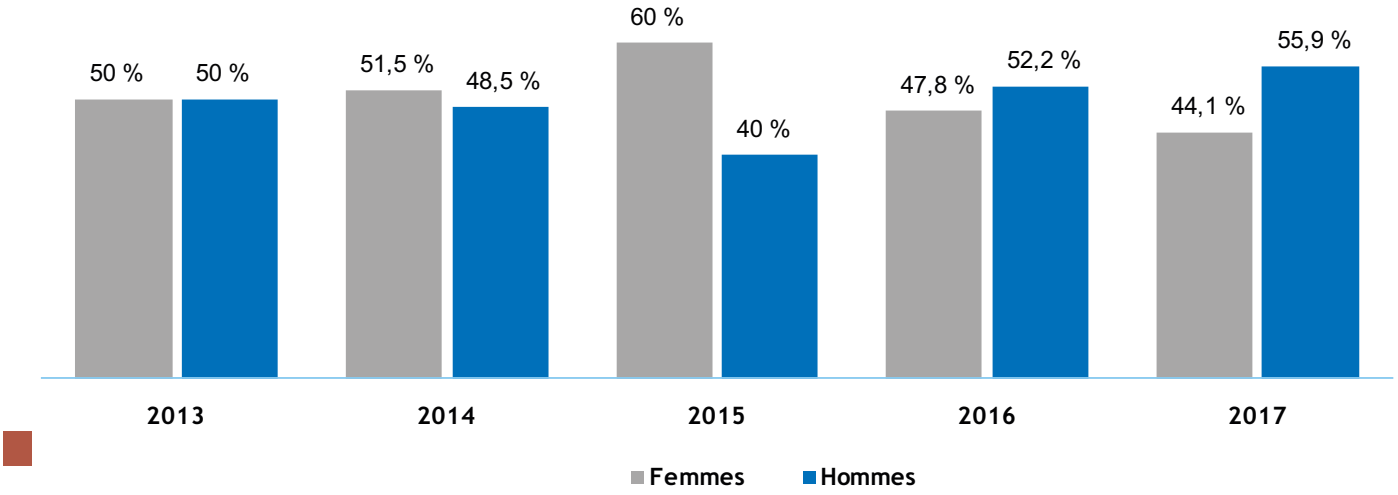
2017		Branche de destination		
		Hors branche d'origine	Dans la branche d'origine	Nombre de postes
Branche d'origine	Maladie	3	8	11
	Famille	2	2	4
	Recouvrement	3	3	6
	Retraite	3	1	4
	Multibranches RG	1	-	1
	Autres RG	1	-	1
	RSI	3	1	4
	Divers*	3	-	3
	Total	**19**	**15**	**34**

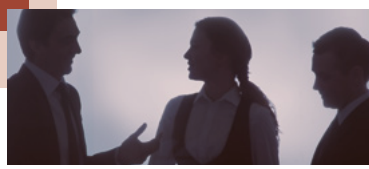
* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Répartition des candidatures proposées aux postes d'agent comptable selon la branche d'origine



Répartition des candidatures proposées aux postes d'agent comptable par genre





Candidatures proposées selon l'âge moyen

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	43,4 ans	47,2 ans	46,3 ans	47,5 ans	46,4 ans
Hommes	47 ans	47,1 ans	43,7 ans	44,2 ans	46,8 ans

2017	Candidatures proposées	%
Directeur	-	-
Agent comptable	7	20,6 %
Directeur adjoint	6	17,6 %
Sous-directeur	11	32,4 %
Autres	10	29,4 %
Total	**34**	**100 %**

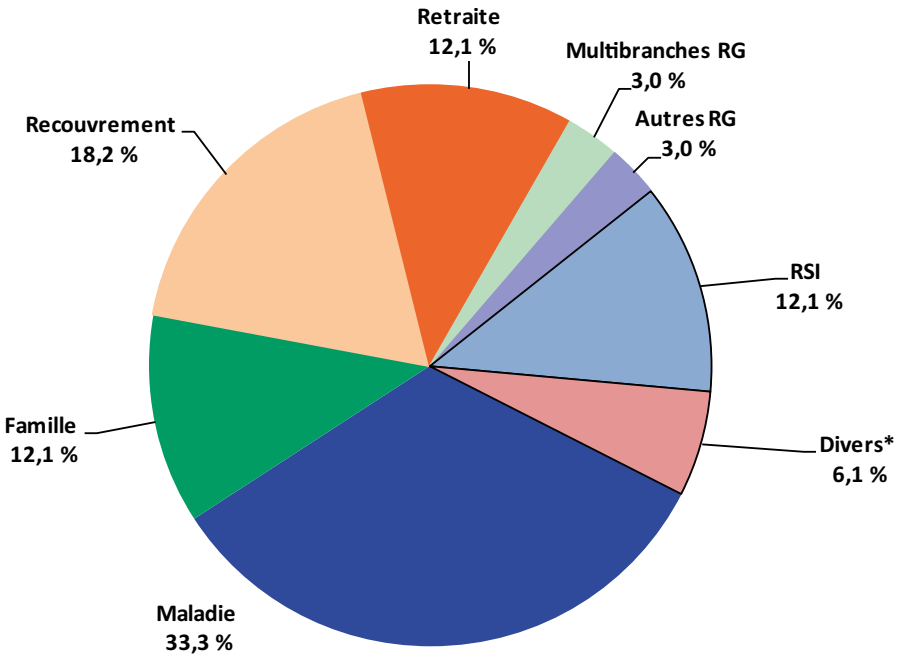
5 - Caractéristiques des candidats nommés aux postes d'agent comptable

Candidatures nommées selon le régime et la branche

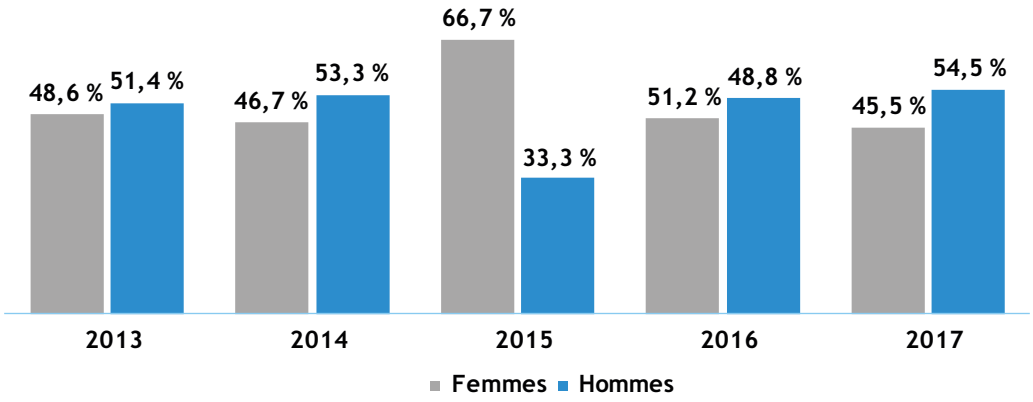
2017		Branche de destination		
		Hors branche d'origine	Dans la branche d'origine	Nombre de postes
Branche d'origine	Maladie	3	8	11
	Famille	2	2	4
	Recouvrement	3	3	6
	Retraite	3	1	4
	Multibranches RG	1	-	1
	Autres RG	1	-	1
	RSI	3	1	4
	Divers*	2	-	2
	Total	**18**	**15**	**33**

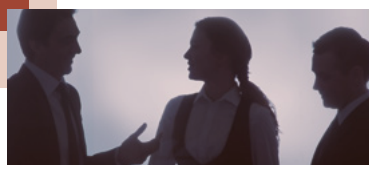
* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Répartition des candidatures nommées aux postes d'agent comptable selon la branche d'origine



Candidatures nommées aux postes d'agent comptable selon le genre





En 2017, la proportion de candidates nommées aux postes d'agent comptable est sensiblement égale à celle de 2016.

	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Femmes	42,8 ans	46,7 ans	46,3 ans	47,2 ans	46,4 ans
Hommes	47,5 ans	47,1 ans	43,3 ans	43,8 ans	46,3 ans

Candidatures nommées aux postes d'agent comptable selon la fonction d'origine

2017	**Candidatures nommées**	**%**
Directeur	-	-
Agent comptable	7	21,2 %
Directeur adjoint	6	18,2 %
Sous-directeur	9	33,3 %
Autres	11	27,3 %
Total	**33**	**100 %**

6 - Répartition des actes de candidatures aux postes d'agent comptable par branche d'origine et par type d'organisme d'arrivée

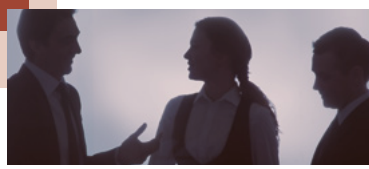
2017		Destination des candidatures									
		Cpam	Caf	Urssaf	Carsat	Cram	Certi/ CTI	Ugecam	Autres RG	RSI	Total
Branche d'origine	Maladie	17	12	2	5	-	-	2	-	-	38
	Famille	6	16	5	5	-	-	-	2	-	34
	Recouvrement	4	4	6	2	-	-	-	1	-	17
	Retraite	2	7	4	4	-	-	-	-	-	17
	Multibranches RG	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Autres RG	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	RSI	1	7	1	3	-	-	-	-	1	13
	Divers*	11	3	2	-	-	-	-	-	1	17
	Total	**42**	**50**	**20**	**19**	**-**	**-**	**2**	**3**	**2**	**138**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

En 2017, 19 candidatures issues de la branche Maladie sur un total de 38 l'ont été sur des postes d'agent comptable de Cpam ou d'Ugecam, ce qui représente 50 % des candidatures.

16 candidatures issues de la branche Famille sur un total de 34 l'ont été sur des postes d'agent comptable de Caf, soit 47,1 % des candidatures.

6 candidatures issues de la branche Recouvrement sur un total de 17 l'ont été sur des postes d'agent comptable d'Urssaf, soit 35,3 % des candidatures.



Répartition des candidatures nommées aux postes d'agent comptable par branche d'origine et par type d'organisme de destination

2017		Destination des candidats nommés									
		Cpam	Caf	Urssaf	Carsat	Cram	Certi/CTI	Ugecam	Autres RG	RSI	Total
Branche d'origine	Maladie	7	3	-	-	-	-	1	-	-	**11**
	Famille	-	2	-	1	-	-	-	1	-	**4**
	Recouvrement	1	1	3	1	-	-	-	-	-	**6**
	Retraite	1	1	1	1	-	-	-	-	-	**4**
	Multibranches RG	1	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**
	Autres RG	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**1**
	RSI	1	1	1	-	-	-	-	-	1	**4**
	Divers*	2	-	-	-	-	-	-	-	-	**2**
	Total	**13**	**9**	**5**	**3**	**-**	**-**	**1**	**1**	**1**	**33**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

72,7 % des candidats nommés de la branche Maladie l'ont été en Cpam ou Ugecam.

7 - Mobilité interbranches et géographique des agents comptables nommés

Répartition selon le type d'organisme de destination

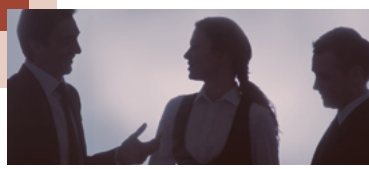
		Candidatures nommées					Candidatures nommées provenant d'une branche différente				
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Organisme de destination	Cpam	6	9	10	20	13	4	1	1	8	6
	Caf	13	10	13	10	9	5	4	4	4	7
	Urssaf	13	8	-	4	5	2	1	1	1	2
	Carsat	1	1	-	1	3	-	1	1	-	2
	Cram	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Certi/CTI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ugecam	-	1	2	3	1	-	1	1	2	-
	Autres RG	1	-	1	1	1	1	-	-	1	1
	RSI	3	1	1	1	1	1	-	-	1	-
	Total	**37**	**30**	**27**	**40**	**33**	**13**	**8**	**8**	**17**	**18**

En 2017, 54,5 % des candidatures nommées provenait d'une branche différente.

Répartition selon la région de destination

2017		Candidats nommés provenant d'une région différente	Candidats nommés provenant de la même région	Effectif total de candidats nommés
Organisme de destination	Cpam	7	6	13
	Caf	4	5	9
	Urssaf	2	3	5
	Carsat	2	1	3
	Cram	-	-	-
	Certi/Cti	-	-	-
	Ugecam	-	1	1
	Autres RG	-	1	1
	RSI	-	1	1
	Total	**15**	**18**	**33**

En 2017, 45,5 % des candidatures nommées provenait d'une région différente.



ANNEXE 3 BIS :
FOCUS FEMMES-HOMMES DANS LES CANDIDATURES AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE

Nombre moyen de candidatures par candidat et par genre examinées par le Comité des carrières

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	1,3	1,5	1,4	1,2	1,3
Hommes	1,6	1,5	1,5	1,7	1,8

Comme pour les postes de directeur, le nombre moyen de candidatures par candidat et par genre examinées par le Comité des carrières reste stable.

Taux de réussite d'une candidature (candidatures nommées / candidatures examinées en CDC)

	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	31 %	28 %	28,1 %	26,8 %	27,3 %
Hommes	16,2 %	17,8 %	13,8 %	15 %	21,7 %
	50 nommés	37 nommés	30 nommés	40 nommés	33 nommés

Le taux de réussite des candidatures féminines aux postes d'agent comptable présente un taux de 5,6 points plus élevé que celui des hommes.

Taux de mobilité selon le genre

2017		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine du candidat	Maladie	18	20	61,1 %	40 %	38,9 %	60 %
	Famille	12	22	50 %	45,5 %	66,7 %	45,5 %
	Recouvrement	3	14	100 %	64,3 %	66,7 %	64,3 %
	Retraite	13	4	30,8 %	50 %	69,2 %	100 %
	Multibranches RG	-	1	-	0 %	-	100 %
	Autres RG	-	1	-	100 %	-	100 %
	RSI	4	9	25 %	55,6 %	100 %	88,9 %
	Divers*	5	12	60 %	83,3 %	100 %	83,3 %
	Total	**55**	**83**	**50,9 %**	**56,6 %**	**63,6 %**	**68,7 %**

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Sécurité sociale
La Vie en Plus

Directeur de la publication : Didier Malric
Rédaction : DDARH
Statistiques : DIRES
Réalisation : Studio Dircom
Crédit photographique : Fotolia

Impression : Arco Iris - septembre 2018