

Bilan du Protocole d'accord du 22 juillet 2005

- Ce bilan présente des informations relatives aux évolutions démographiques de la population des agents de direction, au classement des organismes ou encore à la mobilité. Il vise à affiner la perception des évolutions qui caractérisent la population des agents de direction.

- Il intègre des données sur l'organisation des évaluations selon les branches et les mécanismes de rémunération sur l'exercice 2016.

- Enfin, il comporte un point de situation sur le corps de mission.

SOMMAIRE

1- Contexte

1-1 Evolution de la structure des réseaux

- ▶ Répartition des organismes dans les 4 catégories du classement en 2005 et en 2016

1-2 Evolution de la population "agents de direction"

- ▶ Répartition par branche - Evolution entre 2005 et 2016

2- Bilan de la mise en oeuvre de l'accord du 22 juillet 2005

2-1 Organisation de l'évaluation selon la branche (2016)

- ▶ Branche Maladie
- ▶ Branche Famille
- ▶ Branche recouvrement
- ▶ Branche Retraite

2-2 Fonctionnement des mécanismes d'augmentation individuelle (2016)

- ▶ Population étudiée
- ▶ Sources

2-2-1 Observation des points d'évolution salariale attribués au titre de la maîtrise de la fonction en 2016 - Part pérenne

- ▶ Périmètre observé
- ▶ Bénéficiaires
- ▶ Montant de la part pérenne
- ▶ Détail par branche et fonction

2-2-2 Parts variables versées en 2016

- ▶ Périmètre observé
- ▶ Répartition des bénéficiaires par fonction et par branche
- ▶ Part variable moyenne versée selon la branche et la fonction

2-2-3 Bénéficiaires d'une part variable et de points pérennes

2-2-4 Non bénéficiaires ni de part variable, ni de points pérennes

2-2-5 Bénéficiaires des dispositions conventionnelles relatives aux personnels de direction exerçant des responsabilités supplémentaires (points du cumul)

- ▶ Périmètre observé
- ▶ Bénéficiaires
- ▶ Nombre et proportion d'agents de direction ayant perçu des points de responsabilités supplémentaires par fonction et catégorie d'organisme
- ▶ Moyenne des nombres de points attribués par fonction et type de cumul
- ▶ Détail par branche

2-2-6 Observation des agents de direction se situant au plafond de leur plage salariale

2-4 Observation des mobilités (2016)

- ▶ Nombre d'agents de direction en mobilité inter-organismes par fonction, sexe et branche
- ▶ Répartition en pourcentage par type de mobilité (national / local)
- ▶ Examen des mouvements 2016 (branche de départ / branche d'arrivée)

2-5 Point de situation sur le corps de mission

- ▶ Rappel des textes
- ▶ Focus sur les missions 2013/2016
- ▶ Bilan du corps de mission depuis sa création en 1996

2-6 Point sur les détachements et les mises à disposition

1-Contexte

1-1 Evolution de la structure des réseaux

► Répartition des organismes dans les 4 catégories du classement en 2005 et en 2016

Le mouvement de réorganisation des réseaux mené dans les dernières années sur une base départementale pour le recouvrement, la maladie et la famille puis sur une base régionale pour le recouvrement modifie profondément le nombre et les circonscriptions géographiques des organismes.

L'état de la répartition des organismes au 01/07/2016 traduit les opérations de regroupement réalisées depuis 2006.

Répartition des organismes inscrite dans l'accord du 22 juillet 2005

Type d'organismes	A	B	C	D	Total
Cpam	6	30	36	56	128
Ugecam		10	3		13
Urcam	4	18			22
Caf	6	27	32	58	123
Urssaf	3	22	29	48	102
Cram/ Carsat	4	13			17
CGSS		3	1		4
Ucanss	1				1
Caisses nationales/EN3S	5				5
Total	29	123	101	162	415

Classement au 01/07/2016

Type d'organismes	A	B	C	D	Total
Cpam	6	38	27	30	101
Ugecam		10	3		13
Caf	8	27	27	39	101
Urssaf	3	12	4	3	22
Cram/ Carsat	4	12			16
CGSS / CSS		3	2		5
CCSS			1		1
Ucanss	1				1
Caisses nationales/EN3S	5				5
Total	27	102	64	72	265

1-2 Evolution de la population "agents de direction" (hors ARS)

L'effectif des agents de direction des organismes du Régime général de Sécurité sociale est en légère baisse. Alors qu'il comptait 1 922 salariés au 31/12/2005, il en compte 1869 au 31/12/2016.

Sont dénombrés les salariés rémunérés ou indemnités au 31/12 en CDI par un organisme du Régime général selon la grille salariale des agents de direction du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

► Répartition par branche - Evolution entre 2005 et 2016

La répartition de cette population par branche varie très faiblement entre les deux dates.

	Effectif ADD des organismes de base du réseau				Effectif ADD Autres(***)	Total
	Maladie(*)	Famille	Recouvrement	Retraite(**)		
31/12/2005	750	499	315	121	237	1922
31/12/2016	688	459	225	130	367	1869

(*) Les ADD des CGSS et de la CCSS sont imputés à la branche Maladie, au 31/12/2016 ils sont 44.

(**) Tous les ADD des CARSAT sont comptabilisés dans la branche Retraite, soit une réaffectation de 22 ADD rémunérés uniquement par la branche Maladie au 31/12/2016.

(***) CNAMTS, CNAF, CNAV, ACOSS et branche autre

2-Bilan de la mise en oeuvre de l'accord du 22 juillet 2005

2-1 Organisation de l'évaluation selon la branche

► Pour la branche Maladie

Période de réalisation des entretiens

Avril à août

Modalités de réalisation – Evalueurs

Evalués	Evaluateurs
Directeurs	1 des 4 directeurs évaluateurs (accompagné du consultant choisi par la CNAV pour l'évaluation des directeurs de CARSAT) chaque directeur est évalué tous les 3 ans.
Agents comptables	directeur local
Directeurs adjoints et sous directeurs	

Objectifs fixés pour la part variable et pondération

Directeurs
Plusieurs objectifs stratégiques sur les thèmes gestion du risque, service, services en santé et 2 objectifs individualisés fixés en fonction de la situation de l'organisme
Agents comptables
Objectif national fixé par le Directeur des Finances et de la comptabilité de la caisse nationale - 50% Objectifs locaux fixés par le directeur local - 50%
Autres agents de direction
Objectifs locaux arrêtés par le directeur local 100%

▪ Résultats de l'évaluation dans la branche maladie

Pour les directeurs, la décision et la notification sont effectuées par le directeur de la Cnamts.

Pour les agents comptables, la décision et la notification sont effectuées par le directeur local après communication par la Cnamts du taux d'atteinte de l'objectif national.

Pour les autres agents de direction, la décision et la notification sont réalisées par le directeur local.

► Pour la branche Famille

A. Evaluation annuelle en vue de la part variable

Période de réalisation des entretiens

Avril à août

Modalités de réalisation – Evalueurs

Evalués	Evaluateurs
Directeurs	1 des 4 directeurs évaluateurs
Agents comptables	directeur local
Directeurs adjoints et sous directeurs	

Objectifs fixés pour la part variable et pondération

Directeurs
Distinction entre les Caf à forts enjeux et les autres. <u>Domaines communs (80%) :</u> <ul style="list-style-type: none">- production du service (40 %)- coproduction régionale ou mutualisée (15 %)- mise en œuvre des politiques (30 %)- performance économique et sociale (15 %) En tout => 26 indicateurs (automatisation des calculs) <u>Domaines spécifiques (20%) :</u> <ul style="list-style-type: none">- approche qualitative sur le pilotage d'une activité mutualisée, sur des missions nationales spécifiques, sur la lutte contre la fraude.
Agents comptables
Objectifs nationaux communs = 40 % => AC / CNAF Objectifs locaux = 60 % => directeur local
Autres agents de direction
Objectifs locaux définis par le directeur Caf 100%

B. Evaluation de la maîtrise de la fonction dans la branche Famille

Directeurs
<p>Depuis 2014, la branche famille a déployé le dispositif de l'évaluation de la maîtrise de la fonction des directeurs.</p> <p>Ce nouveau processus est fondé sur:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'auto-évaluation du directeur- des entretiens avec les ADD et principaux collaborateurs, le président, des partenaires locaux et directeurs de la région mais aussi si le directeur le souhaite avec un représentant des IRP- l'analyse approfondie des résultats et de la dynamique de changement engagée dans l'organisme. <p>L'évaluation est menée, sur place, par l'un des 4 directeurs évaluateurs, en binôme avec un consultant.</p> <p>Elle donne lieu à l'établissement d'un rapport validé à l'issue d'une phase contradictoire par la mission Gestion des dirigeants.</p> <p>Les suites de l'évaluation de la maîtrise de la fonction sont les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- des conclusions sur la pratique dirigeante du directeur évalué débouchant sur un plan personnel d'actions de développement professionnel ;- la proposition (ou pas) d'attribution de points au titre de la part pérenne pour le directeur évalué, sans que la périodicité d'attribution soit systématiquement tous les 4 ans ;- un entretien de carrière avec le Directeur général et / ou le Directeur délégué au réseau en présence de l'évaluateur. <p>Il est prévu dans le cadre du déploiement de cette nouvelle méthodologie que tous les directeurs en fonction bénéficient d'une évaluation approfondie de la maîtrise de leur fonction tous les 4 ans.</p>
Agents comptables et autres agents de direction
L'évaluation de la maîtrise de la fonction est réalisée par le directeur de la Caf.

C. Résultats de l'évaluation dans la branche famille

Directeurs
La décision, la notification sont signées par le Directeur général
Agents comptables
La décision et la notification sont signées par le directeur local après communication par la Cnaf du taux d'atteinte de l'objectif national. L'agent comptable est destinataire de la notification Cnaf.
Autres agents de direction
La décision et la notification sont réalisées par le directeur local

► Pour la branche Recouvrement

Période de réalisation des entretiens

Avril à juillet

Modalités de réalisation – Evalueurs

Evalués	Evaluateurs
Directeurs	Directeur de l'ACOSS et/ou son représentant
Agents comptables	Directeur régional et agent comptable national
Directeurs adjoints et sous directeurs	Directeur Local ou Directeur Certi

Les propositions financières découlant de l'évaluation ont été examinées par la Caisse Nationale aux fins de régulation.

Objectifs fixés pour la part variable et pondération

Directeurs et agents comptables
<p><u>Pour les directeurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 objectifs communs : pilotage, ISU, maîtrise des risques et contrôle interne (ce dernier est commun avec les agents comptables) - au moins 3 objectifs métiers - au moins 3 objectifs individuels
<p><u>Pour les agents comptables :</u></p> <p>Objectifs locaux arrêtés et appréciés par le directeur de l'URSSAF. Les résultats entrent à hauteur de 60% dans la détermination de la part variable de l'agent comptable de l'URSSAF.</p> <p>Objectifs arrêtés et appréciés par l'Agent comptable National sur un socle d'indicateurs. Les résultats entrent à hauteur de 40% dans la détermination de la part variable de l'agent comptable de l'URSSAF.</p>
Autres agents de direction
<p>Objectifs locaux arrêtés et appréciés par le directeur de l'URSSAF</p> <p style="text-align: center;">100%</p>

▪ Résultats de l'évaluation dans la branche recouvrement

Pour les directeurs d'URSSAF, la part variable annuelle des directeurs (cf. supra, objectifs individuels fixés par le directeur de l'Acoss) est également liée à une appréciation portée sur sa contribution au fonctionnement efficace et cohérente du réseau, depuis 2011.

Pour les autres agents de direction, la constatation de l'atteinte des objectifs et en conséquence la détermination de la part variable est réalisée par le directeur de l'URSSAF.

- **Evaluation de la maîtrise de la fonction du directeur et des agents de direction dans la Branche Recouvrement**

L'évaluation de la maîtrise de la fonction s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale de GPEC d'accompagnement et de développement de compétences. Elle s'appuie notamment sur l'analyse de faits objectifs et la perception de l'agent de direction et de son entourage quant à la mise en œuvre des compétences afin de dégager les axes forts du management mis en œuvre.

La pratique dirigeante du directeur d'URSSAF et de l'ensemble des agents de direction depuis 2015 est également appréhendée à travers un diagnostic de la pratique managériale réalisé par un consultant spécialisé pour les directeurs et agents comptables, et par deux directeurs de carrière pour les autres agents de direction.

Les contributions permettent d'obtenir un éclairage pluriel sur la manière dont l'entourage professionnel perçoit l'action de l'agent de direction. Sont sollicités à ce titre 3 collèges de contributeurs : un collège Gouvernance (le président, le directeur ou l'agent comptable national), un collège Pairs et un collège Collaborateurs (N-1) via un questionnaire et des entretiens.

Parallèlement, les agents de direction évalués procèdent à une auto-évaluation sur la base du même questionnaire.

Un point d'étape sur l'évaluation de la maîtrise de la fonction est effectuée chaque année lors de l'entretien annuel d'évaluation. Le diagnostic de pratique managériale est triennal.

Période de réalisation des entretiens

Mai à novembre

Modalités de réalisation – Evalueurs

Evalués	Evaluateurs
Directeurs CARSAT	Directeur et directeur délégué CNAV
Agents comptables	Directeur CARSAT avec avis de l'agent comptable national pour les aspects nationaux de la fonction
Directeurs adjoints et sous directeurs	Directeur CARSAT

Objectifs fixés pour la part variable et pondération

Les directeurs de Carsat se voient fixer des objectifs par la Cnav et la Cnamts (3 à 4 objectifs par caisse nationale). Les objectifs pour la partie retraite découlent pour partie des objectifs COG et CPG.

Directeurs
Objectifs différenciés CNAV=> sur axes de performance à accroître Objectif(s) commun(s) CNAV sur thèmes à fort enjeu Objectifs différenciés CNAMTS Objectif(s) commun(s) CNAMTS sur thèmes à fort enjeu
Agents comptables
Objectifs locaux 60% - arrêtés et appréciés par le directeur de la CARSAT Objectifs nationaux CNAV 24% Objectifs nationaux CNAMTS 16%
Autres agents de direction
Objectifs locaux 100% <i>arrêtés et appréciés par le directeur de la CARSAT</i>

* Le directeur de la Cnav présente au directeur de l'organisme, lors de son entretien annuel, les objectifs nationaux pour l'agent comptable local.

• **Evaluation de la maîtrise de la fonction des directeurs dans la Branche Retraite**

Pour les directeurs des Carsat, l'entretien annuel est l'occasion d'une évaluation concernant la maîtrise de la fonction et la part variable.

En complément, un processus approfondi a lieu tous les 3 ans pour évaluer la progression de la maîtrise de la fonction.

Celui-ci est fondé sur une auto-évaluation, des entretiens avec les agents de direction, les partenaires internes et externes des directeurs, l'analyse d'une documentation complète sur les résultats et le fonctionnement de l'organisme.

Ce diagnostic approfondi est réalisé par un cabinet extérieur et un directeur évaluateur de la Cnamts pour la partie maladie : la grille de compétence interbranche sert de référence au consultant pour rédiger son évaluation qui comprend éventuellement les remarques du directeur évalué.

Pour les agents comptables et les agents de direction, l'évaluation de la maîtrise de la fonction est réalisée par le directeur de la Carsat.

- **Les résultats de l'évaluation dans la branche Retraite**

Pour les directeurs, la décision d'attribution de points d'évolution salariale est envisagée conjointement par les directions de la Cnav et de la Cnamts.

Pour les agents comptables et les agents de direction, s'agissant de la part pérenne, la proposition d'augmentation salariale est adressée par le directeur aux directeurs de Caisses Nationales qui notifient leur accord. Les propositions financières découlant de l'évaluation sont examinées par les Caisses Nationales aux fins de régulation.

2-2 Fonctionnement des mécanismes d'augmentation individuelle (2016)

► Population étudiée

Sont exclus du champ de l'étude des mécanismes d'augmentation individuelle les Agents de direction des Caisses Nationales, des Cgss, Uioss, Crfp, En3s, Cfe, Ucanss et Ars.

Dans le point 2-2-1 des éléments sur l'évolution de la part pérenne des Agents de direction des Caisses Nationales, des Cgss, des Uioss, des Crfp et de l'Ucanss sont présentés sous la désignation "Autres organismes".

Les personnels des Carsat sont tous affectés à la branche retraite, bien que la Cnamts co-finance à hauteur de 40% les salaires des directeurs, agents comptables et fonctions transverses.

La population des agents de direction est répartie en différentes fonctions selon la convention collective : directeur, agent comptable, directeur adjoint, sous-directeur. A chaque fonction est attaché un niveau, c'est-à-dire une plage de rémunération (coefficient de base et coefficient maximum) qui prend également en compte la catégorie de l'organisme pour lequel l'agent exerce ses fonctions. Les résultats sont présentés selon trois fonctions : directeur, agent comptable et autres ADD (comprenant les directeurs adjoints et les sous-directeurs).

► Sources

Suite à un travail mené en 2012 dans le cadre d'une collaboration UCANSS – Caisses Nationales pour homogénéiser les sources de ce bilan, l'ensemble des résultats chiffrés a été produit à partir d'extractions de données des bandes paie par la Direction statistique de l'UCANSS (DIRES).

2-2-1 Observation des points d'évolution salariale attribués au titre de la maîtrise de la fonction - Part pérenne

La rémunération de la progression de la maîtrise de la fonction se traduit par :

- 25 points d'évolution salariale minimum pour les directeurs.
- 20 points d'évolution salariale minimum pour les agents comptables et les autres agents de direction.

Les propositions financières découlant de l'évaluation de la maîtrise de la fonction sont examinées par les Caisses Nationales à des fins de régulation.

► Périmètre observé

L'évolution de la part pérenne est calculée en constatant l'accroissement des points d'évolution salariale pour les agents de direction n'ayant pas connu de mobilité géographique ou fonctionnelle dans l'exercice et présents et rémunérés (CDI, Convention collective) à ces deux dates :

- entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016 pour les résultats 2016
- entre le 31/12/2014 et le 31/12/2015 pour les résultats 2015
- entre le 31/12/2013 et le 31/12/2014 pour les résultats 2014

Du fait d'une variation de périmètre entre les bilans pour les années 2013 et 2014, les comparaisons de ce bilan ne se font qu'à partir de l'année 2014.

► Bénéficiaires

Institution hors autres organismes

	Nb d' ADD dans le périmètre	Nb de bénéficiaires	Taux de bénéficiaires	dont : Directeurs	Agents comptables	Autres ADD
2016	1208	324	26.8 %	18.1 %	30.5 %	28.4 %
2015	1201	351	29.2 %	16.3 %	30.5 %	32.5 %
2014	1205	286	23.7 %	28.7 %	24.5 %	22.2 %

► Taux de bénéficiaires des organismes du réseau du Régime général

En %	Maladie*	Famille*	Recouvrement*	Retraite*	Total des réseaux**	Autres*** organismes
Bénéficiaires 2016	29.1 %	22.4 %	24.4 %	36.1 %	26.8 %	29.1 %
Bénéficiaires 2015	39.8 %	21.0 %	16.7 %	30.2 %	29.2 %	32.2 %
Bénéficiaires 2014	18.8 %	33.0 %	15.3 %	29.6 %	23.7 %	26.6 %

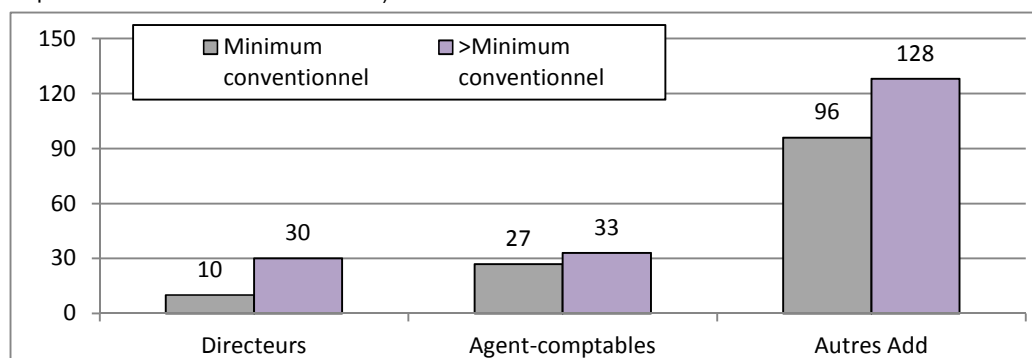
* nombre de bénéficiaires de la branche / effectif des ADD de la branche

** nombre de bénéficiaires de l'Institution / effectif des ADD de l'Institution (hors autres organismes)

*** agents de direction des Caisses Nationales, des Cgss, Uioos, Crfp, Ucanss

► Montant de la part pérenne

L'histogramme ci-dessous présente pour 2016, les nombres de bénéficiaires par fonction selon le niveau de part pérenne obtenu (égal ou supérieur au minimum conventionnel).



Pour l'ensemble des agents de direction du périmètre étudié :

9224 points ont été attribués, en 2016, au titre de la part pérenne soit en moyenne 28 points par ADD ayant bénéficié de cette mesure.

Moyenne des points attribués par fonction

ADD hors autres organismes	2016				2015	2014	2016 ADD autres organismes *
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total	
Nombre de points attribués en moyenne	35	30	26	28	28	31	28

(*) Agents de direction des Caisses Nationales, des Cgss, Uioss, Crfp, Ucanss

► Détail par branche

Rappel méthodologique

- Les effectifs présentés excluent les agents ayant effectué une mobilité dans l'année et les intérimaires ne couvrant pas l'année.
- Le dénombrement des directeurs et agents de direction est effectué au vu de la fonction de direction exercée déterminée à partir du code métier
- Le dénombrement des mesures d'évolution salariale tient compte de la date de versement et non de la date de prise d'effet de la décision. Ainsi, des agents qui ont bénéficié d'une augmentation au titre de 2015 seront dénombrés en 2016 si le premier versement a lieu en 2016.

Branche Maladie - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2016				2015	2014
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Minimum conventionnel		13	43	56	83	36
Supérieur au minimum conventionnel	15	18	62	95	124	66
Total Bénéficiaires	15	31	105	151	207	102

Branche Famille - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2016				2015	2014
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Minimum conventionnel	10	14	41	65	40	73
Supérieur au minimum conventionnel	4	2	16	22	39	55
Total Bénéficiaires	14	16	57	87	79	128

Branche Recouvrement - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2016				2015	2014
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Minimum conventionnel			6	6	5	3
Supérieur au minimum conventionnel	6	5	30	41	28	24
Total Bénéficiaires	6	5	36	47	33	27

Branche Retraite - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2016				2015	2014
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Minimum conventionnel			6	6	8	3
Supérieur au minimum conventionnel	5	8	20	33	24	26
Total Bénéficiaires	5	8	26	39	32	29

Nombre moyen de points d'évolution salariale attribués en 2016 par ADD selon la branche et la fonction (total du nombre de points attribués / nombre de bénéficiaires)

Organismes du périmètre *	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite
Directeurs	36	28	40	46 **
Agents comptables	27	21	33	56 **
Autres ADD	26	23	29	31

* Organismes du Régime général hors Caisses nationales, Cgss, Uioss, Crfp et Ucanss

** Inclut les points supplémentaires CRFP qui ont basculé en points pérennes lors de la mise en place de l'Institut 4.10 au 01/01/2016.

► Nombre de parcours professionnels

Un parcours professionnel correspond à un changement de niveau au sein d'un même emploi, au sein d'un même organisme.

En 2016, on recense 34 agents de direction ayant bénéficié d'un parcours professionnel

Branche Maladie - organismes du périmètre

	2016		
	Hommes	Femmes	Total
Autres ADD	8	12	20

Branche Famille - organismes du périmètre

	2016		
	Hommes	Femmes	Total
Autres ADD	3	1	4

Branche Recouvrement - organismes du périmètre

	2016		
	Hommes	Femmes	Total
Autres ADD	4	2	6

Branche Retraite - organismes du périmètre

	2016		
	Hommes	Femmes	Total
Autres ADD	2	2	4

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Bénéficiaires

	Directeurs	Agents comptable	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total
Effectif	221	197	296	494	1208
Nb de bénéficiaire	40	60	87	137	324
Taux bénéficiaire	18,1%	30,5%	29,4%	27,7%	26,8%

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Moyenne des points attribués par fonction

	Total
Directeurs	35
Agents comptables	30
Directeurs adjoints	26
Sous-directeurs	26
Total	28

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Nombre de parcours professionnels

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs adjoints	7	6	13
Sous-directeurs	10	11	21

2-2-2 Observation des parts variables versées en 2016

La part variable est une prime destinée à reconnaître la performance dans ses dimensions collective et individuelle.

► Périmètre observé

On observe les parts variables versées :

- en 2016, au titre des objectifs 2015, aux agents de direction présents et rémunérés du 31/12/2014 au 31/12/2015, en CDI, relevant de la Convention collective et n'ayant pas changé d'organisme (hors "Autres organismes").

La part variable peut atteindre un mois et demi de la rémunération de base (coefficient de fonction x valeur du point) pour les directeurs et un mois pour les autres agents de direction. Cette prime est payée en une seule fois au titre de l'exercice considéré.

► Répartition des bénéficiaires par fonction et branche

Rappel méthodologique

- Les effectifs présentés excluent les agents ayant effectué une mobilité dans l'année

En 2016, 96,5 % des 1264 agents de direction correspondant au périmètre ci-dessus ont bénéficié d'un versement de part variable au titre des objectifs 2015, contre 96,3 % de bénéficiaires en 2015.

Branche Maladie - Organismes du périmètre

Part variable versée en 2016	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2015				31/12/2014	31/12/2013
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Bénéficiaires	94	91	350	535	554	575
Non bénéficiaires	1	4	13	18	20	18

Branche Famille - Organismes du périmètre

Part variable versée en 2016	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2015				31/12/2014	31/12/2013
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Bénéficiaires	89	85	204	378	392	382
Non bénéficiaires	3	1	9	13	13	23

Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

Part variable versée en 2016	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2015				31/12/2014	31/12/2013
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Bénéficiaires	21	20	160	201	216	246
Non bénéficiaires	3	1	8	12	11	9

Branche Retraite - Organismes du périmètre

Part variable versée en 2016	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2015				31/12/2014	31/12/2013
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Total	Total	Total
Bénéficiaires	11	15	80	106	102	97
Non bénéficiaires	0	0	1	1	3	3

► **Pourcentage moyen de la part variable versée en 2016 aux ADD qui en bénéficient selon la branche et la fonction d'exercice en 2015**

Organismes du périmètre	2016				2015	2014
	Directeurs	Agents comptables	Autres ADD	Moyenne	Moyenne	Moyenne
Maladie	81.5 %	86.8 %	83.3 %	83.6 %	79.7 %	79.1 %
Famille	79.5 %	87.6 %	83.5 %	83.5 %	81.3 %	72.8 %
Recouvrement	81.2 %	92.9 %	86.8 %	86.8 %	84.9 %	86.0 %
Retraite	91.1 %	91.8 %	87.1 %	88.2 %	85.8 %	84.0 %

Grille de lecture :

Les directeurs de la branche maladie ont reçu en moyenne 81,5 % du montant maximal de part variable auquel ils pouvaient prétendre. Le montant maximal de la part variable d'un directeur est égal à un coefficient de fonction et demi.

Les agents comptables de la branche maladie reçoivent en moyenne 86,8 % du montant maximal. Le montant maximal de la part variable d'un agent comptable est égal à son coefficient de fonction.

► **Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017**

Parts variables versées en 2016

	Directeurs	Agents comptables	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total
Bénéficiaires	215	211	298	496	1220
Non bénéficiaires	7	6	8	23	44
Taux bénéficiaires	96,8%	97,2%	97,4%	95,6%	96,5%
% moyen de la part variable maximale versée aux bénéficiaires	81,1%	88,0%	84,8%	84,2%	84,5%

2-2-3 Observation des bénéficiaires d'une part variable et de points pérennes

► Périmètre observé

On observe les agents de direction en CDI, relevant de la Convention collective (hors autres organismes) :

- présents et rémunérés dans le même organisme du 31/12/2014 au 31/12/2016 (fusions neutralisées)
- n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

Parmi les 1180 agents de direction du périmètre, 288 ont bénéficié à la fois d'une part variable et de points d'évolution en 2016.

Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	9	3	12	23	19
Agents comptables	14	14	28	36	13
Autres ADD	45	46	91	133	62

Branche Famille - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	8	5	13	5	29
Agents comptables	8	7	15	20	29
Autres ADD	25	24	49	42	61

Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	5	1	6	0	6
Agents comptables	3	1	4	2	4
Autres ADD	19	15	34	26	15

Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	2	2	4	2	2
Agents comptables	3	5	8	2	3
Autres ADD	11	13	24	23	17

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Bénéficiaires de part variable et de points d'évolution salariale

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	24	11	35
Agents comptables	28	27	55
Directeurs adjoints	44	35	79
Sous-directeurs	56	63	119
Total	152	136	288

2-2-4 Observation des agents qui n'ont bénéficié ni de part variable, ni de points pérennes

► Périmètre observé

On observe les agents de direction en CDI, relevant de la Convention collective :

- présents et rémunérés dans le même organisme du 31/12/2014 au 31/12/2016 (fusions neutralisées)
- n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

Parmi les 1180 agents de direction du périmètre, 26 n'ont bénéficié ni d'une part variable, ni de points d'évolution en 2016, soit 2,2 %.

Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs		1	1		
Agents comptables	1	1	2	2	
Autres ADD	6	5	11	9	11

Branche Famille - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs				3	3
Agents comptables				2	2
Autres ADD	2	2	4	4	11

Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	1	1	2		
Agents comptables					
Autres ADD	3	3	6	1	1

Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2016			2015	2014
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					1
Agents comptables					
Autres ADD				2	1

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Non bénéficiaires de part variable et de points d'évolution salariale

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	1	2	3
Agents comptables	1	1	2
Directeurs adjoints	4	3	7
Sous-directeurs	7	7	14
Total	13	13	26

2-2-5 Bénéficiaires des dispositions conventionnelles relatives aux personnels de direction exerçant des responsabilités supplémentaires

Les personnels de direction exerçant des responsabilités supplémentaires, qu'il s'agisse de cumuls de fonctions de direction dans des entités juridiques distinctes ou l'exercice de responsabilités spécifiques, se voient attribuer des points, dans une fourchette de 30 à 80 points, portée à 120 points pour les Directeurs de Carsat, permettant de prendre en compte la diversité des niveaux de responsabilité et de complexité des fonctions concernées.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ces points sont versés tant que les responsabilités supplémentaires sont effectivement assumées.

Le dispositif conventionnel est défini par les articles 2.5.1 et 2.5.2 du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

*** Article 2.5.1 - cumuls de fonctions dans des entités juridiques distinctes**

a) Le surcroît de responsabilités des personnels de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans plusieurs organismes de Sécurité sociale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans la limite de 80 points. Ces points de responsabilités de direction multiples sont attribués aux directeurs, directeurs adjoints, agents comptables ou sous-directeurs à la condition qu'ils assurent effectivement des responsabilités de direction dans plusieurs organismes. Le nombre de points attribués est déterminé en concertation entre les directeurs des Caisses nationales dont relèvent les organismes concernés.

b) Le surcroît de responsabilités des personnels de direction exerçant, outre leurs fonctions, une fonction effective de direction dans un Centre régional de formation professionnelle, dans un Centre informatique, dans une fédération à vocation gestionnaire, donne lieu à l'attribution de 40 points supplémentaires.

*** Article 2.5.2 - exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques**

a) Les personnels de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la (ou des) caisse(s) nationale(s) concernée(s) peuvent se voir attribuer des points supplémentaires entre 30 et 80 points.

Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par le (ou les) directeur(s) de la (ou des) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

b) Les personnels de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire ou sociale offrant une prestation directe au public se voient attribuer des points supplémentaires entre 30 et 80 points. Les points de responsabilité supplémentaire spécifique sont attribués par l'autorité à l'origine de la situation.

c) Les directeurs de Carsat exerçant, outre la direction effective d'un centre régional de formation professionnelle, la gestion d'un centre informatique national de la branche Retraite, se voient attribuer des points supplémentaires dans la limite maximale de 120 points.

► Périmètre observé

Le champ retenu est celui des agents de direction CDI Convention collective, hors Caisses Nationales, Cgss, Uioss, Crfp, En3s, Cfe, Ucanss et Ars présents et rémunérés au 31/12/2016.

► Bénéficiaires

En 2016, 381 agents de direction ont bénéficié de points de cumul de fonctions, soit 26.1 % de l'effectif total des agents de direction de ce périmètre.

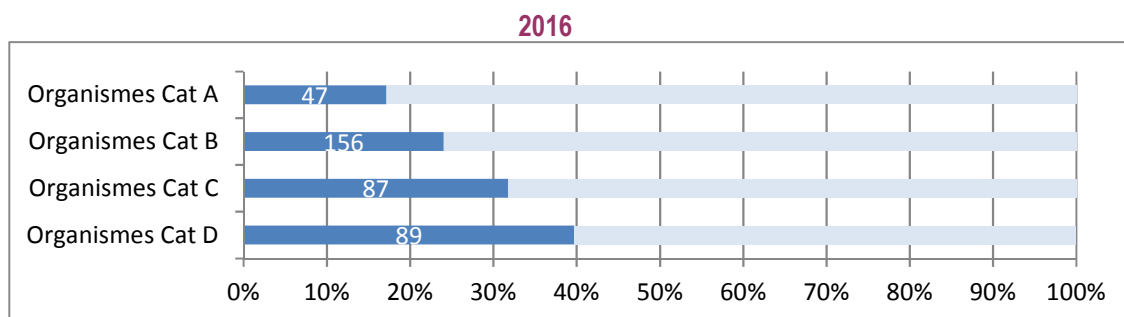
► Nombre et proportion d'agents de direction ayant perçu des points de responsabilités supplémentaires par fonction et catégorie d'organisme

2016

	Catégorie de l'organisme	Bénéficiaires	Eff. Tot	%
Directeurs	A	13	21	61.9 %
	B	58	103	56.3 %
	C	38	59	64.4 %
	D	41	69	59.4 %
	CI	2	11	18.2 %
	s/tot	152	263	57.8 %
Agents-comptables	A	17	22	77.3 %
	B	64	101	63.4 %
	C	38	58	65.5 %
	D	39	63	61.9 %
	CI			
	s/tot	158	244	64.8 %
Autres Add	A	17	231	7.4 %
	B	34	445	7.6 %
	C	11	157	7.0 %
	D	9	92	9.8 %
	CI		30	
	s/tot	71	955	7.4 %
Total		381	1462	26.1 %

CI - Centre informatiques

Nombre et proportion d'agents de direction bénéficiant des points de responsabilités supplémentaires par catégorie d'organisme (en bleu)



*hors centres informatiques

► Moyenne des nombres de points attribués par fonction et type de cumul

2016	Article 2.5.1		Article 2.5.2		
	a	b	a	b	c
Directeur	56	45	51	42	80
Agent-comptable	54	45	48	41	
Autres Add	44	40	43	40	
Total	52	45	48	41	80

► Nombre d'agents de direction ayant perçu des points de responsabilités supplémentaires par

	Article 2.5.1			Article 2.5.2				Plusieurs art. 251 et 252	Total bénéficiaires
	a	b	Plusieurs 251	a	b	c	Plusieurs 252		
Directeur	17	39	2	16	55	1		22	152
Agent-comptable	31	44	4	3	43			33	158
Autres Add	21	12	1	13	23			1	71
Total	69	95	7	32	121	1		56	381

► Détail par branche

Nombre et proportion d'agents de direction ayant perçu des points de responsabilités supplémentaires par branche

	2016		
	Nb de bénéficiaires	Effectif ADD	% de bénéficiaires par branche
Maladie	180	670	26.9 %
Famille	149	459	32.5 %
Recouvrement	30	225	13.3 %
Retraite	22	108	20.4 %
Total	381	1462	26.1 %

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Cumul de fonction ou points de responsabilités supplémentaires

		Bénéficiaires	Effectif ADD	%
Directeurs	A	13	21	61,9%
	B	58	103	56,3%
	C	38	59	64,4%
	D	41	69	59,4%
	CI	2	11	18,2%
	Tout	152	263	57,8%
Agents comptables	A	17	22	77,3%
	B	64	101	63,4%
	C	38	58	65,5%
	D	39	63	61,9%
	Tout	158	244	64,8%
Directeurs adjoints	A	10	56	17,9%
	B	21	156	13,5%
	C	5	60	8,3%
	D	7	68	10,3%
	CI	0	8	0,0%

	Tout	43	348	12,4%
Sous- directeurs	A	7	175	4,0%
	B	13	289	4,5%
	C	6	97	6,2%
	D	2	24	8,3%
	CI	0	22	0,0%
	Tout	28	607	4,6%
Total		381	1462	26,1%

CI : Centre informatique

	Bénéficiaires	Effectif ADD	%
A	47	274	17,2%
B	156	649	24,0%
C	87	274	31,8%
D	89	224	39,7%
CI	2	41	4,9%
Tout	381	1462	26,1%

► **Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017**

Nombre moyen de points attribués par fonction et type de cumul

	Art 251 a	Art 251 b	Art 252 a	Art 252 b	Art 252 c
Directeurs	56	45	51	42	80
Agents comptables	54	45	48	41	0
Directeurs adjoints	46	40	46	41	0
Sous- directeurs	52	45	48	41	80

2-2-6 Observation des ADD se situant au plafond de leur plage salariale

► Périmètre observé

On observe les agents de direction présents au 31/12/2016 en CDI, relevant de la Convention collective (hors autres organismes).

Au 31/12/2016, 73 agents de direction ont atteint le coefficient maximum de leur niveau de qualification, soit 3,9% des agents de direction (7,4% des directeurs, 5,1% des agents comptables et 3,0% des autres agents de direction).

2016			
	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	15	5	20
Agents comptables	11	2	13
Autres ADD	22	18	40
Total	48	25	73

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

2016			
	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	15	5	20
Agents comptables	11	2	13
Directeurs adjoints	11	8	19
Sous-directeurs	11	10	21
Total	48	25	73

2-4 Observation des mobilités

En 2016, la mobilité inter-organisme a concerné 120 agents, soit 6 % des ADD présents et rémunérés au 31/12/2016, pour 202 vacances de postes dont les prises de fonction ont eu lieu en 2016.

Les mobilités interbranches concernent 40 agents, ce qui correspond à 33 % des mobilités inter-organismes sur la période.

► Nombre d'agents de direction ayant fait une mobilité inter-organismes par fonction, sexe et branche d'arrivée

En 2016, 38 cadres ont accédé aux fonctions d'ADD lors d'une mobilité inter-organismes. Ils ne sont pas comptabilisés dans les tableaux ci-dessous.

Fonction	2016									Total général								
	Maladie			Famille			Recouvrement			Retraite			Autre					
	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes	F	H	% Femmes			
Directeur	5	8	38.5 %	6	4	60.0 %	1	6	14.3 %	1	1	50.0 %	1	0	100.0 %	14	19	42.4 %
Agent comptable	7	11	38.9 %	3	2	60.0 %	1	5	16.7 %	.	.	.	0	1	0.0 %	11	19	36.7 %
Autres ADD	19	13	59.4 %	11	4	73.3 %	3	3	50.0 %	2	2	50.0 %	.	.	.	35	22	61.4 %
Total	31	32	49.2 %	20	10	66.7 %	5	14	26.3 %	3	3	50.0 %	1	1	50.0 %	60	60	50.0 %
Total H+F	63			30			19			6			2			120		

► Répartition en pourcentage par type de mobilité (national / local)

La grande majorité des mobilités s'opère entre les organismes locaux, avec 81.5 % des mobilités en 2016. La mobilité depuis les organismes locaux vers les organismes nationaux représente 8.4 % des mobilités et celle des organismes nationaux vers les organismes locaux 9.2 %.

2016		
Organisme de départ	Organisme d'arrivée	%
Organismes nationaux*	Organismes nationaux*	0.8 %
Organismes nationaux*	Organismes locaux	9.2 %
Organismes locaux	Organismes nationaux*	8.4 %
Organismes locaux	Organismes locaux	81.5 %
Total		100.0 %

*Organismes nationaux : CNAMTS, CNAF, ACOSS, CNAV et UCANSS

► Examen des mouvements 2015/2016 (branche de départ / branche d'arrivée)

Branche de départ 2015	Branche d'arrivée 2016					Total général
	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autre	
Maladie	45	10	1	2	1	59
Famille	12	19	4	1		36
Recouvrement	5	1	14	1	1	22
Retraite	1			2		3
Total général	63	30	19	6	2	120
Taux d'ouverture*	29%	37%	26%	67%		

* part de mobilités en provenance d'autres branches

Grille de lecture de la 1^{ère} ligne:

Parmi les 36 ADD de la branche Famille ayant connu une mobilité en 2016, 19 ADD ont changé d'organisme au sein de leur branche, 12 ADD ont intégré un organisme de la branche Maladie, 4 de la branche Recouvrement et 1 de la branche Retraite.

► Changements de catégorie d'organisme

Catégorie 2015	Catégorie 2016					Total général
	A	B	C	D	CI*	
A	4	9	10	1	1	25
B	13	17	7	5		42
C	2	9	4	7		22
D	3	5	8	6	5	27
CI*		3	1			4
Total général	22	43	30	19	6	120

* centre informatique

Grille de lecture de la 2^{ème} ligne:

17 des 42 ADD d'organismes de catégorie B ayant connu une mobilité en 2016 sont restés dans un organisme de catégorie B, 13 sont passés dans un organisme de catégorie A.

► Complément - Suite Commission de suivi du 28/09/2017

Nombre de mobilités inter-organismes par fonction et par branche d'arrivée

	Femmes	Hommes
Directeurs	14	19
Agents comptables	10	19
Directeurs adjoints	15	13
Sous-directeurs	20	9
Total	59	60

2-5 Point de situation sur le corps de mission

2-5-1 Rappel des textes

Créé par le Protocole d'accord du 27 mars 1995 et modifié par celui du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction, le Corps de Mission répond à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large.

Le Corps de mission comprend un maximum de dix postes annuels. Seuls les personnels de direction en activité peuvent réaliser une mission donnée.

Les propositions de missions sont établies tant par les caisses nationales et l'En3s que par des demandes externes à l'Institution. La durée d'une mission est d'au moins six mois, sans pouvoir, sauf exception dûment justifiée, excéder deux ans.

Durant la réalisation de la mission, un suivi régulier est assuré par l'organisme à l'origine de l'étude demandée.

Six mois avant la fin de la mission, la Caisse nationale concernée examine les conditions et modalités de réintégration dans la branche de législation de la personne concernée.

2-5-2 Focus sur les missions 2013/2016

De 2013 à 2016, 18 missions ont été réalisées et/ou poursuivies par 16 agents de direction mis à disposition au sein du Corps de Mission :

Améliorer la méthode d'évaluation des gains des achats mutualisés

Participer au pilotage des travaux de coordination relatifs au projet EESSI en collaboration avec le CLEISS, maître d'ouvrage

Réaliser un bilan sur les perspectives offertes par les dispositifs de mutualisation

Mission d'appui au pilotage de la politique institutionnelle en matière de handicap

L'étude comparative de la politique de maîtrise des risques des différentes branches de la Sécurité sociale.

Le diagnostic et les propositions d'amélioration des modalités de coordination inter-régimes de retraite.

Le diagnostic et les propositions concernant les pratiques de prévention de l'absentéisme dans la branche retraite.

Définition et évaluation de la performance sociale au sein du régime général

La maîtrise d'ouvrage stratégique du Répertoire de Gestion des Carrières Unique

La mise en place de l'Institut National de Formation

L'étude sur la transformation numérique à la Sécurité sociale

Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale pour le compte de l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale

La modernisation et l'optimisation de la politique d'impression de la branche retraite

La création d'un répertoire des bénéficiaires de prestations sociales, commun aux caisses des branches maladie, famille et retraite de tous les régimes de Sécurité sociale, ainsi qu'aux ASSEDIC et aux caisses de congés payés

La mise en place d'une communication adaptée aux agents de direction

Mise en œuvre de la déclaration sociale nominative

Etablir un bilan des expérimentations menées en matière de « viviers de cadres dirigeants » dans le cadre de la politique et de la doctrine développées par l'Ucanss et les caisses nationales en vue de proposer dans un second temps, un processus de généralisation au sein des organismes des 4 branches du régime général et de l'inter-régime.

Rédaction d'un rapport d'opportunité visant à retracer les forces et faiblesses de « l'observatoire de l'évolution de l'emploi et des compétences » créé en 1991 et destiné à envisager les voies et les moyens d'une relance de ladite observation des compétences de divers emplois dans un contexte de restructuration et de recherche de performance accrue.

2-5-3 Bilan du corps de mission depuis sa création en 1996

Depuis la création du Corps de Mission, 44 agents de direction mis à disposition ont effectué 60 missions terminées et/ou en cours de réalisation.

La répartition femme/homme des agents de direction mis à disposition présente un écart significatif en faveur des hommes (64,5% d'hommes contre 35,5% de femmes), Toutefois, cet écart se réduit par rapport à 2013 (68% d'hommes contre 32% de femmes).

La majorité des missionnés exerce des fonctions de directeurs adjoints (40 %).

► Répartition des agents de direction mis à disposition au sein du Corps de Mission par fonction, par sexe et par type d'organisme (1996-2016)

	Directeur		Agent comptable		Directeur adjoint		Sous directeur		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Aco	1				1			1	3
Cnamts		1							1
Cpam					2		3	1	6
Caf	2			1	6	1		1	11
Urssaf	2	2	1	1*	1	1*			8*
Cram			1		3	1		2	7
Carsat									
Ugecam							1		1
Cgss			1			1			2
Cnaf							1	1	2
Cnav							2		2
En3s					1				1
CRP RATP								1	1
Total	5	3	3	2*	14	4*	7	7	45*
	8		5*		18*		14		

* Une personne est comptabilisée 2 fois en raison de ses changements d'organisme et de fonction entre les deux missions effectuées au sein du Corps de Mission.

► Evolution professionnelle des agents de direction à l'issue de leur mise à disposition au sein du Corps de Mission

- 12 agents de direction ont réintégré leur organisme
- 15 ont intégré un nouvel organisme*
- 2 sont en longue maladie

- 4 sont partis à la retraite
- 1 a été licencié
- 1 a bénéficié d'une rupture conventionnelle
- 10 sont en cours de mission courant 2016

* Une personne est comptabilisée 2 fois en raison de ses changements d'organisme et de fonction entre les deux missions effectuées au sein du Corps de Mission.

2-6 Point sur les détachements et mises à disposition en 2016

- 28 agents de direction sont en situation de détachement et 14 en situation de mise à disposition au 31/12/2016.

- 7 agents de direction ont quitté des organismes locaux du Régime général pour exercer des fonctions d'ADD en situation de détachement (6) ou de mise à disposition (1) au cours de l'exercice 2016.

- 4 agents de direction en situation de détachement ou de mise à disposition ont achevé l'exercice de leurs fonctions en 2016.

- 2 ADD en détachement intègrent des organismes locaux
- 1 ADD en détachement intègre une caisse nationale
- 1 ADD en mise à disposition bénéficie d'un départ en retraite