

# **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 2021.
- 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 2021

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

- Répartition par branche - Evolution entre 2005 et 2021

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

### 2-1 Organisation de l'évaluation selon la branche (2021)

- Branche Maladie
- Branche Famille
- Branche Recouvrement
- Branche Retraite

### 2-2 Fonctionnement des mécanismes d'augmentation individuelle (2021)

- Population étudiée
- Sources

#### 2-2-1 Observation des points d'évolution salariale attribués au titre de la maîtrise de la fonction en 2021 - Part pérenne

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

#### 2-2-2 Nombre de parcours professionnels

#### 2-2-3 Parts variables versées en 2021

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

#### 2-2-4 Bénéficiaires d'une part variable et de points pérennes

#### 2-2-5 Non bénéficiaires ni de part variable, ni de points pérennes

### **2-2-6 Bénéficiaires des dispositions conventionnelles relatives aux personnels de direction exerçant des responsabilités supplémentaires (points de 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

### **2-2-7 Observation des agents de direction se situant au plafond de leur plage salariale**

### **2-3 Observation des mobilités (2021)**

- 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 2021 (branche de départ / branche d'arrivée)

### **2-4 Point de situation sur le corps de mission**

- Rappel des textes
- Focus sur les missions 2005/2021
- Bilan du corps de mission depuis 2005

### **2-5 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 2021

Le mouvement de réorganisation des réseaux mené sur une base départementale pour le recouvrement, la maladie et la famille puis sur une base régionale pour le recouvrement a profondément modifié le nombre et les circonscriptions géographiques des organismes. Ainsi, l'état de la répartition des organismes au 01/07/2021 traduit les opérations de regroupement réalisées depuis 2006.

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

Type d'organisme	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
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>123</b>	<b>101</b>	<b>162</b>	<b>415</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>7%</b>	<b>30%</b>	<b>24%</b>	<b>39%</b>	<b>100%</b>

#### Classement au 01/07/2021

Type d'organisme	A	B	C	D	Total
Cpam	6	30	36	29	101
Ugecam		10	3		13
Caf	6	27	33	33	99
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
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>94</b>	<b>79</b>	<b>65</b>	<b>263</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>10%</b>	<b>36%</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

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

Sont dénombrés les salariés rémunérés ou indemnisés 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.

L'effectif des agents de direction des organismes du Régime général de Sécurité sociale est en hausse. Alors qu'il comptait 1 922 salariés au 31/12/2005, il en compte **1 965** au 31/12/2021. En 2021, le nombre d'agents de direction augmente de 1,3% par rapport à l'année précédente. Cette hausse survient après une augmentation de 4,7% en 2020, s'expliquant notamment par l'intégration au 1er janvier 2020 des personnels de direction du Régime de Sécurité sociale des travailleurs indépendants.

### • Répartition par branche - Evolution entre 2005 et 2021

	Effectif ADD des organismes de base du réseau				Effectif ADD Autres (***)	Total
	Maladie (*)	Famille	Recouvrement	Retraite (**)		
<b>31/12/2005</b>	750 (39%)	499 (26%)	315 (16%)	121 (6%)	237 (12%)	<b>1 922</b>
<b>31/12/2021</b>	680 (35%)	467 (24%)	209 (11%)	135 (7%)	474 (24%)	<b>1 965</b>

(\*) Les ADD des CGSS/CSS et de la CCSS sont imputés à la branche Maladie, au 31/12/2021 ils sont 45.

(\*\*) Tous les ADD des CARSAT sont comptabilisés dans la branche Retraite.

(\*\*\*) CNAM, CNAF, CNAV, URSSAF CN et branche autre

### • Répartition des ADD selon la fonction au 31 décembre 2021

	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs
<b>31/12/2021</b>	13,7%	13,6%	21,0%	51,7%

## 2- Bilan de la mise en œuvre 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

Janvier à décembre

#### Modalités de réalisation – Evalueurs

Evalués	Evalueurs
<b>Directeurs</b>	1 des 4 directeurs évaluateurs (accompagné du consultant choisi par la CNAV pour l'évaluation des directeurs de CARSAT, accompagné d'un directeur carrière de l'Urssaf Caisse Nationale, et le cas échéant de la CNAF, pour l'évaluation des directeurs de CGSS/CSS) chaque directeur est évalué tous les 3 ans à 4 ans.
<b>Directeurs comptables et financiers</b>	directeur local
<b>Directeurs adjoints et sous directeurs</b>	

#### Objectifs fixés pour la part variable et pondération

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

#### Résultats de l'évaluation dans la branche maladie

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

Pour les directeurs comptables et financiers, la décision et la notification sont effectuées par le directeur local après communication par la Cnam 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**

Février à juin

**Modalités de réalisation – Evalueurs**

<b>Evalués</b>	<b>Evaluateurs</b>
<b>Directeurs</b>	1 des 4 directeurs évaluateurs
<b>Directeurs comptables et financiers</b>	directeur local
<b>Directeurs adjoints et sous directeurs</b>	

**Objectifs fixés pour la part variable et pondération**

<b>Directeurs</b>
<p><u>Objectifs communs (60%) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- production du service</li> <li>- contrôle interne</li> <li>- coopération et solidarité</li> <li>- mise en œuvre des politiques publiques</li> <li>- performance économique et sociale</li> </ul> <p>En tout =&gt; 15 indicateurs (automatisation des calculs dont certains font l'objet de cibles individualisées)</p> <p><u>Objectifs individualisés (40%) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les objectifs spécifiques sont fixés en fonction de l'actualité institutionnelle et locale.</li> </ul>
<b>Directeurs comptables et financiers</b>
<p>Objectifs nationaux communs = 40 % =&gt; DCF / CNAF</p> <p>Objectifs locaux = 60 % =&gt; directeur local</p>
<b>Autres agents de direction</b>
<p>Objectifs locaux définis par le directeur Caf</p> <p style="text-align: center;"><b>100%</b></p>

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

<b>Directeurs</b>
<p>Depuis 2014, la branche famille a déployé le dispositif de l'évaluation de la maîtrise de la fonction des directeurs, qui intervient tous les 4 ans.</p> <p>Ce processus est fondé sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'auto-évaluation du directeur</li><li>- 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, un représentant des IRP</li><li>- l'analyse approfondie des résultats et de la dynamique de changement engagée dans l'organisme.</li></ul> <p>L'évaluation est menée, sur place, par l'un des 4 directeurs évaluateurs, en binôme de directeurs évaluateurs ou avec un consultant.</p> <p>Elle donne lieu à l'établissement d'un rapport, à l'issue d'une phase contradictoire.</p> <p>Les suites de l'évaluation de la maîtrise de la fonction sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- des conclusions sur la pratique dirigeante du directeur évalué débouchant sur un plan personnel d'actions de développement professionnel ;</li><li>- 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 ;</li><li>- un entretien de carrière avec le Directeur général.</li></ul>
<b>Directeurs comptables et financiers et autres agents de direction</b>
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

<b>Directeurs</b>
La décision, la notification sont signées par le Directeur général.
<b>Directeurs comptables et financiers</b>
La décision et la notification sont signées par le directeur local après communication par la Cnaf du taux d'atteinte de l'objectif national. Le Directeur comptable et financier est destinataire de la notification Cnaf.
<b>Autres agents de direction</b>
La décision et la notification sont réalisées par le directeur local.



• Pour la branche Recouvrement

**Période de réalisation des entretiens**

Février à juin

**Modalités de réalisation – Evalueurs**

<b>Evalués</b>	<b>Evaluateurs</b>
<b>Directeurs</b>	Directeur de l'Urssaf Caisse Nationale et/ou son représentant
<b>Directeurs comptables et financiers</b>	Directeur régional et Directeur comptable et financier national
<b>Directeurs adjoints et sous directeurs</b>	Directeur régional

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

**Objectifs fixés pour la part variable et pondération**

<b>Directeurs et Directeurs comptables et financiers</b>
<p><u>Pour les directeurs :</u>            4 types d'objectifs sont prévus :            –des objectifs métiers communs au réseau (taux de réussite CPG de l'organisme, efficacité des campagnes de fiabilisation des cotisations employeur, relation de confiance ...)            – un socle d'objectifs propres à l'organisme (Production, contrôle &amp; LCTI, taux d'appels aboutis, taux de réclamation, ...)            – des objectifs individuels pour chaque Directeur (objectif individuel relatif à l'innovation, à une mission, à un projet à dimension nationale ou à la gestion d'un centre national) ;            – un ou plusieurs objectifs communs au Directeur et au Directeur comptable et financier (qualité de traitement des crédits, maîtrise des activités, ...)</p>
<p><u>Pour les directeurs comptables et financiers :</u>            Objectifs locaux arrêtés et appréciés par le directeur de l'URSSAF. Les résultats entrent à hauteur de 50% dans la détermination de la part variable du Directeur comptable et financier de l'URSSAF.</p> <p>Objectifs arrêtés et appréciés par le Directeur Comptable National sur un socle d'indicateurs. Les résultats entrent à hauteur de 50% dans la détermination de la part variable du Directeur comptable et financier de l'URSSAF.</p>
<b>Autres agents de direction</b>
<p>Objectifs locaux arrêtés et appréciés par le directeur régional</p> <p style="text-align: center;"><b>100%</b></p>

- **Résultats de l'évaluation dans la branche recouvrement**

Pour chaque directeur d'URSSAF, la part variable annuelle (cf. supra, objectifs individuels fixés par le directeur de l'Urssaf Caisse Nationale) est également liée à une appréciation portée sur sa contribution au fonctionnement efficace et cohérente du réseau, depuis 2007.

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 directeurs comptables et financiers, et par quatre 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 le directeur comptable et financier 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. A l'issue du diagnostic, ils définissent et mettent en œuvre un plan d'actions.

Un point d'étape sur l'évaluation de la maîtrise de la fonction est effectué chaque année lors de l'entretien annuel d'évaluation.

• Pour la branche Retraite

**Période de réalisation des entretiens**

Avril à Juin

**Modalités de réalisation – Evalueurs**

<b>Evalués</b>	<b>Evaluateurs</b>
<b>Directeurs CARSAT</b>	Directeur CNAV
<b>Directeurs comptables et financiers</b>	Directeur CARSAT avec avis du Directeur comptable et financier national pour les aspects nationaux de la fonction
<b>Directeurs adjoints et sous directeurs</b>	Directeur CARSAT

**Objectifs fixés pour la part variable et pondération**

Les directeurs de Carsat se voient fixer des objectifs par la Cnav et la Cnam (3 à 4 types d'objectifs par caisse nationale). Les objectifs, sur le volet Assurance retraite, découlent pour partie des objectifs COG et CPG.

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

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

Pour les directeurs des Carsat, un processus approfondi a lieu généralement 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 Cnam pour la partie maladie. Le référentiel de compétence interbranche sert de référence au consultant pour rédiger son évaluation qui comprend également les axes de développement et les remarques du directeur évalué.

L'entretien annuel permet également un dialogue sur les résultats atteints, à partir de faits objectifs et la fixation de la part variable.

Pour les directeurs comptables et financiers 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 Cnam.

Pour les directeurs comptables et financiers 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 (2021)

### • Population étudiée

Dans le point 2-2-1, les Agents de direction des Caisses Nationales, des CGSS, CSS, UIOSS, Institut 4.10, et l'Ucanss n'ont pas été intégrés à l'étude des mécanismes d'augmentation individuelle. Toutefois, afin de permettre un comparatif global, ils apparaissent sur certains tableaux sous la désignation "Autres organismes".

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

La population des agents de direction est répartie en différentes fonctions selon la convention collective : directeur, directeur comptable et financier, 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 quatre fonctions : directeur, directeur comptable et financier, directeur adjoint et sous-directeur.

### • Sources

L'ensemble des résultats chiffrés a été produit à partir d'extractions des données de 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 directeurs comptables et financiers 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 une fonction d'ADD) dans l'exercice et présents et rémunérés (CDI, Convention collective) à ces deux dates :

- entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021 pour les résultats 2021
- entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020 pour les résultats 2020
- entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019 pour les résultats 2019

### • Rappel méthodologique

- Les effectifs présentés excluent les agents ayant effectué une mobilité dans l'année et les intérimaires ne couvrant pas toute 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 2020 seront dénombrés en 2021 si le premier versement a lieu en 2021.

### • Bénéficiaires (Institution hors autres organismes<sup>1</sup>)

	Nb d'ADD dans le périmètre	Nb de bénéficiaires	Taux de bénéficiaires	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs
2021	1156	320	27.7 %	19.0 %	27.9 %	32.0 %	29.3 %
2020	1140	336	29.5 %	16.6 %	33.2 %	29.7 %	34.1 %
2019	1125	318	28.3 %	16.9 %	26.2 %	35.6 %	30.3 %

<sup>1</sup> Hors agents de direction des Caisses Nationales, des CGSS/CSS, UIOSS, Institut 4.10, Ucanss

## Taux de bénéficiaires au sein des différents réseaux du Régime général

	Maladie*	Famille*	Recouvrement*	Retraite*	Total des réseaux**	Autres*** organismes
<b>Bénéficiaires 2021</b>	29.5 %	27.3 %	23.8 %	26.8 %	27.7 %	30.5 %
<b>Bénéficiaires 2020</b>	29.6 %	29.6 %	26.7 %	33.0 %	29.5 %	28.0 %
<b>Bénéficiaires 2019</b>	32.0 %	24.9 %	21.4 %	33.7 %	28.3 %	31.9 %

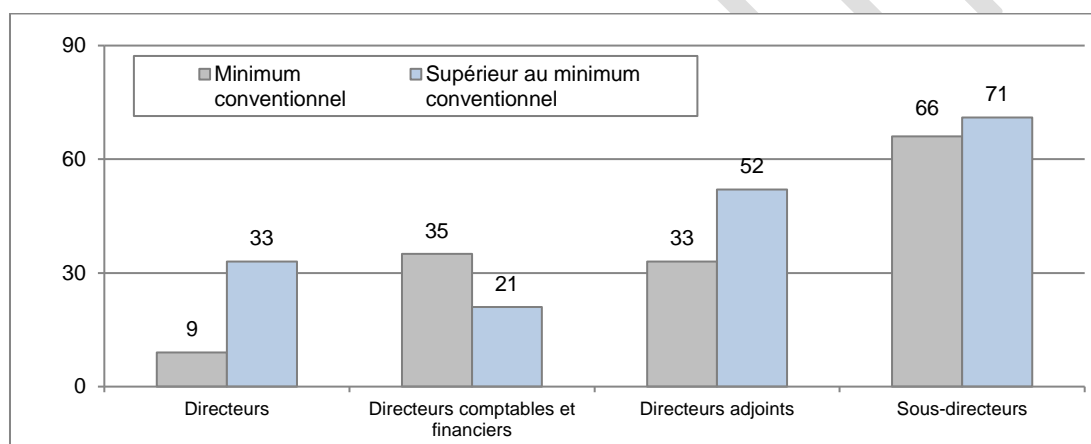
\* nombre de bénéficiaires de la branche / effectif des ADD de la branche

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

\*\*\* agents de direction des Caisses Nationales, des CGSS/CSS, UIOSS, Institut 4.10, Ucanss

### • Montant de la part pérenne

L'histogramme ci-dessous présente pour 2021, les nombres de bénéficiaires par fonction selon le niveau de part pérenne obtenue (égal ou supérieur au minimum conventionnel).



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

8 290 points ont été attribués en 2021 au titre de la part pérenne, soit en moyenne 26 points par ADD ayant bénéficié de cette mesure.

### Moyenne des points attribués par fonction

ADD hors autres organismes	2021					2020	2019	2021
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total	ADD autres organismes*
<b>Nombre moyen de points</b>	35	23	26	24	<b>26</b>	27	27	25

\* Agents de direction des Caisses Nationales, des CGSS/CSS, UIOSS, Institut 4.10, Ucanss

• **Détail par branche**

**Branche Maladie - organismes du périmètre**

Nb de points attribués	2021					2020	2019
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel	6	10	12	20	48	48	63
Supérieur au minimum conventionnel	14	14	31	40	99	101	94
<b>Total Bénéficiaires</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>147</b>	<b>149</b>	<b>157</b>

**Branche Famille - organismes du périmètre**

Nb de points attribués	2021					2020	2019
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel	3	22	18	31	74	79	55
Supérieur au minimum conventionnel	13	3	6	6	28	31	34
<b>Total Bénéficiaires</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>102</b>	<b>110</b>	<b>89</b>

**Branche Recouvrement - organismes du périmètre**

Nb de points attribués	2021					2020	2019
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel		2		10	12	13	1
Supérieur au minimum conventionnel	5	2	7	15	29	31	36
<b>Total Bénéficiaires</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>37</b>

**Branche Retraite - organismes du périmètre**

Nb de points attribués	2021					2020	2019
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel		1	3	5	9	5	13
Supérieur au minimum conventionnel	1	2	8	10	21	28	22
<b>Total Bénéficiaires</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>35</b>



**Nombre moyen de points d'évolution salariale attribués en 2021 par ADD selon la branche et la fonction (total du nombre de points attribués / nombre de bénéficiaires)**

Organismes du périmètre *		Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs
Moyenne	Maladie	36	25	27	25
	Famille	33	21	23	20
	Recouvrement	39	25	30	26
	Retraite	40	21	26	26
	Total	35	23	26	24
1 <sup>er</sup> quartile		30	20	20	20
Médiane		35	20	30	25
3 <sup>ème</sup> quartile		40	30	30	30

\* Organismes du Régime général hors Caisses nationales, CGSS/CSS, UIOSS, Institut 4.10 et Ucanss

## 2-2-2 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 (y compris en cas de changement de catégorie d'organisme).

En 2021, on recense 39 agents de direction ayant bénéficié d'un parcours professionnel (hors autres organismes).

### Branche Maladie – organismes du périmètre

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs comptables et financiers		1	1
Directeurs adjoints	7	4	11
Sous-directeurs	5	5	10

### Branche Famille – organismes du périmètre

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs adjoints	1	3	4
Sous-directeurs	1	2	3

### Branche Recouvrement – organismes du périmètre

	Hommes	Femmes	Total
Sous-directeurs	2	2	4

### Branche Retraite - organismes du périmètre

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs adjoints	1	3	4
Sous-directeur	2		2

### 2-2-3 Observation des parts variables versées en 2021

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 2021, au titre des objectifs 2020, aux agents de direction présents et rémunérés du 31/12/2019 au 31/12/2020, 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 2021, 98,3 % des 1 214 agents de direction correspondant au périmètre ci-dessus ont bénéficié d'un versement de part variable au titre des objectifs 2020, contre 97,7 % de bénéficiaires en 2020.

#### Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2021					2020	2019
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2020				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
<b>Bénéficiaires</b>	107	95	140	188	<b>530</b>	<b>504</b>	<b>526</b>
<b>Non bénéficiaires</b>	0	0	1	9	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

#### Branche Famille - Organismes du périmètre

	2021					2020	2019
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2020				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
<b>Bénéficiaires</b>	85	78	84	136	<b>383</b>	<b>373</b>	<b>381</b>
<b>Non bénéficiaires</b>	1	0	2	3	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

## Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2021					2020	2019
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2020				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
<b>Bénéficiaires</b>	20	17	32	108	<b>177</b>	<b>177</b>	<b>181</b>
<b>Non bénéficiaires</b>	0	0	1	2	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

## Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2021					2020	2019
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2020				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
<b>Bénéficiaires</b>	14	13	32	44	<b>103</b>	<b>108</b>	<b>107</b>
<b>Non bénéficiaires</b>	0	0	0	2	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

- **Pourcentage moyen de la part variable versée en 2021 aux ADD qui en bénéficient selon la branche et la fonction d'exercice en 2020**

Organismes du périmètre		2021					2020	2019
		Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
<b>Moyenne</b>	<b>Maladie</b>	90.0 %	89.9 %	89.0 %	88.0 %	<b>89.0 %</b>	85.5 %	84,8 %
	<b>Famille</b>	91.1 %	91.3 %	90.9 %	87.9 %	<b>90.0 %</b>	86.9 %	84,8 %
	<b>Recouvrement</b>	89.0 %	96.9 %	89.6 %	91.4 %	<b>91.4 %</b>	85.4 %	88,6 %
	<b>Retraite</b>	89.5 %	87.1 %	91.3 %	90.2 %	<b>89.6 %</b>	88.7 %	88,6 %
	<b>Total</b>	<b>90.3 %</b>	<b>90.6 %</b>	<b>89.6 %</b>	<b>88.4 %</b>	<b>89.4 %</b>	86.2 %	85,8 %
<b>1<sup>er</sup> quartile</b>		87,9 %	87,3 %	86,0 %	84,6 %	<b>86,2 %</b>	81,2 %	80,2 %
<b>Médiane</b>		91,9 %	93,1 %	92,0 %	91,0 %	<b>91,8 %</b>	88,0 %	88,0 %
<b>3<sup>ème</sup> quartile</b>		94,9 %	97,1 %	97,4 %	96,2 %	<b>96,3 %</b>	95,0 %	94,0 %

Grille de lecture :

Les directeurs de la branche maladie ont reçu en moyenne 90,0 % du montant maximal de part variable auquel ils pouvaient prétendre.

La moitié des directeurs a perçu une part variable inférieure à 91,9% du montant maximal.

25% des directeurs ont un pourcentage moyen de part variable au-dessous de 87,9%, alors que 75% des directeurs sont au-dessous de 94,9%.

Les directeurs comptables et financiers de la branche maladie reçoivent en moyenne 89,9 % du montant maximal.

## 2-2-4 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 31/12/2019 au 31/12/2021 (fusions neutralisées)
- n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

Parmi les 1 154 agents de direction du périmètre, 285 ont bénéficié à la fois d'une part variable et de points d'évolution en 2021.

#### Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	9	10	19	19	17
Directeurs comptables et financiers	9	12	21	29	27
Directeurs adjoints	20	19	39	36	37
Sous-directeurs	19	33	52	56	59

#### Branche Famille - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	10	5	15	10	6
Directeurs comptables et financiers	8	15	23	22	21
Directeurs adjoints	6	17	23	20	19
Sous-directeurs	11	23	34	55	37

#### Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	4	1	5	4	8
Directeurs comptables et financiers	4		4	6	4
Directeurs adjoints	2	5	7	9	8
Sous-directeurs	8	9	17	23	17

#### Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs		1	1	2	1
Directeurs comptables et financiers	2	1	3	8	1
Directeurs adjoints	4	7	11	11	16
Sous-directeurs	7	4	11	11	15

## 2-2-5 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 31/12/2019 au 31/12/2021 (fusions neutralisées)

- n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021

Parmi les 1 154 agents de direction du périmètre, 7 n'ont bénéficié ni d'une part variable, ni de points d'évolution en 2021 (contre 17 en 2020), soit 0,6 %.

### Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					
Directeurs comptables et financiers					
Directeurs adjoints				3	2
Sous-directeurs	1	1	2	7	3

### Branche Famille - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					
Directeurs comptables et financiers				1	1
Directeurs adjoints		1	1		1
Sous-directeurs		1	1	3	5

### Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					
Directeurs comptables et financiers					
Directeurs adjoints	1		1		1
Sous-directeurs	1		1	2	2

### Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2021			2020	2019
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					
Directeurs comptables et financiers					
Directeurs adjoints					
Sous-directeurs	1		1	1	1

## **2-2-6 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 de 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, directeurs comptables et financiers 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.

A noter que les dispositions de l'article 2.5.2 c n'ont plus vocation à s'appliquer du fait de la disparition des CRFP.

### **• Périmètre observé**

Le champ retenu est celui des agents de direction CDI Convention collective, hors Caisses Nationales, Cgss, Uio, Institut 4.10, En3s, Ucanss et Ars présents et rémunérés au 31/12/2021.

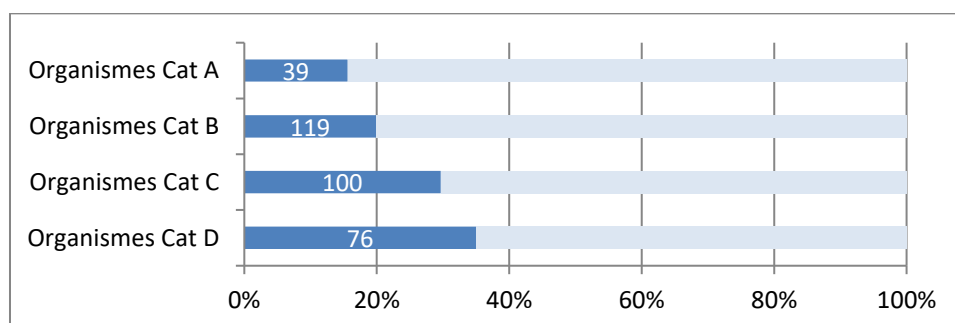
## • Bénéficiaires

En 2021, 336 agents de direction ont bénéficié de points de responsabilités supplémentaires, soit 23,4 % 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

	Catégorie de l'organisme	Bénéficiaires	Eff. Tot	%
Directeurs	A	15	20	75.0 %
	B	51	97	52.6 %
	C	45	78	57.7 %
	D	32	58	55.2 %
	Sans catégorie	1	9	11.1 %
	<b>s/tot</b>		<b>144</b>	<b>262</b>
Directeurs comptables et financiers	A	12	19	63.2 %
	B	44	90	48.9 %
	C	42	73	57.5 %
	D	34	63	54.0 %
	Sans catégorie		1	
	<b>s/tot</b>		<b>132</b>	<b>246</b>
Directeurs adjoints	A	6	52	11.5 %
	B	14	131	10.7 %
	C	7	71	9.9 %
	D	8	66	12.1 %
	Sans catégorie	1	22	4.5 %
	<b>s/tot</b>		<b>36</b>	<b>342</b>
Sous-directeurs	A	6	159	3.8 %
	B	10	279	3.6 %
	C	6	115	5.2 %
	D	2	29	6.9 %
	Sans catégorie		19	
	<b>s/tot</b>		<b>24</b>	<b>601</b>
<b>Total</b>		<b>336</b>	<b>1451</b>	<b>23.1 %</b>

### Nombre et proportion d'agents de direction bénéficiant des points de responsabilités supplémentaires par catégorie d'organisme



• Moyenne du nombre de points attribués par fonction et type de cumul

	Article 2.5.1		Article 2.5.2	
	a	b	a	b
Directeurs	57	44	56	43
Directeurs comptables et financiers	53	45	46	40
Directeurs adjoints	40	37	46	38
Sous-directeurs	38	40	43	48
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>41</b>

• Nombre d'agents de direction ayant perçu des points de responsabilités supplémentaires par fonction et type de cumul

	Article 2.5.1			Article 2.5.2			Plusieurs art. 251 et 252	Total bénéficiaires
	a	b	Plusieurs 251	a	b	Plusieurs 252		
Directeurs	11	35	3	16	59	3	17	144
Directeurs comptables et financiers	20	30	4	5	49	1	23	132
Directeurs adjoints	12	2	1	8	11		2	36
Sous-directeurs	10	2		5	6		1	24
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>125</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>336</b>

• Détail par branche

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

	Nb de bénéficiaires	Effectif ADD	% de bénéficiaires par branche
Maladie	180	640	28.1 %
Famille	132	467	28.3 %
Recouvrement	11	209	5.3 %
Retraite	13	135	9.6 %
<b>Tout</b>	<b>336</b>	<b>1451</b>	<b>23.1 %</b>



## 2-2-7 Observation des agents de direction se situant au plafond de leur plage salariale

### • Périmètre observé

On observe les agents de direction présents au 31/12/2021 en CDI, relevant de la Convention collective (hors caisses nationales et branche autre<sup>2</sup>).

Les plafonds observés sont ceux appliqués en 2021.

Au 31/12/2021, 168 agents de direction ont atteint le coefficient maximum de leur niveau de qualification, soit 11,3 % des agents de direction de ce périmètre (30,3 % des directeurs, 13,0 % des directeurs comptables et financiers, 7,9 % des directeurs adjoints et 4,4 % des sous-directeurs).

### • Répartition par genre et fonction

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	55	26	81
Directeurs comptables et financiers	17	15	32
Directeurs adjoints	12	15	27
Sous-directeurs	9	19	28
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>75</b>	<b>168</b>

### • Répartition par genre et tranche d'âge

	Hommes	Femmes	Total
moins de 45 ans	4	5	9
45 à 49 ans	15	9	24
50 à 54 ans	25	21	46
55 à 59 ans	14	15	29
60 ans et plus	35	25	60
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>75</b>	<b>168</b>

<sup>2</sup> Ucanss et Institut 4.10

## 2-3 Observation des mobilités

En 2021, la mobilité inter-organismes a concerné 119 agents, soit 6 % des ADD présents et rémunérés au 31/12/2021, pour 258 vacances de postes dont les prises de fonction ont eu lieu en 2021.

Les mobilités interbranches concernent 49 agents, ce qui correspond à 41 % 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 2021

En 2021, 57 cadres ont accédé aux fonctions d'ADD lors d'une mobilité inter-organismes. Ils ne sont pas comptabilisés dans les tableaux ci-dessous.

Fonction	Maladie		Famille		Recouvrement		Retraite		Autre		Total	
	Nombre	% Femmes	Nombre	% Femmes	Nombre	% Femmes	Nombre	% Femmes	Nombre	% Femmes	Nombre	% Femmes
Directeur	20	55%	5	60%	3	0%	2	50%			30	50%
Directeur comptable et financier	11	36%	11	45%	4	25%			1	0%	27	37%
Directeur adjoint	17	35%	8	63%	3	67%	2	100%			30	50%
Sous-directeur	8	63%	13	54%	7	86%	3	33%	1	100%	32	63%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>46%</b>	<b>37</b>	<b>54%</b>	<b>17</b>	<b>53%</b>	<b>7</b>	<b>57%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>119</b>	<b>50%</b>

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

La grande majorité des mobilités s'opère entre les organismes locaux, avec 80,7 % des mobilités en 2021. La mobilité des organismes locaux vers les organismes nationaux représente 10,1 % des mobilités et celle des organismes nationaux vers les organismes locaux représente 6,7 %.

Organisme de départ	Organisme d'arrivée	%
Organismes nationaux*	Organismes nationaux*	2.5 %
Organismes nationaux*	Organismes locaux	6.7 %
Organismes locaux	Organismes nationaux*	10.1 %
Organismes locaux	Organismes locaux	80.7 %
<b>Total</b>		<b>100.0 %</b>

\*organismes nationaux : CNAM, CNAF, URSSAF CN, CNAV, UCANSS, Institut 4.10

• Examen des mouvements 2020/2021 (branche de départ / branche d'arrivée)

	Branche d'arrivée 2021					
Branche de départ 2020	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autre	Total
Maladie	41	12	5	1	2	61
Famille	9	20	3	5	0	37
Recouvrement	3	3	8	0	0	14
Retraite	1	2	0	1	0	4
Autre	2	0	1	0	0	3
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>119</b>
Taux d'ouverture*	27%	46%	53%	86%	100%	

\* part de mobilités en provenance d'autres branches

Grille de lecture de la 1<sup>ère</sup> ligne :

Parmi les 61 ADD de la branche Maladie ayant connu une mobilité en 2021, 41 ADD ont changé d'organisme au sein de leur branche, 12 ADD ont intégré un organisme de la branche Famille, 5 de la branche Recouvrement, 1 de la branche Retraite et 2 de la branche « Autre ».

• Changements de catégorie d'organisme

	Catégorie 2021					
Catégorie 2020	A	B	C	D	Sans catégorie	Total
A	8	8	2	1	2	21
B	9	10	5	8	.	32
C	4	15	8	7	3	37
D	3	9	8	5	1	26
Sans catégorie	.	1	1	1	.	3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>119</b>

Grille de lecture de la 2<sup>ème</sup> ligne :

Parmi les 32 ADD d'organismes de catégorie B ayant connu une mobilité en 2021, 10 sont restés dans un organisme de catégorie B, 9 sont passés dans un organisme de catégorie A, 5 dans un organisme de catégorie C, 8 dans un organisme de catégorie D.

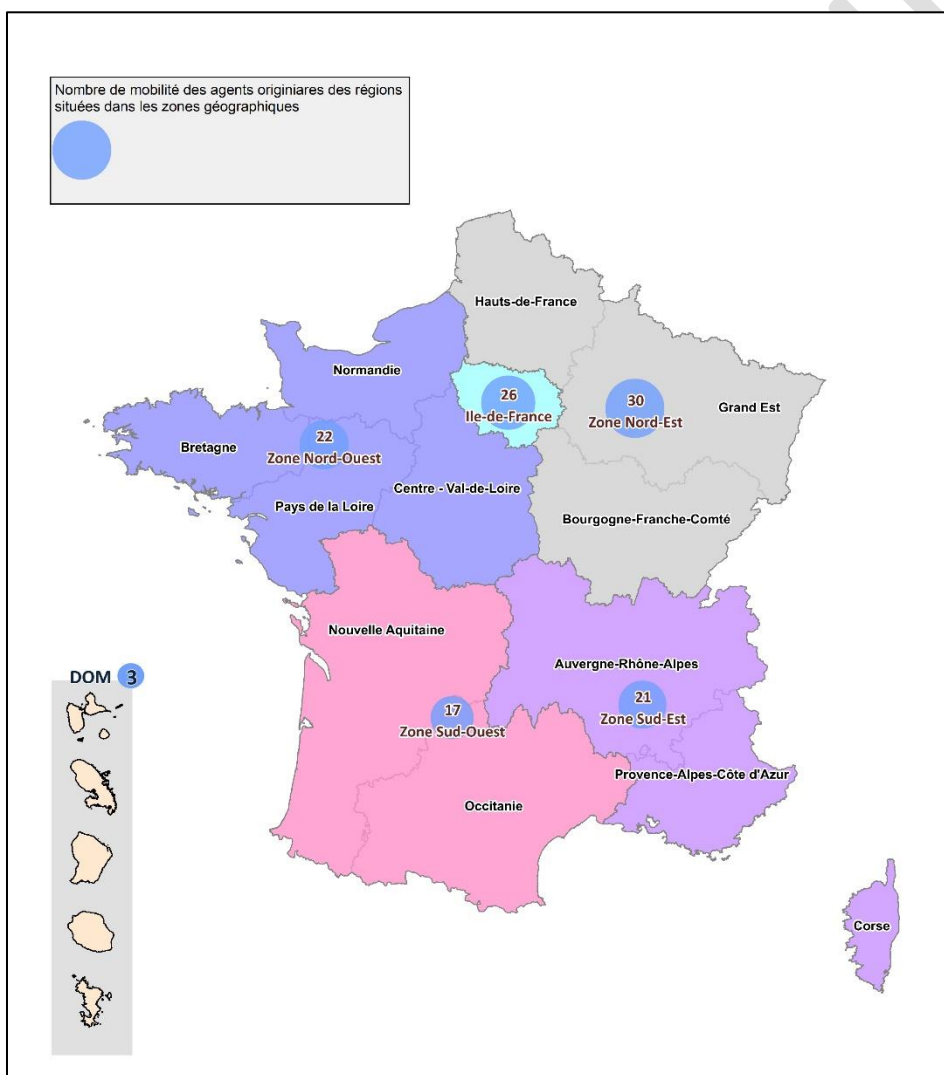
## • Mouvements par zone géographique d'origine des agents

En 2021, les régions ayant connu le plus grand nombre de mobilité sont l'Ile-de-France, la Bourgogne-Franche-Comte (au sein de la zone Nord-Est) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (au sein de la zone Sud-Est). Un cinquième des agents de direction ayant effectué une mobilité (soit 21%) sont originaires de l'Ile-de-France, dont 65% sont restés au sein de cette région.

En volume, 10 agents de direction sont nouvellement arrivés en Ile-de-France.

55 % des agents de direction ayant réalisé une mobilité ont changé de région. En moyenne 4 ADD sur 10 ont changé de zone géographique en 2021.

### Mobilité des agents de direction originaires d'une des zones géographiques



*Note :* Une zone géographique correspond à un regroupement de plusieurs régions. Par exemple, la zone Sud-Ouest regroupe la Nouvelle Aquitaine et l'Occitanie.

*Note de lecture :* La zone Nord-Ouest regroupe les régions de la Normandie, de la Bretagne, du Pays de la Loire et du Centre-Val de Loire. En 2021, 22 agents originaires de cette zone ont effectué une mobilité. Ces mobilités sont réalisées dans la même zone géographique ou vers une autre zone.

## 2-4 Point de situation sur le corps de mission

### 2-4-1 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 6 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.

Par ailleurs, la nouvelle Convention collective nationale de travail des agents de direction du Régime général de la Sécurité sociale conclue le 18 septembre 2018 prévoit dans son article 9.4 sur l'insertion professionnelle du conjoint ou assimilé qu'« en cas de mobilité entraînant un déménagement, le salarié concerné bénéficie, le cas échéant, de l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle de son conjoint ou assimilé dans la région d'accueil. Dans cette perspective, [...] lorsque le conjoint ou assimilé est lui-même salarié de l'Institution, s'il n'a pas trouvé de poste dans les douze mois suivant la mobilité, les caisses nationales s'engagent à lui proposer une mission ou, s'il est agent de direction, une intégration au Corps de mission ».

### 2-4-2 Focus sur les missions réalisées de 2005 à 2021

Le dispositif du Corps de mission a été créé en 1996, son cadre conventionnel a été modifié par l'article 6 du protocole d'accord du 22 juillet 2005.

**De 2005 à 2021, 43 missions ont été réalisées par 36 agents de direction mis à disposition au sein du Corps de Mission :**

1. L'analyse des pratiques de contrôle interne
2. L'accès aux droits des gens du voyage
3. L'offre de formation
4. L'étude sur les pratiques de lutte contre le tabagisme
5. Relations entre les organismes de SS et les juridictions statuant en matière de SS, TASS et cours d'appel : constat, analyse et proposition d'amélioration
6. Pilotage d'un audit sur la formation professionnelle au sein de la SS
7. Etude sur le développement durable
8. Les mesures de sécurité des données personnelles dans les organismes de SS
9. La gestion des seniors dans l'Institution
10. Pour un code de déontologie et d'éthique dans les organismes de SS du RG
11. L'archivage électronique dans les organismes de SS

12. La création d'un répertoire des bénéficiaires de prestations sociales, commun aux caisses des branches maladie, famille et retraite de tous les régimes de SS, ainsi qu'aux ASSEDIC et aux caisses de congés payés
13. La prévention et la détection des fraudes dans les organismes de SS
14. Le coaching, une nouvelle étape dans l'accompagnement de la transformation et du développement des entreprises
15. La certification des comptes des organismes sociaux dans l'Union européenne : comparaison des pratiques
16. La mise en place d'un système d'information interbranche inter-régime des agents de direction
17. L'étude comparative de la maîtrise des risques au sein des organismes de sécurité sociale
18. Le diagnostic et propositions d'amélioration des modalités de coordination inter régimes de retraite
19. Maîtrise d'ouvrage stratégique du répertoire de gestion des carrières unique
20. Mise en place d'une communication adaptée aux ADD
21. Définition et évaluation de la performance sociale au sein du régime général
22. Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale pour le compte de l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale
23. Mise en place de l'Institut National de Formation
24. La modernisation et l'optimisation de la politique d'impression de la branche Retraite
25. Diagnostic et propositions concernant les pratiques de prévention de l'absentéisme dans la branche Retraite
26. Etude sur la transformation numérique à la Sécurité sociale
27. Mise en œuvre du déploiement de la Déclaration Sociale Nominative
28. Expérimentations en matière de viviers de cadres dirigeants et formalisation d'une structure d'observation des compétences de différents emplois interbranches
29. Mise en œuvre du répertoire des bénéficiaires des prestations sociales, commun aux caisses des branches maladie, famille et retraite, ainsi qu'aux Assedic et aux caisses des congés payés
30. Mission d'appui au pilotage de la politique institutionnelle en matière de handicap
31. Améliorer la méthode d'évaluation des gains des achats mutualisés
32. Participer au pilotage des travaux de coordination relatifs au projet EESI en collaboration avec le CLEISS, maître d'ouvrage
33. Réaliser un bilan sur les perspectives offertes par les dispositifs de mutualisation
34. Etat des lieux et orientations stratégiques de l'activité internationale de la branche AT/MP
35. Création et pilotage d'un laboratoire d'innovation RH institutionnel (Lab'RH)
36. Elargir l'offre de service du Lab'RH et en assurer le pilotage
37. Développement et mise en œuvre des offres de service du Lab'RH
38. Projet retraite complémentaire/Unification du recouvrement
39. Etude sur le statut de l'aidant
40. Contribution aux travaux méthodologiques relatifs à l'évaluation de la fraude aux prestations de l'Assurance maladie
41. Étude relative à l'accès au service public de la Sécurité Sociale dans les territoires ruraux
42. Etude sur la protection sociale des fonctionnaires
43. Accompagnement des Caisses nationales et des organismes impliqués dans des opérations de rapprochement Caf-Cpam dont appui à la fusion des Caf et Cpam des Hautes-Alpes

## 2-4-3 Répartition des agents de direction mis à disposition au sein du Corps de Mission par fonction, par sexe et par type d'organisme (de 2005 à 2021)

Organisme employeur	Directeur		Directeur Comptable et Financier		Directeur adjoint		Sous-directeur		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cnam						2			2
Cnaf							1		1
Urssaf CN					1		2*	1	4
Cnav							2		2
CGSS			1			1			2
Caf				1	2	2		2	7
Cram/Carsat			1		1	1		2	5
Cpam					1		2	3	6
Urssaf	1	1				1**			3
Ugecam							1		1
CRP Ratp						1			1
Institut 4.10								1	1
DRSM					1				1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>36</b>
	<b>2</b>		<b>3</b>		<b>14</b>		<b>17</b>		

\* Dont 1 fonctionnaire à la retraite embauché en CDD par l'URSSAF CN. Par défaut, la personne a été comptabilisée dans la catégorie des sous-directeurs

\*\* Un ADD a réalisé 2 missions distinctes non consécutives avec changement d'employeurs entre ses 2 missions (la personne a intégré une autre Urssaf à l'issue de sa 1ère mission). Par défaut, la personne n'a été comptabilisée qu'une seule fois.

De 2005 à 2021, on constate un nombre légèrement plus important de femmes parmi les agents de direction mis à disposition au sein du Corps de mission. En effet, on comptabilise 19 femmes (soit 52.7% des missionnés) contre 17 hommes (soit 47.2% des missionnés) sur cette période.

86% des missionnés exercent des fonctions de directeurs adjoints ou de sous-directeurs.

## 2-4-4 Évolution professionnelle des agents de direction à l'issue de leur mise à disposition au sein du Corps de Mission (ADD au Corps de mission de 2005 à 2021) :

Situation de l'ADD à l'issue de sa mission	Nombre d'ADD
Changement d'organisme employeur	12*
Réintégration dans l'organisme employeur d'origine	8*
Retraite	5
Arrêt maladie	1
Licenciement	2
Rupture conventionnelle	1
ADD poursuivant leur mission en 2021 ou intégrant le CDM en 2021	7
<b>Total</b>	<b>36</b>

\* Un ADD a réalisé 2 missions distinctes non consécutives avec changement d'employeurs entre ses 2 missions. A l'issue de sa 1ère mission, la personne a changé d'organisme employeur. A l'issue de sa 2nde mise à disposition, la personne a réintégré son dernier organisme employeur. Par défaut, cette personne n'a été comptabilisée qu'une seule fois dans la catégorie « réintégration dans l'organisme employeur d'origine »

## **2-5 Point sur les détachements et mises à disposition en 2021**

- 43 agents de direction sont en situation de détachement et 12 en situation de mise à disposition au 31/12/2021.

- 6 agents de direction ont quitté le Régime général pour exercer des fonctions d'ADD en situation de détachement (5) ou de mise à disposition (1) au cours de l'exercice 2021 :

- 2 ADD issus d'une caisse nationale
- 4 ADD issus d'un organisme local

- 7 agents de direction en situation de détachement (5) ou de mise à disposition (2) ont achevé l'exercice de leurs fonctions en 2021 :

- 3 ADD intègrent un organisme local
- 1 ADD intègre une caisse nationale
- 1 ADD est parti à la retraite
- 2 ADD ont quitté le Régime général

CONFIDENTIEL