

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 2020.
- 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 2020

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

- Répartition par branche - Evolution entre 2005 et 2020

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

2-1 Organisation de l'évaluation selon la branche (2020)

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

2-2 Fonctionnement des mécanismes d'augmentation individuelle (2020)

- Population étudiée
- Sources

2-2-1 Observation des points d'évolution salariale attribués au titre de la maîtrise de la fonction en 2020 - Part pérenne

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

2-2-2 Parts variables versées en 2020

- 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 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

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

2-4 Observation des mobilités (2020)

- 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 2020 (branche de départ / branche d'arrivée)

2-5 Point de situation sur le corps de mission

- Rappel des textes
- Focus sur les missions 2013/2020
- 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 2020

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 01/07/2020 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
Total	29	123	101	162	415
Pourcentage	7%	30%	24%	39%	100%

Classement au 01/07/2020

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
Total	25	94	79	65	263
Pourcentage	10%	36%	30%	25%	100%

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 **1 940** au 31/12/2020 (soit 86 de plus que l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 4.6%). A noter : 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 2020

	Effectif ADD des organismes de base du réseau				Effectif ADD Autres (***)	Total
	Maladie (*)	Famille	Recouvrement	Retraite (**)		
31/12/2005	750 (39%)	499 (26%)	315 (16%)	121 (6%)	237 (12%)	1 922
31/12/2020	681 (35%)	449 (23%)	209 (11%)	132 (7%)	469 (24%)	1 940

(*) Les ADD des CGSS/CSS et de la CCSS sont imputés à la branche Maladie, au 31/12/2020 ils sont 45.

(**) Tous les ADD des CARSAT sont comptabilisés dans la branche Retraite, soit une réaffectation de 23 ADD rémunérés uniquement par la branche Maladie au 31/12/2020.

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

• Répartition des ADD selon la fonction au 31 décembre 2020

	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs
31/12/2020	13,6%	12,9%	21,2%	52,3%

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
Directeurs	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'ACOSS, et le cas échéant de la CNAF, pour l'évaluation des directeurs de CGSS/CSS) chaque directeur est évalué tous les 3 ans à 5 ans.
Directeurs comptables et financiers	directeur local
Directeurs adjoints et sous directeurs	

Objectifs fixés pour la part variable et pondération

Directeurs
Des objectifs stratégiques sur les thèmes gestion du risque, service, et des objectifs individualisés fixés en fonction de la situation de l'organisme
Directeurs comptables et financiers
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 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 mai

Modalités de réalisation – Evalueurs

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

Objectifs fixés pour la part variable et pondération

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

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, qui intervient tous les 4 ans.</p> <p>Ce 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, 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 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">- 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.
Directeurs comptables et financiers 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.
Directeurs comptables et financiers
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.
Autres agents de direction
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

Evalués	Evaluateurs
Directeurs	Directeur de l'ACOSS et/ou son représentant
Directeurs comptables et financiers	Directeur régional et Directeur comptable et financier national
Directeurs adjoints et sous directeurs	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

Directeurs et Directeurs comptables et financiers
<p><u>Pour les directeurs :</u> 4 types d'objectifs sont prévus : – un ou des objectifs métiers communs au réseau (taux de réussite CPG de l'organisme, droit à l'erreur, promotion de l'innovation, sortie de crise Covid19...) – un socle d'objectifs propres à l'organisme (Production, contrôle & LCTI, taux d'appels aboutis, taux de réclamation, ...) – des objectifs individuels pour chaque Directeur (objectif individuel relatif à l'innovation, relatif 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, le cas échéant.</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>
Autres agents de direction
<p>Objectifs locaux arrêtés et appréciés par le directeur régional</p> <p style="text-align: center;">100%</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'Acoss) 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.

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

• Pour la branche Retraite

Période de réalisation des entretiens

Avril à Juin

Modalités de réalisation – Evalueurs

Evalués	Evaluateurs
Directeurs CARSAT	Directeur CNAV
Directeurs comptables et financiers	Directeur CARSAT avec avis du Directeur comptable et financier 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 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.

Directeurs
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
Directeurs comptables et financiers
Objectifs locaux 60% - arrêtés et appréciés par le directeur de la CARSAT Objectifs nationaux CNAV 24% Objectifs nationaux CNAM 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 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 (2020)

• 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 31/12/2019 et le 31/12/2020 pour les résultats 2020
- entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019 pour les résultats 2019
- entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018 pour les résultats 2018

• 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 2019 seront dénombrés en 2020 si le premier versement a lieu en 2020.

• Bénéficiaires (Institution hors autres organismes)

	Nb d'ADD dans le périmètre	Nb de bénéficiaires	Taux de bénéficiaires	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs
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 %
2018	1163	332	28.5 %	31.6 %	24.1 %	29.1 %	29.0 %

Taux de bénéficiaires au sein des différents réseaux du Régime général

	Maladie*	Famille*	Recouvrement*	Retraite*	Total des réseaux**	Autres*** organismes
Bénéficiaires 2020	29.6 %	29.6 %	26.7 %	33.0 %	29.5 %	28.0 %
Bénéficiaires 2019	32.0 %	24.9 %	21.4 %	33.7 %	28.3 %	31.9 %
Bénéficiaires 2018	28.2 %	28.9 %	31.0 %	25.2 %	28.5 %	30.0 %

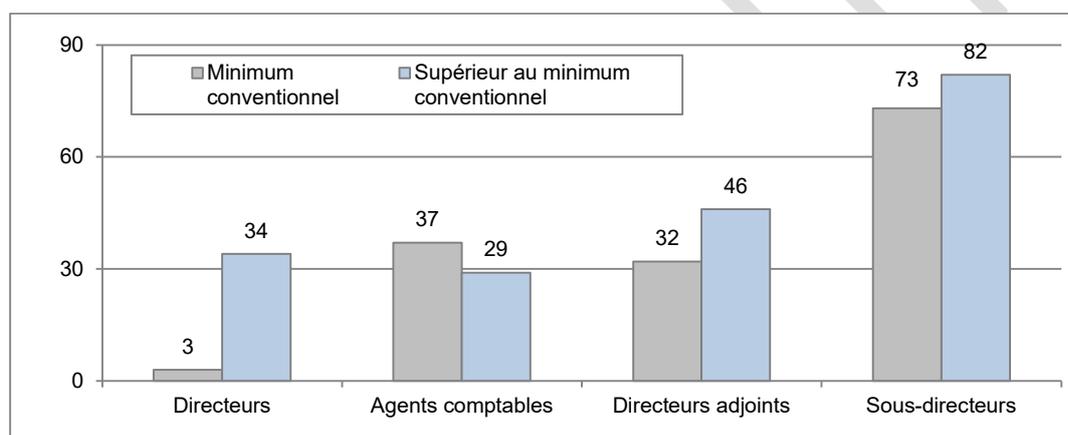
* nombre de bénéficiaires de la branche / effectif des ADD de la branche

** 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 2020, 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 :

8 953 points ont été attribués en 2020 au titre de la part pérenne, soit en moyenne 27 points par ADD ayant bénéficié de cette mesure.

Moyenne des points attribués par fonction

ADD hors autres organismes	2020					2019	2018	2020
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total	ADD autres organismes*
Nombre moyen de points	42	24	26	25	27	27	27	26

* 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	2020					2019	2018
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel	1	15	9	23	48	63	48
Supérieur au minimum conventionnel	19	15	28	39	101	94	99
Total Bénéficiaires	20	30	37	62	149	157	147

Branche Famille - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2020					2019	2018
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel	2	17	16	44	79	55	62
Supérieur au minimum conventionnel	8	5	4	14	31	34	48
Total Bénéficiaires	10	22	20	58	110	89	110

Branche Recouvrement - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2020					2019	2018
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel		3	6	4	13	1	8
Supérieur au minimum conventionnel	5	3	4	19	31	36	41
Total Bénéficiaires	5	6	10	23	44	37	49

Branche Retraite - organismes du périmètre

Nb de points attribués	2020					2019	2018
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Egal au minimum conventionnel		2	1	2	5	13	4
Supérieur au minimum conventionnel	2	6	10	10	28	22	22
Total Bénéficiaires	2	8	11	12	33	35	26

Nombre moyen de points d'évolution salariale attribués en 2020 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	47	24	27	26
	Famille	35	21	23	22
	Recouvrement	40	25	23	29
	Retraite	38	29	28	27
	Total	42	24	26	25
1 ^{er} quartile		35	20	20	20
Médiane		40	20	25	25
3 ^{ème} quartile		40	30	30	30

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

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 2020, on recense 46 agents de direction ayant bénéficié d'un parcours professionnel.

Branche Maladie – organismes du périmètre

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	1		1
Directeurs comptables et financiers	1		1
Directeurs adjoints	3	8	11
Sous-directeurs	2	8	10

Branche Famille – organismes du périmètre

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

Branche Recouvrement – organismes du périmètre

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs adjoints	2	1	3
Sous-directeurs	4	2	6

Branche Retraite - organismes du périmètre

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

2-2-2 Observation des parts variables versées en 2020

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 2020, au titre des objectifs 2019, aux agents de direction présents et rémunérés du 31/12/2018 au 31/12/2019, 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 2020, 97,7 % des 1189 agents de direction correspondant au périmètre ci-dessus ont bénéficié d'un versement de part variable au titre des objectifs 2019, contre 96,9 % de bénéficiaires en 2019.

Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2020					2019	2018
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2019				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
Bénéficiaires	96	94	128	186	504	526	525
Non bénéficiaires	0	0	5	10	15	14	21

Branche Famille - Organismes du périmètre

	2020					2019	2018
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2019				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
Bénéficiaires	84	81	82	126	373	381	393
Non bénéficiaires	0	0	0	6	6	15	17

Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2020				2019	2018	
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2019				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
Bénéficiaires	21	18	32	106	177	181	189
Non bénéficiaires	0	0	1	4	5	8	8

Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2020				2019	2018	
	Fonction exercée dans la branche au 31/12/2019				Total	Total	Total
	Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs			
Bénéficiaires	15	14	35	44	108	107	106
Non bénéficiaires	0	0	0	1	1	1	3

- **Pourcentage moyen de la part variable versée en 2020 aux ADD qui en bénéficient selon la branche et la fonction d'exercice en 2019**

Organismes du périmètre		2020				2019	2018	
		Directeurs	Directeurs comptables et financiers	Directeurs adjoints	Sous-directeurs	Total	Total	Total
Moyenne	Maladie	84.0 %	88.8 %	85.9 %	84.7 %	85.5 %	84,8 %	83.5 %
	Famille	82.9 %	90.8 %	87.8 %	86.5 %	86.9 %	84,8 %	82.9 %
	Recouvrement	79.3 %	88.4 %	83.7 %	86.7 %	85.4 %	88,6 %	88.2 %
	Retraite	86.2 %	86.3 %	91.0 %	88.6 %	88.7 %	88,6 %	86.6 %
	Total	82.9 %	89.4 %	86.9 %	86.0 %	86.2 %	85,8 %	84.3 %
<i>1^{er} quartile</i>		79,0 %	85,2 %	83,0 %	80,2 %	81,2 %	80,2 %	79.1 %
<i>Médiane</i>		84,3 %	91,0 %	90,0 %	88,2 %	88,0 %	88,0 %	87.0 %
<i>3^{ème} quartile</i>		88,3 %	96,5 %	95,7 %	95,0 %	95,0 %	94,0 %	93.0 %

Grille de lecture :

Les directeurs de la branche maladie ont reçu en moyenne 84,0 % du montant maximal de part variable auquel ils pouvaient prétendre. Le montant maximal de la part variable d'un directeur peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un mois et demi de la rémunération de base.

Les directeurs comptables et financiers de la branche maladie reçoivent en moyenne 88,8 % du montant maximal. Le montant maximal de la part variable d'un directeur comptable et financier peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un mois de la rémunération de base.

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 31/12/2018 au 31/12/2020 (fusions neutralisées)
- n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

Parmi les 1 157 agents de direction du périmètre, 321 ont bénéficié à la fois d'une part variable et de points d'évolution en 2020.

Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	12	7	19	17	24
Directeurs comptables et financiers	19	10	29	27	21
Directeurs adjoints	14	22	36	37	39
Sous-directeurs	23	33	56	59	50

Branche Famille - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	4	6	10	6	32
Directeurs comptables et financiers	11	11	22	21	23
Directeurs adjoints	11	9	20	19	18
Sous-directeurs	23	32	55	37	34

Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	3	1	4	8	7
Directeurs comptables et financiers	5	1	6	4	1
Directeurs adjoints	5	4	9	8	5
Sous-directeurs	12	11	23	17	28

Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs	1	1	2	1	2
Directeurs comptables et financiers	2	6	8	1	3
Directeurs adjoints	6	5	11	16	9
Sous-directeurs	3	8	11	15	9

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 31/12/2018 au 31/12/2020 (fusions neutralisées)

- n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020

Parmi les 1 157 agents de direction du périmètre, 17 n'ont bénéficié ni d'une part variable, ni de points d'évolution en 2020, soit 1,5 %.

Branche Maladie - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					1
Directeurs comptables et financiers					4
Directeurs adjoints	3		3	2	4
Sous-directeurs	2	5	7	3	5

Branche Famille - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					
Directeurs comptables et financiers		1	1	1	1
Directeurs adjoints				1	3
Sous-directeurs	1	2	3	5	3

Branche Recouvrement - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					1
Directeurs comptables et financiers					
Directeurs adjoints				1	1
Sous-directeurs	1	1	2	2	3

Branche Retraite - Organismes du périmètre

	2020			2019	2018
	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Directeurs					1
Directeurs comptables et financiers					
Directeurs adjoints					
Sous-directeurs	1		1	1	1

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 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, Css, Uioss, Institut 4.10, En3s, Cfe, Ucanss et Ars présents et rémunérés au 31/12/2020.

• Bénéficiaires

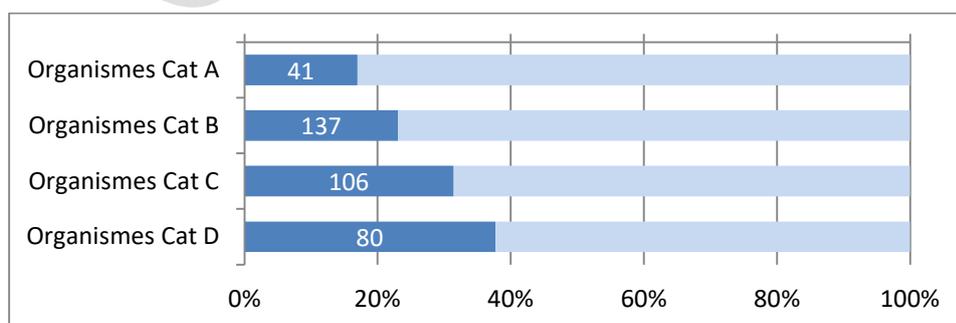
En 2020, 366 agents de direction ont bénéficié de responsabilités supplémentaires, soit 25,6 % de l'effectif total des agents de direction de ce périmètre.

• 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	19	78.9%
	B	58	93	62.4%
	C	47	77	61,0%
	D	34	60	56.7%
	CI	1	9	11.1%
	s/tot	155	258	60.1%
Directeurs comptables et financiers	A	13	19	68.4%
	B	52	91	57.1%
	C	43	71	60.6%
	D	37	62	59.7%
	CI		1	
	s/tot	145	244	59.4%
Directeurs adjoints	A	7	47	14.9%
	B	11	120	9.2%
	C	7	75	9.3%
	D	8	66	12.1%
	CI	1	20	5,0%
	s/tot	34	328	10.4%
Sous-directeurs	A	6	156	3.8%
	B	16	290	5.5%
	C	9	114	7.9%
	D	1	24	4.2%
	CI		16	
	s/tot	32	600	5.3%
Total		366	1430	25.6%

* CI : centres informatiques

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	54	47	56	42
Directeurs comptables et financiers	50	45	53	40
Directeurs adjoints	42	31	41	39
Sous-directeurs	43	42	54	40
Total	48	45	53	41

• 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	9	44	3	15	63	5	16	155
Directeurs comptables et financiers	25	38	5	2	49	1	25	145
Directeurs adjoints	14	3	1	2	10	1	3	34
Sous-directeurs	14	5	0	3	9	0	1	32
Total	62	90	9	22	131	7	45	366

• 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	194	640	30.3%
Famille	137	449	30.5%
Recouvrement	23	209	11.0%
Retraite	12	132	9.1%
Tout	366	1430	25.6%

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

• Périmètre observé

On observe les agents de direction présents au 31/12/2020 en CDI, relevant de la Convention collective (hors autres organismes).

Au 31/12/2020, 172 agents de direction ont atteint le coefficient maximum de leur niveau de qualification, soit 8,9 % des agents de direction (28,5 % des directeurs, 12,3 % des directeurs comptables et financiers, 8,1 % des directeurs adjoints et 3,0 % des sous-directeurs).

• Répartition par genre et fonction

	Hommes	Femmes	Total
Directeurs	53	23	76
Directeurs comptables et financiers	19	14	33
Directeurs adjoints	12	21	33
Sous-directeurs	11	19	30
Total	95	77	172

• Répartition par genre et tranche d'âge

	Hommes	Femmes	Total
moins de 45 ans	6	9	15
45 à 49 ans	13	5	18
50 à 54 ans	17	18	35
55 à 59 ans	16	17	33
60 ans et plus	43	28	71
Total	95	77	172

2-4 Observation des mobilités

En 2020, la mobilité inter-organismes a concerné 115 agents, soit 6 % des ADD présents et rémunérés au 31/12/2020, pour 198 vacances de postes dont les prises de fonction ont eu lieu en 2020.

Les mobilités interbranches concernent 48 agents, ce qui correspond à 42 % 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 2020

En 2020, 37 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	8	50%	14	36%	2	50%	1	0%			25	40%
Directeur comptable et financier	10	50%	11	55%	1	100%	1	100%			23	57%
Directeur adjoint	17	47%	10	60%	1	0%	3	67%			32	50%
Sous-directeur	20	70%	5	60%	5	60%	3	100%	2	50%	35	69%
Total	55	56%	40	50%	9	56%	8	75%	3	33%	115	55%

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

La grande majorité des mobilités s'opère entre les organismes locaux, avec 74,8 % des mobilités en 2020. La mobilité des organismes nationaux vers les organismes locaux 13,0 % des mobilités et celle des organismes locaux vers les organismes nationaux représente 10,4 %.

Organisme de départ	Organisme d'arrivée	%
Organismes nationaux*	Organismes nationaux*	1.7 %
Organismes nationaux*	Organismes locaux	13.0 %
Organismes locaux	Organismes nationaux*	10.4 %
Organismes locaux	Organismes locaux	74.8 %
Total		100.0 %

*organismes nationaux : CNAM, CNAF, ACOSS, CNAV et UCANSS

• Examen des mouvements 2019/2020 (branche de départ / branche d'arrivée)

Branche de départ 2019	Branche d'arrivée 2020					Total
	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Autre	
Maladie	38	10	6	2	1	57
Famille	9	24	.	1	2	36
Recouvrement	2	4	2	2		10
Retraite	6			3		9
Autre		2	1			3
Total	55	40	9	8	3	115
Taux d'ouverture*	31 %	40 %	78 %	63 %		

* part de mobilités en provenance d'autres branches

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

Parmi les 57 ADD de la branche Maladie ayant connu une mobilité en 2020, 38 ADD ont changé d'organisme au sein de leur branche, 10 ADD ont intégré un organisme de la branche Famille, 6 de la branche Recouvrement, 2 de la branche Retraite et 1 de la branche « Autre ».

• Changements de catégorie d'organisme

Catégorie 2019	Catégorie 2020					Total
	A	B	C	D	CI*	
A	18	14	4		1	37
B	10	14	4	5		33
C	3	4	8	1	3	19
D	2	7	6	5	1	21
CI*		2		2	1	5
Total	33	41	22	13	6	115

* centre informatique

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

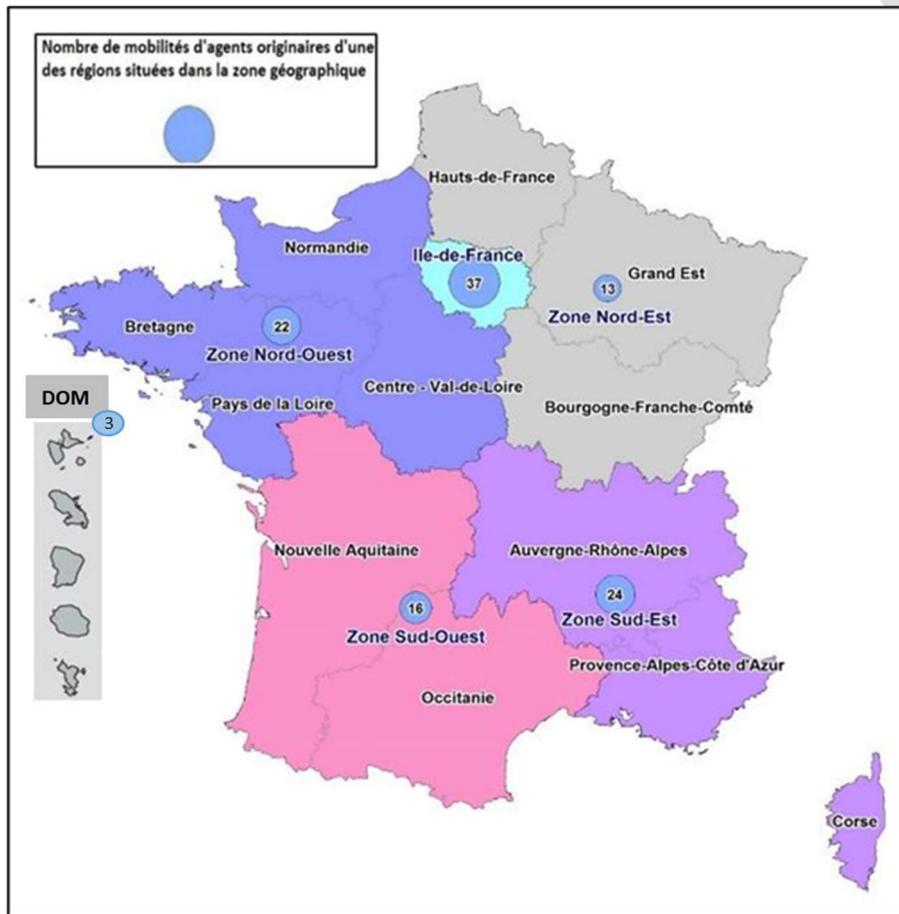
14 des 33 ADD d'organismes de catégorie B ayant connu une mobilité en 2020 sont restés dans un organisme de catégorie B, 10 sont passés dans un organisme de catégorie A, 4 dans un organisme de catégorie C, 5 dans un organisme de catégorie D.

• Mouvements par zone géographique d'origine des agents (nouveau)

En 2020, les régions ayant connu le plus grand nombre de mobilité entrantes et sortantes sont l'Ile-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes au sein de la zone Sud-Est. En effet, un tiers des 115 des agents de direction ayant fait une mobilité sont originaires d'Ile-de-France dont 62% sont restés au sein de la région.

Si un agent de direction sur deux ayant réalisé une mobilité a changé de région, seuls 37% des agents ont changé de zone géographique.

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 2020, 22 agents originaires de cette zone ont effectué une mobilité. Ces mobilités sont réalisées dans la même zone géographique ou vers une autre zone.

2-5 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.

La Convention Collective Nationale des ADD du 18 septembre 2018 prévoit, en son article 9.4 et en cas de mobilité d'un ADD entraînant un déménagement, un dispositif de facilitation de l'insertion professionnelle du conjoint qui peut aboutir, après un certain laps de temps et sous certaines conditions, à une intégration du conjoint ADD au corps de mission

2-5-2 Missions réalisées de 2005 à 2020

De 2005 à 2020, **41 missions ont été réalisées par 33 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. La certification des comptes des organismes de SS
4. L'offre de formation
5. L'étude sur les pratiques de lutte contre le tabagisme
6. 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
7. Pilotage d'un audit sur la formation professionnelle au sein de la SS
8. Etude sur le développement durable
9. Les mesures de sécurité des données personnelles dans les organismes de SS
10. La gestion des seniors dans l'Institution
11. Pour un code de déontologie et d'éthique dans les organismes de SS du RG
12. L'archivage électronique dans les organismes de SS
13. 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
14. La prévention et la détection des fraudes dans les organismes de SS
15. Le coaching, une nouvelle étape dans l'accompagnement de la transformation et du développement des entreprises
16. La certification des comptes des organismes sociaux dans l'Union européenne : comparaison des pratiques
17. La mise en place d'un système d'information des agents de direction interbranche inter régimes
18. L'étude comparative de la maîtrise des risques au sein des organismes de sécurité sociale
19. Le diagnostic et propositions d'amélioration des modalités de coordination inter régimes de retraite
20. Mise en place d'une communication adaptée aux ADD

21. Maîtrise d'ouvrage stratégique du répertoire de gestion des carrières unique
22. Définition et évaluation de la performance sociale au sein du régime général
23. Mise en place de l'Institut National de Formation
24. Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale pour le compte de l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale
25. Diagnostic et propositions concernant les pratiques de prévention de l'absentéisme dans la branche retraite
26. La modernisation et l'optimisation de la politique d'impression de la branche retraite
27. Etude sur la transformation numérique à la Sécurité sociale
28. Mise en œuvre du déploiement de la déclaration sociale nominative
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. Expérimentations en matière de viviers de cadres dirigeants et formalisation d'une structure d'observation des compétences de différents emplois interbranches
31. Mission d'appui au pilotage de la politique institutionnelle en matière de handicap
32. Améliorer la méthode d'évaluation des gains des achats mutualisés
33. Participer au pilotage des travaux de coordination relatifs au projet EESI en collaboration avec le CLEISS, maître d'ouvrage
34. Réaliser un bilan sur les perspectives offertes par les dispositifs de mutualisation
35. Etat des lieux et orientations stratégiques de l'activité internationale de la branche AT/MP
36. Pilotage d'un laboratoire d'innovation RH institutionnel (Lab RH)
37. Pilotage d'un laboratoire d'innovation RH institutionnel (Lab RH)
38. Développement et mise en œuvre des offres de service du Lab RH
39. Projet retraite complémentaire/Unification du recouvrement
40. Etude sur le statut de l'aidant
41. Contribution aux travaux méthodologiques relatifs à l'évaluation de la fraude aux prestations de l'Assurance Maladie

2-5-3 Répartition des agents de direction mis à disposition au sein du Corps de Mission par fonction, par sexe et par type d'organisme (2005/2020)

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	1		1	5
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
Total	1	1	2	1	5	7	8	8	33
	2		3		12		16		

* 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 1^{ère} mission). Par défaut, la personne n'a été comptabilisée qu'une seule fois

La répartition femmes/hommes des agents de direction mis à disposition est quasi identique (51.51% de femmes contre 48.48% d'hommes).

85% des missionnés exercent des fonctions de directeurs adjoints ou de sous-directeurs.

2-5-4 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 2020) :

Situation de l'ADD à l'issue de sa mission	Nombre d'ADD
Changement d'organisme employeur	11*
Réintégration dans l'organisme employeur d'origine	8*
Retraite	5
Arrêt maladie	1
Licenciement	2
Rupture conventionnelle	1
ADD poursuivant leur mission en 2020 ou intégrant le CDM en 2020	5
Total	33

* Un ADD a réalisé 2 missions distinctes non consécutives avec changement d'employeurs entre ses 2 missions. A l'issue de sa 1^{ère} 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 »

2-6 Point sur les détachements et mises à disposition en 2020

- 43 agents de direction sont en situation de détachement et 11 en situation de mise à disposition au 31/12/2020.

- 10 agents de direction ont quitté le Régime général pour exercer des fonctions d'ADD en situation de détachement (8) ou de mise à disposition (2) au cours de l'exercice 2020 :

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

- 5 agents de direction en situation de détachement (4) ou de mise à disposition (1) ont achevé l'exercice de leurs fonctions en 2020 :

- 3 ADD intègrent un organisme local
- 1 ADD intègre une caisse nationale
- 1 ADD est parti à la retraite