



la sécurité
sociale

Agir avec vous



Le Comité des carrières

RAPPORT 2023



**l'Assurance
Maladie**

**l'assurance
retraite**

cnsa
Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie

msa santé
famille
retraite
services

Urssaf
Au service de notre protection sociale

uca nss

Avant-propos

Le Comité des carrières institué auprès de l'Ucanss en 1996 est chargé de rendre un avis motivé sur l'adéquation des candidatures aux postes de directeur(rice) et de directeur(rice) comptable et financier(ère) des organismes de Sécurité sociale du Régime général.

Depuis 2018, plusieurs évolutions ont impacté le Comité des carrières :

- En 2018, la composition de l'instance est modifiée : le directeur(rice) de le CCMSA et le secrétaire général des ministères sociaux siègent désormais avec voix consultative (décret du 14/05/2018 modifiant l'article R. 123-47-7 du code de la sécurité sociale) ;

- La même année, la section « praticiens conseils » compétente pour les candidatures aux postes de médecin conseil régional et médecin conseil régional adjoint(e) du Régime général et de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants disparaît (décret n° 2018-812 du 25 septembre 2018). La disparition du régime des indépendants a rendu caduque cette instance ;

- Le 31 décembre 2019 marque la disparition des caisses du régime social des travailleurs indépendants et l'intégration du personnel et de l'activité au régime général ;

- A partir de janvier 2020, en application de l'arrêté ministériel du 22 novembre publié au JORF n°0277 du 29 novembre 2019, la transmission des candidatures en ligne via le site dédié « La Sécu Recrute » devient obligatoire pour les candidatures aux postes de directeur(rice) et directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées au Comité des carrières ;

- Dans un souci de clarification et à partir du Comité du 31 janvier 2020, la condition de possession d'un diplôme comptable de l'EN3S, qui donnait lieu à un avis en inadéquation si elle n'était pas remplie, devient une condition de recevabilité (Article R.123-47-1 du code de la sécurité sociale) ;

- La liste d'aptitude a été réformée en 2023 : depuis le 1er janvier de cette année, les anciennes classes L1 et L2 ont fusionné en une classe unique L1-2, la classe L3 demeure, avec une inscription automatique et sans limitation de durée de tous les diplômés de l'EN3S et de CapDirigeants (arrêtés du 21 décembre 2022 et du 26 octobre 2023 qui modifient celui du 31 juillet 2013).

A partir de fin 2023, un nouveau calendrier de gestion des demandes d'inscription sur la liste d'aptitude a été mis en œuvre : les demandes peuvent être faites tout au long de l'année et 3 commissions statuent sur l'inscription.

- En janvier 2023, la doctrine du Comité des carrières s'est enrichie d'une incitation à la formation continue. En effet, dans le cadre du développement régulier des compétences et connaissances que nécessitent les métiers de dirigeants de la sécurité sociale, les candidats à des postes de directeurs ou de directeurs comptable et financier sont invités, dès février 2023, à suivre par période de 2 ans des actions de formation, pour une durée globale a minima de 5 jours sur ces 2 années, portant sur les politiques publiques d'une part (3 jours de formation) et sur les compétences managériales et/ou de développement personnel en lien avec le référentiel LEADDERS d'autre part (2 jours).

Cette incitation sera opposable aux candidats à compter de l'examen des candidatures par le comité des carrières de mars 2025.



Introduction

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières pour l'année 2023 et s'attache à dégager, grâce à l'intégration d'un historique sur les cinq dernières années, des enseignements quant à l'évolution des postes de directeur(rice) et de directeur(rice) comptable et financier(ère) et des candidatures soumises au Comité.

L'activité du Comité des carrières en 2023 est en diminution par rapport à 2022, concernant le nombre de postes de directeur(rice) (37 postes à pourvoir en 2023, contre 48 en 2022) et de directeur(rice) comptable financier(ère) examinés (41 en 2023 contre 47 en 2022).

Le renouvellement des postes de directeur(rice) est consécutif à des mobilités dans 70% des cas, et 56% pour les postes de directeur(rice) comptable financier(ère).

Le nombre moyen de candidatures sur les postes de directeur(rice) était de 3,4 en 2023, en diminution car il était de 4,1 en 2022, similaire à 2021. Il est aussi en baisse pour les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) et passe de 3,4 en 2021, à 2,6 en 2022 et à 2,1 en 2023.

La tendance au rééquilibrage **entre les femmes et les hommes** en matière d'accès aux fonctions de pleine direction s'est poursuivie en 2023 avec 50% de femmes nommées, contre 46,7% en 2022. Mais il était de 53,8% en 2021. S'agissant des fonctions de directeur(rice) comptable financier(ère), le pourcentage des femmes nommées en 2023, soit 61,8%, est nettement supérieur à celui des quatre années précédentes.

La mobilité géographique sur les postes directeur(rice) et directeur(rice) comptable et financier(ère) reste plus importante que la mobilité interbranche. Les agents de direction sont environ 62% à postuler sur des postes de directeur(rice) dans d'autres régions que leur région d'exercice et 44% ont présenté des candidatures sur des postes de directeur(rice) à pourvoir dans une autre branche que la leur.

Les candidats aux postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) sont 57% à postuler dans d'autres régions que celle où ils exercent. Leurs candidatures se portent sur une autre branche pour 50% d'entre elles (en nette baisse par rapport à 2022).

On observe aussi que les vacances de postes de directeur(rice) suscitent toujours un nombre de candidatures important de la part des directeur(rice)s adjoint(e)s qui représentent 49% des candidats en 2023.

Enfin, la proportion des femmes occupant un poste de directeur(trice) au 31 décembre 2023 poursuit sa lente hausse : 41%, au-lieu de 40,7 % en 2022. La proportion des femmes occupant un poste de directeur(rice) comptable financier(ère) repart lui à la hausse : 51,7%, au-lieu de 50,8% en 2022.

Après un rappel des règles de nomination (1ère partie), la synthèse de l'activité du Comité des carrières sur l'année 2023 présentent les principales données relatives aux postes de directeur(rice) (2ème partie) et de directeur(rice) comptable financier(ère) (3ème partie). Des données complémentaires et détaillées sont annexées au présent rapport.

Sommaire

Avant-propos	2
Introduction.....	4
Sommaire	5
I – Règles et processus de nomination des directeur(rice)s et des directeur(rice)s comptables et financier(ère)s du Régime général	7
1 – Rôle et composition du comité des carrières.....	7
A – Rôle	7
B – Composition	7
2 – Le processus d'évaluation des candidats aux postes de directeur(rice) et de directeur(rice) comptable et financier(ère).....	8
3 – Processus de nomination	8
A – Branche maladie.....	8
B – Autres branches du Régime général	9
4 – Méthodologie de construction du rapport	9
A – Le périmètre d'étude.....	9
B – Les hypothèses de répartition	9
II – Les postes de directeur(rice)	10
examinés au Comité des carrières	10
1 – Présentation du vivier	10
2 – Caractéristiques des postes de directeur(rice) vacants.....	11
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2023	11
B - Dimension pluriannuelle	12
B1 – Par classe d'emploi	12
B2 – Par branche	12
B3 – Par catégorie d'organismes.....	13
3 – L'analyse des avis émis	14
4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur(rice)	15
A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude	15
B – Analyse par branche.....	17
C – Analyse par catégorie d'organismes	19
D – Analyse par genre	19
D1 – En 2023	19
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	21
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations.....	21
III – Les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinés au Comité des carrières.....	22
1 – Présentation du vivier.....	22



2 – Caractéristiques des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) vacants	23
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2023	23
B - Dimension pluriannuelle	24
B1 – Par branche	24
B2 - Par catégorie d'organismes	25
3 – L'analyse des avis émis	25
4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur(rice) comptable et financier(ère)	26
A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude	27
B – Analyse par branche	29
C – Analyse par catégorie d'organismes	30
D – Analyse par genre	31
D1 – En 2023	31
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	33
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations	33
Table des annexes	34
A – Evolution du nombre des organismes et des effectifs d'agents de direction	35
B - Répartition des agents de direction par fonction, genre et catégorie d'organismes	35
C - Evolution de la parité femmes / hommes	36
D - Délai d'accès à la fonction*	36
E - Ancienneté dans l'emploi*	37
F - Pyramide des âges des agents de direction au 31/12/2023	38

I – Règles et processus de nomination des directeur(rice)s et des directeur(rice)s comptables et financier(ère)s du Régime général

1 – Rôle et composition du comité des carrières

A – Rôle

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

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

B – Composition

En application des dispositions du décret du 14 mai 2018 et de l'article R123-47-7 du Code de la Sécurité sociale, le Comité des carrières était composé comme suit au 31 décembre 2023 :

Jean-Louis REY (Président, Inspecteur général des affaires sociales)

Thomas FATOME (Directeur général de la Cnam)

Nicolas GRIVEL (Directeur de la Cnaf)

Renaud VILLARD (Directeur de la Cnav)

Yann-Gaël AMGHAR (Directeur de l'Urssaf Caisse nationale)

Isabelle BERTIN (Directrice de l'Ucanss)

Dominique LIBAULT (Directeur de l'En3s)

Mylène GIRARD (Cheffe de la MNC)

Sont membres du Comité des carrières avec voix consultatives :

François-Emmanuel BLANC (Directeur Général de la Ccmsa)

Pierre PRIBILE (SGMAS) lorsque des candidatures d'agents de direction issus des Agences Régionales de Santé sont examinées



2 – Le processus d'évaluation des candidats aux postes de directeur(rice) et de directeur(rice) comptable et financier(ère)

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

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

Ces grilles issues du **référentiel de compétences LeADDers** ont été mises en œuvre progressivement en 2019 et 2020 pour l'évaluation des candidats au Comité des carrières.

Les grilles permettent d'évaluer les compétences détenues dans les **3 familles d'attendus** :

Famille 1 - porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale ;

Famille 2 - porteur des transformations ;

Famille 3 - porteur de l'ouverture sur son environnement.

Au regard de chacune de ces compétences, une synthèse de l'évaluation est rédigée, concernant les capacités du candidat sur la dimension managériale et sa capacité d'adaptation au poste proposé. Cette évaluation vise donc à mesurer le degré d'adéquation d'un candidat à un poste donné.

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

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

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

3 – Processus de nomination

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

A – Branche maladie

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

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

B – Autres branches du Régime général

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

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

* Délai modifié par le décret n° 2018-353 du 14 mai 2018

4 – Méthodologie de construction du rapport

A – Le périmètre d'étude

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières pour l'année 2023. Il prend en compte l'ensemble des vacances de poste de directeur(rice) et de directeur(rice) comptable et financier(ère) (DCF) ayant fait l'objet d'un examen lors d'une réunion du Comité des carrières entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023. Seules les candidatures sur ces vacances de poste font l'objet du présent rapport.

NB : Toutes les données du Rapport ont été extraites le 26/03/2024 de la base de données "Référentiel ADD" administrée par l'Ucanss.

B – Les hypothèses de répartition

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

- tout poste vacant, vacance de poste, candidat ou candidature issu d'une Carsat est comptabilisé dans les chiffres de la branche retraite ;
- tout poste vacant, vacance de poste, candidat ou candidature issu de la Cramif est comptabilisé dans les chiffres de la branche maladie qui comprend par ailleurs l'ensemble des Cpam, Ugecam et CTI ;
- La rubrique "Divers RG" comprend les organismes multibranches (CGSS, CCSS de Lozère et des Hautes-Alpes, CSS de Mayotte) et d'autres organismes du Régime général tels que l'Ucanss, l'Institut 4.10 et l'EN3S.

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

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



II – Les postes de directeur(rice) examinés au Comité des carrières

1 – Présentation du vivier

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

Le candidat doit :

- Soit, être inscrit sur la liste d'aptitude dans la classe correspondant au poste, à savoir, L1-2 ;
- Soit, être bénéficiaire, du fait de sa fonction actuelle ou antérieure, de la classe correspondant au poste à pourvoir.

A noter que les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude en classe L1-2 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeur(rice)s examinés en fin d'année 2023, sous réserve de leur inscription en 2024.

Structuration du vivier

Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe d'emploi L1-2

Au 01/01/2023	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectifs	Age moyen	% femmes
L1-2	289	52,6 ans	268	48,9 ans	557	50,9 ans	45,8%

Relevants : Effectifs occupant ou ayant occupé un poste de niveau L1-2 dans un organisme du Régime général

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L1-2

Précision : Les effectifs comptés parmi les inscrits sur la liste d'aptitude ne figurent pas parmi les relevants

Le nombre de personnes pouvant prétendre à un poste de directeur(rice) en 2023, soit 557 personnes, est à rapprocher du nombre de postes de directeur(rice)s d'organismes du Régime général, 261 postes au 31 décembre 2023 (Annexe B).

Les directeur(rice)s en poste demeurent en majorité des hommes. La proportion de femmes exerçant des fonctions de directeur(rice) est en augmentation régulière sur les 3 dernières années pour atteindre 41% au 31 décembre 2023.

2 – Caractéristiques des postes de directeur(rice) vacants

A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2023

Répartition des postes vacants de directeur(rice) par branche du Régime général

2023	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	Nombre de postes vacants
Total	17	16	3	-	1	37

Périmètre : postes vacants de directeur(rice) relevant du Régime général

En 2023, le Comité des carrières a examiné 37 postes de directeur(rice) correspondant à 39 vacances de poste publiées.

Des seconds appels ont été formulés pour les postes de Directeur(rice) de la Caf de la Guyane et de la Caf de l'Yonne.

Répartition des postes vacants par motif de vacance de poste de directeur(rice)

	2019	2020	2021	2022	2023
Départ à la retraite	14	12	18	15	10
Mobilité	27	15	19	29	26
Autres motifs*	4	-	3	4	1
Total	45	27	40	48	37

* Licenciement, démission, autres motifs...

Périmètre : Postes vacants de directeur(rice) relevant du Régime général

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 70% en 2023, a pour origine une mobilité du directeur(rice) (dont 33% de mobilités interbranche).

Répartition des postes vacants de directeur(rice) selon la classe d'emploi et la catégorie des organismes

2023	Catégorie d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
L1-2	1	10	11	12	0	34
L3	-	-	-	-	3	3
Total	1	10	11	12	3	37

Périmètre : Postes vacants de directeur(rice) relevant du Régime général

Le poste d'organisme de catégorie A est celui de directeur(rice) de la Caf du Nord, les organismes non catégorisés sont les postes de directeur(rice) du CTI Sophia Antipolis, le CTI Angers et l'UC IRSA.



B - Dimension pluriannuelle

B1 – Par classe d'emploi

Evolution des postes vacants de directeur(rice) par classe d'emploi

	2019	2020	2021	2022	2023
L1	5	2	-	1	-
L2	37	24	39	46	-
L1-2	-	-	-	-	34
L3	3	1	1	1	3
Total	45	27	40	48	37

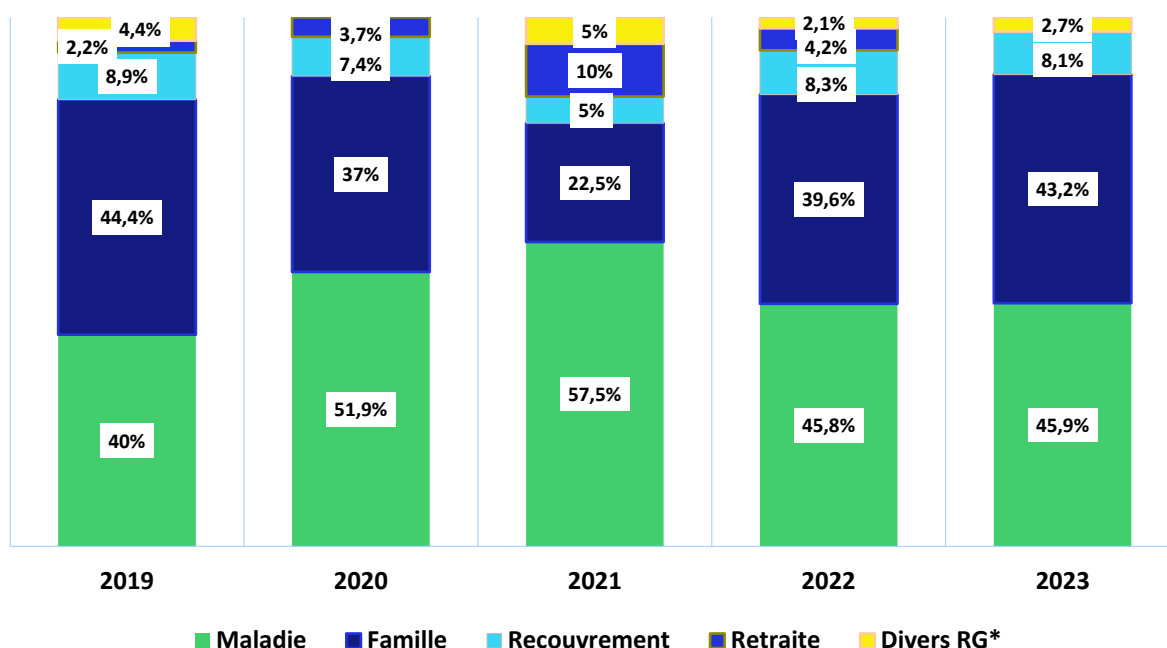
Périmètre : Postes vacants de directeur(rice) relevant du Régime général

Précision : Les postes de directeur(rice) en classe L3 sont ceux des organismes sans catégorie

Outre la diminution du nombre de postes à pourvoir, 2023 est caractérisé par le regroupement des anciennes classes L1 et L2 en une seule classe L1-2 pour les emplois de directeur(rice)s.

B2 – Par branche

Répartition des postes vacants de directeur(rice) par branche



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

Les 2 branches avec le plus grand nombre d'organismes représentent le plus grand nombre de postes à pourvoir, avec une augmentation des postes proposés par la branche famille en 2023.

A noter en 2023, aucun poste de directeur(rice) n'était à pourvoir en Carsat.

Taux de renouvellement des postes de directeur(rice) par branche

Branches	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie	14,4%	11,3%	18,4%	17,6%	13,7%
Famille	20,2%	10,1%	9,1%	19,2%	16,3%
Recouvrement	18,2%	9,1%	9,1%	19%	14,3%
Retraite	6,7%	6,7%	26,7%	13,3%	0%
Divers RG	28,6%	0%	28,6%	14,3%	12,5%
Total	15,2%	10,1%	14,9%	18%	13,9%

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

Définition : Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes

Périmètre : Organismes du Régime général dont les vacances de poste de directeur(rice) sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur(rice) examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur(rice) exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

Le taux de renouvellement est en baisse de plus de 4 points par rapport à 2022. Cette diminution s'observe dans toutes les branches.

B3 – Par catégorie d'organismes

Répartition des postes vacants de directeur(rice) selon les catégories d'organismes

Catégorie des organismes	2019		2020		2021		2022		2023	
	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement
A	5	26,3%	2	10,5%	-	-	1	5,3%	1	5,3%
B	17	17,9%	13	14%	14	14,9%	17	18,1%	10	10,6%
C	9	11,7%	6	7,6%	11	13,9%	17	22,1%	11	13,9%
D	11	16,7%	5	7,7%	14	21,5%	12	18,2%	12	19%
RG non catégorisé	3	27,3%	1	9,1%	1	9,1%	1	9,1%	3	27,3%
Total	45	15,2%	27	10,1%	40	14,9%	48	18%	37	13,9%

Périmètre : Organismes dont les vacances de postes de directeur(rice) sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur(rice) examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur(rice) exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

En 2023, le taux de renouvellement le plus important concerne les postes d'organismes non catégorisés.



3 – L'analyse des avis émis

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Répartition des types d'avis rendus sur les candidatures aux vacances de poste de directeur(rice)

Avis sur les candidatures	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adéquation	156	81,3%	118	86,8%	149	89,2%	180	92,3%	122	96,1%
Adéquation partielle	34	17,7%	17	12,5%	16	9,6%	13	6,7%	5	3,9%
Inadéquation	2	1%	1	0,7%	2	1,2%	2	1%	-	-
Total	192		136		167		195		127	

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

En 2023, 96,1% des avis émis par le Comité des carrières ont conclu à une adéquation du candidat au poste proposé et 3,9% à une adéquation partielle.

On constate une augmentation régulière du nombre d'avis en adéquation avec pour corollaire une diminution significative des avis en adéquation partielle depuis 2018. Aucun avis en inadéquation n'a été émis en 2023.

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

- Afin de veiller à la mobilité professionnelle des candidats, le Comité privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.
- Le Comité des carrières veille au respect d'une durée minimale d'exercice de trois ans dans le poste occupé par les candidats occupant déjà un emploi de directeur(rice) avant qu'ils ne postulent un autre emploi de directeur(rice). A défaut, le Comité est conduit à déclarer la candidature en inadéquation.
- De rares cas sont motivés par des difficultés professionnelles du candidat dans l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.

4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur(rice)

Poste de directeur(rice)	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de postes vacants	45	27	40	48	37
Nombre de vacances de postes	49	27	44	52	39
Nombre de candidats	132	97	99	114	98
Nombre de candidatures	192	136	167	195	127
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,5	1,4	1,7	1,7	1,3
Nombre moyen de candidatures par poste	4,3	5	4,2	4,1	3,4
Nombre de candidatures irrecevables et désistements	7	2	10	2	4

Les **39 vacances de poste** de directeur(rice) publiées en 2023 ont suscité **127 candidatures recevables**, issues de **98 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste est de 3,4 en 2023, avec un maximum de 11 candidatures reçues pour le poste de directeur(rice) de la Cpm d'Eure et Loir, et de 7 candidatures pour le poste de Directeur(rice) de la Cpm de la Haute-Vienne ainsi que pour le CTI de Sophia Antipolis.

Le nombre moyen de candidatures par poste est en baisse (3,4) tout comme le nombre moyen de candidatures par candidat (1,3).

A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude

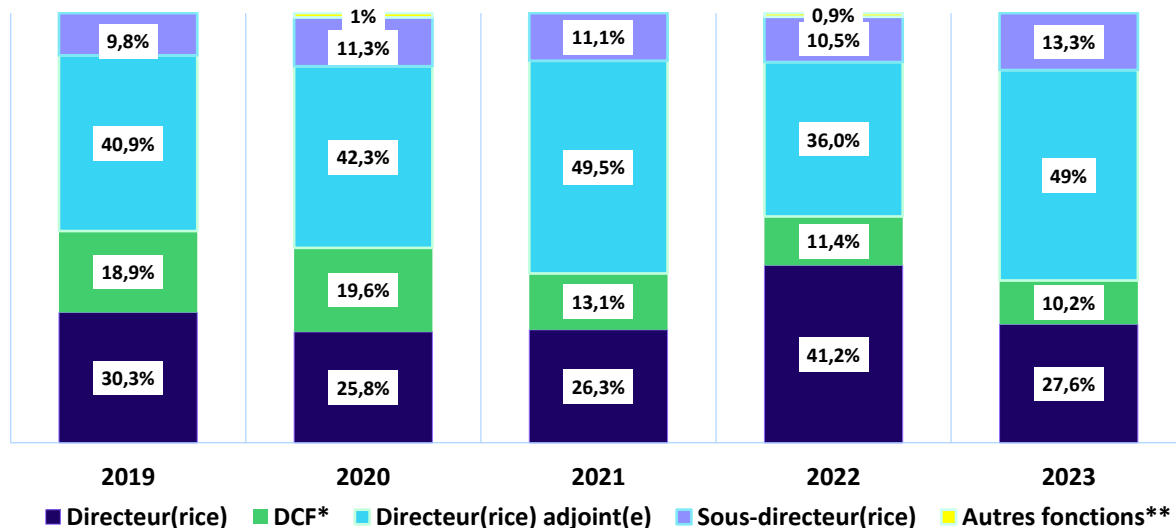
Fonction d'origine des candidats 2023	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Répartition des candidats	Candidatures nommées (3)	Répartition des candidatures nommées	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Directeur(rice)	27	31	1,1	27,6%	15	41,7%	48,4%
Directeur(rice) comptable et financier(ère)	10	15	1,5	10,2%	2	5,6%	13,3%
Directeur(rice) adjoint(e)	48	67	1,4	49%	18	50%	26,9%
Sous-directeur(rice)	13	14	1,1	13,3%	1	2,8%	7,1%
Total	98	127	1,3	100%	36	100%	28,3%

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

La proportion de directeur(rice)s adjoint(e)s parmi les candidats aux postes de directeur(rice) est la plus importante et représente 49% des candidats. Les directeur(rice)s moins nombreux à candidater qu'en 2023 obtiennent un taux de réussite supérieur de leur candidature à plus de 48% contre 26,9% pour les directeur(rice)s adjoint(e)s.



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

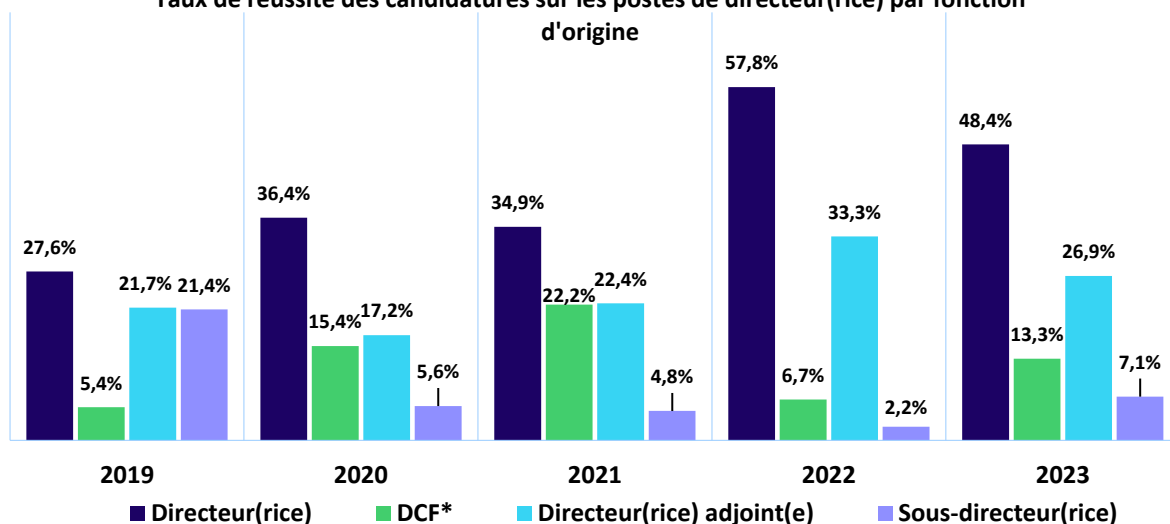


* DCF : Directeur comptable et financier

** Autres fonctions : cadres, agents publics

En 2023, la répartition des candidats directeur(rice)s et directeur(rice)s adjoint(e)s revient dans les proportions des années antérieures avec une majorité de directeur(rice)s adjoint(e)s. 2022 ayant fait exception avec une plus grande représentation des directeur(rice)s parmi les candidats.

Taux de réussite des candidatures sur les postes de directeur(rice) par fonction d'origine



* DCF : Directeur(rice) comptable et financier(ère)(ère)

Le taux de réussite des candidatures de DCF aux postes de pleine direction reste toujours en deçà de celles des directeur(rice)s adjoint(e)s.

Répartition des candidats aux postes de directeur(rice) selon leur classe d'emploi

2023	Relevants	Inscrits	Total
L1-2	35	55	90
L3	5	-	5
Autres*	3	-	3
Total	43	55	98

* Classes d'emploi du Régime agricole

Périmètre : Tous les candidats ayant eu au moins une candidature analysée au Comité de carrières

B – Analyse par branche

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche sur des postes de directeur(rice)

Branche d'origine des candidatures	2019	2020	2021	2022	2023	Variation 2022/2023 en points
Maladie	41,4%	25%	26,3%	27,2%	30,2%	+3
Famille	18,9%	18,9%	44,2%	17,7%	24,1%	+6,4
Recouvrement	60%	72,7%	84,6%	56,3%	72,2%	+16
Retraite	84,2%	83,3%	73,3%	89,5%	100%	+10,5
Divers RG	85,7%	100%	83,3%	90,9%	100%	+9,1
RSI/SSTI	100%	-	-	-	-	-
Autres*	100%	100%	100%	100%	100%	
Total	51%	41,2%	46,1%	38,5%	40,2%	+1,7

* Autres : régime agricole, régimes spéciaux, fonction publique,

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

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

Numérateur : Nombre de candidatures issues de la branche sur un poste situé dans une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

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

Les candidatures sur des postes d'autres branches sont en hausse de 1,7 points mais restent en deçà des candidatures observées antérieurement à 2022.



Répartition des candidatures nommées sur des postes de directeur(rice) par branches d'origine et d'arrivée

2023		Branche de destination des candidatures nommées					
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	Total
Branche d'origine des candidatures nommées	Maladie	13	4	1	-	-	18
	Famille	-	10	-	-	1	11
	Recouvrement	3	-	1	-	-	4
	Retraite	-	-	-	-	-	-
	Divers RG	-	-	-	-	-	-
	Autres*	1	1	1	-	-	3
	Total	17	15	3	-	1	36

* Autres : fonction publique, régime agricole, régimes spéciaux

Grille de lecture en ligne : Par exemple, sur les 4 candidatures issues du Recouvrement, 3 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie et 1 en Recouvrement

Grille de lecture en colonne : Par exemple, sur les 17 candidatures nommées en branche Maladie, 13 sont issues de la même branche, 3 du Recouvrement et 1 des « Autres » organismes.

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur(rice)

La plupart des candidats sont nommés dans leur branche d'origine : 91% pour la branche famille (10/11), 72% pour la branche maladie (13/18).

Taux de mobilité interbranche des nominations sur les postes vacants de directeur(rice)

Branche de destination	2019	2020	2021	2022	2023	Candidatures nommées inter-branches 2023
Maladie	18,8%	14,3%	36,4%	14,3%	23,5%	4
Famille	35,3%	20%	33,3%	22,2%	33,3%	5
Recouvrement	75%	0%	0%	75%	66,7%	2
Retraite	-	0%	50%	50%	-	-
Divers RG	50%	-	50%	-	100%	1

Définition : Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranche des nominations

Périmètre : Toutes les candidatures examinées par le Comité des carrières et nommées sur un poste vacant de directeur(rice)

Numérateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche et issues d'une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

En 2023, le taux de nomination interbranche est en hausse dans les branches famille et maladie comparé à 2022.

C – Analyse par catégorie d'organismes

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur(rice)

2023	Catégorie de l'organisme de destination					
	A	B	C	D	Sans catégorie	Total
Répartition et nombre de candidatures	0,8%	26,8%	36,2%	26%	10,2%	127
Répartition et nombre de postes vacants	2,7%	27,0%	29,7%	32,4%	8,1%	37
Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur(rice)	1	3,4	4,2	2,8	4,3	3,4

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

Le nombre moyen de candidatures le plus élevé concerne les postes d'organismes de catégorie C.

D – Analyse par genre

D1 – En 2023

Parité femmes-hommes dans les candidatures selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur(rice)

2023	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures femmes	2%	24%	40%	22%	12%	50
Candidatures hommes	-	28,6%	33,8%	28,6%	9,1%	77

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

Parité femmes-hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur(rice)

2023	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Nominations de femmes	5,6%	16,7%	33,3%	38,9%	5,6%	18
Nominations d'hommes	-	38,9%	22,2%	27,8%	11,1%	18

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des vacances de poste de directeur(rice) examinées par le Comité des carrières

Le nombre de candidatures masculines est plus important que celui des femmes. En revanche, le nombre de nominations est équilibré pour l'accès à un poste de Directeur(rice) (18 et 18).



Parité femmes-hommes dans les candidatures et nominations sur des postes de directeur(rice)

2023	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nombre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Candidatures nommées (3)	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Femmes	43	50	1,2	18	36%
Hommes	55	77	1,4	18	23,4%
Total	98	127	1,3	36	28,3%

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

Les candidatures féminines ont un taux de réussite supérieur aux candidatures des hommes.

Analyse des candidatures inter-branches/régimes et géographiques sur les postes de directeur(rice)

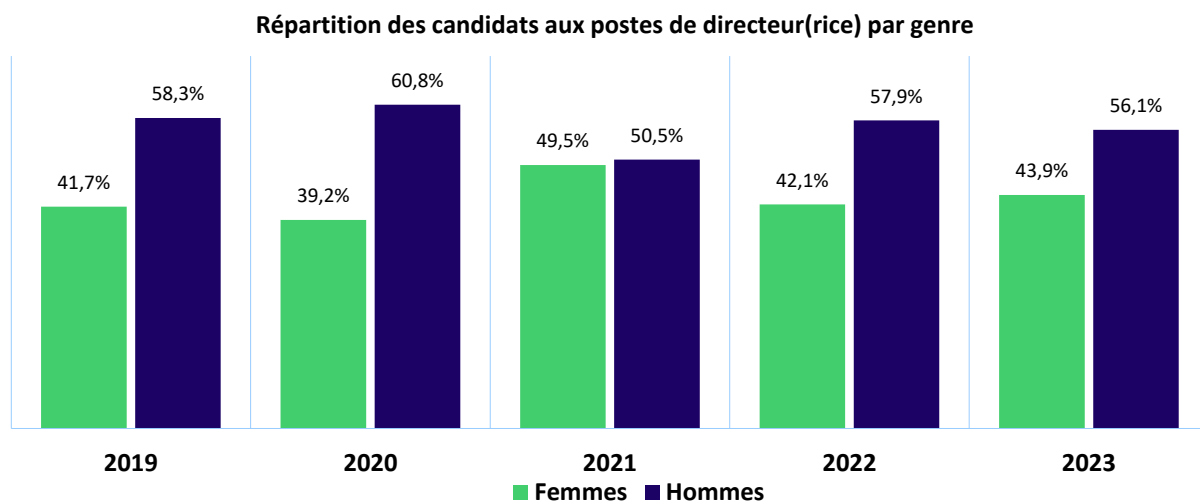
2023		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine des candidatures nommées	Maladie	26	37	46,2%	73%	30,8%	29,7%
	Famille	10	19	50%	89,5%	10%	31,6%
	Recouvrement	7	11	71,4%	54,5%	85,7%	63,6%
	Retraite	5	2	40%	50%	100%	100%
	Divers RG	-	2	-	0%	-	100%
	Autres*	2	6	50%	50%	100%	100%
	Total	50	77	50%	70,1%	44%	44,2%

* Autres régimes : fonction publique, régime agricole, régimes spéciaux

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

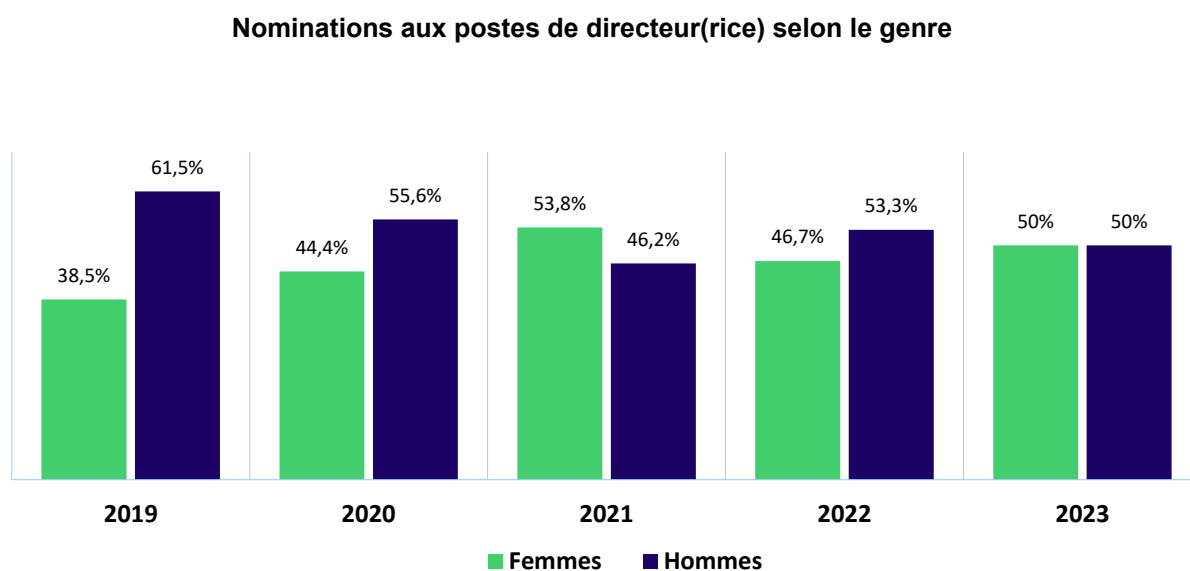
Il ressort des chiffres ci-dessus, que la propension des femmes à se porter candidates sur des postes proposés dans d'autres régions est inférieure à celle des hommes (50% / 70,1%), en baisse par rapport à 2022. Concernant les candidatures dans une autre branche, la proportion est équivalente.

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures



Après une année 2021 presque à l'équilibre, l'année 2023 est marquée par un pourcentage de candidats hommes supérieur à celui des femmes (+12,2 points), constat identique à 2022.

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations



En 2023, le pourcentage de nomination est équilibré entre les hommes et les femmes.



III – Les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinés au Comité des carrières

1 – Présentation du vivier

L'accès aux emplois de directeur(rice) comptable et financier(ère) est subordonné à la satisfaction de certaines conditions spécifiques.

Le candidat doit :

- être inscrit ou bénéficiaire des classes L1-2 ou L3 de la liste d'aptitude ;
- et, être titulaire d'un diplôme comptable de l'EN3S (mention comptable de l'EN3S, du CapDIR ou CESCAF).

Par ailleurs, les dispositions transitoires relatives à la gestion de la liste d'aptitude, en vigueur jusqu'en 2025, prévoient la possibilité de postuler sur des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) d'organismes de catégorie D pour les cadres et agents de direction titulaires du Cescaf, sans qu'il leur soit opposé le principe d'inscription sur la liste d'aptitude.

Les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude en classe L3 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinés en fin d'année 2023 sous réserve de leur inscription effective en 2024.

Structuration du vivier

Répartition des titulaires de diplômes comptables de l'EN3S selon la classe de la liste d'aptitude

Au 01/01/2023	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectifs	Age moyen	% femmes
L1-2	193	51,8 ans	196	48,4 ans	389	50,1 ans	45%
L3*	821	44,1 ans	344	46,3 ans	1 165	44,7 ans	58,5%
Art. 31	29	56,2 ans	-	-	29	56,2 ans	37,9%
Total	1 043	45,9 ans	540	47,1 ans	1 583	46,3 ans	51,8%

Relevants : Effectifs avec une classe d'emploi de niveau L1-2, L3 ou bénéficiant de l'article 31 de l'arrêté du 31/07/2013

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L1-2 ou L3 et ne figurant pas parmi les relevants

* Y compris, parmi les inscrits, les diplômés CapDirigeants de l'année avec mention comptable et les diplômés EN3S de l'année avec mention comptable

Les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur(rice) comptable et financier(ère) en 2023 sont beaucoup plus nombreuses que les personnes comptées dans le vivier de directeur(rice) (1583 contre 557 pour les postes de directeur(rice)s). L'âge moyen est inférieur à celui des personnes pouvant prétendre à un poste de directeur(rice) (46,3 ans contre 50,9 ans pour les directeur(rice)s), avec une majorité de femmes (51,8% de femmes).

2 – Caractéristiques des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) vacants

A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2023

Nombre de postes vacants en 2023

2023	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	Nombre de postes vacants
Total	18	18	1	2	2	41

Périmètre : Postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) relevant du Régime général

En 2023, le Comité des carrières a examiné 41 postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) correspondant à 69 publications de vacances de poste, en baisse de 6 postes par rapport à 2022.

4 postes ont fait l'objet d'un 2ème appel (Caf des Alpes de Haute-Provence, Caf de la Dordogne, Cnam de la Vienne, Cgss de la Réunion). 8 postes ont fait l'objet d'un 3è appel (Caf de la Gironde, Caf du Jura, Caf du Doubs et Territoire de Belfort, Caf du Cantal, Cgss de la Guyane, Cnam du Cantal, Cnam de l'Aveyron, Cnam du Territoire de Belfort). 1 poste a fait l'objet d'un 4ème appel (Caf de l'Allier). 1 poste a fait l'objet d'un 5ème appel (Cnam de l'Indre).

Répartition des postes vacants par motif de vacance de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère)

	2019	2020	2021	2022	2023
Départ à la retraite	6	11	9	14	15
Mobilité	23	24	25	27	23
Autres motifs*	4	5	2	6	3
Total	33	40	36	47	41

* Licenciement, démission, création de poste...

Périmètre : Postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) relevant du Régime général

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 56% en 2023, a pour origine une mobilité.

Répartition des postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) selon la classe d'emploi et la catégorie des organismes

2023	Catégorie d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
L3	1	10	16	14	-	41

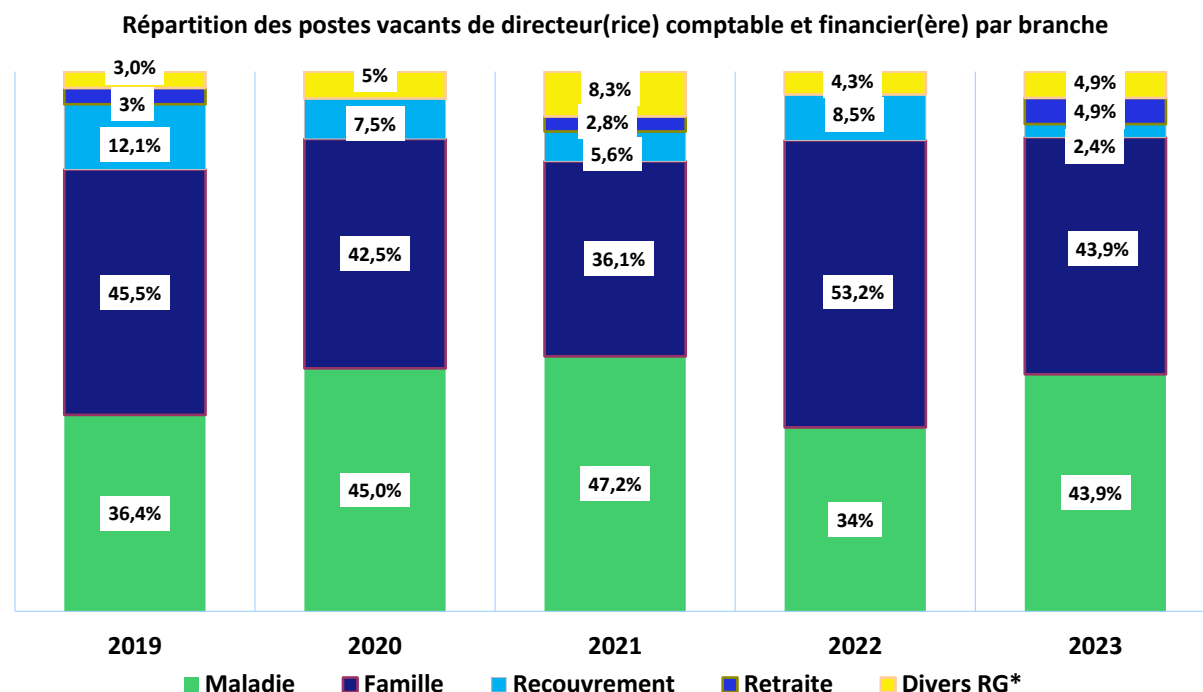
Périmètre : Postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) relevant du Régime général

Le poste d'organisme de catégorie A examiné en 2023 est celui de Directeur(rice) comptable et financier(ère) de la Caf de la Gironde.



B - Dimension pluriannuelle

B1 – Par branche



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

En 2023, la proportion de postes à pourvoir la plus importante concerne les branches Maladie et Famille avec une même répartition.

Taux de renouvellement des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère)

Branches	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie	10,5%	15,9%	15%	14%	15,7%
Famille	15,2%	17,2%	13,1%	25,3%	18,4%
Recouvrement	18,2%	13,6%	9,1%	19%	4,8%
Retraite	6,7%	0%	6,7%	0%	13,3%
Divers RG	14,3%	28,6%	50%	33,3%	25%
Total	12,1%	15,6%	14,1%	18,5%	16%

Définition : Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes

Périmètre : Organismes du Régime général dont les vacances de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère) sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

Les taux de renouvellement les plus élevés concernent les branches famille et divers RG.

B2 - Par catégorie d'organismes

Répartition des postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) selon les catégories d'organismes

Catégorie des organismes*	2019		2020		2021		2022		2023	
	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement	Postes vacants	Taux de renouvellement
A	4	21,1%	2	11,1%	1	5,3%	2	10,5%	1	5,3%
B	11	11,6%	14	14,9%	12	12,9%	15	16,3%	10	10,6%
C	8	10,5%	9	11,7%	12	15,4%	15	20%	16	20,3%
D	10	15,4%	15	23,1%	11	17,5%	15	22,7%	14	22,2%
Total	33	12,1%	40	15,6%	36	14,1%	47	18,5%	41	16%

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

Périmètre : Organismes dont les vacances de postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

En 2023, comme en 2022, les taux de renouvellement des postes les plus importants sont ceux des organismes de catégories D et C.

3 – L'analyse des avis émis

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Répartition des types d'avis rendus sur les candidatures aux vacances de poste de DCF

Avis sur les candidatures	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adéquation	92	72,4%	134	82,7%	102	82,9%	96	77,4%	78	88,6%
Adéquation partielle	27	21,3%	19	11,7%	17	13,8%	23	18,5%	8	9,1%
Inadéquation	8	6,3%	9	5,6%	4	3,3%	5	4,0%	2	2,3%
Total	127		162		123		124		88	



En 2023, on constate une nette diminution des avis en adéquation partielle et inadéquation par rapport à 2022. Dans leur quasi-totalité, les avis d'inadéquation relèvent de quatre cas de figure :

- Le candidat n'a pas occupé son emploi pendant une période suffisante pour permettre d'apprécier sa capacité à évoluer vers un autre poste. A cet effet, le Comité des carrières veille à ce qu'une durée minimale d'exercice de deux ans dans le poste occupé soit respectée par les candidats exerçant déjà la fonction de directeur(rice) comptable et financier(ère).
- Afin de veiller à la mobilité professionnelle des candidats, le Comité privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.
- Le candidat rencontre des difficultés professionnelles dans l'exercice de ses fonctions actuelles, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.
- Les candidatures de cadres à des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) d'organismes de catégorie B et A, obtiennent, hors cas exceptionnel, un avis en inadéquation conseillant aux candidats de viser d'autres postes d'agent de direction ou des postes de DCF en organismes de catégories C ou D.

4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur(rice) comptable et financier(ère)

Postes de Directeur(rice) comptable et financier(ère)	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de postes vacants	33	40	36	47	41
Nombre de vacances de postes	39	51	53	60	69
Nombre de candidats	101	104	93	93	70
Nombre de candidatures	127	162	123	124	88
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,3	1,6	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen de candidatures par poste	3,8	4,1	3,4	2,6	2,1
Nombre de candidatures irrecevables et désistements	5	2	8	4	7

On observe pour 2023 une augmentation du nombre de vacances de poste alors que le nombre de postes vacants est en régression. Cette tendance découle d'une augmentation des vacances de postes qui restent sans candidats déclarés au moment du passage en Comité des carrières (26 appels à candidatures pour 13 postes).

Les **69 vacances de postes** de directeur(rice) comptable et financier(ère) publiées en 2023 ont suscité **88 candidatures recevables**, issues de **70 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures par poste (2,1) est en diminution par rapport aux années précédentes.

Le poste ayant recueilli le plus grand nombre de candidatures (7) est celui de directeur(rice) comptable et financier(ère) de la Cpm de la Vendée.

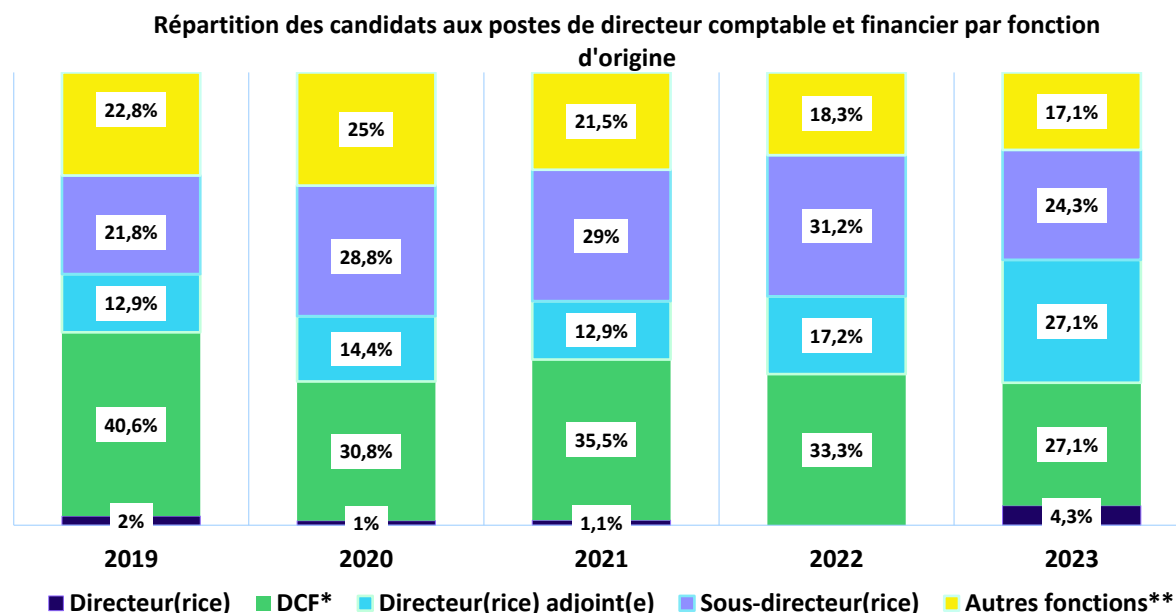
Le nombre moyen de candidatures par candidat est stable depuis 2019, excepté une légère variation en 2020.

A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude

Fonction d'origine des candidats 2023	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Répartition des candidats	Candidatures nommées (3)	Répartition des candidatures nommées	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Directeur(rice)	3	3	1	4,3%	2	5,9%	66,7%
Directeur(rice) comptable et financier(ère)	19	26	1,4	27,1%	8	23,5%	30,8%
Directeur(rice) adjoint(e)	19	19	1	27,1%	11	32,4%	57,9%
Sous-directeur(rice)	17	22	1,3	24,3%	8	23,5%	36,4%
Autres fonctions	12	18	1,5	17,1%	5	14,7%	27,8%
Total	70	88	1,3	100%	34	100%	38,6%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées par le Comité des carrières

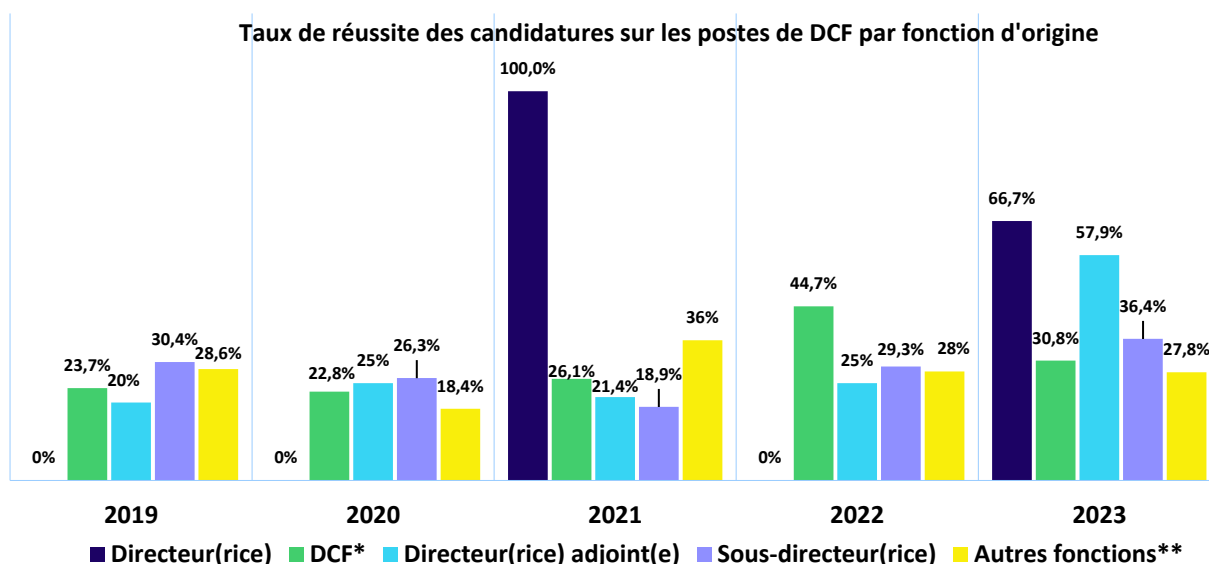
Les directeur(rice)s comptables et financier(ère)s ont présenté le plus grand nombre de candidatures. Parmi les agents de direction, ils obtiennent le taux de réussite de leur candidature le plus faible (30,8%).



* DCF : Directeur(rice) comptable et financier(ère)

** Autres fonctions : Cadres, agents publics

En 2023, on constate une augmentation des candidatures des directeur(rice)s et directeur(rice)s adjoint(e)s.



* DCF : Directeur(ice) comptable et financier(ère)

** Autres fonctions : Cadres, agents publics

Les directeur(ice)s et directeur(ice)s adjoint(e)s ont les taux de réussite de leurs candidatures les plus élevés, 66,7% pour les directeur(ice)s et 57,9% pour les directeur(ice)s adjoint(e)s.

Répartition des candidats aux postes de directeur(ice) comptable et financier(ère) selon leur classe d'emploi

2023	Relevants	Inscrits	Total
L1-2	3	11	14
L3	42	12	54
Autres*	2	-	2
Total	47	23	70

* Classe d'emploi relevant de l'article 31, du Régime agricole...

Périmètre : Tous les candidats ayant eu au moins une candidature analysée au Comité de carrières

B – Analyse par branche

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche sur des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère)

Branches d'origine des candidatures	2019	2020	2021	2022	2023	Variation 2022/2023 en points
Maladie	50%	39,2%	36,2%	48,9%	34,6%	-14,3
Famille	44,7%	32%	47,2%	24%	36,8%	+12,8
Recouvrement	64,3%	83,3%	86,7%	90,9%	75%	-15,9
Retraite	100%	100%	100%	100%	100%	0
Divers RG	85,7%	100%	66,7%	87,5%	33,3%	-54,2
Autres*	100%	100%	100%	100%	100%	0
Total	59,1%	58%	57,7%	63,7%	50%	-13,7

* Autres : régime agricole, régimes spéciaux, fonction publique,

Définition : Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère) d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence des candidats à la mobilité interbranche

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures issues de la branche sur un poste vacant situé dans une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

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

En 2023, la proportion des candidatures de la branche famille se positionnant sur un poste d'une autre branche est en augmentation de plus de 12 points, alors que cet indicateur est en baisse pour toutes les autres branches.

Répartition des candidatures nommées sur des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) par branches d'origine et d'arrivée

2023		Branches de destination des candidatures nommées					
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	Total
Branches d'origine des candidatures nommées	Maladie	9	3	-	1	-	13
	Famille	3	10	-	1	-	14
	Recouvrement	1	1	-	-	-	2
	Retraite	1	-	-	-	-	1
	Divers RG	-	-	-	-	1	1
	Autres*	1	-	1	-	1	3
	Total	15	14	1	2	2	34

* Autres : régime agricole, régimes spéciaux, fonction publique,

Grille de lecture en ligne : Par exemple, sur les 13 candidatures issues de la Maladie, 9 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie, 3 en Famille et 1 en Retraite

Grille de lecture en colonne : Par exemple, pour les 2 candidatures nommées en branche Retraite, 1 est issue de la branche Maladie, l'autre de la branche Famille.



Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère)

On constate en faisant une lecture en colonne du tableau ci-dessus que 40% des nominations de la branche maladie proviennent d'autres branches (6/15), 29% pour la branche famille (4/14).

Taux de mobilité interbranches des nominations sur les postes vacants de directeur(rice) comptable et financier(ère)

Branche de destination	2019	2020	2021	2022	2023	Candidatures nommées inter-branches 2023
Maladie	45,5%	55,6%	33,3%	46,7%	40%	6
Famille	60%	31,3%	46,2%	61,9%	28,6%	4
Recouvrement	25%	100%	50%	50%	100%	1
Retraite	100%	-	100%	-	100%	2
Divers RG	-	-	100%	100%	50%	1

Définition : Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranche des nominations

Périmètre : Toutes les candidatures examinées par le Comité des carrières et nommées sur un poste vacant de directeur(rice) comptable et financier(ère)

Numérateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche et issues d'une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

En 2023, c'est la branche maladie qui a le meilleur taux de nomination interbranche (33,3%) avec 5 nominations de candidatures **issues** d'une autre branche.

C – Analyse par catégorie d'organismes

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur(rice) comptable et financier(ère)

2023	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Répartition et nombre de candidatures	12,5%	33%	34,1%	20,5%	-	88
Répartition et nombre de postes vacants	2,4%	24,4%	39%	34,1%	-	41
Nombre moyen de candidatures par poste vacant de DCF	11	2,9	1,9	1,3	-	2,1

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées par le Comité des carrières

Pour 2023, le nombre moyen de candidatures par poste est le plus important sur le poste d'organisme de catégorie A (un seul poste de cette catégorie est passé en 2023), puis B et C.

D – Analyse par genre

D1 – En 2023

Parité femmes - hommes dans les candidatures selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère)

2023	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures femmes	15,7%	31,4%	33,3%	19,6%	-	51
Candidatures hommes	8,1%	35,1%	35,1%	21,6%	-	37

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

Indépendamment du genre, le plus grand nombre de candidatures se porte sur les organismes de catégories B et C.

Parité femmes-hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère)

2023	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Nominations de femmes	4,8%	33,3%	28,6%	33,3%	-	21
Nominations d'hommes	-	23,1%	46,2%	30,8%	-	13

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des vacances de poste de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées par le Comité des carrières

Le taux de nomination des femmes est supérieur à celui des hommes sur les catégories B et D.
Le taux de nomination des hommes est supérieur sur la catégorie C

Parité femmes-hommes dans les candidatures et nominations sur des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère)

2023	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Candidatures nommées (3)	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Femmes	39	51	1,3	21	41,2%
Hommes	31	37	1,2	13	35,1%
Total	70	88	1,3	34	38,6%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées par le Comité des carrières

Le taux global de réussite des candidatures sur les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) est supérieur à 2022 (38,6% contre 33,1%).



En 2023, 56% des candidats aux postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) sont des femmes. En augmentation par rapport à 2022 (43 %). On observe que le taux de réussite de ces candidatures sur les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) est supérieur à celui des hommes.

Analyse des candidatures inter-branches/régimes et géographiques sur les postes de directeur(rice) comptable et financier(ère)

2023		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine des candidats	Maladie	16	10	68,8%	70%	37,5%	30%
	Famille	23	15	52,2%	33,3%	34,8%	40%
	Recouvrement	3	1	33,3%	0%	66,7%	100%
	Retraite	3	1	33,3%	0%	100%	100%
	Divers RG	1	2	100%	0%	100%	0%
	Autres*	5	8	80%	87,5%	100%	100%
	Total	51	37	58,8%	51,4%	49,0%	51,4%

* Autres : régime agricole, régimes spéciaux, fonction publique,

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) examinées par le Comité des carrières

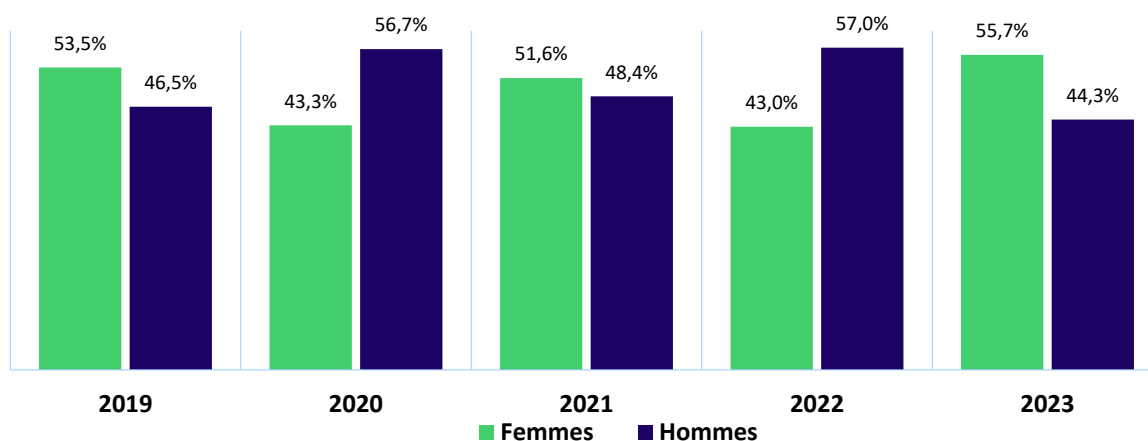
Par rapport à 2022, la postulation dans une autre région est en hausse en 2023 (+7,9 points chez les femmes et +3,6 points chez les hommes) alors que la postulation dans une autre branche est en baisse (-14,2 points pour les femmes et – 12,8 points chez les hommes).

Au-delà de la tendance générale, il ressort des chiffres ci-dessus, que le nombre de femmes qui se sont portées candidates sur des postes proposés dans d'autres régions reste supérieur à celui des hommes, toutes branches confondues.

Elles sont en revanche légèrement moins nombreuses à postuler sur des postes proposés dans une autre branche, comme en 2022.

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

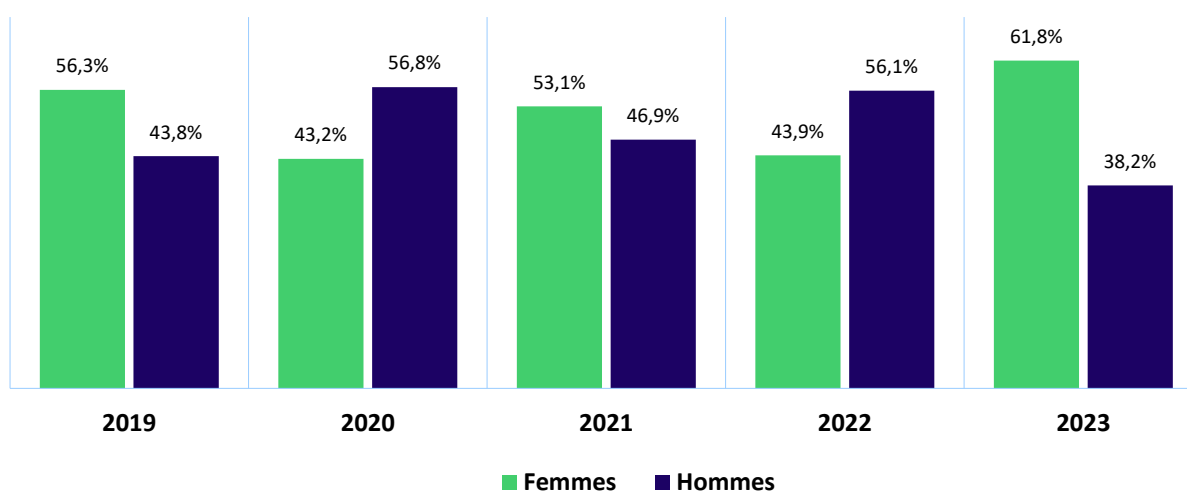
Répartition des candidats aux postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) par genre



En 2023, les candidatures féminines sont supérieures à celles des hommes.

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

Nominations aux postes de directeur(rice) comptable et financier(ère) selon le genre



2023, le nombre de femmes nommées directrice comptable et financière est supérieur au nombre d'hommes nommés directeur(rice) comptable et financier(ère).



Table des annexes

Caractéristiques de la population des agents de direction*

A – Evolution du nombre des organismes et des effectifs d'agents de direction

B – Répartition des agents de direction par fonction, genre et catégorie d'organismes

C – Evolution de la parité femmes / hommes

D – Délai d'accès à la fonction

E – Ancienneté dans l'emploi

F – Pyramide des âges des agents de direction

* Agents de direction en contrat à durée indéterminée sous convention collective figurant dans l'entrepôt de données Ucanss au 31 décembre

A – Evolution du nombre des organismes et des effectifs d'agents de direction

Au 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'organismes	299	300	299	296	296
Effectifs des ADD	1 853	1 940	1 965	1 953	1 942

B - Répartition des agents de direction par fonction, genre et catégorie d'organismes

Au 31 décembre 2023		Catégorie de l'organisme											
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie D		Sans catégorie		Total	
		Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen
Directeur(rice)	Femmes	8	53,6	36	54,1	31	53,7	29	51,6	3	53	107	53,2
	Hommes	17	62,9	54	54,4	39	53,1	39	50,6	5	60,6	154	54,3
Directeur(rice) comptable et financier(ère)	Femmes	26	58,9	45	53,4	34	51,8	34	48,2	-	-	139	52,8
	Hommes	18	54,3	47	52,0	32	49,8	32	48,5	1	50	130	50,9
Directeur(rice) adjoint(e)	Femmes	53	51,2	82	48,7	40	46,8	44	45,7	3	48,3	222	48,3
	Hommes	81	53,4	54	49,1	34	48,7	32	48,3	3	56,7	204	50,7
Sous-directeur(rice)	Femmes	309	48,5	153	45,3	60	45,5	24	44,2	-	-	546	47,1
	Hommes	266	50,2	103	48,6	44	45,9	26	44,9	1	57	440	49,1
Sous-total	Femmes	396	49,6	316	48,4	165	48,6	131	47,4	6	50,7	1 014	48,8
	Hommes	382	51,6	258	50,5	149	49,2	129	48,4	10	58,0	928	50,6
Total effectif		778	50,6	574	49,3	314	48,9	260	47,9	16	55,3	1 942	49,6

Précision : Les agents de direction en postes dans les Caisses nationales, l'Ucanss et l'EN3S sont classés parmi les organismes de catégorie A

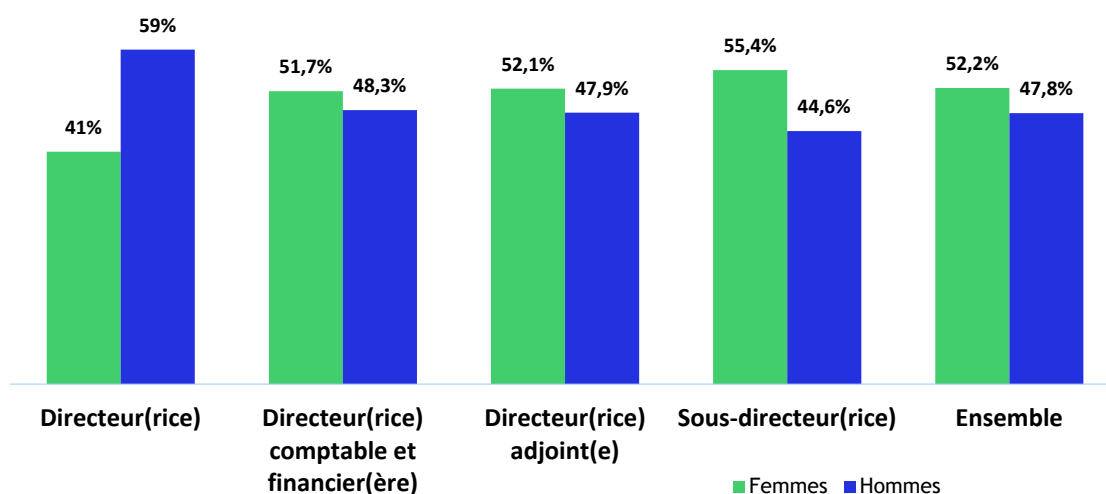


C - Evolution de la parité femmes / hommes

Directeur(rice)s au 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	39%	37,5%	39,4%	40,7%	41%
Hommes	61%	62,5%	60,6%	59,3%	59%

Directeur(rice)s comptables et financier(ère)s au 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	51,7%	53%	53,2%	50,8%	51,7%
Hommes	48,3%	47%	46,8%	49,2%	48,3%

Répartition F/H des agents de direction par fonction au 31/12/2023



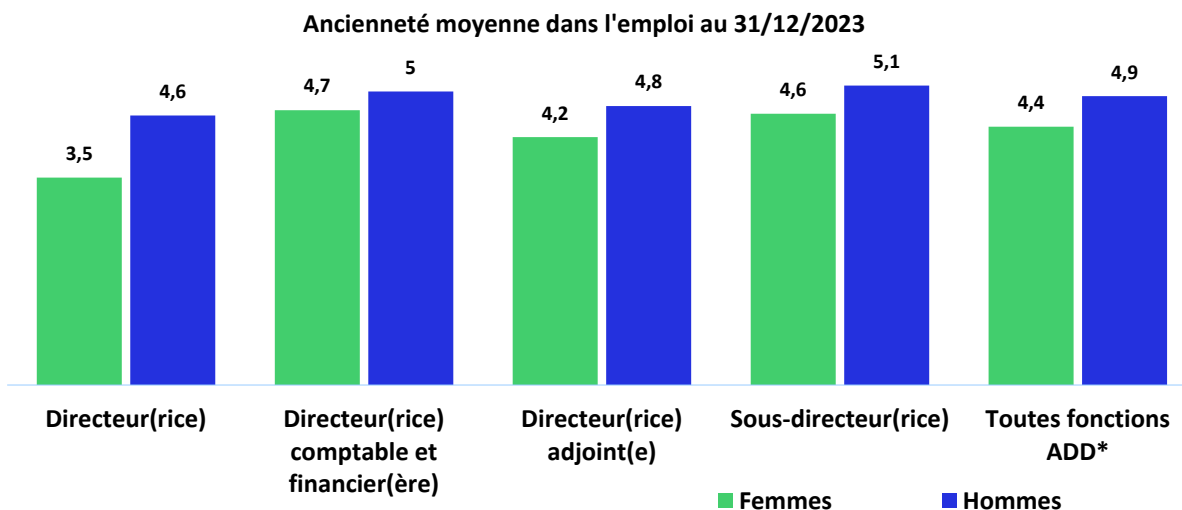
D - Délai d'accès à la fonction*

Délai d'accès à la fonction

Le délai moyen pour accéder à un premier poste de directeur(rice) est de 18,2 ans en 2023 après l'obtention d'un diplôme de l'EN3S (Diplôme EN3S, CapDirigeants, Cesdir).

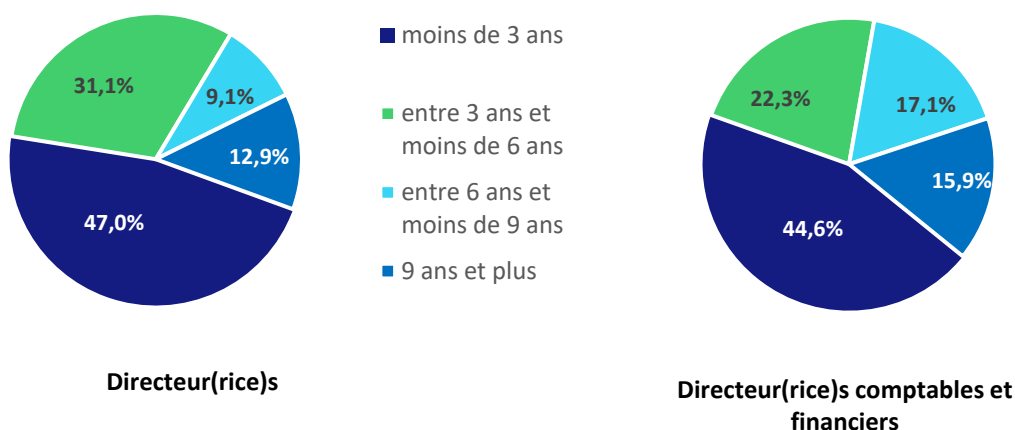
Le délai moyen pour accéder à un premier poste de directeur(rice) comptable et financier(ère) en 2023 est de 7,2 ans après l'obtention d'un diplôme comptable de l'EN3S (CapDirigeants avec mention comptable, mention comptable CapDirigeants, formation EN3S avec mention comptable, Cescaf).

E - Ancienneté dans l'emploi*



Le délai moyen d'ancienneté dans un emploi d'agent de direction est légèrement inférieur pour les femmes (4,4 contre 4,9 pour les hommes). Cet écart est plus marqué sur les postes de directeur(rice) (3,5 pour les femmes et 4,7 ans pour les hommes).

Répartition par classe d'ancienneté dans l'emploi au 31/12/2023



* Le délai et l'ancienneté sont calculés à partir des données de la base REFADD administrée par l'Ucanss.



F - Pyramide des âges des agents de direction au 31/12/2023

