PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Entre d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Didier Malric, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs le 10 février 2016,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les négociations qui ont permis d'aboutir à la conclusion du présent accord se sont déroulées dans le cadre des dispositions de la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, et de son décret d'application.

La pyramide des âges des organismes du régime général de la Sécurité sociale présente un déséquilibre lié au volume que représentent en son sein les salariés les plus âgés, qu'il convient de corriger.

Le présent accord a pour objet d'assurer, au niveau de la branche professionnelle, un emploi stable et qualifié aux jeunes, et à sécuriser l'emploi des seniors, en intégrant, dans le respect du dispositif conventionnel, les objectifs visés par le contrat de génération :

- favoriser l'insertion durable de jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- veiller à la bonne intégration et au maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Aider les jeunes à s'intégrer de façon durable, en leur transmettant les compétences clés détenues par les salariés expérimentés tout en bénéficiant des connaissances qu'ils ont acquises dans le cadre de leur formation, constitue autant d'atouts pour les organismes de Sécurité sociale.

Cet accord de branche dispense les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés d'avoir à engager une négociation ayant le même objet.

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux organismes du régime général de la Sécurité sociale, à l'exception de ceux ayant le caractère d'établissement public administratif.

EB

Article 2 - Diagnostic préalable à la conclusion de l'accord

En application des dispositions du Code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle du régime général de Sécurité sociale a été réalisé.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 3 : Favoriser une insertion durable des jeunes collaborateurs

3.1. Objectifs

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire est celle des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord au moins 50 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 30 ans dont au moins 25 % de jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

3.2. Promouvoir les métiers de la sécurité sociale afin d'attirer de nouveaux salariés

L'Ucanss et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la Sécurité sociale, notamment au moyen du site www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr et des sites propres à chaque branche, de la participation à des salons et forums de présentation des métiers, du développement des partenariats permettant de favoriser une meilleure connaissance des possibilités d'emploi et des modalités de recrutement dans les organismes et de campagnes de communication externe.

Ces opérations doivent permettre de diversifier les profils des personnes intéressées par un travail au sein de l'Institution, étape préalable au développement d'une politique de recrutement prenant en considération les caractéristiques des organismes, notamment en matière de pyramide des âges ou de mixité des emplois.

3.3. Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

3.31. Investir dans la formation des nouveaux embauchés

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Ainsi, chaque nouvel embauché en contrat à durée indéterminée est obligatoirement inscrit, dès son recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la Sécurité sociale).

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le régime général de la Sécurité sociale, et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

3.32 - Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

Ce référent, qui se distingue du tuteur, est choisi sur la base du volontariat. Il est chargé de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille à l'aider à mieux connaître l'organisme, son poste et ses collègues.

Un accompagnement par la formation est proposé au référent, si nécessaire.

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté, qui a un caractère plus large, et relève de la responsabilité du seul manager.

3.4. Développer une politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ils sont également l'occasion pour ces jeunes de découvrir les métiers du régime général de la Sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par l'Ucanss au plan national.

3.5. Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale poursuit le développement d'une politique incitative de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle.

FB

YB

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les organismes s'engagent à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la branche professionnelle et leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles.

Cette démarche de certification permet aux intéressés de pouvoir faire valoir une qualification professionnelle, contribuant ainsi à leur employabilité.

Article 4 : Assurer la bonne intégration des seniors et agir en faveur de leur maintien dans l'emploi

4.1. Objectifs

Au regard du diagnostic réalisé, la branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord au moins 4% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Elle se fixe également comme objectif que le pourcentage de salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) s'établisse à au moins 15% de ses effectifs au terme de l'accord.

4.2. Favoriser l'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité

La Commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail, créée par le Protocole d'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012, identifie des actions permettant de prévenir les risques professionnels et la désinsertion professionnelle des seniors. Elle assure leur diffusion.

4.3. Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges

L'ensemble des salariés bénéficie, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelles.

Les actions de sensibilisation à la gestion des âges à l'attention des managers sont intensifiées, afin que 100% de ces derniers en aient bénéficié à l'issue du présent accord.

Elles intègrent notamment les questions de non-discrimination.

Ces actions de sensibilisation sont organisées par la fonction ressources humaines.

En effet, la bonne intégration des seniors dans les équipes de travail et leur maintien dans l'emploi dans des conditions de travail adaptées doivent être considérés comme un objectif permanent pour les managers.

S'intéresser aux seniors impose de s'interroger sur ses pratiques en matière de prévention de risques professionnels, et de pénibilité. Cela constitue une occasion d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

FB

FB

4.4. Favoriser l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle, en ce qu'elle permet de maintenir et de développer ses compétences, doit être garanti pour tout salarié.

En conséquence, les dispositifs de formation sont accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect de l'égalité de traitement.

Une attention particulière est apportée aux conditions d'accès aux formations afin de permettre qu'en bénéficient, sans distinction, les femmes et les hommes, quel que soit leur âge.

Les organismes veillent à ce que les actions de formation dispensées soient adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence, pour les salariés, une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser les adaptations aux évolutions d'activités, et les parcours professionnels.

Par ailleurs, les salariés âgés de 45 ans et plus profitent moins des efforts de formation que les autres tranches d'âges, notamment pour ce qui concerne les périodes de professionnalisation.

Pour pallier cette situation, une information spécifique leur est adressée sur les dispositifs de formation existants dont ils sont susceptibles de bénéficier.

La fonction ressources humaines de l'organisme facilite la mise en œuvre des dispositifs de formation suivants :

- le bilan de compétences,
- le bilan professionnel interne,
- la professionnalisation,
- la validation des acquis de l'expérience.

Elle organise également la promotion du compte personnel de formation.

4.5. Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

4.51 - *Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps*

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1. du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des trois années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

FB

4.52 - Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ en retraite

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

4.53 - Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

4.54 - Adapter les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 4.53 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

FB

YB

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5 : Transmettre les savoirs et les compétences

La transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences constitue un enjeu majeur pour les organismes, et en tant que tel s'impose à eux.

Elle permet, par ailleurs, à la fois une intégration durable et une opportunité de progression pour les salariés.

Elle doit, dès lors, être favorisée.

Ainsi, au sein des collectifs de travail qui le permettent, des binômes de coopération intergénérationnelle favorisant les échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle au sein de l'organisme, sont mis en place sur la base du volontariat.

Les premiers, du fait de leur expérience, sont en capacité de transmettre des savoirs faire et des compétences, dont pourra bénéficier l'organisme après leur départ en retraite.

Les jeunes peuvent, pour leur part, faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études.

Il est également rappelé l'importance accordée par le régime général de Sécurité sociale à l'accompagnement tutoral, et à la fonction de tuteur, tel que définie par le Protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle doit être quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice.

Afin de valoriser le tutorat, un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel, qui est susceptible de donner lieu à l'attribution de points de compétences quand la fonction est exercée de façon satisfaisante.

Article 6 : Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet de l'Ucanss.

Les outils d'accompagnement à la mise en œuvre du présent accord, proposés par l'Ucanss, sont mis en ligne sur un espace dédié du site internet de l'Ucanss.

L'Ucanss accompagne, à leur demande, les organismes, notamment ceux de moins de trois cent salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

Article 7 : Modalité de suivi et bilan de l'accord

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord est réalisé. Il est transmis aux partenaires sociaux au plan national.

Il est également communiqué à l'administration compétente.

Article 8 : Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'agrément.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le **28 juin 2016**
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

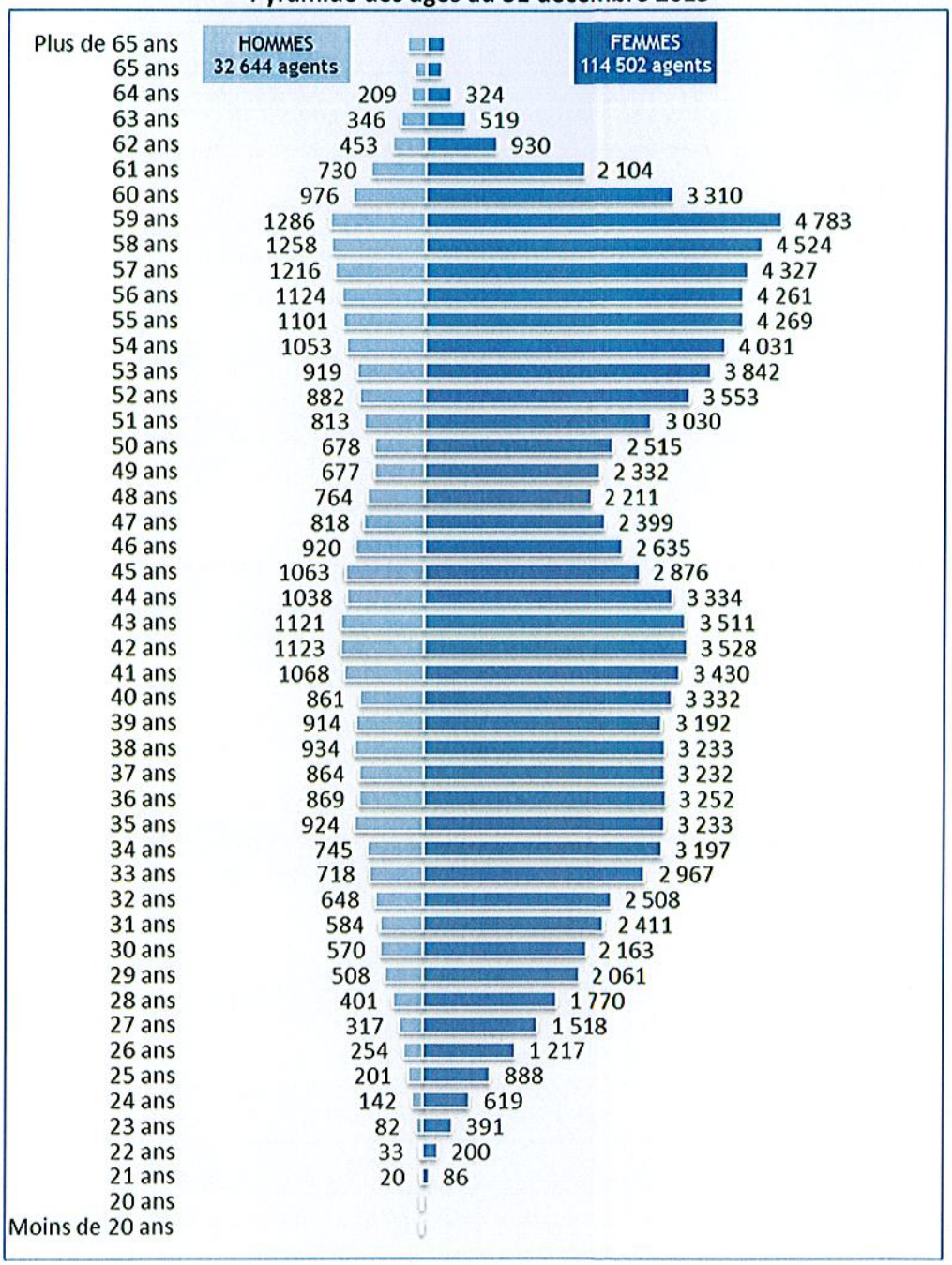
Didier Malric
Directeur

C.F.D.T.	YVES LE BIHAN
C.F.T.C.	Frédéric Belorgey
C.F.E.- C.G.C.	
C.G.T.	
C.G.T.- F.O.	

Diagnostic de la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale

En application des articles L.5121-10 et D.5121-27 du Code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale a été réalisé, prenant en compte les bilans des Protocoles d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et du 11 juin 2013 relatif au contrat de génération.

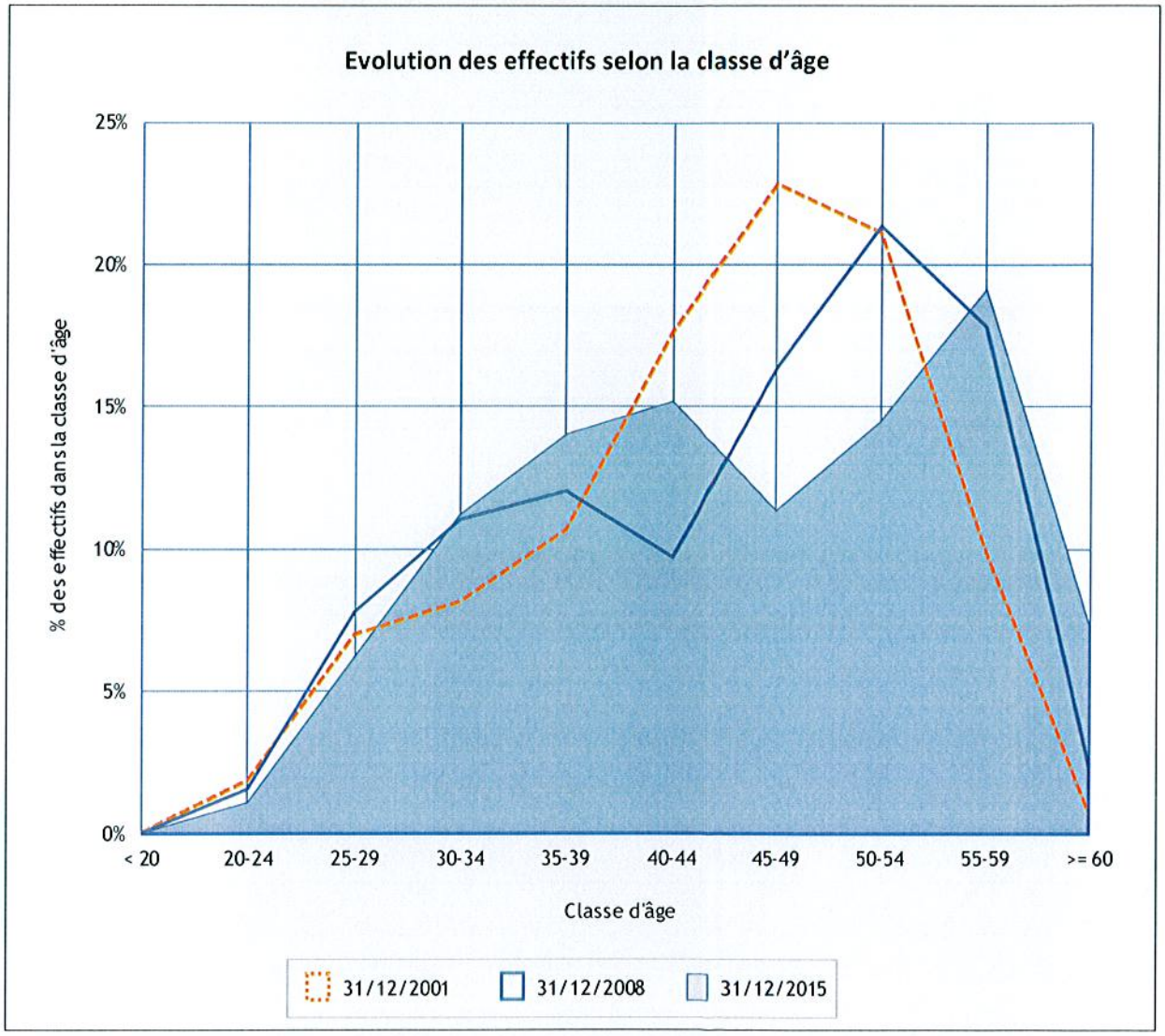
Pyramide des âges au 31 décembre 2015



La population des salariés du Régime général de Sécurité sociale se caractérise par une moyenne d'âge de 45,4 ans, moyenne d'âge stable depuis 2012 (45,6 ans en 2012, 45,5 ans en 2013 et 45,6 ans en 2014).

Au 31 décembre 2015

Les moins de 26 ans représentent 2 700 salariés, soit 1,8% de la population totale. Ils étaient 2 954 en 2012 (soit 2% de la population totale), 2 968 en 2013 (soit 1,9% de la population totale) et 2 547 en 2014 (soit 1,7% de la population totale).
Les moins de 30 ans représentent 10 746 salariés, soit 7,3% de la population totale. Ils étaient 11 584 en 2012 (soit 7,5% de la population totale), 11 636 en 2013 (soit 7,6% de la population totale) et 10 621 en 2014 (soit 7,1% de la population totale).
Les 55 ans et plus représentent 38 885 salariés, soit 26,4% de la population totale.
Les 57 ans et plus représentent 28 130 salariés, soit 19,1% de la population totale.
Les 55 à 59 ans représentent 28 149 salariés, soit 19,1% de la population totale. Ils étaient 32 779 en 2012 (soit 21,3% de la population totale), 31 498 en 2013 (soit 20,7% de la population totale) et 29 815 en 2014 (soit 20,1%de la population totale).
Les 60 ans et plus représentent 10 736 salariés, soit 7,3% de la population totale. Ils étaient 8 153 en 2012 (soit 5,3% de la population totale), 8 938 en 2013 (soit 5,8% de la population totale) et 9 998 en 2014 (soit 6,7% de la population totale).



Le glissement de la pyramide des âges de la branche professionnelle marque un vieillissement de la population.
Les classes d'âge modales sont passées de 45-49 ans en 2001 à 50-54 ans en 2008 et à 55-59 ans en 2015.

Au 31 décembre 2015 - Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle et le sexe

A l'instar de l'année 2014, le niveau le plus représenté dans la catégorie professionnelle des employés et cadres est le niveau 4. En 2015, le niveau 4 représente 34,2 % des effectifs, le niveau 3 32,2%.

Parmi les 80,7% de femmes que compte la grille de classification des employés et cadres (80% en 2012, 80,3% en 2013 et 80,5% en 2014), 72% sont employées (74% en 2012, 73,2% en 2013 et 72,4% en 2014) et 28% sont cadres (26% en 2012, 26,8% en 2013 et 27,6% en 2014).
Parmi les 19,3% d'hommes que compte la grille de classification des employés et cadres (20% en 2012, 19,7%en 2013 et 19,5% en 2014), 57,8% sont employés (60% en 2012, 59,3% en 2013 et 58,2% en 2014) et 42,2% sont cadres (40% en 2012, 40,7% en 2013 et 41,8% en 2014).

Les personnels des établissements et œuvres comptent 81,9% de femmes.

Les hommes représentent 76% des informaticiens et 71,5% des Ingénieurs-Conseil.

En 2014[1], les femmes représentaient 53% des Sous-Directeurs (49% en 2013, 51,4% en 2012), 47% des Directeurs Adjoint (49,2% en 2013, 42,4% en 2012), 45% des Agents Comptable (43% en 2013, 39,4% en 2012) et 28% des Directeurs (29,9 en 2013, 28,8% en 2012).

La catégorie professionnelle des Praticiens-Conseil s'est féminisée au cours de la période 2013-2015. Les femmes représentaient 52,8% des effectifs de cette grille en 2013, 59,9% en 2014 et 60,7% en 2015.

Des métiers sexués

Les femmes sont massivement représentées dans les métiers de :

- Conseiller offres services : 86%
- Référent technique gestion des situations client : 86%
- Gestionnaire des litiges et créances : 87%
- Gestionnaire conseil Sécurité sociale : 88%

Elles sont fortement représentées dans les métiers de :

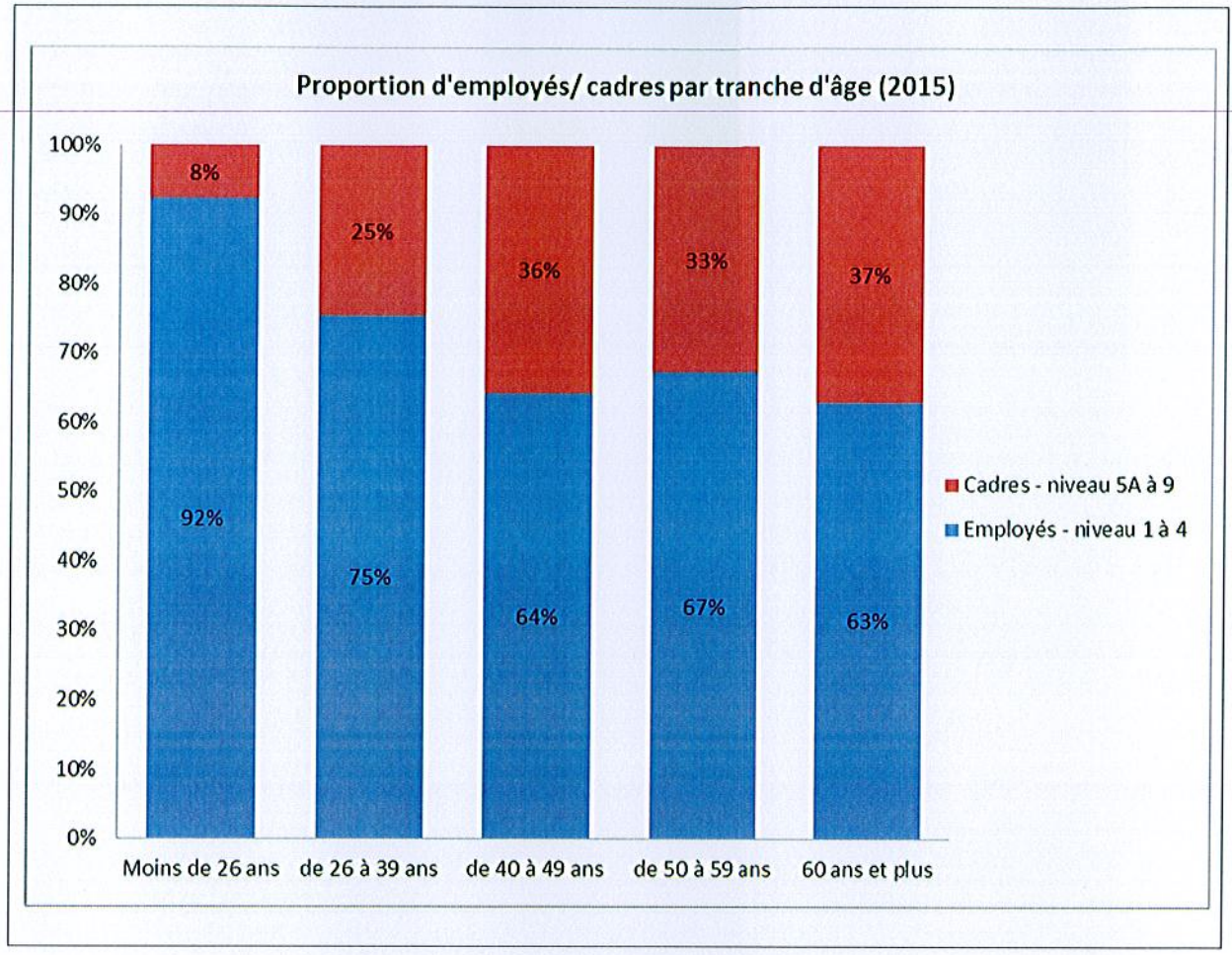
- Manager de proximité : 72%
- Délégué d'assurance maladie : 80%
- Technicien traitement de l'information : 76%
- Gestionnaire maîtrise des risques : 83%

Les hommes occupent cependant majoritairement les métiers de :

- Chargé du support méthode, qualité et sécurité : 71%
- Contrôleur de sécurité : 71%
- Chargé de la mise à disposition, de la maintenance et des infrastructures : 82%

[1] Données au 31/12/2015 non disponibles à ce jour

Caractéristiques des employés et des cadres



Au 31/12/2015, la répartition des employés et cadres par tranche d'âge, indique une proportion de cadres en fonction de l'âge, de 8% pour les moins de 26 ans et de 37 % pour les 60 ans et plus.
Cette proportion était en 2014 sur ces deux populations de 9% et 38%, en 2013 et en 2012 de 10% et 37%, de 9% et 39% en 2011.

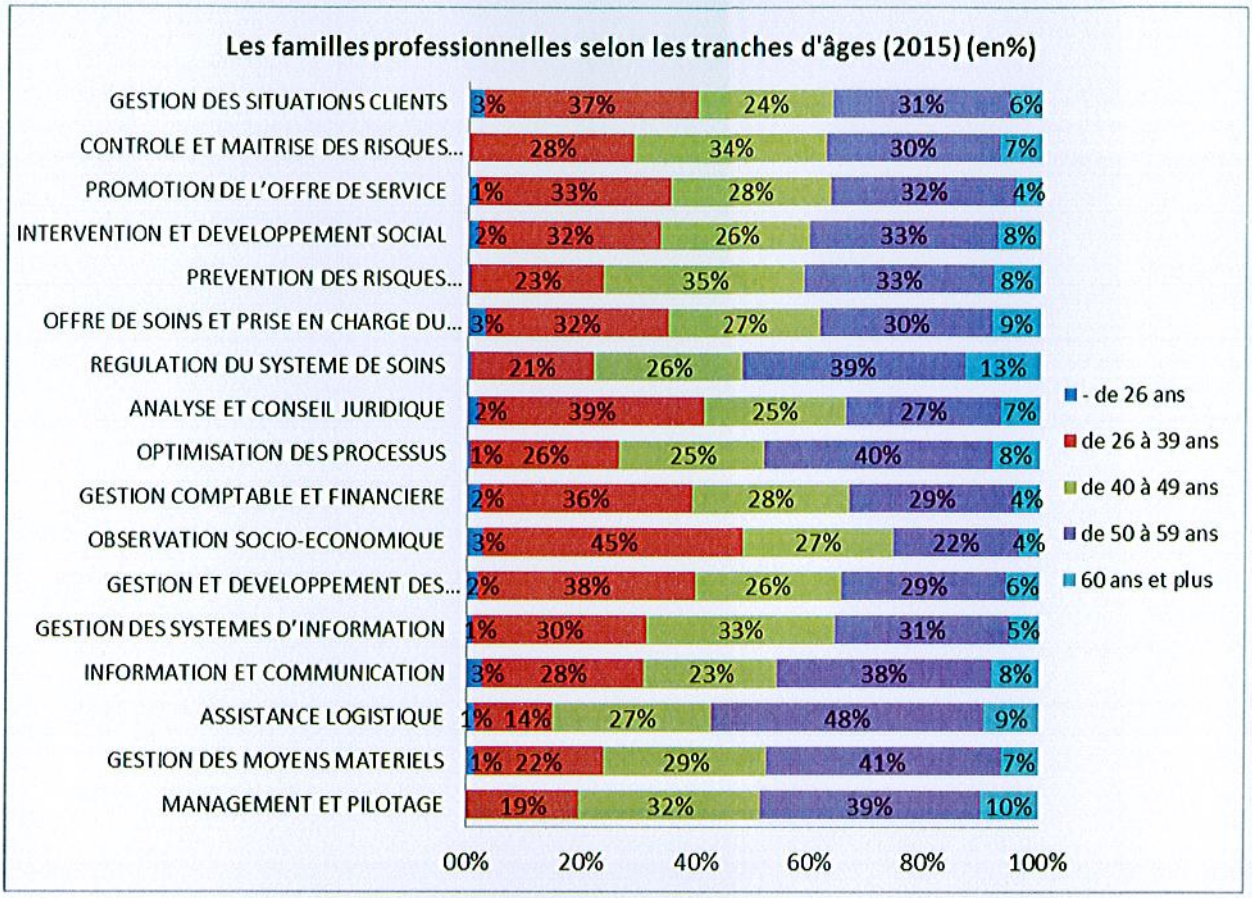
En 2015 :
Les employés se situaient dans les familles :

- « Gestion des situations clients » à 61% (métiers de gestionnaire conseil Sécurité sociale, conseiller offres services, référent technique gestion des situations client)
- « Information et communication » à 12% (métiers de secrétaire, technicien traitement de l'information).
- « Optimisation des processus » à 5% (métier de gestionnaire maîtrise des risques)

Les cadres se situaient dans les familles :

- « Management et pilotage » : 44%
- « Observation socio-économique » : 2% (métier de chargé de statistiques et d'études où les ¾ des effectifs sont cadres)
- « Intervention et développement social » : 14% (métiers de chargé d'intervention sociale, chargé de conseil et développement social).

Caractéristiques des familles professionnelles



Famille professionnelle	Tranche d'âge		Tout
	- de 45 ans	45 ans et plus	
1- GESTION DES SITUATIONS CLIENTS	30 137	25 466	55 603
2- CONTROLE ET MAITRISE DES RISQUES EXTERNES	1 508	1 675	3 183
3- PROMOTION DE L'OFFRE DE SERVICE	682	617	1 299
4- INTERVENTION ET DEVELOPPEMENT SOCIAL	2 888	3 267	6 155
5- PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET SANITAIRES	442	655	1 097
6- OFFRE DE SOINS ET PRISE EN CHARGE DU HANDICAP	4 621	5 103	9 724
7- REGULATION DU SYSTEME DE SOINS	1 713	2 992	4 705
8- ANALYSE ET CONSEIL JURIDIQUE	2 391	1 922	4 313
9- OPTIMISATION DES PROCESSUS	2 392	3 275	5 667
10- GESTION COMPTABLE ET FINANCIERE	2 167	1 742	3 909
11- OBSERVATION SOCIO-ECONOMIQUE	724	397	1 121
12- GESTION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	1 725	1 445	3 170
13- GESTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	2 966	2 989	5 955
14- INFORMATION ET COMMUNICATION	5 464	7 303	12 767
15- ASSISTANCE LOGISTIQUE	778	2 117	2 895
16- GESTION DES MOYENS MATERIELS	1 222	2 039	3 261
17- MANAGEMENT ET PILOTAGE	8 430	13 892	22 322
TOTAL	70 250	76 896	147 146

En 2015 :

- 64% des effectifs de la famille professionnelle « **Observation socio-économique** » (métier de chargé de statistiques et d'étude) sont âgés de moins de 45 ans.

- 55% des effectifs de la famille « **Gestion comptable et financière** » (métiers de comptable, trésorier, contrôleur de gestion...) sont âgés de moins de 45 ans.

- 54% des effectifs de la famille « **Gestion des situations clients** » sont âgés de moins de 45 ans.

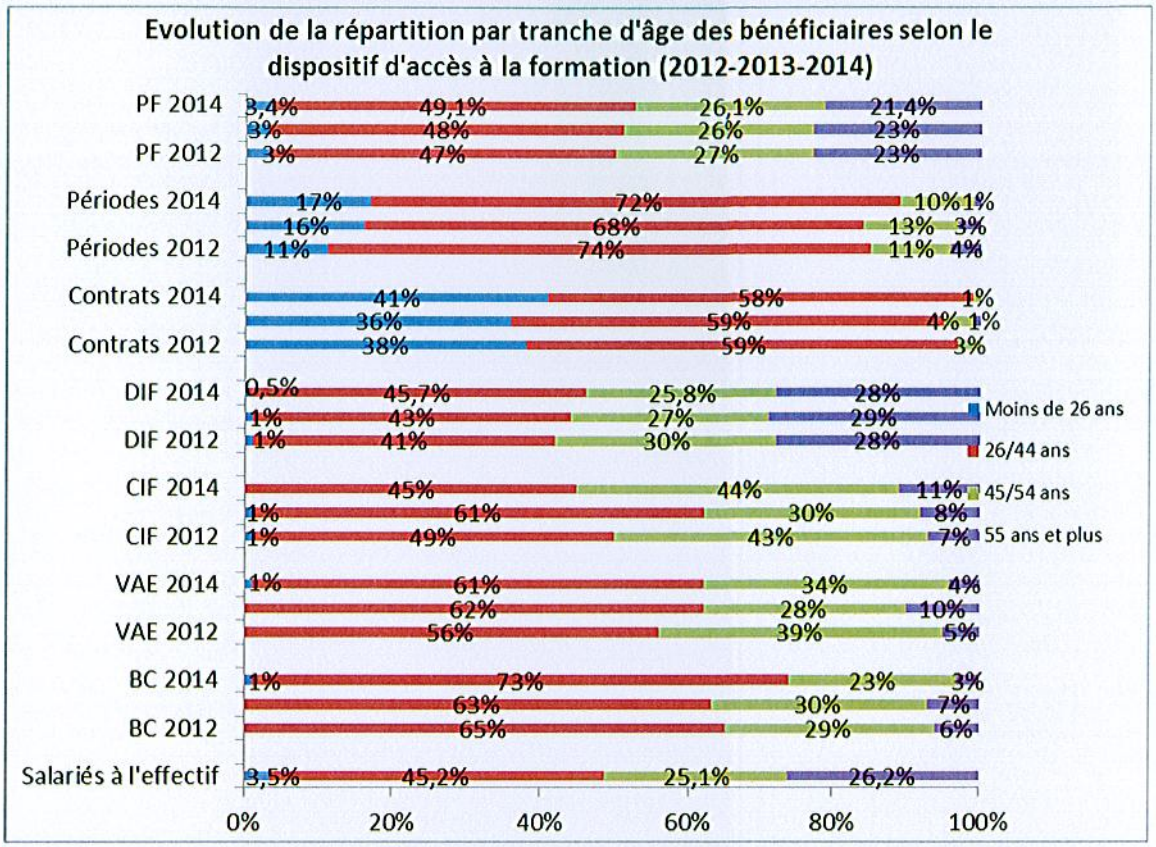
- Plus des deux tiers des effectifs de la famille professionnelle « **Assistance et logistique** » (73%) est âgée de 45 ans et plus (métiers de technicien de transport, technicien de l'imprimerie, cuisinier, agent hôtelier, agent de sécurité : 2117 salariés de plus de 45 ans sur un effectif total de 3023 salariés)

- Dans la famille « **Management et pilotage** », deux tiers (62%) des collaborateurs ont 45 ans et plus.
- A l'inverse, la proportion la plus faible de cette tranche d'âge se trouve dans la famille « **Observation socio-économique** » (métier de chargé de statistiques et d'étude) avec 36% de salariés âgés de 45 ans et plus.

- C'est au sein des familles professionnelles suivantes que la proportion des 60 ans et plus est la plus élevée. Il est à noter que cette proportion est en progression depuis 2010 :
    - « **Management et pilotage** » : 10% en 2015, 9,7% en 2014, 8,1% en 2012, 5,4% en 2010.
    - « **Régulation du système de soins** » : 13% en 2015, 12,5% en 2014, 7,5% en 2012, 5,2% en 2010 (métiers de gestionnaire de production de service médical, médecin conseil
    - « **Optimisation des processus** : 8% en 2015, 7,5% en 2014, 6,5% en 2012, 3,3% en 2010 (métier de gestionnaire maîtrise des risques...

FB

Accès aux dispositifs de formation professionnelle (Données au 31/12/2014)[2]



Le plan de formation (PF), qui demeure la composante principale de l'effort de formation, reste globalement neutre au regard de l'âge du salarié. En effet, 47,5 % des bénéficiaires ont 45 ans ou plus, sachant que cette population représente 51,3 % des effectifs.

En 2014, 11 % des bénéficiaires de **périodes de professionnalisation** sont des salariés âgés de 45 ans ou plus (contre 14 à 16 % de 2009 à 2013). Dans les faits, la très grande majorité (72 %) des bénéficiaires de périodes de professionnalisation commencées en 2014 ont entre 26 et 44 ans. Ce constat tient notamment à la construction de l'offre de formation accessible en période de professionnalisation : dans le Régime général de Sécurité sociale, les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont majoritairement des dispositifs d'accès au métier.

Parmi les salariés recrutés en **contrat de professionnalisation**, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus sont nettement sous-représentés. Le contrat de professionnalisation se présente au sein du Régime général de Sécurité sociale – tout comme dans le champ interprofessionnel – comme un dispositif de formation ciblé sur les premières parties de carrière : en 2014, 99 % des salariés embauchés sous contrat de professionnalisation ont moins de 45 ans (95 % en 2013, 97 % en 2012 et 97 % dans l'interprofession en 2012).

Le DIF est un dispositif proportionnellement davantage mobilisé par les salariés en seconde partie ou en fin de carrière. En effet, en 2014, 54 % des bénéficiaires de DIF avaient 45 ans ou plus (28 % avaient 55 ans ou plus) alors que cette population représente 51 % des effectifs. Il convient toutefois de relativiser ce chiffre au regard du nombre de salariés concernés, le plan de formation demeurant le dispositif d'accès à la formation mobilisant le plus d'agents.

Le CIF est, comme le plan de formation, un dispositif peu discriminant au regard de l'âge du salarié, notamment pour les salariés âgés de 26 à 44 ans. En revanche, on constate que 44 % des

[2] Données au 31/12/2015 non disponible à ce jour

FB

bénéficiaires de CIF sont âgés de 45 à 54 ans alors que seuls 25,1 % des salariés de l'Institution appartiennent à cette classe d'âge.

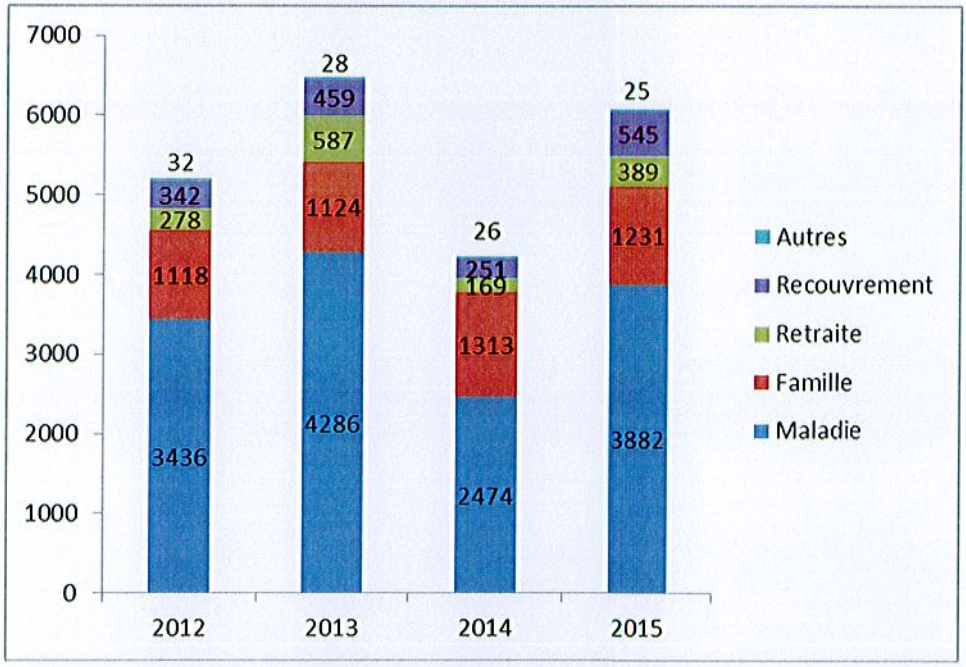
La VAE, modalité de reconnaissance de la qualification, bénéficie majoritairement (61 %) à des salariés âgés de 26 à 44 ans. Pour autant, 34 % des démarches de VAE ont été engagées par des salariés âgés de 45 à 54 ans, sachant que cette classe d'âge représente 25 % des effectifs du Régime général de Sécurité sociale. En revanche, les salariés de 55 ans et plus mobilisent assez peu ce dispositif (11 % des bénéficiaires en 2014).

Le bilan de compétences (BC) est privilégié par les salariés en première partie de carrière : en 2014, 73 % des bénéficiaires ont un âge compris entre 26 et 44 ans.

Perspectives de recrutement

Sur la période 2012-2015, les volumes de recrutement (CDI + Passages CDD-CDI) sont les suivants :
5206 embauches en 2012
6484 en 2013
4233 en 2014
6072 en 2015

Recrutements par branche 2012-2015 (CDI + Passages CDD-CDI)



Les recrutements à venir dans la Branche Famille porteront prioritairement sur les métiers de la relation de service et de la production, tels que les métiers de Gestionnaire conseil allocataire ou encore de Gestionnaire conseil aux usagers.
Sous réserves des conditions de renouvellement de la future COG et afin d'anticiper les potentiels départs à la retraite, à partir de 2017, la CNAF prendra des dispositions particulières envers les contrôleurs allocataire.
Pour l'ensemble de la Branche, les départs à la retraite devraient bénéficier d'un taux de remplacement de 80%.

En 2016, la Branche Retraite envisage le recrutement de 300 postes en CDI. Ils incluent les départs en retraite ainsi que le turnover constaté.

Au sein de l'Assurance Maladie, les départs estimés à la retraite étant d'environ 2400 , il est envisagé que les recrutements s'établissent en 2016 à 1200 auxquels il faut ajouter le turn over.

Le réseau du Recouvrement orientera prioritairement les recrutements sur les métiers du contrôle et ceux de gestionnaires.

Les départs à la retraite

En 2015 : 5771 départs à la retraite
L'âge moyen de départ à la retraite était de 61.4 ans

En 2014 : 5 576 départs à la retraite.
L'âge moyen de départ à la retraite était de 61,3 ans

En 2013 : 5 495 départs à la retraite.
L'âge moyen de départ à la retraite était de 61,1 ans

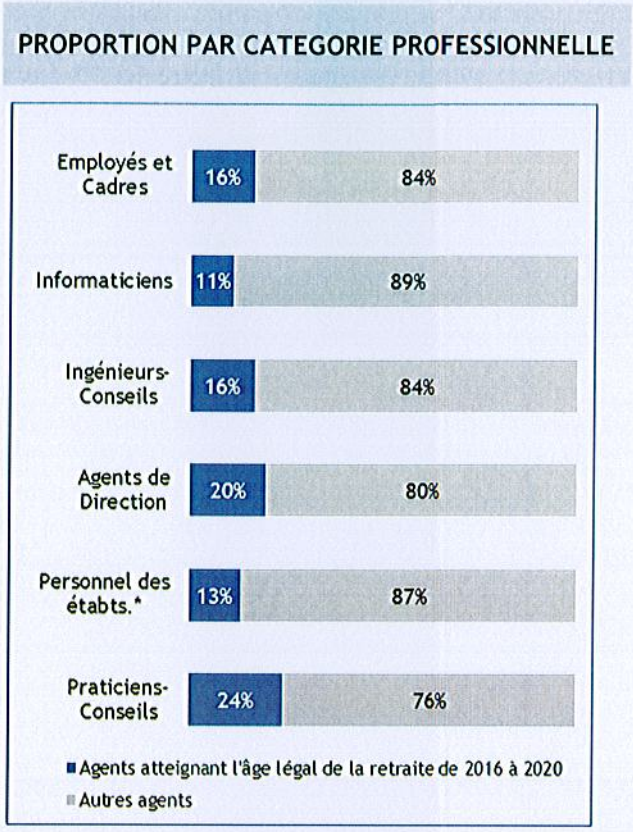
En 2012 : 3 683 départs à la retraite.
L'âge moyen de départ à la retraite était de 61,1 ans.
Le nombre de départs à la retraite du Régime général en 2015 se maintient au niveau de 2014 et 2013, soit un niveau élevé par rapport à celui observé en 2012.
Cette évolution est pour partie la conséquence d'en effet générationnel qui voit arriver à l'âge de la retraite des générations pleines en termes d'effectif, et pour partie la conséquence des évolutions réglementaires qui ont vu l'extension du dispositif de retraite anticipée au bénéfice des carrières longues.

Agents atteignant l'âge légal de la retraite de 2016 à 2020

		2016	2017	2018	2019	2020	ENSEMBLE
Employés et Cadres							
	Niveau 1	5	11	10	10	9	45
	Niveau 2	29	77	98	89	101	394
	Niveau 3	388	1 052	1 631	1 377	1 314	5 762
	Niveau 4	473	1 303	1 997	1 940	1 821	7 534
	Niveau 5A	87	260	370	384	369	1 470
	Niveau 5B	180	349	514	521	467	2 031
	Niveau 6	92	223	322	292	300	1 229
	Niveau 7	102	245	257	280	256	1 140
	Niveau 8	45	100	120	125	117	507
	Niveau 9	25	76	84	91	57	333
	Total	1 426	3 696	5403	5 109	4 811	20 445
Informaticiens		44	105	152	138	169	608
Ingénieurs-Conseils		6	17	13	11	7	54
Agents de Direction		44	75	88	83	78	368
Personnels des établs.*		128	283	319	337	364	1 431
Praticiens-Conseils		55	110	94	104	114	477
ENSEMBLE		**1 703**	**4 286**	**6069**	**5 782**	**5 543**	**23 383**

Au cours des cinq prochaines années, 23383 salariés soit 16% des effectifs atteindront l'âge légal de départ à la retraite.

Proportion des salariés qui atteindront, dans les 5 ans, l'âge légal de départ à la retraite par catégorie professionnelle



Il est à noter que les salariés qui atteindront dans les 5 ans l'âge légal de départ à la retraite se situent principalement sur les familles professionnelles de l'optimisation des processus, du management et du pilotage, de l'assistance logistique, de la régulation du système de soins et de l'information et communication.
Des différences substantielles sont observables entre familles professionnelles. 22% des effectifs de la famille Optimisation des processus atteindront dans les 5 ans l'âge légal de départ à la retraite lorsque 8% des effectifs de la famille Observation socio-économique seront concernés.

Le nombre des départs à la retraite conjugué aux familles visées par ces départs implique une anticipation en termes de transmission des savoirs et d'organisation de l'activité, ainsi qu'un accompagnement des salariés vers la retraite.

Compétences clés

Il s'agit d'identifier les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites compétences clés.

Ces compétences clés ont été identifiés au regard de plusieurs facteurs : leur temps d'acquisition important, et/ou des compétences détenues par des effectifs réduits et/ou un volume important atteignant l'âge légal de départ à la retraite.

Pourraient être identifiées comme compétences clés :

- certaines **compétences réglementaires liées à l'accès aux prestations et services** (métier de gestionnaire conseil Sécurité sociale), **aux relations de service et d'accueil** (Conseiller de l'assurance-maladie , accueil physique et téléphonique dans les réseaux des CPAM et du service médical), **en lien avec les réformes** PUMA, tiers payant, simplification ALD
- **des compétences managériales**, notamment liées aux évolutions du réseau (travail en réseau de l'assurance maladie) et aux nouvelles modalités d'exercice (télétravail, management à distance)
- **des compétences qui concourent à la sécurisation des processus** (métier de gestionnaire maîtrise des risques)
- **des compétences liées au numérique**

FB

CB