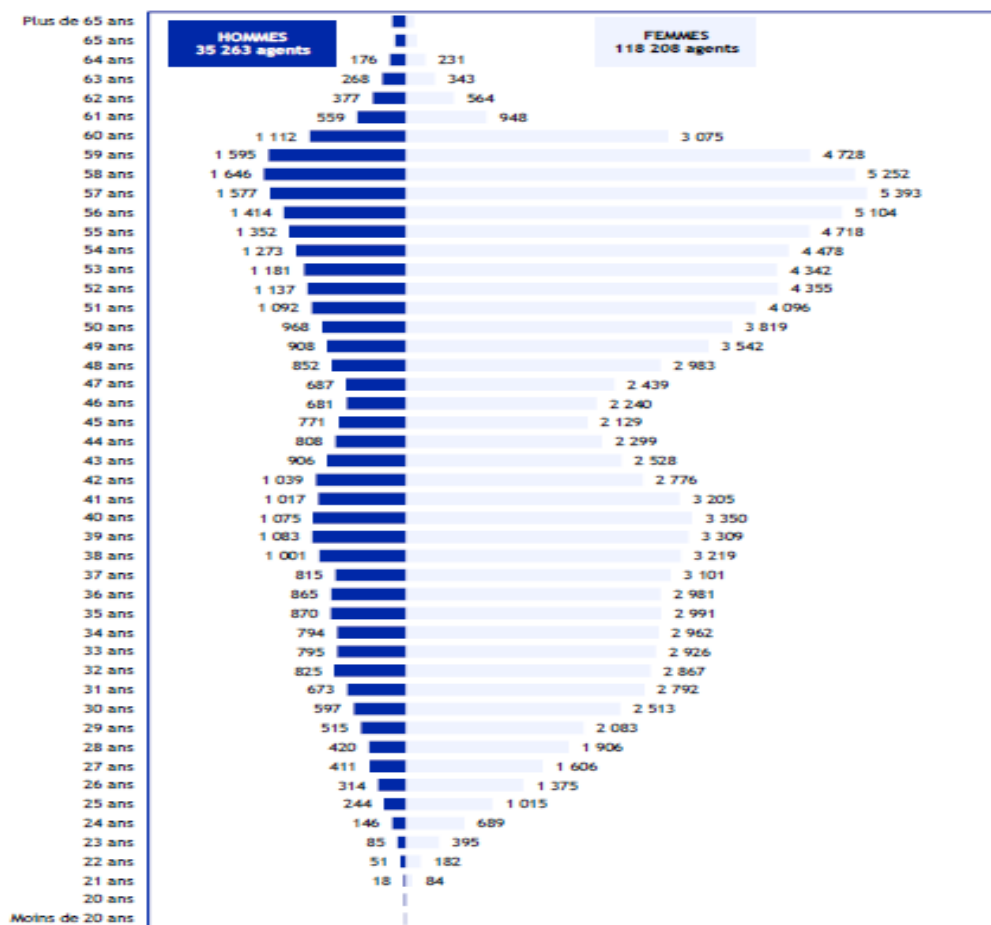


Diagnostic branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale

En application des articles L.5121-10 et D.5121-27 du code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale est présenté, prenant en compte les bilans de l'accord national du 26 janvier 2010 sur l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrières et celui de l'accord national du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Pyramides des âges au 31 décembre 2012



La population des salariés du Régime général de Sécurité sociale se caractérise par une moyenne d'âge de 45,6 ans, moyenne d'âge qui augmente d'année en année (45,2 ans en 2010 et 45,4 ans en 2011).

Au 31 décembre 2012

Les moins de 26 ans représentent 2 954 salariés, soit 2% de la population totale. Ils étaient 3 613 en 2010 (soit 2,3% de la population totale) et 3 268 en 2011 (soit 2,1% de la population totale).

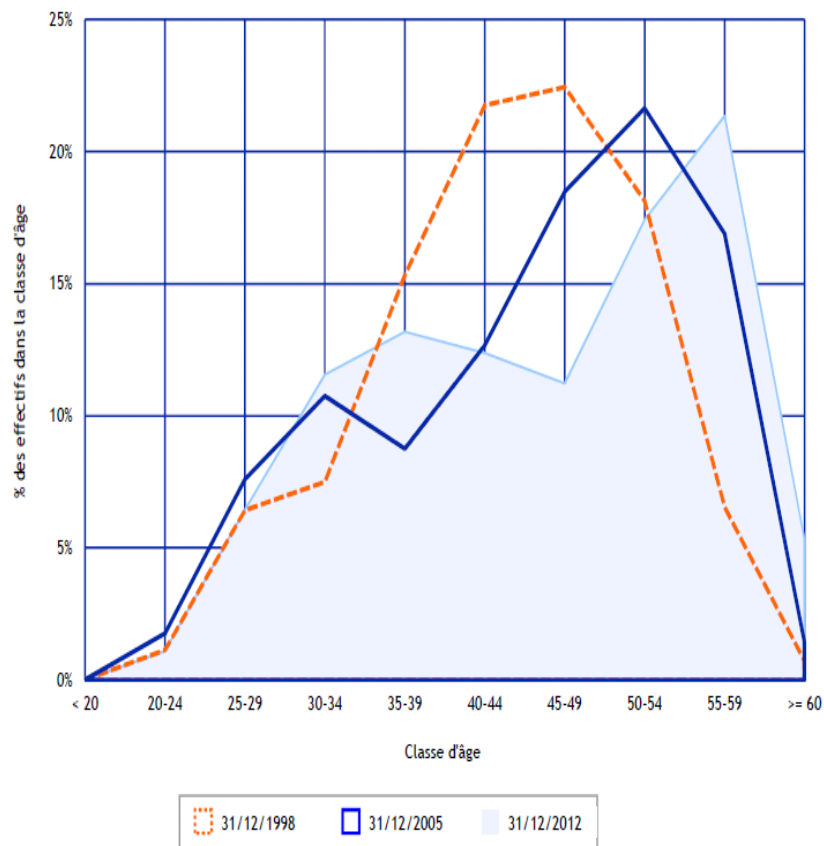
Les 55 ans et plus représentent 40 932 salariés, soit 26,6 % de la population totale.

Les 57 ans et plus représentent 28 344 salariés, soit 18,4% de la population totale.

Les 55 à 59 ans représentent 32 779 salariés, soit 21,3% de la population totale. Ils étaient 32 039 en 2010 (soit 20,5% de la population totale) et 32 920 en 2011 (soit 21,3% de la population totale).

Les 60 ans et plus représentent 8 153 salariés, soit 5,3% de la population totale. Ils étaient 4 862 en 2010 (soit 3,1% de la population totale) et 6 278 en 2011 (soit 4% de la population totale).

Evolution des effectifs selon la classe d'âge



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 40-49 ans en 1998 à 45-54 ans en 2005, et se situent en 2012 à 50-59 ans.

Au 31 décembre 2012 - Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle et le sexe

Parmi les 80% de femmes que compte l'institution, 74% d'entre elles sont employées et 26% sont cadres.

Parmi les 20% d'hommes que compte l'institution, 60% d'entre eux sont employés et 40% sont cadres.

Les personnels des établissements et œuvre comptent 80% de femmes.

Les hommes représentent 76% des informaticiens et 73% des Ingénieurs-Conseils.

Les femmes représentent 52% des Sous-Directeurs, 39,8% des Directeurs Adjoint, 38,2% des Agents comptables et 24,7% des Directeurs.

Des métiers sexués

Les femmes sont massivement représentées dans les métiers de :

- Gestionnaire conseil allocataires : 86%

- Gestionnaire conseil maladie : 87%
- Gestionnaire conseil retraite : 84%
- Gestionnaire conseil recouvrement : 83%

Elles sont fortement représentées dans les métiers de :

- Délégué d'assurance maladie : 78%
- Gestionnaire maîtrise des risques : 80%
- Technicien traitement de l'information : 75%
- Manager de proximité : 70%

Les hommes occupent majoritairement les métiers de :

- Contrôleur de sécurité : 75%
- Gestionnaire de la production informatique : 80%

Caractéristiques des employés et des cadres

En 2012, la répartition des employés et cadres par tranche d'âge, indique une progression de la proportion de cadres en fonction de l'âge, de 10% pour les moins de 26 ans à 37 % pour les 60 ans et plus.

Les employés se situent majoritairement dans la famille :

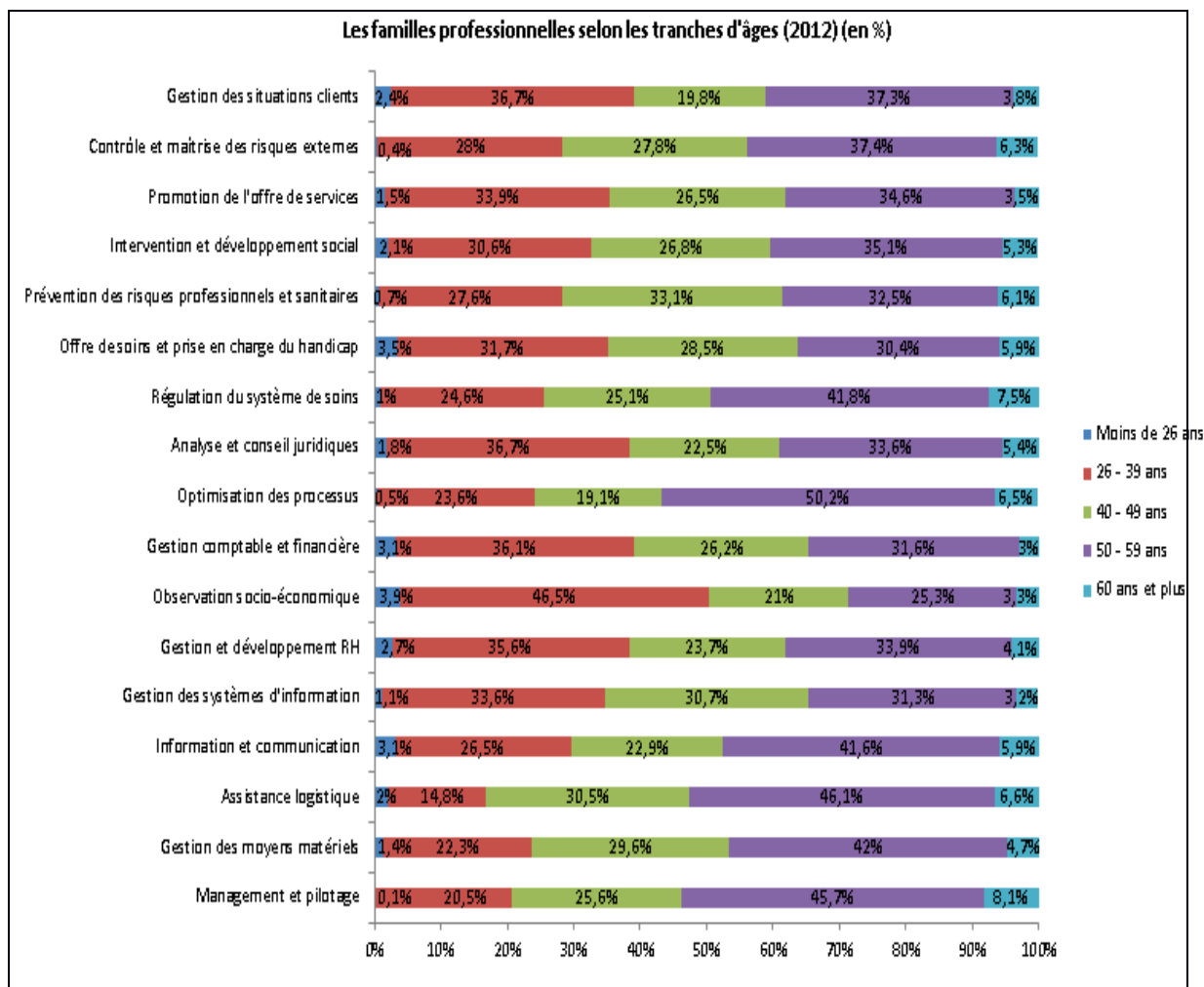
- « Gestion des situations clients » à 52,9%.
- « Information et communication » à 12,6% (métiers de secrétaires, techniciens traitement de l'information).

Les cadres se situent majoritairement dans la famille :

- « Management et pilotage ».
- « Intervention et développement social » pour 26,9% d'entre eux (métier de chargé d'intervention sociale, chargé de conseil et développement social).
- « Contrôle et maîtrise des risques externes » pour 19,2% (métiers d'inspecteur et contrôleur du recouvrement, contrôleur des situations individuelles).

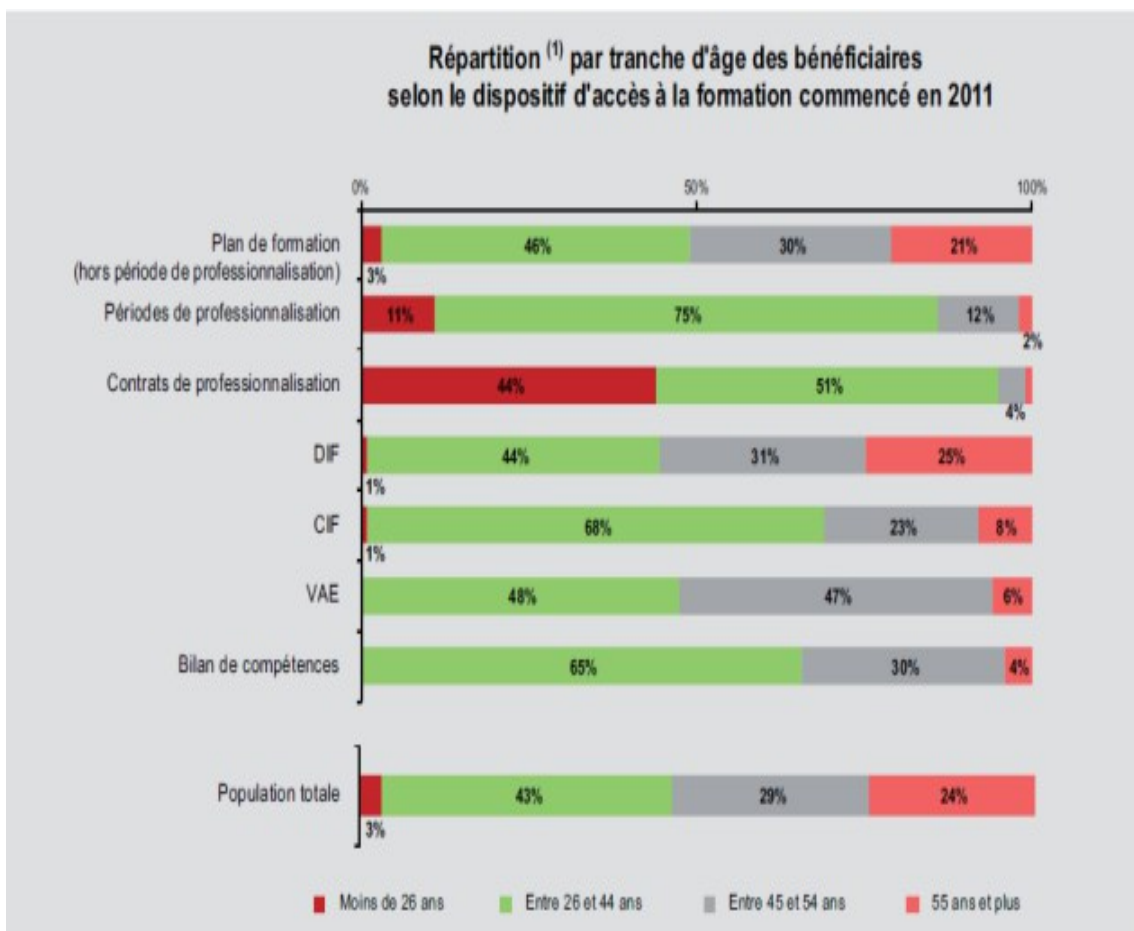
Familles professionnelles

--



- 50,4% des effectifs de la famille professionnelle « **Observation socio-économique** » (métier de chargé de statistiques et d'étude) sont âgés de moins de 40 ans.
- 39,2% des effectifs de la famille « **Gestion comptable et financière** » (métiers de comptable, trésorier, contrôleur de gestion...) sont âgés de moins de 40 ans.
- 39,1% des effectifs de la famille « **Gestion des situations clients** » sont âgés de moins de 40 ans.
- Plus de la moitié des effectifs de la famille professionnelle « **Optimisation des processus** » (56,7%) est âgé de 50 ans et plus (métiers de gestionnaire maîtrise des risques, conseiller qualité...).
- Dans la famille « **Management et pilotage** », c'est 53,8% des effectifs qui a 50 ans et plus.
- 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 28,6% de salariés âgés de 50 ans et plus.
- C'est au sein des familles professionnelles suivantes que la proportion des 60 ans et plus est la plus élevée :
 - o « **Management et pilotage** » (8,1%).
 - o « **Régulation du système de soins** » (7,5%) (métiers de gestionnaire de production de service médical, médecin conseil...).
 - o « **Assistance logistique** » (6,6%) (métier agent hôtelier...).
 - o « **Optimisation des processus** (6,5%) (métier gestionnaire maîtrise des risques...)

Accès aux dispositifs de formation professionnelle



Le plan de formation reste relativement neutre au regard de l'âge du salarié.

Le contrat de professionnalisation, en tant que dispositif d'intégration dans l'emploi, bénéficie essentiellement aux salariés de moins de 26 ans.

Le DIF est l'un des dispositifs qui favorise le plus l'accès à la formation des salariés en seconde partie ou en fin de carrière (en 2011, 56% ont 45 ans et plus).

La VAE demeure la modalité de reconnaissance de la qualification dans laquelle les salariés âgés de plus de 45 ans sont les plus représentés (53% en 2011).

Le bilan de compétences est privilégié par les salariés en première partie de carrière (en 2011, 65% des 26-44 ans).

Perspectives de recrutement

Les perspectives de recrutement seront liées aux conventions d'objectifs et de gestion conclues entre chaque Caisse nationale et l'Etat.

A ce stade, une Caisse nationale est en cours de re-négociation de sa COG.

Les trois autres Caisses nationales mènent actuellement des travaux préparatoires à la contractualisation de leur future COG.

Les départs à la retraite

En 2011, l'âge moyen de départ à la retraite est de 60,6 ans.

En 2010 : 4 940 départs à la retraite

En 2011 : 3 477 départs à la retraite

En 2012 : 3 683 départs à la retraite

Agents atteignant l'âge légal de la retraite de 2013 à 2017

Au cours des cinq prochaines années, 23 013 salariés soit 15% des effectifs atteindront l'âge légal de départ à la retraite.

A législation constante, le nombre d'agents atteignant l'âge légal de départ à la retraite est le suivant :

en 2013 : 3 169 salariés

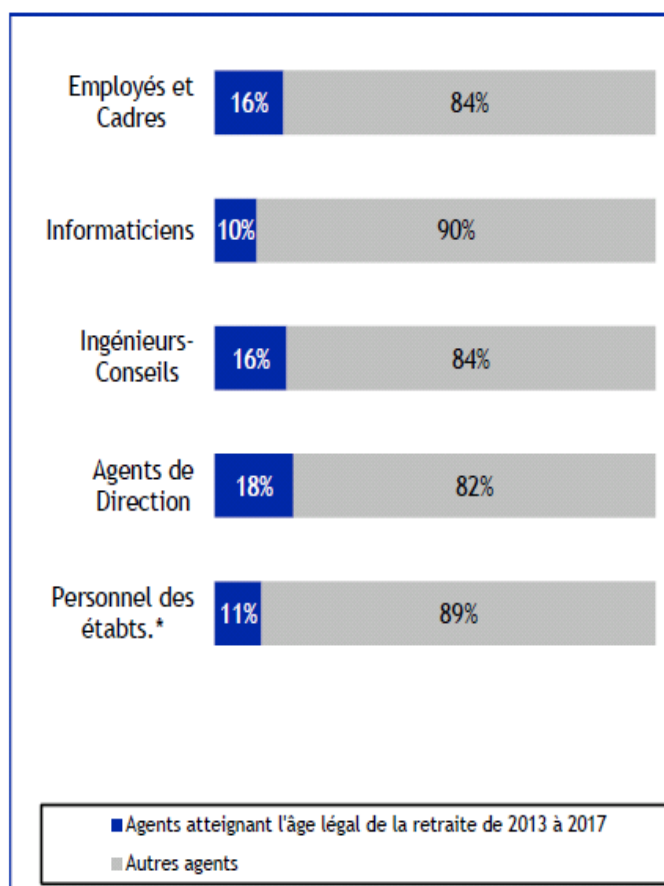
en 2014 : 5 206 salariés

en 2015 : 3 975 salariés

en 2016 : 3 805 salariés

en 2017 : 6 858 salariés

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 agents qui atteindront dans les 5 ans l'âge légal de départ à la retraite se situent principalement sur les familles professionnelles du management, de la gestion des situations clients et sur certaines fonctions supports.