

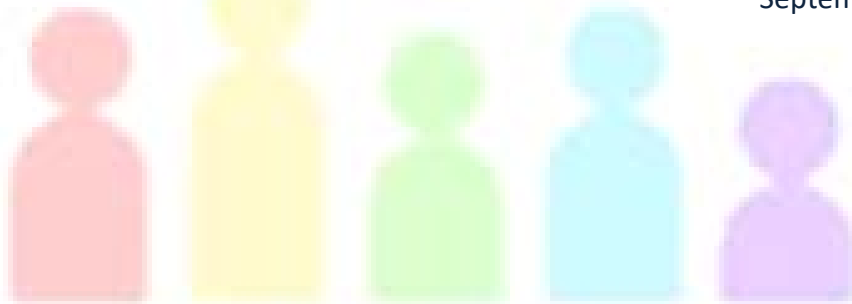
La politique ressources humaines de la Sécurité Sociale

(Régime général, SSTI, MSA)



Chiffres clés 2018

Septembre 2019



I. Evolution des effectifs

1. La branche maladie, premier employeur de la sécurité sociale
2. Une décroissance des effectifs soutenue en 2018
3. Une majorité d'employés au sein des trois régimes
4. Une pyramide des âges qui tend à se rééquilibrer
5. Une stabilisation des départs en 2018
6. Un volume de recrutements en baisse en 2018
7. Les principaux emplois recrutés en 2018

II. Formation professionnelle

1. Les orientations stratégiques
2. Les chiffres clés de la formation professionnelle

III. Qualité de vie au travail

1. La prévention de l'absentéisme
2. L'analyse du climat social
3. Le développement du télétravail

IV. Responsabilité sociale

1. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes
2. L'insertion des jeunes
3. L'emploi de personnes en situation de handicap

EVOLUTION DES EFFECTIFS

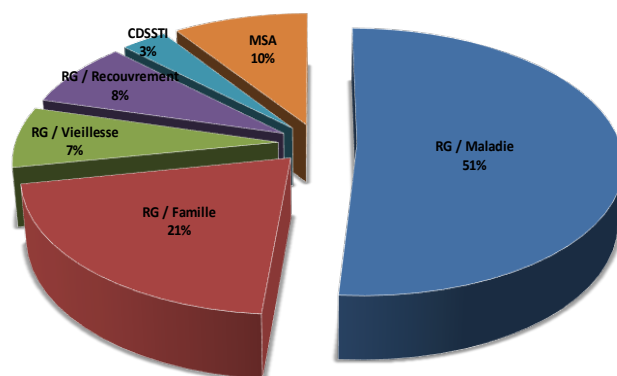
1. La branche maladie du régime général reste le premier employeur de la sécurité sociale

Le régime général, les caisses déléguées à la sécurité sociale des travailleurs indépendants (CDSSTI) et la mutualité sociale agricole (MSA) comptabilisent près de 164 600 salariés en 2018.

La répartition des effectifs au sein des branches et des régimes est stable sur les trois dernières années. Les branches maladie et famille du régime général regroupent plus de 72% des salariés.

Les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) représentent 7,5% des effectifs en 2018 contre 5,1% en 2016.

Répartition des effectifs CDI et CDD 2018 en ETPMA¹ selon la branche et le régime



Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

2. Une décroissance des effectifs soutenue en 2018

Effectifs physiques ¹ CDI au 31 décembre	2016	2017	2018	Evolution 2018 / 2016
Maladie	86 813	86 577	83 538	-3,8%
Famille	33 675	33 797	32 767	-2,7%
Vieillesse	12 721	12 688	12 285	-3,4%
Recouvrement	13 483	13 569	13 357	-0,9%
RG	146 692	146 631	141 947	-3,2%
CDSSTI	5 279	5 199	5 062	-4,1%
MSA	15 843	15 546	15 454	-2,5%
TOTAL	167 814	167 376	162 463	-3,2%

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

Entre 2016 et 2018, les effectifs en contrat à durée indéterminé (CDI) ont diminué de 3,2% soit près de 5 000 salariés. Au niveau des branches, les effectifs suivent la même tendance que celle de la sécurité sociale à l'exception de la branche recouvrement. Cette diminution reflète les trajectoires d'effectifs définies par les conventions d'objectifs et de gestion (COG) conclues en 2018 pour les quatre branches du régime général et en 2016 pour les CDSSTI et la MSA.

La sécurité sociale est ainsi revenue à un volume d'effectifs sensiblement inférieur à ce qu'il était en 1976, bien que le nombre d'assurés, d'allocataires et de pensionnés se soit considérablement accru et que la réglementation se soit densifiée.

¹ Définitions précisées au glossaire.

3. Une majorité d'employés au sein des trois régimes

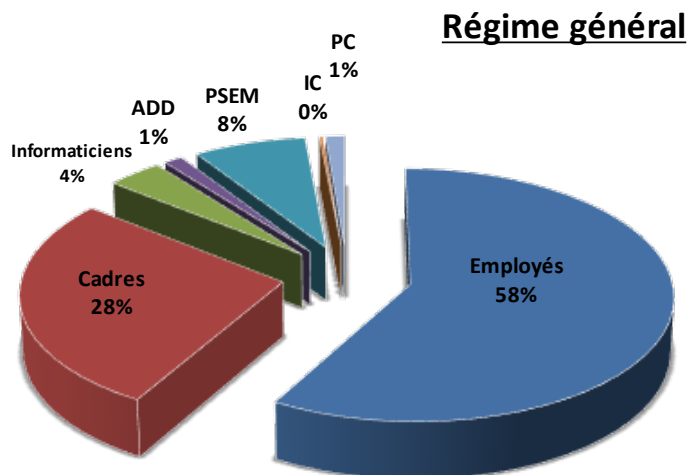
Effectifs physiques 2018 au 31 décembre	Employés	Cadres	Informaticiens	ADD	Pers. médical	IC	PC	Total
RG	82 683	38 961	5 411	1 836	10 897	336	1 823	141 947
MSA	9 626	5 045		248			535	15 454

Effectifs physiques 2018 au 31 décembre	Non cadres	Cadres	Agents de Direction	Praticiens Conseils	Total
CDSSTI	3 687	1 165	116	94	5 062

A noter : Pour les CDSSTI et la MSA, les informaticiens sont intégrés dans les catégories des employés et des cadres. L'effectif des praticiens conseils de la MSA inclut les médecins du travail.

En 2018, la part des employés au régime général s'élève à 58,2% soit 2,5 points de moins qu'en 2016. Les cadres représentent 27,4% des effectifs du régime général en 2018 soit 2 points de plus qu'en 2016. **La politique de parcours professionnels et la montée en expertise des salariés expliquent cette progression.**

Les métiers les plus représentés regroupent les fonctions de gestionnaire conseil sécurité sociale (*technicien prestations, technicien retraite, gestionnaire du recouvrement...*), de management opérationnel et de gestionnaire des situations clients (*gestionnaire conseils allocataires, téléconseiller*).



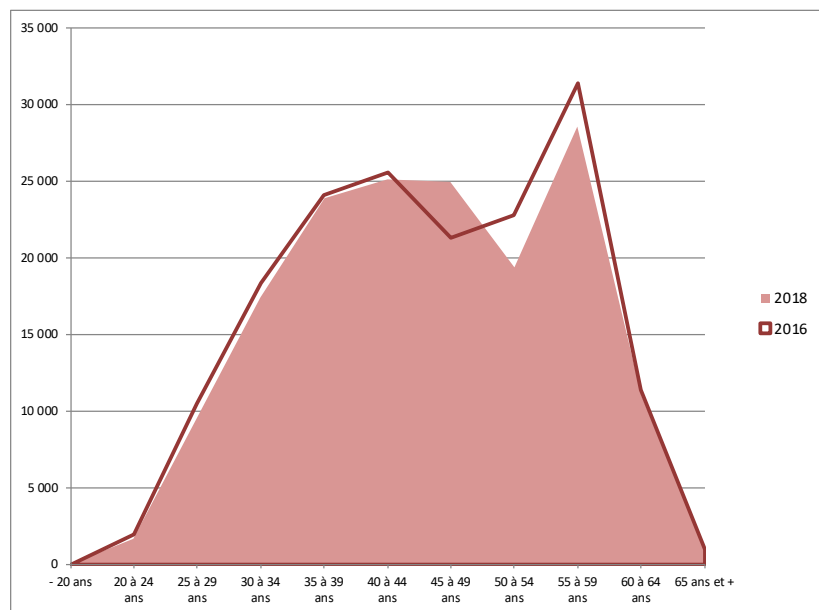
Le nombre d'agents de direction diminue de 2% sur les deux dernières années. Ils représentent 1,3% de l'effectif du régime général en 2018.

Les informaticiens représentent 3,8% des effectifs en 2018 contre 3,5% en 2016 dans un contexte de besoins croissants en matière d'information et de dématérialisation.

Le personnel soignant, éducatif et médical représente 8% des effectifs du régime général en 2018. Leurs effectifs ont diminué de 7,7% depuis 2016.

La MSA et les CDSSTI concentrent également une majorité d'employés (respectivement 62% et 73% des effectifs en 2018) même si cette proportion tend à diminuer sur les deux dernières années. Les agents de direction représentent 1,6% de l'effectif de la MSA contre 2,3% au sein des CDSSTI.

4. Une pyramide des âges qui tend à se rééquilibrer



Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

En 2018, l'âge moyen des salariés en CDI du régime général s'abaisse à 45,1 ans avec une ancienneté moyenne institutionnelle de 17,6 ans.

Ce rajeunissement progressif s'illustre par une part des salariés âgés de plus de 50 ans à 37% des effectifs en 2018 contre 40% en 2016. Cette diminution significative traduit le renouvellement générationnel opéré depuis quelques années au sein des organismes de sécurité sociale.

5. Une stabilisation des départs en 2018

Effectifs physiques CDI au 31 décembre 2018	2016	2017	2018	Evolution 2018 / 2016
Maladie	6 103	6 474	5 472	-10,3%
Famille	1 823	2 193	1 922	5,4%
Vieillesse	752	621	900	19,7%
Recouvrement	746	938	854	14,5%
RG	9 424	10 226	9 148	-2,9%
CDSSTI	236	364	303	28,4%
MSA	935	1 066	1 034	10,6%
TOTAL	10 118	11 656	10 485	3,6%

A noter : Les départs incluent les départs en retraite et le turnover².

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

Les départs en retraite, qui représentent près de 60% de l'ensemble des départs en 2018, diminuent de 1,6% par rapport à l'année 2016. Cette évolution est liée à la structure démographique des classes d'âge éligibles. L'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,1 ans au régime général, à 61,8 ans au sein des CDSSTI et à 61,2 ans à la MSA.

Le taux de turnover reste structurellement très faible au sein de la sécurité sociale (aux alentours de 3%) et est composé majoritairement de départs pour mutation et démission (respectivement 32% et 36% des départs turnover en 2018).

² Définition précisée au glossaire.

6. Un volume de recrutements en baisse en 2018

Effectifs physiques CDI au 31 décembre 2018	2016	2017	2018	Evolution 2018 / 2016
Maladie	2 853	5 779	3 145	10,2%
Famille	2 066	2 274	910	-56,0%
Vieillesse	447	577	301	-32,7%
Recouvrement	604	948	630	4,3%
RG	5 970	9 578	4 986	-16,5%
CDSSTI	130	274	187	43,8%
MSA	438	740	885	102,1%
TOTAL	8 607	10 592	6 058	-29,6%

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

En 2018, le nombre de recrutements internes et externes³ au sein du régime général, des CDSSTI et de la MSA s'élève à 6 058 salariés en contrat à durée indéterminée. La négociation des COG au cours de l'année 2018 et des plafonds d'emploi associés expliquent la baisse du nombre de recrutements sur cette année.

Les recrutements externes représentent 55% des recrutements du régime général en 2018 contre 85% en 2016. **Ces recrutements s'effectuent dans le respect des plafonds d'emplois fixés par les COG.** Le nombre de recrutements internes, qui correspondent aux recrutements effectués au sein de la branche ou de l'institution, reste stable sur la période.

7. Les principaux emplois recrutés en 2018

L'institution sécurité sociale demeure l'un des principaux recruteurs en France, son volume le plaçant dans les quinze premières entreprises qui recrutent. **Ainsi, en 2018, elle a procédé à 3 261 recrutements externes en CDI soit un volume de recrutements représentant 2% de l'effectif CDI.**

Nouveaux embauchés 2018	RG	CDSSTI	MSA
Nombre (effectifs physiques)	2 721	92	448
Agés moyen	39,5	37,6	37,0
% Cadres	27,3%*	30%	66%

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

* hors branche retraite

Au sein du régime général, les principaux emplois recrutés ont trait aux métiers de « *gestionnaire conseil sécurité sociale* » (20% des recrutements) et « *conseiller offre de service* » (9% des recrutements). La MSA a procédé à 448 embauches notamment sur les métiers de *technicien protection sociale santé prévention* et *infirmier* qui correspondent respectivement à 12% et 11% du nombre total de recrutements en 2018.

³ Définition précisée au glossaire.

FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Les orientations stratégiques

La formation professionnelle au sein de l'Institution est un **outil au service de l'employabilité des salariés et de l'adaptation permanente des compétences** dans un contexte de changements structurels et de modification de l'organisation du travail :

- Intégration des nouveaux embauchés (*recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, formation « Parcours d'Accès à la Sécurité Sociale »*)
- Adaptation des compétences des salariés à l'évolution des organisations et des missions (*généralisation de la DSN pour la branche recouvrement, réforme de la prime d'activité pour la branche famille...*)
- Renforcement des expertises dans les domaines liés à la lutte contre la fraude, à la gestion du risque (*accompagnement du projet PRADO pour la branche maladie*) et en matière de management (*accompagnement à la prise de fonction, préparation aux concours EN3S*).

2. Les chiffres clés de la formation professionnelle

Sur les trois dernières années, pour l'ensemble des branches, la contribution s'élève à près de 5% de la masse salariale par an soit au-delà de l'obligation légale (1%).

Dans un contexte d'évolution du droit et du financement de la formation, le taux d'accès à la formation des salariés et le taux de participation financière globale des organismes se sont maintenus à un niveau élevé en 2018. L'intégration progressive des salariés des CDSSTI au sein du régime général justifie la hausse du taux d'accès à la formation de ces agents en 2018. La formation des agents du régime général aux spécificités des travailleurs indépendants a également généré une hausse conjoncturelle de l'effort de formation en 2018.

Régime Général	2016	2017	2018
Pourcentage de masse salariale dédiée à la formation	5,0	5,0	4,9
Taux d'accès à la formation	68,3%	67,7%	69,0%
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	44	47	44

CDSSTI	2016	2017	2018
Pourcentage de masse salariale dédiée à la formation	2,78	2,13	1,90
Taux d'accès à la formation	62,0%	38,0%	85,0%
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	22	23	16

MSA	2016	2017	2018
Pourcentage de masse salariale dédiée à la formation	4,80	4,70	4,92
Taux d'accès à la formation	74,6%	71,9%	74,8%
Nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé	28	33	34

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

1. La prévention de l'absentéisme

✓ Evolution du taux d'absentéisme maladie

Régime général (%)	2016	2017*	2018*
Maladie rémunérée < 8 jours	1,12	1,10	1,11
de 8 jours à moins d'1 mois	1,04	1,04	1,10
1 mois et plus	3,18	3,24	3,34
Total absentéisme maladie	5,34	5,38	5,56

* hors branche retraite

CDSSTI (%)	2016	2017	2018
Maladie rémunérée < 8 jours	1,25	1,28	1,29
de 8 jours à moins d'1 mois	0,96	1,12	1,10
1 mois et plus	2,72	2,98	3,01
Total absentéisme maladie	4,92	5,38	5,39

MSA (%)	2016	2017	2018
Maladie rémunérée < 8 jours	0,76	0,76	0,74
Total absentéisme maladie	4,54	4,73	4,76

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

Le taux d'absentéisme est un ratio qui correspond au nombre de jours ouvrés d'absence sur le nombre de jours théoriques de travail.

En 2018, le taux d'absentéisme maladie de la MSA et des CDSSTI reste stable par rapport à 2017.

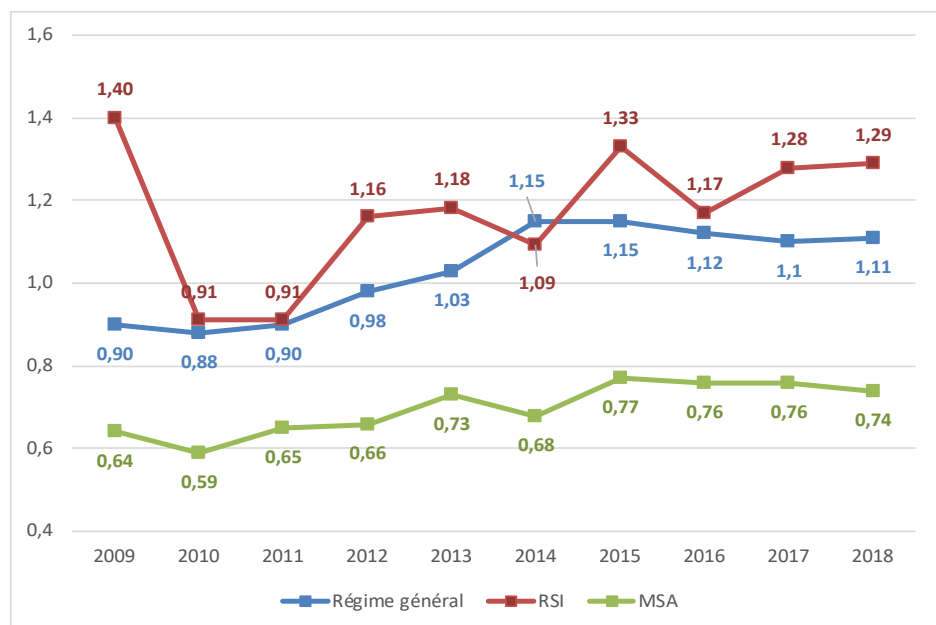
Au sein du régime général, le taux augmente de 0,18 point par rapport à 2017. Sur 254 jours théoriques de présence annuels (incluant congés et RTT), cela représente en moyenne **14,2 jours d'absence maladie par salarié**.

✓ Evolution du taux d'absentéisme maladie de courte durée

L'absentéisme maladie de courte durée concerne toutes les absences inférieures à 8 jours.

Le taux d'absentéisme maladie de courte durée s'élève en 2018 à 1,17% dans les branches maladie et famille et 0,87% dans la branche recouvrement.

Cet indicateur fait l'objet d'objectifs quantifiés dans les différentes COG du régime général, des CDSSTI et de la MSA.



Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

2. L'analyse du climat social

✓ Evolution du nombre de jours de grève par salarié

Dans un contexte social marqué par une forte hausse des contestations nationales, l'intensité des conflits se maintient à un niveau élevé en 2018 dans les organismes du régime général.

Nombre de jours	2016	2017	2018
Maladie	1,05	0,50	0,64
Famille	1,15	0,51	0,69
Vieillesse	0,84	0,48	0,53
Recouvrement	0,97	0,42	0,71
RG	1,02	0,48	0,64
CDSSTI	0,39	0,34	0,24
MSA	0,15	0,09	0,14

Sources : CIASSP

L'année 2018 a été marquée par 7 mouvements de grève nationaux, en lien avec les réformes de la fonction publique, qui représentent près de 90% des journées individuelles non travaillées du régime général (JINT⁴).

Le nombre de JINT pour 1 000 salariés a progressé à 636 jours en 2018 alors qu'il était de 481 jours en 2017. Cela représente une hausse de 32%.

A l'instar de la conflictualité nationale, les mouvements de grève locaux au régime général augmentent en 2018 (10 514 JINT contre 6 496 en 2017). Ainsi, près de la moitié des organismes ont déclaré avoir eu au moins un arrêt collectif local de travail (contre 28% en 2017). Les principaux motifs de contestation portent sur les salaires et les conditions de travail qui représentent respectivement 45% et 35% des JINT au régime général en 2018.

Le nombre de jours de grève reste faible au sein de la MSA (0,14 jour en 2018) par rapport au régime général (0,64 jour en 2018).

✓ Evolution du nombre d'accords nationaux signés

Nombre d'accords nationaux signés	2016	2017	2018
RG	17	17	34
CDSSTI	3	5	4
MSA	7	7	5

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

L'augmentation du nombre d'accords conclus en 2018 au régime général est consécutive à la mesure de représentativité (élections des représentants syndicaux en 2017) qui conduit à avoir un texte par convention collective.

L'intégration des salariés des CDSSTI au sein du régime général, l'accompagnement à la réforme « justice du 21^{ème} siècle » et la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ont guidé les négociations au sein du régime général en 2018.

Les accords de branche à la MSA ont principalement porté sur le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée et l'accompagnement des salariés de l'entreprise informatique unique.

⁴Définition précisée au glossaire

✓ Evolution du nombre d'accords locaux conclus par an

En 2018, 568 accords locaux ont été conclus au sein du régime général soit un volume équivalent à l'année précédente (565):

- 33% des accords locaux portent sur le dialogue social (vote électronique, comité social et économique, durée des mandats syndicaux),
- 32% sur les conditions de travail (télétravail, intégration de personnels),
- 25% sur la responsabilité sociale de l'employeur (égalité femmes / hommes, diversité, conditions de travail).

Les accords locaux négociés directement par les organismes et faisant l'objet d'un avis de la FNEMSA préalablement à l'agrément par le Ministère de l'Agriculture sont au nombre de 121 en 2018 et portent notamment sur la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise avec le télétravail, l'égalité professionnelle, les indemnités kilométriques vélo, le don de jour, le droit à la déconnexion et l'épargne salariale.

3. Le développement du télétravail

La progression de la gestion dématérialisée des processus ainsi que les évolutions technologiques récentes en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité tout en offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Ce mode d'organisation du travail favorisé par les ordonnances du 22 septembre 2017 se développe donc, notamment par l'introduction par le nouvel accord du régime général conclu en 2017 de nouvelles modalités de télétravail à savoir depuis des lieux tiers partagés avec d'autres organismes et ou encore par la mise en place de forfaits annuels de jours de télétravail. Pour mettre à la disposition des organismes de sécurité sociale un cadre harmonisé d'obligations et de droits, des accords collectifs ont été signés, en mars 2014 et novembre 2017 pour le régime général, en octobre 2015 pour la MSA et en décembre 2016 pour les CDSSTI.

Nombre de télétravailleurs	2018	% effectifs physiques CDI
Maladie	3 358	4,0%
Famille	2 694	8,2%
Vieillesse	1 591	13,0%
Recouvrement	1 732	13,0%
RG	9 375	6,6%
CDSSTI	ND	-
MSA	728	4,7%

Le développement du télétravail constitue un des enjeux en matière de ressources humaines des COG du régime général, de la MSA et du RSI (COG poursuivie par la caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants).

Ainsi, le nombre de télétravailleurs au sein du régime général a considérablement augmenté depuis 2015 (9 375 télétravailleurs en 2018 contre 2 030 en 2015).

En 2018, 196 organismes du régime général (soit plus de 80%) ont expérimenté le recours au télétravail.

RESPONSABILITE SOCIALE

1. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

✓ Répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle

Régime Général 2018 (en %)	EC niv 1 à 4	EC niv 5 à 9	Informaticiens	Agents de direction	PSEM	Ingénieurs conseils	Praticiens conseils	TOTAL
Femmes	84%	74%	24%	51%	82%	32%	64%	79%
Hommes	16%	26%	76%	49%	18%	68%	36%	21%

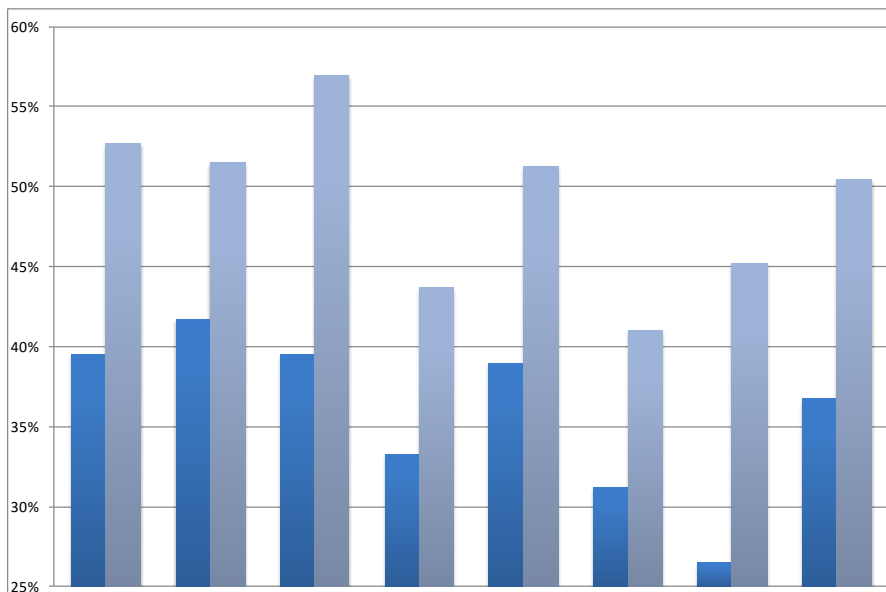
CDSSTI 2018 (en %)	Employés	Cadres	ADD	PC	TOTAL
Femmes	84%	57%	41%	52%	76%
Hommes	16%	43%	59%	48%	24%

MSA 2018 (en %)	Employés	Cadres	ADD	PC	TOTAL
Femmes	84%	65%	45%	60%	76%
Hommes	16%	35%	55%	40%	24%

Les femmes qui représentent près de 79 % des effectifs du régime général en 2018, sont représentées à plus de 84 % dans les niveaux 1 à 4 des employés, à 74 % parmi les cadres et à 51% parmi les agents de direction.

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

✓ Evolution de la proportion de femmes parmi les agents de direction



La proportion des femmes à des postes d'agent de direction augmente fortement depuis 2008 (+13,6 points).

Néanmoins, les femmes restent sous représentées aux postes de direction d'organisme (38% au régime général et 29% à la MSA en 2018).

A cet effet, les COG 2018-2022 du régime général intègrent un indicateur commun relatif à la parité aux postes de directeurs d'organisme.

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

2. L'insertion des jeunes

Contrats d'alternance 2018 (contrat d'apprentissage et de professionnalisation ⁵)	Nombre
Maladie	262
Famille	541
Vieillesse	128
Recouvrement	205
RG	1 136
CDSSTI	8
MSA	99

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA Contrats conclus en 2018

Afin de favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, les régimes de sécurité sociale ont mis en place un certain nombre de mesures ciblées : *promotion des métiers de la sécurité sociale, renforcement des stages et mise en place d'un parcours d'intégration des nouveaux embauchés.*

Le recours à l'alternance permet aux organismes de sécurité sociale de trouver une réponse aux besoins d'expertise ponctuels et de conforter leur vocation d'intégration et de promotion sociale.

3. L'emploi de personnes en situation de handicap

Taux d'emploi⁵ 2018	en %
Maladie	7,88
Famille	7,72
Vieillesse	8,47
Recouvrement	6,95
RG	7,83
CDSSTI	5,98
MSA	8,96

Sources : Ucanss, CNDSSSTI, CCMSA

Dans le cadre d'une démarche socialement responsable de l'employeur, l'institution sécurité sociale a mis en place une politique en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. En 2018, le taux d'emploi direct de salariés en situation de handicap au sein du régime général est de 6 % contre 5,6 % en 2016. Ce taux s'élève à 6,8 % en 2018 pour la MSA contre 6,7% en 2016.

L'Ucanss et l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées⁵ ont signé une convention au mois de juin 2016 afin de favoriser la politique d'emploi des personnes handicapées au sein du régime général.

Depuis la signature de la convention, de nombreuses actions de formation et de sensibilisation au handicap ont été menées (réalisation d'une brochure de sensibilisation des salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, déploiement de vidéos pour présenter les actions du régime général en matière de handicap).

L'accord relatif à l'emploi des salariés handicapés au sein de la MSA du 27 octobre 2016 fait suite aux deux accords de branche signés en 2009 et 2012 avec l'objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés handicapés. A titre d'exemple, fin 2018, un service de traduction immédiate en langue des signes a été mis en place via des plateformes d'opérateurs spécialisés.

⁵ Définitions précisées au glossaire

- **AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'association a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.
- **CCMSA** : Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.
- **CIASSP** : Commission interministérielle d'audit des salaires du secteur public.
- **CNDSSTI** : Caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des indépendants.
- **Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage** : contrats de travail particulier où le jeune, âgé de 16 à 25 ans, est salarié de l'entreprise. Ils reposent sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique et enseignement du métier chez l'employeur. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.
- **Départs turnover** : départs aux motifs de licenciement, mutation, démission ou décès. Les ruptures conventionnelles sont comptabilisées dans les démissions. Les sorties en cours de période d'essai sont réparties de la façon suivante :
 - à l'initiative du salarié : motif démission,
 - à l'initiative de l'employeur : motif licenciement.
- **Effectifs physiques** : personnel convention collective CDI et CDD titulaire d'un contrat de travail au 31/12 et ayant perçu un salaire brut au cours du mois de décembre pour quelque motif que ce soit.
- **ETPMA** : équivalents temps plein moyens annuels. Il s'agit d'une unité de mesure des effectifs qui tient compte de la quotité de travail et du temps de présence des agents.
- **FNEMSA** : Fédération nationale des employeurs de la MSA.
- **JINT** : journées individuelles non travaillées. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours.
- **Recrutements externes** : recrutements extérieurs à la sécurité sociale.
- **Recrutements internes** : recrutements au sein de la branche ou de la sécurité sociale. Ils tiennent compte des intégrations de CDD en CDI.
- **Taux d'emploi de salariés en situation de handicap** : nombre de bénéficiaires salariés en situation de handicap par rapport à l'effectif d'assujettissement.
- **UCANSS** : Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Méthodologie :

L'élaboration du rapport repose sur la participation des caisses nationales et de l'Ucanss à un groupe de travail piloté par la DSS qui est en charge de collecter les données sociales et d'élaborer les différents bilans des politiques RH.

Les données sociales, qui sont recensées par les caisses nationales, ont trait à des périmètres différents de celles issues du rapport sur l'emploi annuel piloté par l'Ucanss publié chaque année et disponible sur le site de l'Ucanss. Cette différence de périmètre justifie les écarts dans les données présentées dans les deux documents.



Ont participé à l'élaboration de ce document : Mireille Dedieu, Rakhsat Sleiman, Stéphanie Piau et Bertrand Legait de l'UCANSS, Richard Robino et Jean-Yves Simon de la CNAF, Nicolas Mallard de la CNAF, Florence Gehin de la CNAV, Pauline Burini de l'ACOSS, Stéphane Metay de la CNDSSSTI, Catherine Chevance et Olivier Thomas de la CCMSA et Anna Baldecchi de la DSS.