



juin 2011

RAPPORT 2010

COMITÉ DES CARRIÈRES

Directeurs et Agents comptables



COMITÉ DES CARRIÈRES

avant-propos

Le décret du 21 octobre 1996 fixant les conditions de nominations des directeurs et agents comptables des organismes du Régime général de Sécurité sociale a été modifié par le décret du 26 janvier 2007.

À compter de cette date, le champ de compétences du Comité a été étendu à la nomination des directeurs et agents comptables du Régime Social des Indépendants (RSI) ainsi qu'à celle des médecins conseils régionaux et médecins conseils régionaux adjoints du Régime général et du RSI.

Pour mener à bien cette mission, le Comité s'est doté de deux sections :

La première section « AGENTS DE DIRECTION »

compétente pour les candidatures aux postes de :

- Directeur et agent comptable du Régime général et du RSI
- Directeur d'URCAM jusqu'au 31/03/2010

La deuxième section « PRATICIENS CONSEILS »

compétente pour les candidatures aux postes de :

- Médecin conseil régional du Régime général et du RSI
- Médecin conseil régional adjoint du Régime général et du RSI

Ces deux sections sont présidées par Annick Morel, Inspectrice générale des Affaires Sociales depuis 2009, pour une durée de 5 ans.

Le présent rapport d'activité traite de la première section « AGENTS DE DIRECTION ».

Un rapport spécifique est élaboré pour la 2^e section.

sommaire

1^{re} PARTIE :

NOMINATION DES DIRECTEURS

ET DES AGENTS COMPTABLES

DU RÉGIME GÉNÉRAL ET DU RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (RSI)

9

1. RÔLE ET COMPOSITION DU COMITÉ DES CARRIÈRES

9

1.1. Rôle

9

1.2. Composition

9

2. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET D'AGENT COMPTABLE

9

3. PROCESSUS DE NOMINATION

10

3.1. Branche maladie

10

3.2. Autres branches du Régime général (depuis le Décret n° 2010-1059 du 6 septembre 2010)

10

3.3. Régime Social des Indépendants (et autres branches du Régime général avant le Décret n° 2010-1059 du 6 septembre 2010)

10

2^e PARTIE :

SYNTHÈSES ET INDICATEURS DE SUIVI

11

1. LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

11

1.1. Caractéristiques des postes vacants de directeur

11

A. Les origines

11

B. Une prédominance des postes vacants de directeur pour la branche Maladie

11

1.2. Caractéristiques des candidats aux postes de directeur

12

A. Des candidats issus de la branche Famille plus mobiles

12

B. Fonction des candidats

13

C. Sexe des candidats

13

1.3. Caractéristiques des candidats nommés	14
A. Répartition des candidats nommés selon le sexe	14
B. Âge moyen des candidats nommés	14
C. Mobilité interbranche et géographique des candidats nommés aux postes de directeur	14

2. SYNTHÈSE : LES POSTES D'AGENT COMPTABLE EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

2.1. Caractéristiques des postes vacants d'agent comptable	15
A. Les origines	15
B. Une prédominance des postes vacants d'agent comptable pour la branche Maladie	15
2.2. Caractéristiques des candidats aux postes d'agent comptable	16
A. Des candidats issus de la branche Recouvrement et Maladie plus mobiles	16
B. Fonction des candidats	17
C. Sexe des candidats	17
2.3. Caractéristiques des candidats nommés	18
A. Répartition des candidats nommés selon le sexe	18
B. Âge moyen des candidats nommés	18
C. Mobilité interbranche des candidats nommés aux postes d'agent comptable	18

3^e PARTIE : QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

1. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION « AGENTS DE DIRECTION » (*) AU 1 ^{er} JANVIER 2010	21
1.1. Répartition par fonction, sexe et catégorie d'organisme	21
1.2. Prévisions de départs à la retraite	22
2. CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE 2010 OU POUVANT PRÉTENDRE À UN POSTE DE DIRECTEUR OU D'AGENT COMPTABLE	23
2.1. Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe D1 - D2 - D3	24
2.2. Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe AD1 - AD2 - AD3	25

4^e PARTIE :	
ANALYSES	27
1. LES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR	27
1.1. Caractéristiques des postes vacants de directeurs	27
A. <i>Postes examinés par le Comité des carrières</i>	27
B. <i>Répartition des postes vacants de directeur par branche d'origine</i>	28
C. <i>Répartition des postes vacants de directeur (**) par catégorie d'organisme</i>	29
1.2. Caractéristiques des candidats aux postes de directeur	29
A. <i>Origine des candidats selon leur organisme et la fonction d'origine</i>	29
B. <i>Analyse des actes de candidature aux postes de directeur</i>	30
a. <i>Origine des candidats aux postes de directeur</i>	30
b. <i>Souhaits de mobilité des candidats aux postes de directeur</i>	31
c. <i>Fonction exercée</i>	32
d. <i>Répartition des candidats aux postes de directeur par sexe</i>	32
e. <i>Âge moyen des candidats</i>	33
1.3. Analyse des avis émis	33
1.4. Caractéristiques des candidats proposés aux postes de directeur	34
A. <i>Selon le régime et la branche</i>	35
B. <i>Candidats proposés selon le sexe</i>	36
C. <i>Candidats proposés selon l'âge moyen</i>	36
D. <i>Candidats proposés selon la fonction</i>	36
1.5. Caractéristiques des candidats nommés aux postes de directeur	37
A. <i>Candidats nommés selon le régime et la branche</i>	37
B. <i>Candidats nommés selon le sexe</i>	38
C. <i>Candidats nommés selon l'âge moyen</i>	38
D. <i>Candidats nommés selon la fonction</i>	38
1.6. Répartition des actes de candidatures aux postes de directeur par branche d'origine et type d'organisme d'arrivée	39
1.7. Nominations : mobilité interbranche et géographique des directeurs nommés pour les années 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010	40
A. <i>Selon le type d'organisme où le candidat est nommé</i>	40
B. <i>Selon la région où le candidat est nommé</i>	40
2. LES CANDIDATS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE	41
2.1. Caractéristiques des postes vacants d'agents comptables	41
A. <i>Postes examinés par le Comité des carrières</i>	41
B. <i>Répartition des postes vacants d'agent comptable par branche d'origine</i>	41
C. <i>Répartition des postes vacants d'agent comptable (*) par catégorie d'organisme</i>	43

2.2. Caractéristiques des candidats aux postes d'agent comptable	43
A. Origine des candidats selon leur organisme et la fonction d'origine	43
B. Analyse des actes de candidature aux postes d'agent comptable	44
a. Origine des candidats aux postes d'agent comptable	44
b. Souhaits de mobilité des candidats aux postes d'agent comptable	45
c. Fonction exercée	46
d. Répartition des candidats aux postes d'agent comptable par sexe	47
e. Âge moyen des candidats	47
2.3. Analyse des avis émis	47
2.4. Caractéristiques des candidats proposés aux postes d'agent comptable	48
A. Candidats proposés selon le régime et la branche	49
B. Candidats proposés selon le sexe	50
C. Candidats proposés selon l'âge moyen	50
D. Candidats proposés selon la fonction	50
2.5. Caractéristiques des candidats nommés aux postes d'agent comptable	51
A. Candidats nommés selon le régime et la branche	51
B. Candidats nommés selon le sexe	51
C. Candidats nommés selon l'âge moyen	52
D. Candidats nommés selon la fonction	52
2.6. Répartition des actes de candidatures aux postes d'agent comptable par branche d'origine et par type d'organisme d'arrivée	52
2.7. Nominations : mobilité interbranche et géographique des agents comptables nommés pour les années 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010	53
A. Selon le type d'organisme où le candidat est nommé	53
B. Selon la région où le candidat est nommé	54

introduction

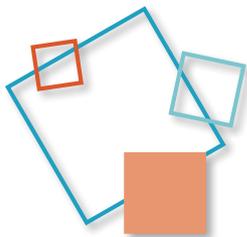
Le rapport d'activité 2010 du Comité des carrières présente plusieurs nouveautés par rapport aux années précédentes.

Après un rappel des règles de nomination et des modifications intervenues en 2010 (1^{re} partie), deux synthèses présentent les principales informations concernant les postes de directeur et d'agent comptable (2^e partie).

Le rapport propose également pour ces deux types de postes 4 indicateurs de suivi visant à mesurer les évolutions par branche et au niveau institutionnel :

- le taux du nombre de postes vacants
- le taux d'attraction des candidatures pour une autre branche
- le taux de parité homme/femme
- le taux de mobilité interbranches.

Enfin, lorsque cela a été possible, un historique sur 5 ans a été intégré dans les analyses détaillées (4^e partie) pour mettre en valeur les évolutions.



1^{re} PARTIE :

NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES AGENTS COMPTABLES DU RÉGIME GÉNÉRAL ET DU RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (RSI)

1. RÔLE ET COMPOSITION DU COMITÉ DES CARRIÈRES

1.1. Rôle

Le Comité des carrières est chargé de rendre en séance un avis motivé sur l'adéquation de chacune des candidatures aux postes de directeur et d'agent comptable des organismes locaux du Régime général et du RSI à pourvoir, au vu des éléments contenus dans les dossiers des candidats.

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

1.2. Composition

- Annick MOREL (Présidente, Inspectrice générale de l'IGAS)
- Frédéric VAN ROEKEGHEM (Directeur général de la CNAMTS)
- Hervé DROUET (Directeur de la CNAF)
- Pierre MAYEUR (Directeur de la CNAV)
- Pierre RICORDEAU (Directeur de l'ACOSS)
- Dominique LIGER (Directeur général du RSI)
- Philippe RENARD (Directeur de l'UCANSS)
- Claude BIGOT (Directeur de l'EN3S)
- Olivier SELMATI (Chef de la Mission Nationale de Contrôle et d'Audit des Organismes de Sécurité Sociale)
- Denis NACHIN (Retraité titulaire du Régime général)
- Michel PELAT (Retraité titulaire du Régime général)
- Marie-Jo LECLERCQ-FOSSE (Retraîtée titulaire du RSI)
- Marie-Claude BOUZOU (Retraîtée suppléante du Régime général)
- François GIN (Directeur général de la CCMSA) en tant que de besoin jusqu'au 31/03/2010 pour les examens des candidatures aux postes de Directeur d'URCAM.

2. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET D'AGENT COMPTABLE

Les Caisses nationales sont chargées d'évaluer les candidats dans le cadre d'un processus d'évaluation harmonisé entre les différentes branches.

Cette évaluation est d'ailleurs renforcée par le protocole d'accord des agents de direction du 22 juillet 2005, qui prévoit un suivi des personnels en continu.

3. PROCESSUS DE NOMINATION

Les avis rendus en séance par le Comité des carrières sont transmis dans les huit jours suivants la réunion, au directeur de l'organisme national compétent.

3.1. Branche maladie

Le Directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie informe, dans les huit jours suivant la réception des avis du Comité des carrières, le conseil de la caisse 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 du conseil dans le délai de onze jours suivant cette transmission, le Directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie procède à la nomination aux fonctions du candidat proposé.

3.2. Autres branches du Régime général (depuis le Décret n° 2010-1059 du 6 septembre 2010)

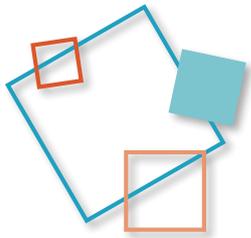
À partir de la date de réception des avis, le Directeur de la Caisse nationale (branche Famille, Retraite, et Recouvrement ou les directeurs de Caisses nationales concernées pour les CARSAT et les CGSS) doit, dans un délai de quinze jours, se concerter avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme de sécurité sociale concerné, arrêter son choix définitif et informer le conseil d'administration de son choix.

À l'issue de ce premier délai, dans un délai de onze jours, en l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers du Conseil d'administration, le Directeur de l'organisme national procède à la nomination du candidat retenu (Article R.217-9 du Code de la Sécurité Sociale).

3.3. Régime Social des Indépendants (et autres branches du Régime général avant le Décret n° 2010-1059 du 6 septembre 2010)

Le Directeur de l'organisme national compétent établit, au vu de l'avis du Comité des carrières, une liste de trois noms. Cette liste est adressée par le Directeur de l'organisme national, dans un délai de huit jours, à compter de la réception des avis du Comité des carrières, au Président du Conseil d'administration de l'organisme dont le poste est à pourvoir. Le Directeur de l'organisme national compétent informe chaque candidat de la présence ou de l'absence de son nom sur la liste.

Les trois candidats sont entendus par le Président et le Vice-président du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration dispose d'un délai d'un mois pour notifier le nom du candidat de son choix au Directeur de l'organisme national compétent, qui procède alors à la nomination.



2^e PARTIE : SYNTHÈSES ET INDICATEURS DE SUIVI

1. LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

L'année 2010 a été marquée par les opérations de fusions des CPAM. Cela s'est traduit par un nombre important de postes de directeur examinés au Comité des carrières.

1.1. Caractéristiques des postes vacants de directeur

En 2010, le Comité des carrières a examiné, en tenant compte des appels multiples, 59 vacances d'emplois de directeur pour lesquelles 187 candidatures recevables ont été enregistrées.

A. Les origines

Les vacances de postes ont trois origines : fusions (39 %) ; départ à la retraite (22 %) ; mutations (37 %).

B. Une prédominance des postes vacants de directeur pour la branche Maladie

Sur les 5 dernières années, une moyenne de 54 postes vacants de directeur a été constatée avec une forte proportion de postes vacants dans la classe D1. En 2010, l'augmentation importante du nombre de postes vacants de directeur est la conséquence des fusions d'organismes de la branche Maladie. En février 2010, le Comité a eu à examiner 21 postes de directeur de CPAM fusionnées. Cinq postes de directeur ont fait l'objet d'un 2^e appel en 2010.

L'augmentation du nombre de vacances de postes de directeur ne s'est pas traduite par une augmentation du nombre de candidatures du fait des restructurations mais au contraire par une baisse du nombre de candidatures.

En 2010, le taux de renouvellement des postes de directeur est plus important dans les organismes de catégorie B et C dans une moindre mesure. En 2009, ce taux de renouvellement était plus marqué dans les organismes de catégorie C et A. En 2008, le plus fort taux de renouvellement concernait les organismes de catégorie B.

Taux du nombre de postes vacants de 2006 à 2010

L'objectif est de mesurer la dynamique de renouvellement des postes de directeur dans l'institution.

Mode de calcul : pour les postes de directeur, nombre de postes de directeur vacants examinés au Comité des carrières de l'année N / nombre de postes de directeur au 31/12/N-1 (Titulaires + intérimaires = chiffres des rapports CDC).

	2006	2007	2008	2009	2010
Maladie	14,8 %	12,3 %	8,1 %	9,6 %	25 %
Famille	19,7 %	9,4 %	10,7 %	10,9 %	1,6 %
Recouvrement	5,4 %	16,1 %	18,8 %	11,5 %	10,9 %
Retraite	6,3 %	18,8 %	5,9 %	17,6 %	13,3 %
RSI		9,7 %	27,3 %	10 %	16,1 %
Institution (RG + RSI)	13,6 %	12,4 %	12,6 %	10,7 %	13,6 %

La branche Maladie comprend les organismes : CPAM, URCAM, UGECAM, CRAMIF et CRAM Strasbourg.

Ne sont pas comptabilisés les CERTI/CTI/CNEDI qui ne sont pas rattachés à une branche ainsi que les CGSS dans les rapports du CDC.

La branche Retraite comprend l'ensemble des CARSAT et la CRAV de Strasbourg.

L'Institution comprend : la branche Maladie (telle que définie ci-dessus), Famille, Recouvrement, Retraite, RSI

On constate un fort taux de renouvellement de postes vacants de directeur pour la branche Maladie (25 %). À l'inverse, on observe une baisse importante de ce même taux pour la branche Famille (1,6 %). La branche Recouvrement connaît une stabilisation de son taux autour de 10,9 %.

À noter, ce taux de renouvellement dans l'institution atteint 13,6 %.

1.2. Caractéristiques des candidats aux postes de directeur

S'agissant de l'origine des candidats, la tendance observée sur les années 2006, 2007, 2008, 2009 se confirme et se renforce pour l'année 2010 : ce sont les agents de direction de la branche Maladie, toutes fonctions confondues, qui postulent proportionnellement le plus sur les postes de directeur, suivis par ceux de la branche Recouvrement. En effet, 57,9 % des candidats qui postulent aux postes de directeur proviennent de la branche Maladie.

S'agissant de la branche Recouvrement, on constate depuis l'année 2008, une diminution régulière du nombre de candidats aux postes de directeur.

35,6 % des candidats potentiels de la branche Maladie, 7,1 % des candidats potentiels de la branche Famille, 11,3 % des candidats potentiels de la branche Recouvrement et 14,3 % des candidats potentiels de la branche Retraite ont candidaté à un poste de directeur.

En 2010, 56 candidats de la branche Maladie sur 77 ont fait acte de candidature à des postes de Directeur de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Recouvrement, 11 sur 16 ont fait acte de candidature à des postes de Directeur d'URSSAF. Les candidats de la branche Famille sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 5 sur 15 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine.

A. Des candidats issus de la branche Famille plus mobiles

Concernant la mobilité, parmi les candidats issus des organismes de base, ceux des CAF sont les plus enclins à la mobilité interbranche puisque 73,7 % des candidatures ont été faites hors de leur branche d'origine. En revanche, les candidats

des CPAM et des URSSAF postulent principalement dans leur branche d'origine. En effet, seulement 33,3 % des candidatures provenant des CPAM ont été faites hors de leur branche d'origine.

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche de 2006 à 2010

L'objectif est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranche des candidats.

Mode de calcul : pour les postes de directeur, nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat (y compris CTI, autres et RSI) / nombre total de candidatures de la branche.

Candidatures issues de la branche	% des candidatures pour une autre branche				
	2006	2007	2008	2009	2010
Maladie	26 %	46 %	52 %	44 %	33 %
Famille	23 %	31 %	25 %	16 %	74 %
Recouvrement	80 %	44 %	32 %	34 %	33 %
Retraite	100 %	82 %	100 %	100 %	67 %
RSI					
Total	36 %	44 %	47 %	39 %	41 %

Contrairement aux autres années les candidats de la branche Famille ont davantage postulé sur des postes d'autres branches. Il s'agit ici d'une tendance nouvelle dans la mesure où depuis 2006, ce taux n'avait jamais dépassé les 31 %.

À l'inverse, les candidats de la branche Maladie et de la branche Recouvrement ont plutôt postulé dans la même branche cette année.

B. Fonction des candidats

S'agissant des fonctions exercées, en 2010, 44,4 % des candidats sont des directeurs (contre 31,4 % l'année dernière) et 33,8 % sont des directeurs adjoints : ce sont principalement des

directeurs en poste qui ont postulé sur les postes de Directeurs de CPAM fusionnées.

C. Sexe des candidats

Concernant la répartition des candidats aux postes de directeur, la part des hommes parmi les candidats représente 72,2 % en 2010.

En 2010, on relève 96 candidatures hommes et 37 candidatures femmes aux postes de directeur.

En 2009, on constatait 109 candidatures hommes et 47 candidatures femmes aux postes de directeur.

Ce chiffre est à rapprocher du constat d'une diminution du nombre de candidatures femmes. En effet, on constate un accroissement de l'écart de proportion de candidatures entre hommes et femmes en 2010. 7 candidats sur 10 sont des hommes.

Le pourcentage de candidates femmes proposées aux postes de directeur (21,8 %) est inférieur à celui constaté en 2009 (29,6 %) et le plus faible depuis 2006.

Comparaisons hommes/femmes de 2007 à 2010

Taux de candidats par rapport au potentiel connu

L'objectif est de mesurer la dynamique des candidatures hommes/femmes à se porter candidats à des postes de directeur.

Il s'agit du nombre de candidats rapporté au potentiel connu (soit le nombre de personnes inscrites sur la liste d'aptitude ou relevant de la classe concernée).

Mode de calcul : pour les postes de directeur, nombre de candidats hommes / nombre total de candidats hommes inscrits sur la liste d'aptitude ou relevant.

La mobilisation des femmes agents de direction pour postuler à un poste de directeur reste significativement plus faible que celle des hommes sur la durée et est inférieure cette année par rapport à l'année dernière.

Depuis 2007, on constate que ce taux n'a cessé de baisser tous sexes confondus. En effet, il est passé de 32,35 % pour les hommes et 21,49 % pour les femmes en 2007 à 22,91 % pour les hommes et 17,70 % pour les femmes en 2010.

	2007	2008	2009	2010
Hommes	32,35 %	24,59 %	23,29 %	22,91 %
Femmes	21,49 %	16,02 %	21,27 %	17,70 %

1.3. Caractéristiques des candidats nommés

A. Répartition des candidats nommés selon le sexe

En 2010, le taux de nomination des candidates femmes aux postes de directeur (21,7 %) a connu une baisse après une augmentation significative en 2009 (30,6 %). Ces chiffres sont à rapprocher du constat d'une diminution du nombre de

candidatures femmes. En effet, on constate un accroissement de l'écart de proportion de candidatures entre hommes et femmes en 2010. 7 candidats sur 10 sont des hommes.

Taux de candidats nommés par rapport au nombre de candidatures de 2006 à 2010

L'objectif est d'apprécier la probabilité des candidats à être nommés par genre.

Il s'agit du nombre d'agents nommés par rapport au nombre de candidatures aux postes vacants dans le cadre du Comité des carrières.

Mode de calcul : pour les postes de directeur, nombre de candidats hommes nommés / nombre total de candidats hommes.

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	23,46 %	28,24 %	26,89 %	22,94 %	37,50 %
Femmes	25,81 %	20,41 %	24,32 %	23,40 %	27,03 %

Par rapport aux années précédentes, on constate que l'écart entre les candidats hommes nommés (37,5 %) et les candidates femmes nommées (27,03 %) s'est creusé en 2010 pour les postes de directeur même si les candidates femmes ont connu

une augmentation de leur taux de nomination. Ce phénomène peut être conjoncturel en raison du mouvement « masculin » particulièrement important observé sur les nominations aux postes de directeur des CPAM fusionnées.

B. Âge moyen des candidats nommés

Pour l'année 2010, les candidats hommes nommés aux postes de directeur sont plus âgés que les années précédentes

(53 ans ½). L'âge moyen des candidates femmes nommées reste quasiment stable soit environ 48 ans.

C. Mobilité interbranche et géographique des candidats nommés aux postes de directeur

Plus de 76 % des candidats nommés aux postes de directeur proviennent de la même branche.

À noter, 17,2 % des candidats nommés aux postes de Directeur de CPAM proviennent d'une autre branche que celle de la Maladie.

50 % des candidats nommés aux postes de directeur proviennent de la même région d'origine : presque 38 % des candidats nommés aux postes de Directeur de CPAM proviennent d'une région différente, il existe donc une réelle mobilité géographique sur les postes de directeur et une faible mobilité interbranche sur ces mêmes postes.

Taux de mobilité interbranches de 2006 à 2010

L'indicateur doit permettre d'apprécier la dynamique inter-branche des nominations.

Mode de calcul : pour les postes de directeur, nombre de candidats nommés issus d'une autre branche ou régime (y compris CTI, autres et RSI) / nombre total de candidats nommés sur la branche.

Nominations sur les postes vacants de	% des candidats nommés issus d'une branche différente				
	2006	2007	2008	2009	2010
Maladie (CPAM, URCAM, UGECAM)	26,09 %	5,26 %	0 %	18,18 %	16,67 %
Famille	22,73 %	27,27 %	25 %	7,69 %	50 %
Recouvrement	20 %	43,75 %	42,86 %	40 %	0 %
Retraite	100 %	0 %	100 %	100 %	0 %
RSI		0 %	40 %	0 %	75 %

Seules 16,67 % des personnes nommées sur un poste de directeur de la branche Maladie proviennent d'une autre branche en raison des reclassements des directeurs en place affectés par les fusions des CPAM.

À noter, 50 % des candidats nommés sur un poste de directeur dans la branche Famille sont issus d'une branche différente. On observe que pour les branches Retraite et Recouvrement, les candidats nommés aux postes de directeur sont tous issus de leur branche d'origine respective.

2. SYNTHÈSE : LES POSTES D'AGENT COMPTABLE EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

L'année 2010 a été marquée par les opérations de fusions des CPAM. Cela s'est traduit par un nombre important

de postes d'agent comptable examinés par le Comité des carrières.

2.1. Caractéristiques des postes vacants d'agent comptable

En 2010, le Comité des carrières a examiné, en tenant compte des appels multiples, 66 vacances d'emplois d'agent

comptable pour lesquelles 177 candidatures recevables ont été enregistrées.

A. Les origines

Les vacances de postes ont trois origines : fusions 33 % – départs à la retraite 28 % – mutations 38 %.

B. Une prédominance des postes vacants d'agent comptable pour la branche Maladie

Après une forte augmentation du nombre de postes vacants d'agent comptable en 2008 et une relative stabilité en 2009, on constate à nouveau une augmentation du nombre de postes vacants en 2010.

Cela s'explique notamment par les fusions d'organismes de la branche Maladie qui ont donné lieu à l'examen par le Comité des carrières des candidatures aux postes d'agent comptable nouvellement créés.

En 2010, le Comité a eu à examiner 21 postes d'agent comptable de CPAM fusionnées. Huit postes d'agent comptable ont fait l'objet d'un 2^e appel, un poste d'agent comptable, d'un 3^e appel, deux postes d'un 4^e appel.

Le nombre le plus élevé de postes vacants pour les postes d'agent comptable se situe dans les classes AD1 et AD2. Sur les années précédentes, une meilleure répartition des postes vacants était observée dans les différentes classes AD1, AD2, AD3.

L'année est marquée par une forte augmentation du nombre de postes vacants pour la branche Maladie et, dans une moindre mesure pour la branche Famille et simultanément une baisse relativement importante du nombre de postes vacants dans la branche Recouvrement.

En 2010, ce sont les organismes de catégorie B et C qui ont le plus fort taux de renouvellement.

Taux du nombre de postes vacants de 2006 à 2010

L'objectif est de mesurer la dynamique de renouvellement des postes d'agent comptable dans l'institution.

Mode de calcul : pour les postes d'agent comptable, nombre de postes d'agent comptable vacants examinés au Comité des carrières de l'année N / nombre de postes d'agent comptable au 31/12/N-1 (Titulaires + Intérimaires = chiffres des rapports CDC).

	2006	2007	2008	2009	2010
Maladie	15,9 %	14,4 %	14,1 %	14,2 %	22,3 %
Famille	16,5 %	7,3 %	12,7 %	10,8 %	14,4 %
Recouvrement	7,1 %	13,1 %	14,1 %	14,9 %	6,8 %
Retraite	6,3 %	12,5 %	15,8 %	27,8 %	23,1 %
RSI		3,2 %	18,5 %	14,3 %	17,2 %
Institution (RG + RSI)	13,2 %	11,1 %	14,1 %	14 %	16,2 %

La branche Maladie comprend les organismes : CPAM, URCAM, UGECAM, CRAMIF et CRAM de Strasbourg

Ne sont pas comptabilisés les CERTI/CTI/CNEDI qui ne sont pas rattachés à une branche ainsi que les CGSS dans les rapports du CDC.

La branche Retraite comprend l'ensemble des CARSAT et la CRAV de Strasbourg.

L'Institution comprend : la branche Maladie (telle que définie ci-dessus), Famille, Recouvrement, Retraite, RSI.

On constate un fort taux de renouvellement de postes vacants d'agent comptable pour la branche Retraite (23,1 %) et pour la branche Maladie (22,3 %) et à un degré moindre, pour la branche Famille (14,4 %). Depuis 2 ans, on observe un fort taux de renouvellement des postes dans la branche Retraite (27,8 % en

2009 et 23,1 % en 2010). Sur la même période, on remarque que la branche Famille connaît une hausse sensible de ce même taux en passant de 10,8 % à 14,4 %.

À noter, ce taux de renouvellement dans l'institution atteint 16,2 %.

2.2. Caractéristiques des candidats aux postes d'agent comptable

Près d'un candidat sur deux provient de la branche Maladie (taux de 47,4 %) et 25,4 % des candidats sont issus de la branche Famille.

En 2010, 31 candidats de la branche Maladie sur 54 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Famille, 19 sur 29 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CAF.

Les candidats de la branche Recouvrement sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 6 sur 14 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine.

On note également que : 7,6 % des candidats potentiels de la branche Maladie, 5,6 % des candidats potentiels de la branche Famille, 4,5 % des candidats potentiels de la branche Recouvrement, 2,4 % des candidats potentiels de la branche Retraite ont candidaté à un poste d'agent comptable.

A. Des candidats issus de la branche Recouvrement et Maladie plus mobiles

Concernant la mobilité, parmi les organismes de base (CPAM - CAF - URSSAF - CARSAT) et contrairement à 2009, ce sont les candidats de la branche Recouvrement et de la branche

Maladie qui sont les plus enclins à postuler hors de leur branche d'origine.

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche

L'objectif est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranche des candidats.

Mode de calcul : pour les postes d'agent comptable, nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat (y compris CTI, autres et RSI) / nombre total de candidatures pour la branche.

Candidatures issues de la branche	% des candidatures pour une autre branche				
	2006	2007	2008	2009	2010
Maladie	35 %	56 %	47 %	41 %	54 %
Famille	33 %	42 %	37 %	53 %	43 %
Recouvrement	63 %	54 %	48 %	33 %	58 %
Retraite	90 %	88 %	83 %	100 %	83 %
Rsi					
Total	46 %	53 %	49 %	53 %	54 %

On constate que les candidatures des agents de la branche Retraite, Maladie et de la branche Recouvrement se sont

davantage portées sur des postes d'une autre branche que leur branche d'origine.

B. Fonction des candidats

S'agissant des fonctions exercées en 2010, la majorité des candidats postulant à un poste d'agent comptable exercent déjà cette fonction. La proportion de cadres qui postulent à ce type de poste a connu une baisse importante en 2010 par rapport à 2009.

La proportion de candidatures de directeurs adjoints sur les postes d'agent comptable est toujours aussi faible. Seulement 25,4 % des candidats aux postes d'agent comptable sont des directeurs adjoints.

C. Sexe des candidats

En 2010, le pourcentage de candidates femmes proposées aux postes d'agent comptable (30,5 %) est inférieur à celui constaté en 2009 (40,8 %).

Le pourcentage de candidates femmes proposées (30,5 %) est le plus faible sur les 5 dernières années (depuis 2006).

En 2010, 31 candidats de la branche Maladie sur 54 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Famille, 19 sur 29 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CAF.

Les candidats de la branche Recouvrement sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 6 sur 14 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine.

Comparaisons hommes/femmes de 2007 à 2010

Taux de candidats par rapport au potentiel connu

L'objectif est de mesurer la dynamique des candidatures hommes/femmes à se porter candidats à des postes d'agent comptable.

Il s'agit du nombre de candidats rapporté au potentiel connu (soit le nombre de personnes inscrites sur la liste d'aptitude ou relevant de la classe concernée).

Mode de calcul : pour les postes d'agent comptable, nombre de candidats hommes / nombre total de candidats hommes inscrits sur la liste d'aptitude ou relevant.

	2007	2008	2009	2010
Hommes	12,06 %	6,60 %	5,78 %	7,47 %
Femmes	9,21 %	5,18 %	4,96 %	5,30 %

La mobilisation des femmes pour postuler à un poste d'agent comptable reste significativement plus faible que celle des hommes sur la durée.

Depuis 2007, on constate que ce taux a baissé tous sexes confondus. En effet, il est passé de 12,06 % pour les hommes et 9,21 % pour les femmes en 2007 à 7,47 % pour les hommes et 5,30 % pour les femmes en 2010.

2.3. Caractéristiques des candidats nommés

A. Répartition des candidats nommés selon le sexe

Après avoir constaté une plus grande représentation des femmes sur les postes d'agent comptable en 2009 concernant les nominations, en 2010 comme en 2008, une baisse significative du taux de nomination des femmes aux postes d'agent comptable (de 43,5 % à 32,6 %) est observée. Concernant les candidats aux postes d'agent comptable, on constate en 2010

une relative augmentation du nombre de candidatures hommes (62,3 %) augmentant légèrement l'écart de proportion entre hommes et femmes.

En 2010, le pourcentage de candidates femmes proposées aux postes d'agent comptable (30,5 %) est inférieur à celui constaté en 2009 (40,8 %), il est le plus faible depuis 2006.

Taux de candidats nommés par rapport au nombre de candidatures de 2006 à 2010

L'objectif est d'apprécier la probabilité des candidats à être nommés par genre.

Il s'agit du nombre d'agents nommés par rapport au nombre de candidatures aux postes vacants dans le cadre du Comité des carrières.

Mode de calcul : pour les postes d'agent comptable, nombre de candidats hommes nommés / nombre total de candidats hommes.

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	31,03 %	19,67 %	42,65 %	43,33 %	57,75 %
Femmes	50 %	34,09 %	28,57 %	47,62 %	41,86 %

Par rapport aux années précédentes, on constate, cette année, que l'écart entre les candidats hommes nommés (57,75 %) et les candidates femmes nommées (27,03 %) s'est creusé pour les postes d'agent comptable.

En 2009, le taux de nomination des candidates femmes était supérieur à celui des hommes (47,62 % contre 43,33 %). On assiste donc en 2010 à un véritable changement de tendance. Plus d'une candidature Homme sur deux a fait l'objet d'une nomination.

B. Âge moyen des candidats nommés

Pour l'année 2010, les candidats hommes nommés aux postes d'agent comptable sont plus âgés que les années

précédentes (environ 47 ans). L'âge moyen des candidates femmes nommées passe de 46,6 ans à 45 ans.

C. Mobilité interbranche des candidats nommés aux postes d'agent comptable

Plus de 76 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent de la même branche.

À noter, seulement 12 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable de CPAM proviennent d'une autre branche que celle de la Maladie.

63 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent de la même région d'origine. Pour la branche Maladie, 28 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent d'une région différente : il existe donc une certaine mobilité géographique sur les postes d'agent comptable mais peu de mobilité interbranche sur ces mêmes postes.

Taux de mobilité interbranche de 2006 à 2010

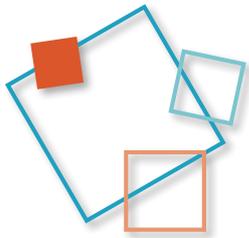
L'indicateur doit permettre d'apprécier la dynamique inter-branche des nominations.

Mode de calcul : pour les postes d'agent comptable, nombre de candidats nommés issus d'une autre branche / régime (y compris CTI, autres et RSI) / nombre total de candidats nommés sur la branche.

Nominations sur les postes vacants de	% des candidats nommés issus d'une branche différente				
	2006	2007	2008	2009	2010
Maladie	33,33 %	35,29 %	25 %	39,13 %	11,11 %
Famille	66,67 %	0 %	30 %	72,73 %	46,15 %
Recouvrement	28,57 %	33,33 %	18,18 %	0 %	0 %
Retraite	100 %	50 %	0 %	100 %	0 %
RSI		100 %	50 %	100 %	66,67 %

Seules 11,11 % des personnes nommées sur un poste d'agent comptable de la branche Maladie proviennent d'une autre branche.

À noter, 46,15 % des candidats nommés sur un poste d'agent comptable dans la branche Famille sont issus d'une branche différente. On observe que pour les branches Retraite et Recouvrement, les candidats nommés aux postes d'agent comptable sont tous issus de leur branche d'origine respective.



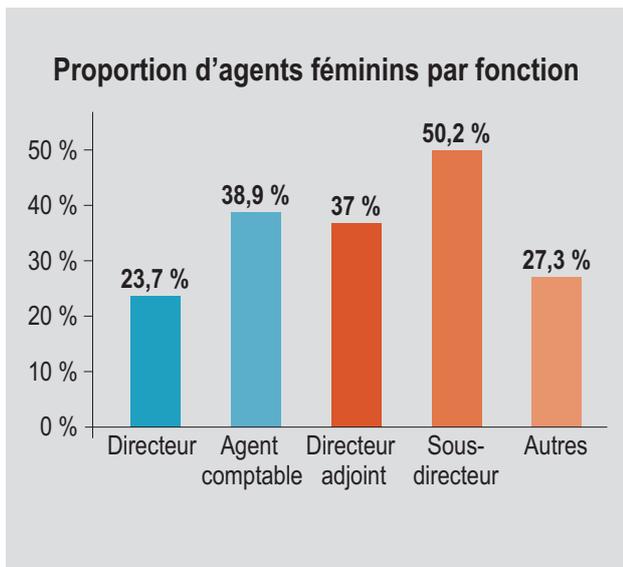
3^e PARTIE : QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

1. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION « AGENTS DE DIRECTION » (*) AU 1^{er} JANVIER 2010

(*) Données DIRES : Agents de direction : agents de direction du Régime général (titulaires, intérimaires, détachés, non agréés, mis à disposition) en poste au 01/01/2010.

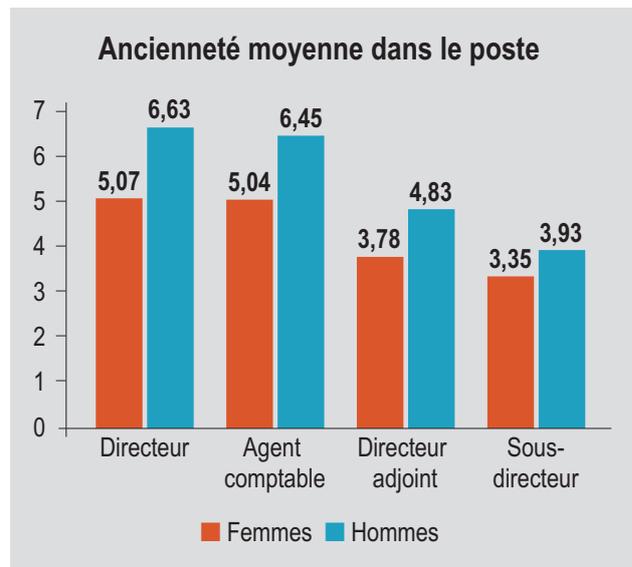
1.1. Répartition par fonction, sexe et catégorie d'organisme

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie D		Autre catégorie		Total	
		Eff.	Âge moyen	Eff.	Âge moyen	Eff.	Âge moyen						
Directeur	Femmes	2	55,9	17	56,4	23	53,2	37	50,5	4	50,9	83	52,6
	Hommes	21	59,1	99	57,3	56	55	71	53,4	20	57,5	267	55,9
Agent comptable	Femmes	14	56,1	35	52,4	30	49,3	39	47,4			118	50,4
	Hommes	8	58,1	68	54,3	44	51	63	49,7	2		185	52,1
Directeur adjoint	Femmes	45	52,3	65	48,6	41	47,1	26	47,2	4	54	181	49,1
	Hommes	102	55,2	93	51,6	40	47,1	67	48,8	6	53,2	308	51,6
Sous-directeur	Femmes	170	47,8	148	46,3	57	44,6	16	44,5	15	49,4	406	46,7
	Hommes	160	48,9	151	49,9	51	47,5	22	45,3	18	50,3	402	49
Autres (*)	Femmes	1	53,8	1	51,7					1	53,8	3	53,1
	Hommes	4	57,2	3	58,6					1	45,1	8	56,2
Total	Femmes	232	49,2	266	48,3	151	47,5	118	48	24	50,6	791	48,4
	Hommes	295	52,2	414	52,8	191	50,4	223	50,2	47	53,6	1 170	51,8



L'histogramme montre que le plus fort taux de féminisation se situe dans la population des sous-directeurs puis dans celle des agents comptables, suivie de près par celle des directeurs adjoints. À noter, la proportion d'agents féminins dans les fonctions de directeur augmente légèrement.

Par rapport à l'exercice 2009, le nombre d'agent de direction a augmenté dans l'institution de 49 : 46 d'entre eux sont des femmes.



S'agissant de la durée moyenne d'exercice dans le poste, les hommes restent un peu plus longtemps dans leur poste que les femmes : 5,2 ans pour les hommes et 3,9 ans pour les femmes. Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (formation initiale EN3S et CESDIR), la durée moyenne pour accéder au premier poste de directeur est de 13,4 ans.

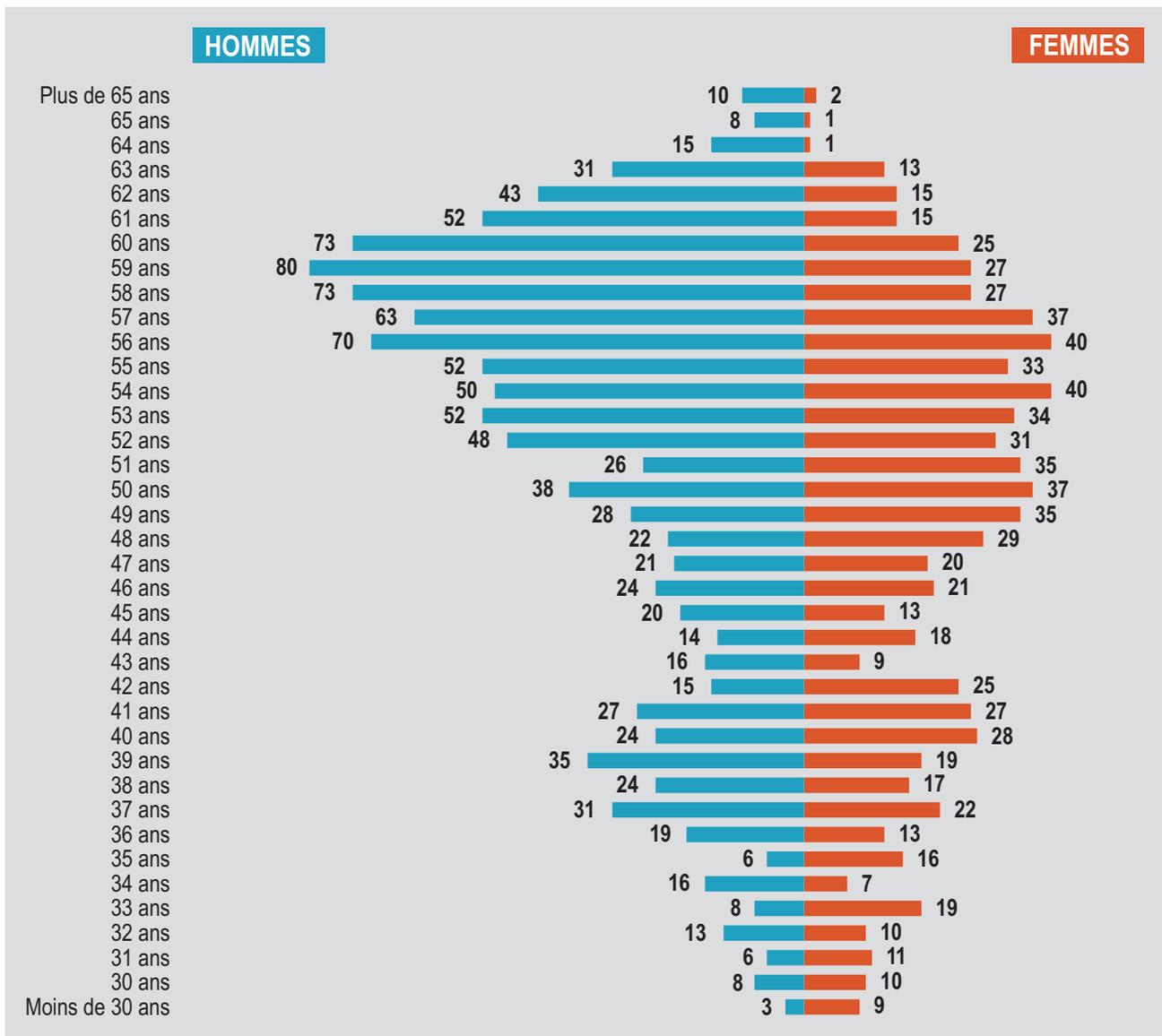
Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (formation initiale EN3S et CESDIR), la durée moyenne pour accéder au premier poste d'agent comptable est de 6,9 ans.

1.2. Prévisions de départs à la retraite

	Agents atteignant 62 ans d'ici 5 ans	Agents atteignant 63 ans d'ici 5 ans	Agents atteignant 64 ans d'ici 5 ans	Agents atteignant 65 ans d'ici 5 ans
Directeur	45,4 %	40,3 %	31,4 %	25,7 %
Agent comptable	27,4 %	22,8 %	16,2 %	9,6 %
Directeur adjoint	29,2 %	26 %	21,1 %	16 %
Sous-directeur	20,3 %	15,3 %	10,9 %	6,6 %
Autres	36,4 %	36,4 %	36,4 %	27,3 %
Total	28,2 %	23,7 %	18,1 %	12,9 %

L'âge de départ à la retraite des ADD en 2010 est de 62,2 ans. Dans les années à venir, les perspectives démographiques se caractériseront par une augmentation des départs.

45,4 % des directeurs et 27,7 % des agents comptables atteindra l'âge de 62 ans d'ici 5 ans.



2. CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE 2010 OU POUVANT PRÉTENDRE À UN POSTE DE DIRECTEUR OU D'AGENT COMPTABLE

L'accès aux emplois de directeur et d'agent comptable est subordonné à certaines conditions.

Le candidat :

- doit être inscrit sur la liste d'aptitude dans la classe correspondante, à savoir, D1 ou D2 ou D3 pour les directeurs et AD1 ou AD2 ou AD3 pour les agents comptables,
- ou bien relever, de par sa fonction actuelle, d'une des classes ci-dessus concernées.

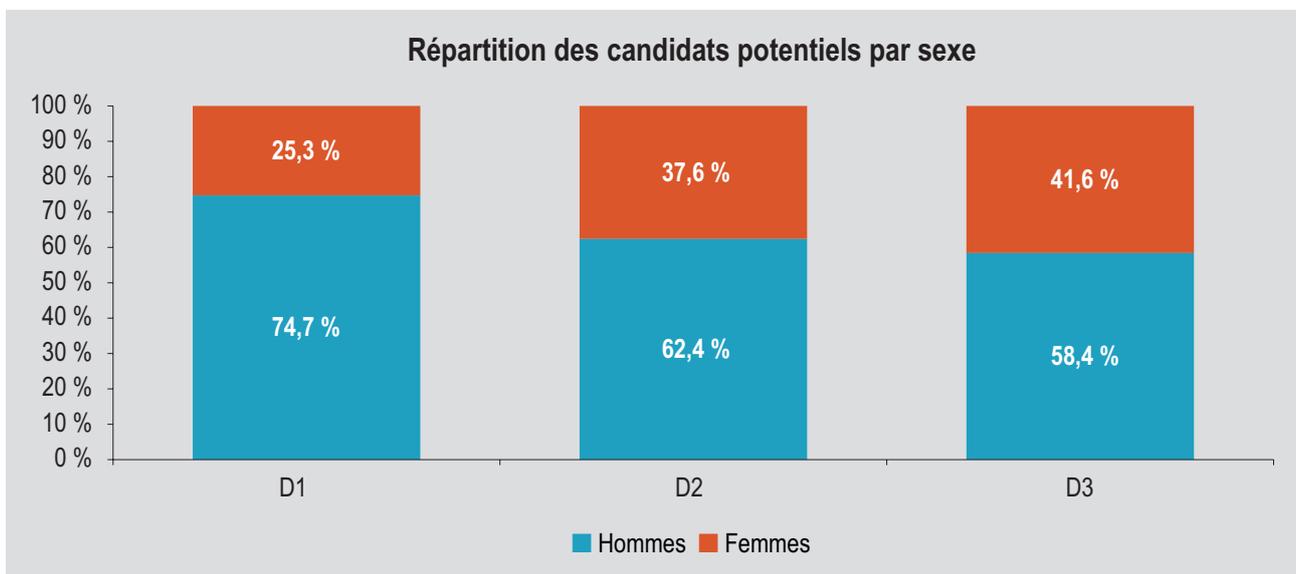
2.1. Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe D1 - D2 - D3

	Inscrits		Relevants*	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
D1	95	52	106	16
D2	103	68	25	9
D3	61	51	29	13
Sous-total	259	171	160	38
Total général	430		198	

	Inscrits		Relevants*	
	Âge moy. hommes	Âge moy. femmes	Âge moy. hommes	Âge moy. femmes
D1	54	51,6	57,7	56,6
D2	49,3	48,4	57,7	54,6
D3	42,2	44,3	55,6	52,2
Sous-total	49,4	48,2	57,3	54,6
Total général	48,9		56,8	

* Il s'agit ici des directeurs en poste non inscrits sur la liste d'aptitude.

Le graphique ci-dessous permet de visualiser cette répartition (toutes classes confondues) en pourcentage :



Répartition du nombre de postes vacants de directeur par classe de liste d'aptitude en 2010

	Directeur		
	Année 2010	Année 2009	Année 2008
D1	32	12	17
D2	16	16	15
D3	11	17	21
IF1		3	2
AD3		1	1
Total	59	49	56

En 2010, le nombre le plus élevé de postes vacants pour les directeurs se situe dans la classe D1 alors que le nombre de vacances de poste était sensiblement identique les années précédentes dans les 3 catégories.

Sur les années précédentes, on constate une meilleure répartition des postes vacants dans les différentes classes D1, D2, D3. Si l'on rapproche ces chiffres de ceux relatifs au nombre de candidats inscrits dans chacune de ces classes, on constate en 2010 :

- Pour la classe D1, il y a 147 candidats inscrits pour une moyenne d'âge de 53 ans.
- Pour la classe D2, il y a 171 candidats inscrits pour une moyenne d'âge de 49 ans.
- Pour la classe D3, il y a 112 candidats inscrits pour une moyenne d'âge de 43 ans.

Malgré un léger fléchissement, la classe D1 est toujours occupée majoritairement par des hommes (74,7 %). Ce constat s'avère moins prononcé pour les classes D2 et D3 qui enregistrent tout de même plus de la moitié d'hommes (60 %). On notera l'existence d'un vivier important. En effet, 628 personnes toutes classes confondues sont susceptibles de faire acte de candidature sur un poste de directeur. Par rapport à l'exercice 2009, on constate une diminution du nombre d'inscrits sur les classes D1, D2, D3 (39 inscrits en moins) ainsi qu'une diminution du nombre de relevants sur ces mêmes classes (22 relevants en moins).

Inscrits : Pour être inscrit sur la liste d'aptitude, le candidat doit présenter une demande à la Commission Nationale de la Liste d'aptitude, laquelle statue au regard de la recevabilité administrative et des conditions requises pour accéder aux emplois de direction de la ou des classes demandées.

Relevants : relève d'une classe de la liste d'aptitude tout agent de direction nommé et agréé dans un emploi de ladite classe. Il peut ainsi postuler sur des emplois de cette classe sans être inscrit sur la liste d'aptitude.

Par contre, l'accès à un emploi d'une classe supérieure à celle de la fonction exercée implique une inscription effective.

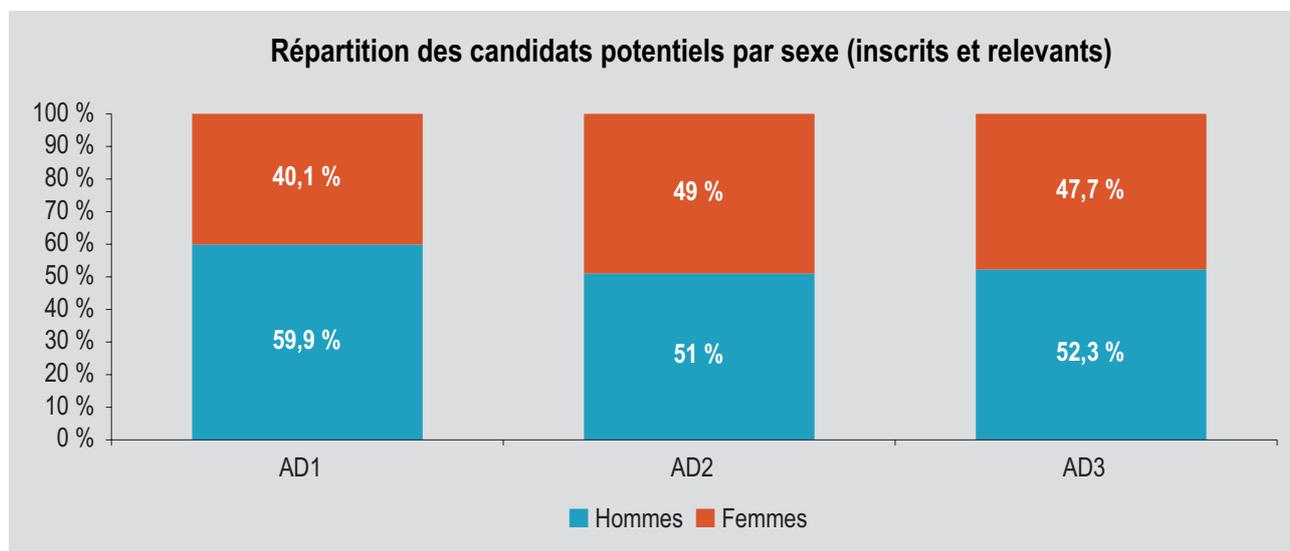
2.2. Répartition des inscrits et des agents de direction relevant de la classe AD1 - AD2 - AD3

	Inscrits		Relevants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
AD1	93	76	194	116
AD2	137	149	138	115
AD3	137	154	252	201
Sous-total	367	379	584	432
Total général	746		1 016	

	Inscrits		Relevants	
	Âge moy. hommes	Âge moy. femmes	Âge moy. hommes	Âge moy. femmes
AD1	49,2	48,2	55,3	51,7
AD2	41,2	41	48,9	47,7
AD3	46,1	43,1	52	49,2
Sous-total	45,1	43,3	52,4	49,5
Total général	44,2		51,1	

En volume, la proportion d'inscrits est plus importante dans les classes AD2 et AD3.

Le graphique ci-dessous permet de visualiser cette répartition (toutes classes confondues) en pourcentage :



La répartition est relativement homogène entre les hommes et les femmes.

Par rapport à l'exercice 2009, on constate une diminution du nombre d'inscrits sur les classes AD1, AD2, AD3 (90 inscrits en moins) ainsi qu'une diminution du nombre de relevants sur ces mêmes classes (33 relevants en moins).

Inscrits : Pour être inscrit sur la liste d'aptitude, le candidat doit présenter à la Commission Nationale de la Liste d'aptitude, laquelle statue au regard de la recevabilité administrative et des conditions requises pour accéder aux emplois de direction de la ou les classes demandées.

Relevants : Relève d'une classe de la liste d'aptitude tout agent de direction nommé et agréé dans un emploi de ladite classe. Il peut ainsi postuler sur des emplois de cette classe sans être inscrit sur la liste d'aptitude.

Par contre, l'accès à un emploi d'une classe supérieure à celle de la fonction exercée implique une inscription effective.

Agents titulaires du CESCOF ou de l'EN3S option comptable

Inscrits	Femmes		Hommes		Total	
AD1	55	48,41	55	47,94	110	48,17
AD2	86	39,72	85	39,57	171	39,65
AD3	53	35,74	48	41,66	101	38,55
Total	194	41,10	188	42,55	382	41,81

Sur les 746 agents inscrits dans les classes AD1 - AD2 - AD3, seulement 382 peuvent occuper un poste d'agent comptable. En effet, seulement 382 agents possèdent soit le CESCOF soit l'option comptable.

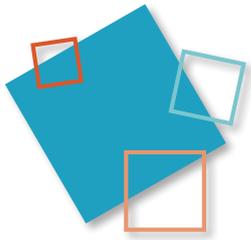
- Sur 169 agents inscrits en AD1, seulement 110 possèdent le CESCOF ou l'option comptable.
- Sur 286 agents inscrits en AD2, seulement 171 possèdent le CESCOF ou l'option comptable.
- Sur 291 agents inscrits en AD3, seulement 101 possèdent le CESCOF ou l'option comptable.

Répartition du nombre de postes vacants d'agent comptable par classe de liste d'aptitude

	Agent comptable		
	Année 2010	Année 2009	Année 2008
AD1	32	24	23
AD2	21	15	18
AD3	13	20	19
Total	66	59	60

Le nombre le plus élevé de postes vacants pour les postes d'agent comptable se situe dans les classes AD1 alors que le nombre de vacances de poste était sensiblement identique les années précédentes dans les 3 catégories. Si l'on rapproche ces chiffres de ceux relatifs au nombre de candidats inscrits dans chacune de ces classes, on constate en 2010 :

- Pour la classe AD1, il y a 169 candidats inscrits avec une moyenne d'âge de 49 ans.
- Pour la classe AD2, il y a 286 candidats inscrits avec une moyenne d'âge de 41 ans.
- Pour la classe AD3, il y a 291 candidats inscrits avec une moyenne d'âge de 45 ans.



4^e PARTIE : ANALYSES

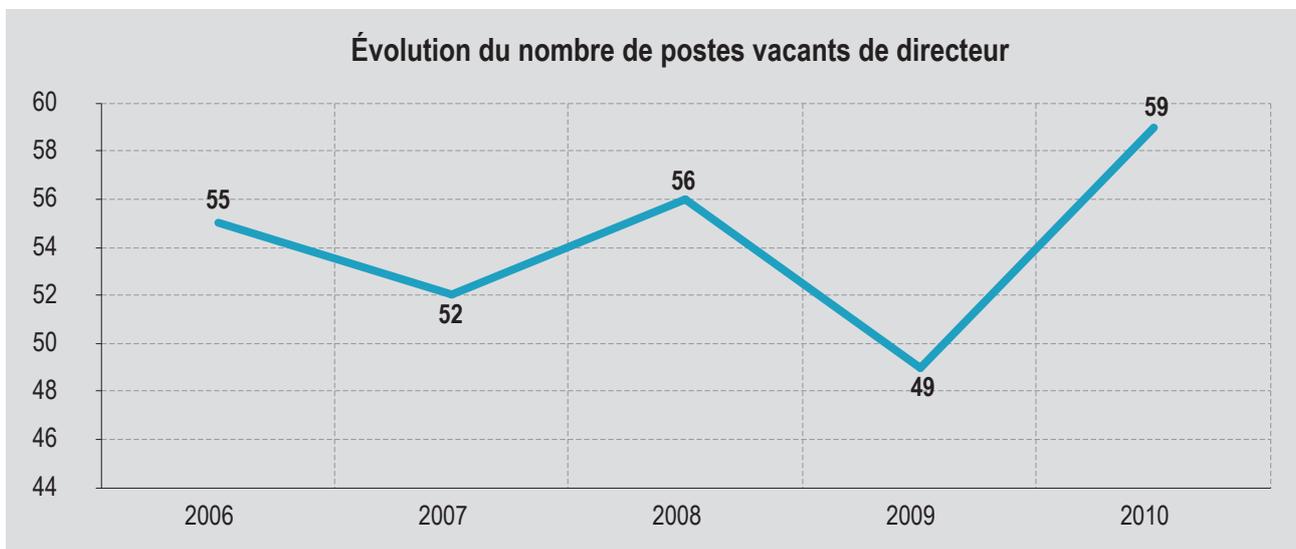
1. LES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR

1.1. Caractéristiques des postes vacants de directeurs

A. Postes examinés par le Comité des carrières

Évolution du nombre de postes vacants et candidatures recevables

	2006	2007	2008	2009	2010	Moyenne
Postes de directeur	55	52	56	49	59	54
Candidatures recevables			262	236	187	228



On enregistre sur les 5 dernières années une moyenne de 54 postes vacants de directeur. En 2010, une augmentation importante du nombre de postes vacants de directeur est corrélée avec une baisse du nombre de candidatures en raison des fusions d'organismes de la branche Maladie.

En février 2010, le Comité a examiné 21 postes de directeur de CPAM fusionnées, soit plus de 40 % des postes vacants sur l'année.

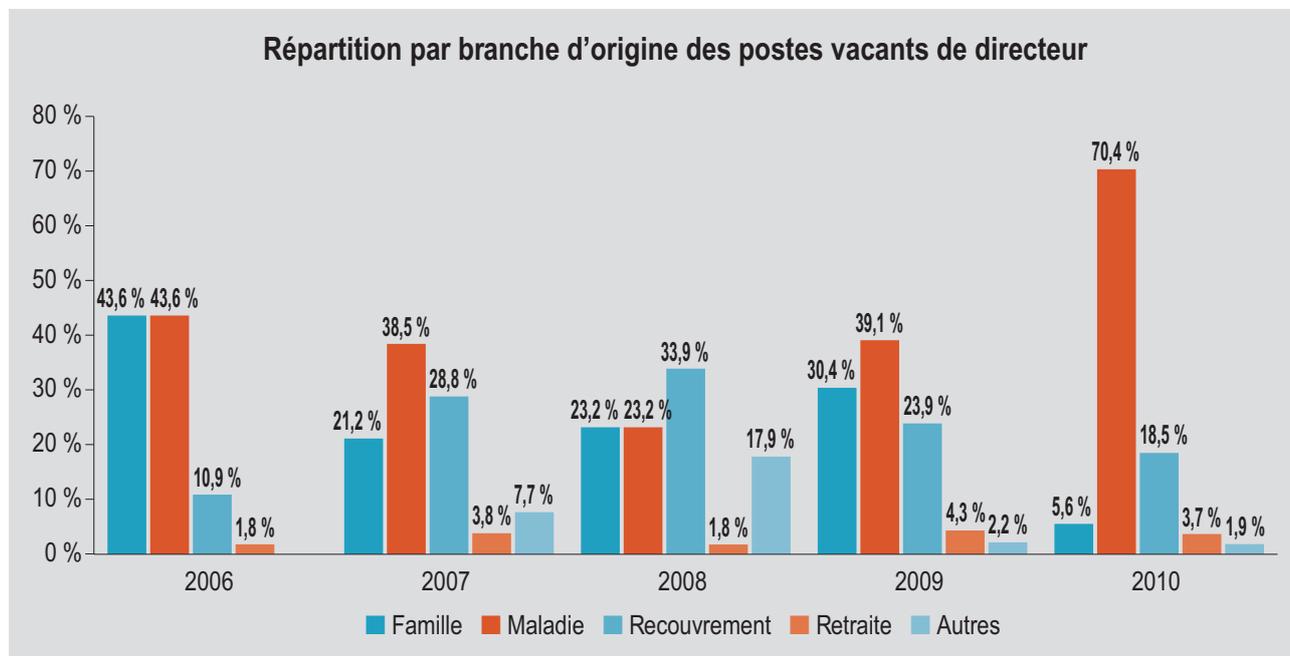
B. Répartition des postes vacants de directeur par branche d'origine

En 2008, le nombre de postes vacants dans la branche Famille a été quasiment identique à 2007, celui de la branche Maladie avait nettement diminué et pour la branche Recouvrement, ce nombre avait continué à progresser.

En 2009 et surtout en 2010, on observe une forte augmentation du nombre de postes vacants dans la branche Maladie et dans

une moindre mesure, dans la branche Famille. Ces deux années sont marquées par une baisse du nombre de postes vacants dans la branche Recouvrement.

Si la branche Famille voit en 2009 une augmentation des postes vacants, l'année 2010 est marquée par de faibles libérations de postes pour cette branche.



Renouvellement des postes de directeur par type d'organisme

Type d'organisme	Nombre	Pourcentage de postes vacants	Nbre de postes occupés au 31/12/09
CPAM	34	26,6 %	128
CAF	2	1,6 %	123
URSSAF	10	10,9 %	92
CARSAT	2	13,3 %	15
CRAM/CRAV (CRAMIF – CRAM et CRAV Strasbourg)			3
CERTI/CTI/CNEDI	1	4,8 %	21
UGECAM	2	15,4 %	13
Autres*	3	3,1 %	97
RSI	5	16,1 %	31
Ensemble	59	11,3 %	523

26,6 % des postes de CPAM ont fait l'objet d'un renouvellement contre 10,9 % pour les URSSAF et 1,6 % pour les CAF.

*Autres : dont organismes multiples CGSS.

On notera que les vacances de postes se répartissent essentiellement entre deux motifs (fusions 39 % – départs à la retraite 22 % – mutations 37 %).

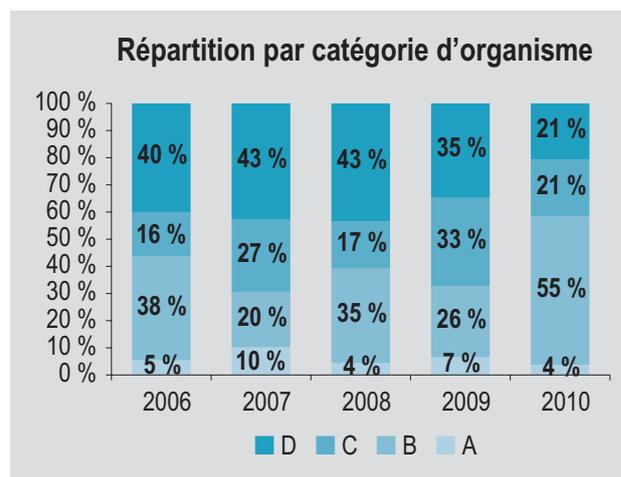
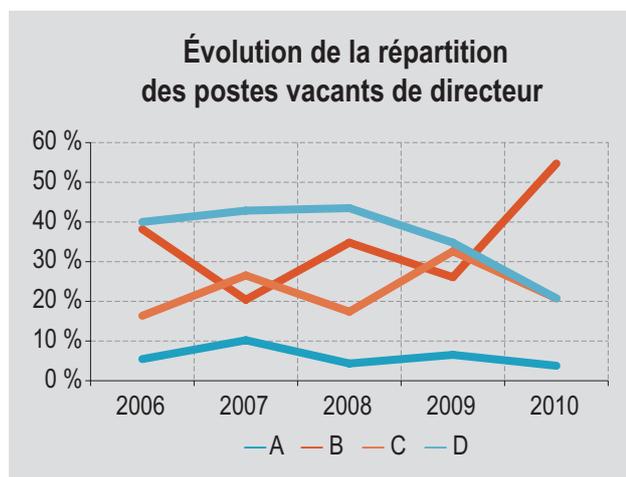
Cinq postes de directeur ont fait l'objet d'un 2^e appel en 2010.

C. Répartition des postes vacants de directeur (**) par catégorie d'organisme

En 2010, le taux de renouvellement des postes de directeur est plus important dans les organismes de catégorie B et C dans une moindre mesure. Alors qu'en 2009, le renouvellement était

plus marqué dans les organismes de catégorie C et A et en 2008 dans les organismes de catégorie B.

	2006		2007		2008		2009		2010	
	Postes vacants	%/nb org								
A	3	10,3 %	5	16,7 %	2	6,3 %	3	12,5 %	2	8 %
B	21	16,5 %	10	7,8 %	16	12,4 %	12	10,1 %	29	23 %
C	9	9 %	13	12,6 %	8	7,8 %	15	15,2 %	11	11,3 %
D	22	12,8 %	21	12,1 %	20	11,5 %	16	11 %	11	7,1 %
Total	55	12,9 %	49	11,3 %	46	10,5 %	46	11,9 %	53	13,2 %



(**) L'analyse ne comprend que les postes d'organismes du Régime général classés conformément au Protocole d'Accord du 22 juillet 2005.

1.2. Caractéristiques des candidats aux postes de directeur

A. Origine des candidats selon leur organisme et la fonction d'origine

L'analyse porte sur les organismes de base principaux du Régime général (CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT) et le Régime du RSI.

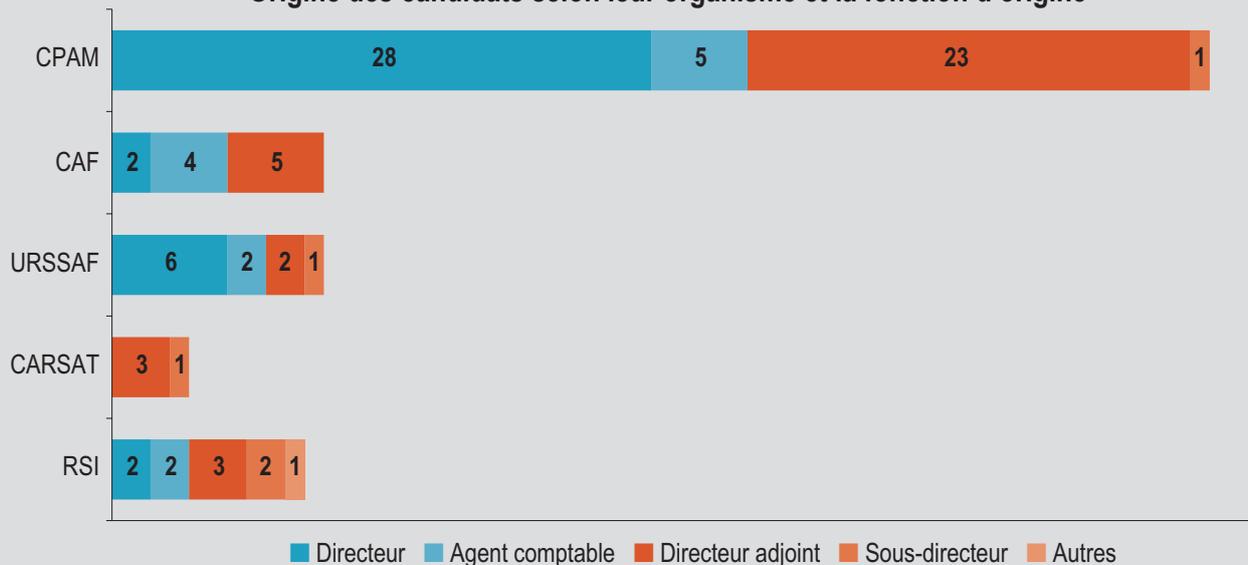
Pour 2010 comme en 2009, ce sont les directeurs des CPAM qui postulent le plus sur les postes de directeur. Ensuite, se sont les directeurs adjoints des CPAM et dans une moindre mesure des CAF qui postulent le plus.

On observe une augmentation du taux de candidatures des agents comptables de CAF sur les postes de directeur.

En 2010, 21,9 % des directeurs de CPAM ont postulé sur des postes de directeur.

Seulement 6,5 % des directeurs d'URSSAF, 6,5 % des directeurs des caisses de RSI, et 1,6 % des directeurs de CAF ont postulé sur des postes de directeur.

Origine des candidats selon leur organisme et la fonction d'origine



Autres : chargés de mission, directeurs délégués.

B. Analyse des actes de candidature aux postes de directeur

Le secrétariat du Comité a enregistré, en 2010, 201 candidatures aux postes de directeur provenant de 133 candidats différents.

a. Origine des candidats aux postes de directeur

La tendance observée sur les années 2006, 2007, 2008, 2009 se confirme et se renforce pour l'année 2010, à savoir que ce sont les agents de direction de la branche Maladie, toutes fonctions confondues, qui postulent proportionnellement le plus sur les postes de directeur, suivis par ceux de la branche Recouvrement. En effet, 57,9 % des candidats qui postulent aux postes de directeur proviennent de la branche Maladie.

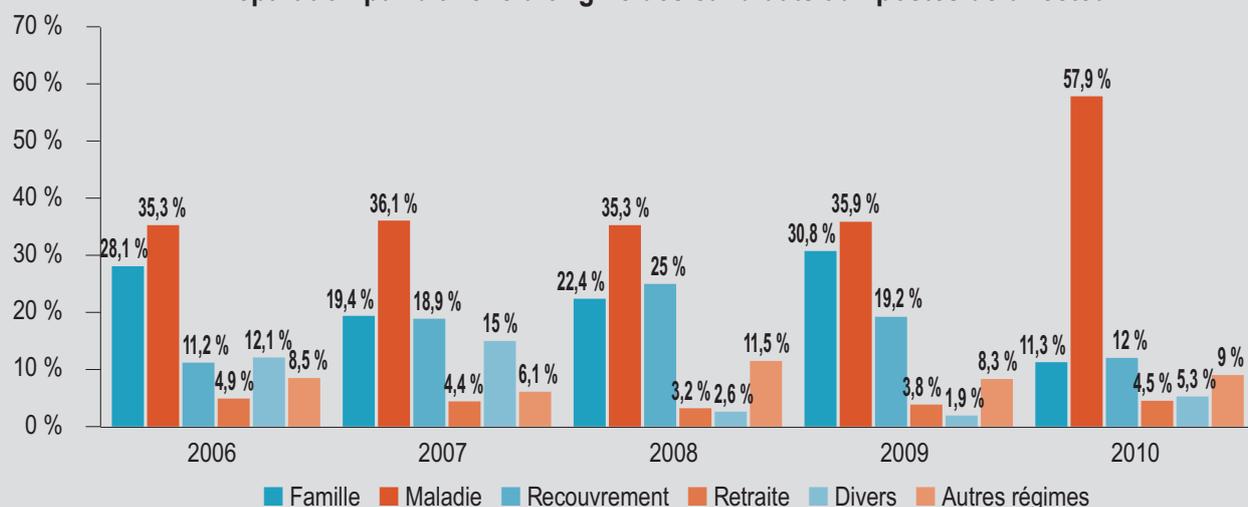
En 2010, 56 candidats de la branche Maladie sur 77 ont fait acte de candidature à des postes de Directeur de CPAM. Pour les

candidats issus de la branche Recouvrement, 11 sur 16 ont fait acte de candidature à des postes de Directeur d'URSSAF.

S'agissant de la branche Recouvrement, le nombre de candidats aux postes de directeur diminue régulièrement depuis 2008.

Les candidats de la branche Famille sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 5 sur 15 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine : ceci est à mettre en relation avec le faible nombre de postes vacants dans la branche en 2010 (cf. chapitres A et B).

Répartition par branche d'origine des candidats aux postes de directeur



On note également que :

- 35,6 % des candidats potentiels de la branche Maladie,
- 7,1 % des candidats potentiels de la branche Famille,

- 11,3 % des candidats potentiels de la branche Recouvrement,
 - et 14,3 % des candidats potentiels de la branche Retraite,
- ont candidaté à un poste de directeur.

Répartition du nombre de candidats par classe de liste d'aptitude

		Classe de liste d'aptitude des postes vacants			Total
		D1	D2	D3	
Inscrits	D1	31	9		40
	D2		23	3	26
	D3			22	22
Relevants	D1	12			12
	D2				0
	D3		1		1
Irrecevables		15	11	6	32
Total		58	44	31	133

Par rapport au nombre de personnes susceptibles de postuler, on notera que :

- 16 % des personnes inscrites ou relevant de D1 postulent sur un emploi de cette classe,
- 11,2 % des personnes inscrites ou relevant de D2 postulent sur un emploi de cette classe,
- 14,3 % des personnes inscrites ou relevant de D3 postulent sur un emploi de cette classe.

b. Souhaits de mobilité des candidats aux postes de directeur

Répartition des candidatures selon leur origine et leur organisme

Sur les 133 candidats aux postes de directeur, on dénombre 11 candidats issus d'un régime différent du Régime général (soit 8,3 %) se décomposant de la manière suivante :

- 10 candidats issus de caisses RSI,
- 1 candidat issu d'une caisse CARMI.

À ces 11 candidats, correspondent 14 actes de candidatures.

Parmi les 122 candidats issus du Régime général, 59 ont postulé en dehors de leur type d'organisme d'origine et compte tenu des candidatures multiples, 187 candidatures sont comptabilisées pour ces mêmes candidats. 76 ont postulé en dehors de leur région d'origine et compte tenu des candidatures multiples, 127 candidatures sont comptabilisées pour ces mêmes candidats.

Répartition des candidatures selon leur origine et leur branche de destination

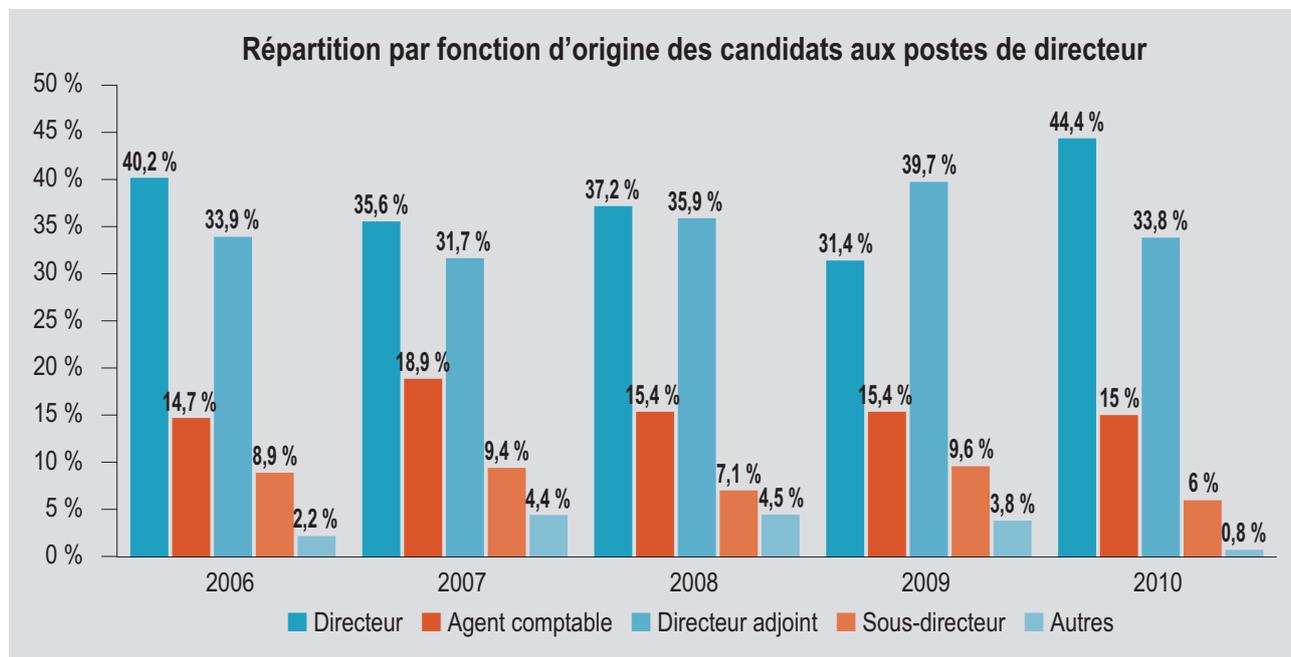
Organisme d'origine (Provenance)	Candidatures (Destination)		
	Hors branche d'origine	Hors type d'organisme d'origine	Hors régime d'origine
CPAM	33 %	34,1 %	1,1 %
CAF	73,7 %	73,7 %	15,8 %
URSSAF	33,3 %	33,3 %	6,7 %
CARSAT (*)	66,7 %	66,7 %	0 %
Total	40,6 %	41,4 %	3,9 %

(*) Les CARSAT sont comptabilisées dans la branche Retraite.

Parmi les candidats issus des organismes de base, ceux des CAF sont les plus enclins à la mobilité interbranche puisque 73,7 % des candidatures ont été faites hors de leur branche d'origine. En revanche, les candidats des CPAM et des URSSAF

postulent principalement dans leur branche d'origine. En effet, seulement 33,3 % des candidatures provenant des CPAM ont été faites hors de leur branche d'origine.

c. *Fonction exercée*



En 2008 et 2009, la majorité des candidats postulant aux postes de directeur occupaient déjà cette fonction ou celle de directeur adjoint.

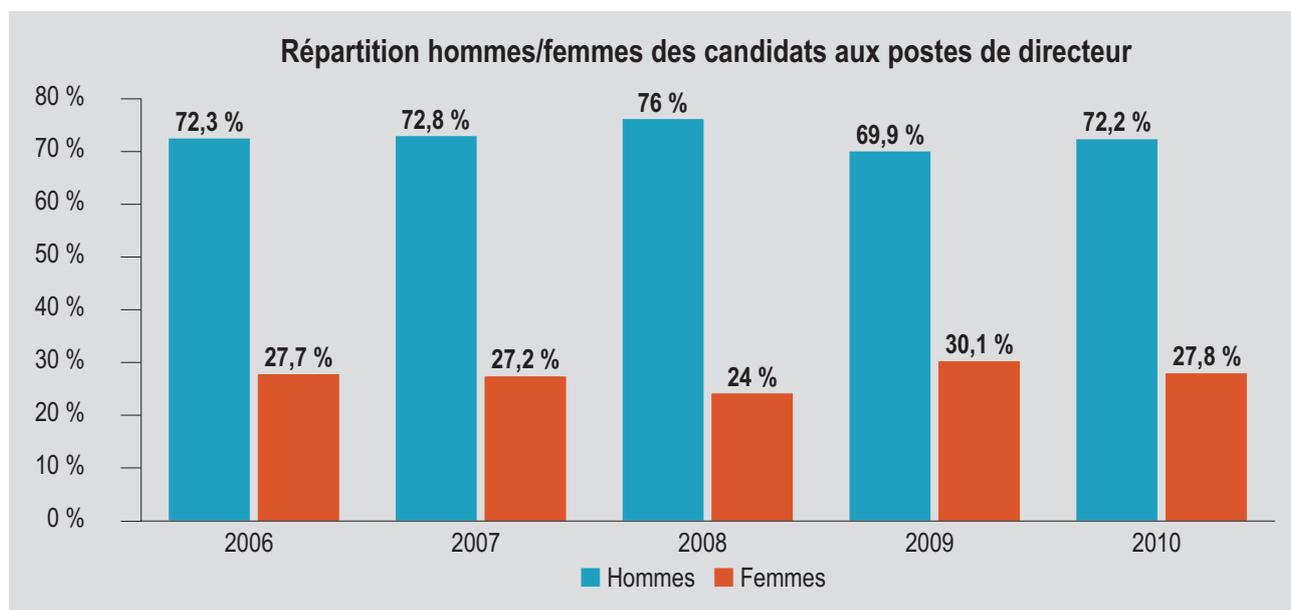
En 2010, 44,4 % des candidats sont des directeurs et le poids des directeurs adjoints diminue.

Malgré tout, 33,8 % des candidats aux postes de directeur sont des directeurs adjoints.

Ce sont principalement des directeurs en poste qui ont postulé sur les postes de directeur de CPAM fusionnées, ce qui explique en partie la différence avec les 31,4 % de directeurs pour l'année 2009.

Pour les candidats agents comptables, le taux est sensiblement identique à celui de l'année précédente.

d. *Répartition des candidats aux postes de directeur par sexe*



La proportion des femmes candidates est sensiblement la même que pour les années 2006 et 2007.
En 2010, on relève 96 candidatures hommes et 37 candidatures femmes aux postes de directeur.

En 2009, on constatait 109 candidatures hommes et 47 candidatures femmes aux postes de directeur.

e. *Âge moyen des candidats*

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	50,6 ans	51 ans	50,8 ans	48,9 ans	50,9 ans
Femmes	49,5 ans	49,1 ans	48,1 ans	49,3 ans	49,9 ans

L'âge moyen des candidats selon le sexe est resté relativement constant de 2006 à 2010 avec cependant une légère

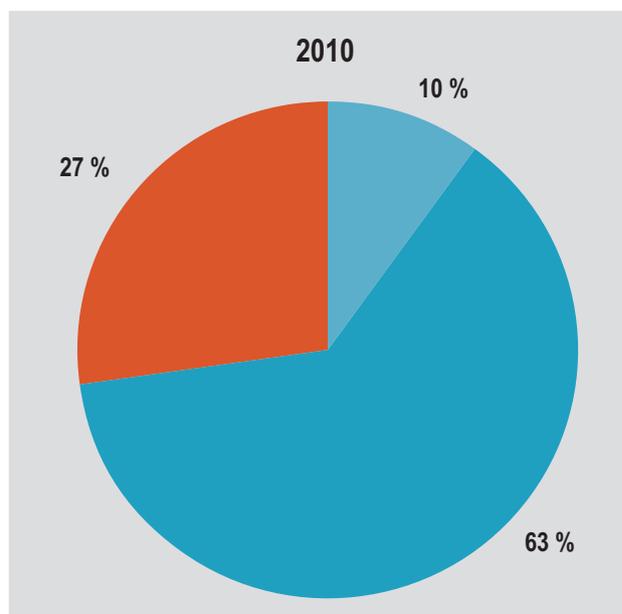
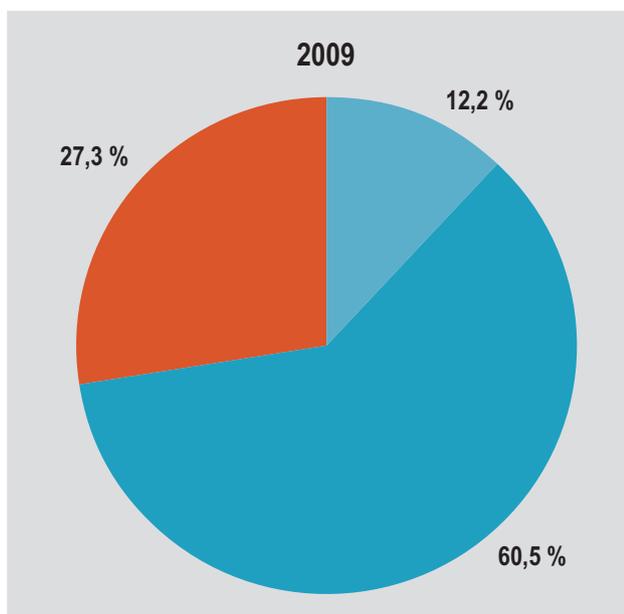
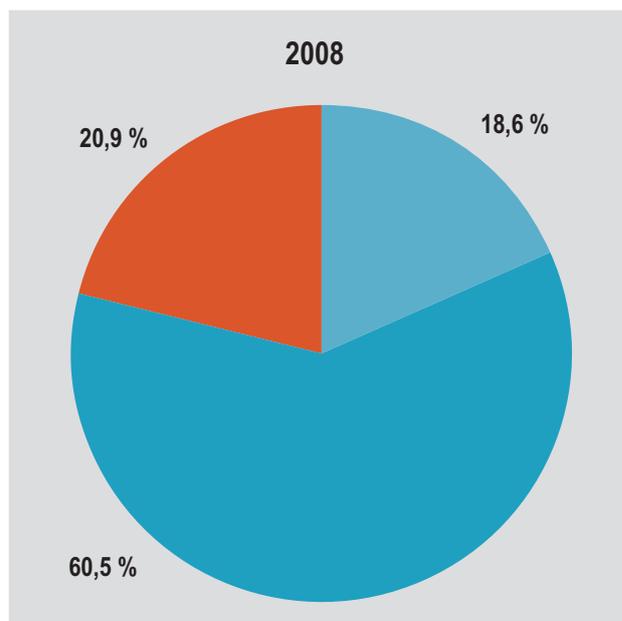
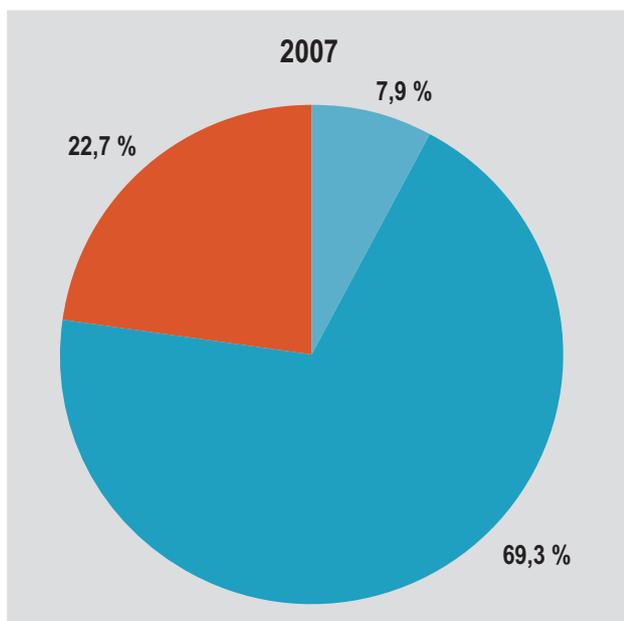
augmentation sur la période, l'âge moyen des candidats se situant à 51 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes.

1.3. Analyse des avis émis

Le tableau ci-dessous répertorie le nombre d'avis qu'a émis le Comité des carrières par année :

	2007		2008		2009		2010	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Adéquation	192	69,3	156	60,5	144	60,5	125	63,1
Adéquation partielle	63	22,7	54	20,9	65	27,3	53	26,8
Inadéquation	22	7,9	48	18,6	29	12,2	20	10,1
Total	277		258		238		198	

Avis émis



■ Inadéquation ■ Adéquation partielle ■ Adéquation

En 2008, de nombreux avis en inadéquation avaient été émis. Sur l'année 2009, on constate une baisse de ces mêmes avis (de 48 à 29).

En 2010, 63 % des avis émis par le Comité des carrières sont des avis en adéquation.

Dans leur quasi-totalité, les avis d'inadéquation relèvent de deux cas de figure : dans certaines situations, il y a convergence de tous les avis pour souligner les lacunes du candidat dans l'exercice de ses fonctions actuelles ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées : ces situations sont rares et posent la question du maintien de la personne sur la liste d'aptitude et également dans son poste. Elles nécessitent, au minimum un entretien avec le responsable du réseau de la branche concernée.

Par ailleurs, lorsqu'il est appelé à émettre un avis sur un poste de directeur et que sont en présence des candidats présentant des aptitudes égales, le Comité, dans le strict respect de l'obligation qui lui est faite par les textes de « veiller (...) notamment à la mobilité des directeurs », tend à privilégier les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et en conséquence, à tenir pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.

Le Comité des carrières veille à ce qu'une durée minimale d'exercice de trois ans dans le poste actuellement occupé soit respectée par chaque candidat directeur aux postes de directeur sauf exception particulière.

1.4. Caractéristiques des candidats proposés aux postes de directeur

Comme pour la branche Maladie, l'ensemble des autres branches (branche Famille, Recouvrement et Retraite) n'établit plus de liste de 3 candidats proposés aux conseils d'administration.

Depuis le Décret n° 2010-1059 du 6 septembre 2010, le Directeur de la Caisse nationale (branche Famille, Retraite, Recouvrement) ou les Directeurs des Caisses Nationales concernées pour les CARSAT ou les CGSS doit, dans un délai de quinze jours,

se concerter avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme de sécurité sociale concerné, arrêter son choix et informer le conseil d'administration de son choix.

À l'issue de ce premier délai, dans un délai de onze jours, en l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers du Conseil d'administration, le Directeur de l'organisme national procède à la nomination du candidat retenu (Article R.217-9 du Code de la Sécurité Sociale).

A. Selon le régime et la branche

Branche d'origine	Branche de destination				Total
	Hors branche d'origine		Dans la branche d'origine		
Maladie	3	10,7 %	25	89,3 %	28
Famille	4	50 %	4	50 %	8
Recouvrement	2	25 %	6	75 %	8
Retraite	1	33,3 %	2	66,7 %	3
Divers	3	100 %	0	0 %	3
Autres régimes	2	40 %	3	60 %	5
Nombre de candidats proposés aux postes de directeur	15	27,3 %	40	72,7 %	55

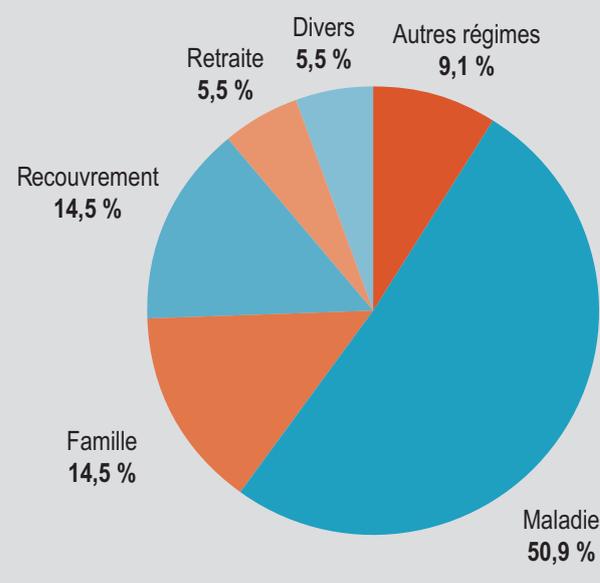
Autres régimes : RSI, MSA, MINES...

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010 :

- Sur 28 candidats provenant de la branche Maladie, 25 ont été proposés dans leur branche d'origine.
- Sur 8 candidats provenant de la branche Famille, 4 ont été proposés dans leur branche d'origine.
- Sur 8 candidats provenant de la branche Recouvrement, 6 ont été proposés dans leur branche d'origine.

Répartition des candidats proposés aux postes de directeur selon la branche de provenance



En 2010, 50,9 % des candidats proposés aux postes de directeur sont des candidats issus de la branche Maladie.

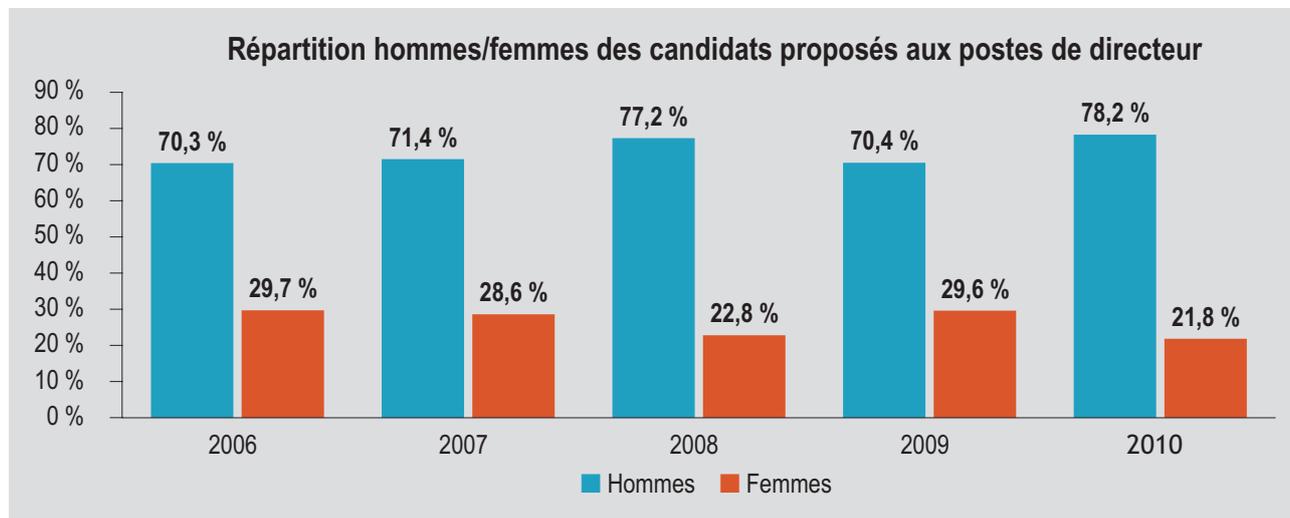
- 14,5 % des candidats proposés aux postes de directeur proviennent de la branche Famille.

- 14,5 % des candidats proposés aux postes de directeur proviennent de la branche Recouvrement.

- Autres régimes : RSI, MSA, MINES...

- Divers : CGSS, CCSS Mende.

B. Candidats proposés selon le sexe



En 2010, le pourcentage de candidates femmes proposées aux postes de directeur (21,8 %) est inférieur à celui constaté en 2009 (29,6 %) et est le plus faible depuis 2006.

En 2010, sur 55 candidats proposés, 43 candidats hommes et 12 candidates femmes ont été proposées aux postes de directeur.

En 2009, sur 71 candidats proposés, on constatait que 50 candidats hommes et 21 candidates femmes avaient été proposés aux postes de directeur.

C. Candidats proposés selon l'âge moyen

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	51,4 ans	51,6 ans	51 ans	47,8 ans	52 ans
Femmes	49 ans	48,8 ans	47,2 ans	49,1 ans	49,2 ans

L'âge moyen des candidats hommes proposés aux postes de directeur augmente de façon notable en passant de 48 ans environ en 2009 à 52 ans en 2010.

L'âge moyen des candidates femmes proposées aux postes de directeur reste le même entre 2009 et 2010.

D. Candidats proposés selon la fonction

	Eff.	%
Directeur	34	62 %
Agent comptable	5	9 %
Directeur adjoint	14	25 %
Sous-directeur	2	4 %
Autres	0	0 %
Total	55	100 %

Le choix des candidats proposés se porte essentiellement sur des candidats exerçant déjà une fonction de directeur puis dans une moindre mesure sur des candidats exerçant une fonction de directeur adjoint.

1.5. Caractéristiques des candidats nommés aux postes de directeur

A. Candidats nommés selon le régime et la branche

Branche d'origine	Branche de destination				Total
	Hors branche d'origine		Dans la branche d'origine		
Maladie	0	0 %	25	100 %	25
Famille	4	66,7 %	2	33,3 %	6
Recouvrement	1	16,7 %	5	83,3 %	6
Retraite	1	33,3 %	2	66,7 %	3
Divers	3	100 %	0	0 %	3
Autres régimes	2	66,7 %	1	33,3 %	3
Nombre de candidats nommés aux postes de directeur	11	23,9 %	35	76,1 %	46

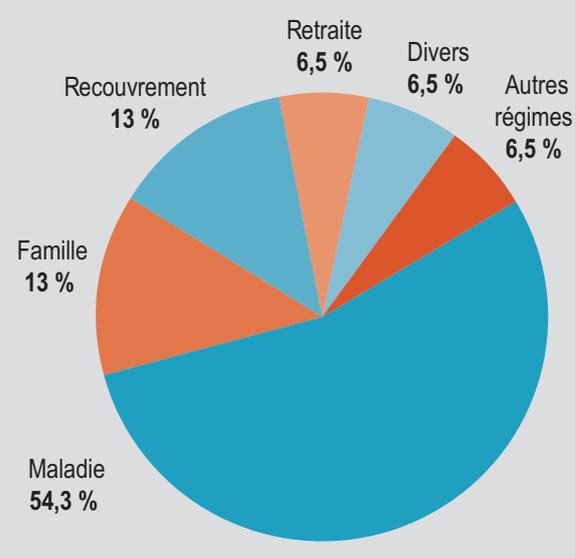
Autres régimes : RSI, MSA, MINES...

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010 :

- Sur 25 candidats provenant de la branche Maladie, 25 ont été nommés dans leur branche d'origine.
- Sur 6 candidats provenant de la branche Recouvrement, 5 ont été nommés dans leur branche d'origine.
- Sur 6 candidats provenant de la branche Famille, seulement 2 ont été nommés dans leur branche d'origine.

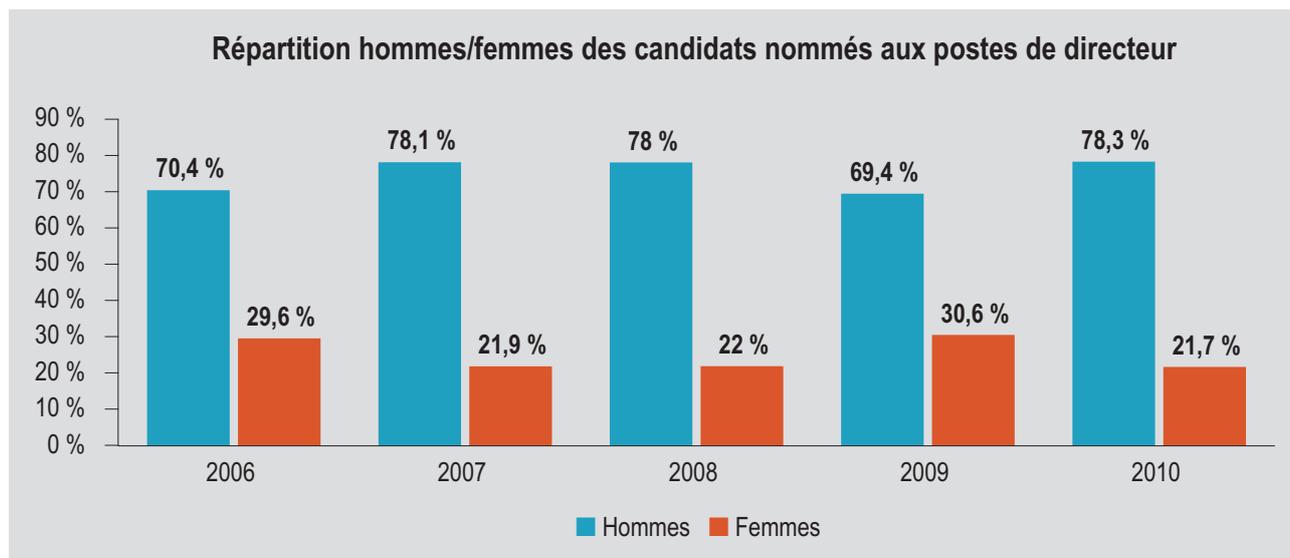
Répartition des candidats nommés aux postes de directeur selon la branche de provenance



En 2010 :

- 54,3 % des candidats nommés aux postes de directeur sont des candidats issus de la branche Maladie.
- 13 % des candidats nommés aux postes de directeur proviennent de la branche Famille.
- 13 % des candidats nommés aux postes de directeur proviennent de la branche Recouvrement.
- Autres régimes : RSI, MSA, MINES...
- Divers : CGSS, CCSS Mende.

B. Candidats nommés selon le sexe



En 2010, le taux de nomination des candidates femmes aux postes de directeur a connu une baisse après une augmentation

significative en 2009. Ce chiffre est à rapprocher du constat d'une diminution du nombre de candidatures femmes.

C. Candidats nommés selon l'âge moyen

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	50,9 ans	51 ans	51,9 ans	50,6 ans	53,5 ans
Femmes	47,8 ans	46,6 ans	47,4 ans	47,8 ans	48,2 ans

Pour l'année 2010, les candidats hommes nommés aux postes de directeur sont plus âgés que les années précédentes. L'âge

moyen des candidates femmes nommées reste quasiment stable.

D. Candidats nommés selon la fonction

	Eff.	%
Directeur	33	72 %
Agent comptable	4	9 %
Directeur adjoint	9	20 %
Sous-directeur	0	0 %
Autres	0	0 %
Total	46	100 %

La majorité des candidats nommés exercent déjà la fonction de directeur (72 %) puis celle de directeur adjoint dans une moindre mesure (20 %).

1.6. Répartition des actes de candidatures aux postes de directeur par branche d'origine et type d'organisme d'arrivée

Branche d'origine	Destination des candidatures									Total
	CPAM	CAF	URSSAF	CARSAT	CRAM/ CRAV	CERTI/ CTI/ CNEDI	UGECAM	Autres	RSI	
Maladie	56	2	9	6			2	1	1	77
Famille	2	5	3	1		1		2	1	15
Recouvrement	1		11	2				1	1	16
Retraite	1		2	1			1	1		6
Divers	3	2	2							7
Autres régimes	1	1	2	1					7	12
Total	64	10	29	11		1	3	5	10	133

Autres régimes : RSI, MSA, MINES...

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010, 56 candidats de la branche Maladie sur 77 ont fait acte de candidature à des postes de Directeur de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Recouvrement, 11 sur 16 ont fait acte de candidature à des postes de Directeur d'URSSAF.

Les candidats de la branche Famille sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 5 sur 15 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine.

Répartition des candidats nommés aux postes de directeur par branche d'origine et type d'organisme d'arrivée

Branche d'origine	Destination des candidats nommés									Total
	CPAM	CAF	URSSAF	CARSAT	CRAM/ CRAV	CERTI/ CTI/ CNEDI	UGECAM	Autres	RSI	
Maladie	24						1			25
Famille	2	1				1		1	1	6
Recouvrement			5					1		6
Retraite	1			2						3
Divers	1	1							1	3
Autres régimes	1								2	3
Total	29	2	5	2		1	1	2	4	46

Autres régimes : RSI, MSA, MINES...

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010, 24 candidats de la branche Maladie sur 25 ont été nommés sur des postes de Directeur de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Famille, 1 seul candidat sur 6 a été nommé sur un poste de Directeur de CAF.

Pour les candidats issus de la branche Recouvrement, 5 candidats sur 6 ont été nommés sur un poste de Directeur d'URSSAF.

Pour les candidats issus de la branche Retraite, 2 candidats sur 3 ont été nommés sur des postes de Directeur de CARSAT.

Ainsi, la branche Famille constitue la branche qui nomme le plus de candidats issus des autres branches.

Sur 29 candidats nommés Directeur de CPAM, 24 viennent de la branche Maladie.

1.7. Nominations : mobilité interbranche et géographique des directeurs nommés pour les années 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010

A. Selon le type d'organisme où le candidat est nommé

Organisme de destination	Nombre total de nommés				Dont nombre de nommés provenant d'une branche différente			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
CPAM	18	10	12	29	1	0	2	5
CAF	11	8	13	2	3	2	1	1
URSSAF	16	14	5	5	7	6	2	0
CARSAT				2				0
CRAM/CRAV	3	1	2	0	0	1	2	0
CERTI/CTI/CNEDI	0	2	3	1	0	0	3	0
URCAM	1	1	0		0	0	0	
UGECAM	0	0	0	1	0	0	0	0
Autres	0	0	4	2	0	0	4	2
RSI	1	5	2	4	0	2	0	3
Total	50	41	41	46	11	11	14	11

On constate que plus de 76 % des candidats nommés aux postes de directeur proviennent de la même branche.

B. Selon la région où le candidat est nommé

Organisme de destination	Nombre de nommés provenant d'une région différente		Nombre de nommés provenant de la même région		Nombre total de nommés
CPAM	11	37,9 %	18	62,1 %	29
CAF	1	50 %	1	50 %	2
URSSAF	4	80 %	1	20 %	5
CARSAT	2	100 %	0	0 %	2
CRAM/CRAV	0		0		0
CERTI/CTI/CNEDI	1	100 %	0	0 %	1
UGECAM	1	100 %	0	0 %	1
Autres	1	50 %	1	50 %	2
RSI	2	50 %	2	50 %	4
Total	23	50 %	23	50 %	46

On constate que 50 % des candidats nommés aux postes de directeur proviennent de la même région d'origine.

À noter, presque 38 % des candidats nommés aux postes de Directeur de CPAM proviennent d'une région différente.

On observe donc qu'il existe une réelle mobilité géographique sur les postes de directeur. En effet, près de 4 candidats nommés sur des postes de Directeur de CPAM sur 10 proviennent d'une région différente.

En revanche, il existe peu de mobilité interbranche sur ces mêmes postes.

2. LES CANDIDATS AUX POSTES D'AGENT COMPTABLE

2.1. Caractéristiques des postes vacants d'agents comptables

A. Postes examinés par le Comité des carrières

En 2008, le Comité des carrières a examiné, en tenant compte des appels multiples, 60 vacances d'emplois d'agent comptable pour lesquelles 110 candidatures recevables ont été enregistrées.

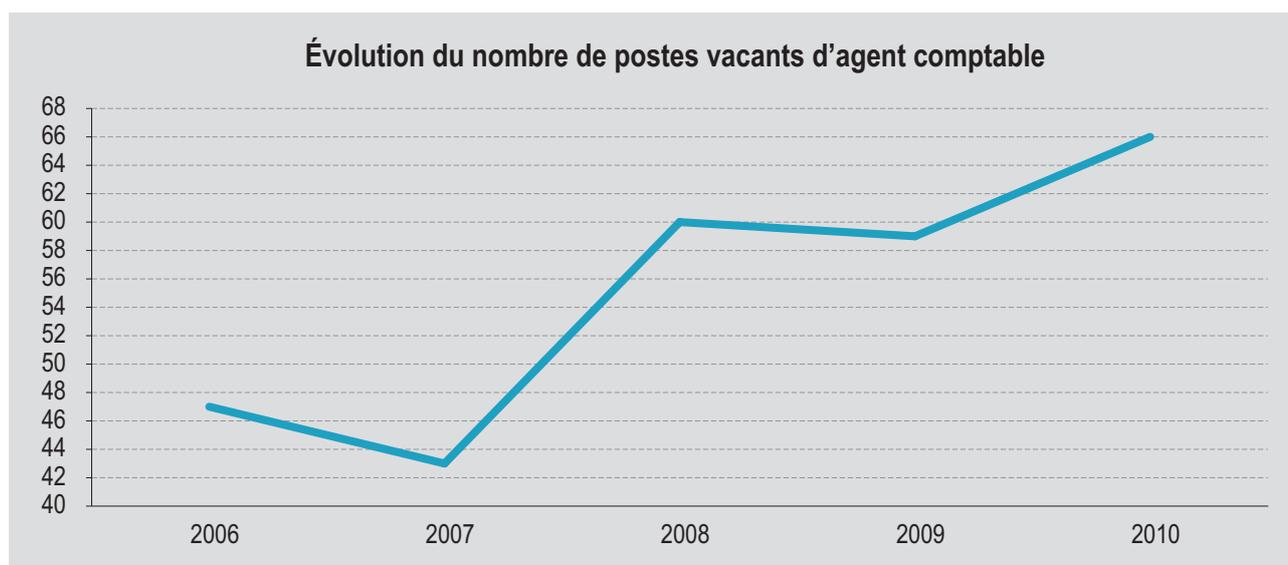
En 2009, le Comité des carrières a examiné en tenant compte des appels multiples, 59 vacances d'emplois d'agent comptable pour lesquelles 174 candidatures recevables ont été enregistrées.

En 2010, le Comité des carrières a examiné, en tenant compte des appels multiples, 66 vacances d'emplois d'agent comptable pour lesquelles 177 candidatures recevables ont été enregistrées.

D'une manière plus générale, le nombre de vacances d'emplois d'agent comptable s'accroît entre 2006 et 2010.

Évolution du nombre de postes vacants

	2006	2007	2008	2009	2010	Moyenne
Postes d'agent comptable	47	43	60	59	66	55



Après une forte augmentation du nombre de postes vacants d'agent comptable en 2008 et une relative stabilité en 2009, le nombre de postes vacants s'accroît en 2010.

Cela s'explique notamment par les fusions d'organismes de la branche Maladie qui ont donné lieu à l'examen par le Comité des carrières des candidatures aux postes d'agent comptable nouvellement créés.

B. Répartition des postes vacants d'agent comptable par branche d'origine

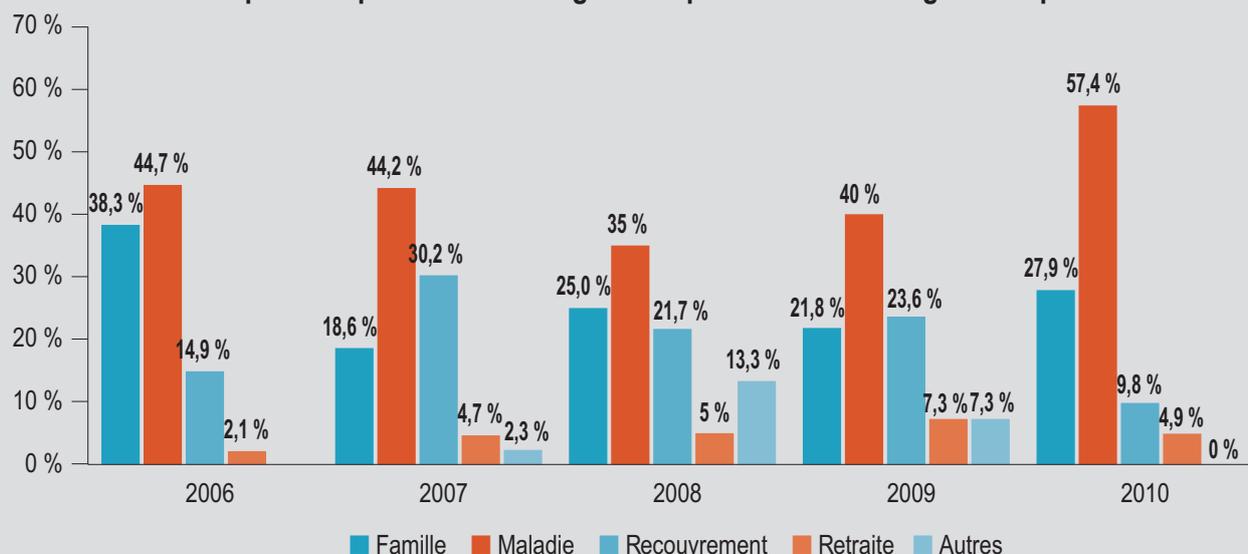
Après une baisse significative du nombre de postes vacants enregistrée en 2008 pour la branche Maladie, on constate une augmentation de ce même nombre en 2009.

Une légère hausse est enregistrée en 2009 pour la branche Recouvrement, une baisse du nombre pour la branche Maladie. Pour 2010, c'est l'inverse qui est constaté : une forte augmentation du nombre de postes vacants pour la branche Maladie (qui

s'explique par le nombre important de CPAM fusionnées) et dans une moindre mesure pour la branche Famille, une baisse relativement importante du nombre de postes vacants dans la branche Recouvrement.

En 2010, le Comité a eu à examiner 21 postes d'agent comptable de CPAM fusionnées et 1 poste d'agent comptable de CAF fusionnée.

Répartition par branche d'origine des postes vacants d'agent comptable



Renouvellement des postes d'agent comptable par type d'organisme

	Nombre	Nbre de postes occupés au 31/12/09	Pourcentage de postes vacants
CPAM	30	23,4 %	128
CAF	17	14,4 %	118
URSSAF	6	6,8 %	88
CARSAT	3	23,1 %	13
CRAM/CRAV (CRAMIF - CRAM et CRAV Strasbourg)			4
CERTI/CTI/CNEDI			20
UGECAM	3	20 %	15
Autres*	2	2,2 %	89
RSI	5	17,2 %	29
Total	66	13,1 %	504

23,3 % des postes de CPAM ont fait l'objet d'un renouvellement contre 14,4 % pour les CAF et 6,8 % pour les URSSAF.

Les vacances de poste ont trois origines : fusions 33 % – départs à la retraite 28 % – mutations 38 %.

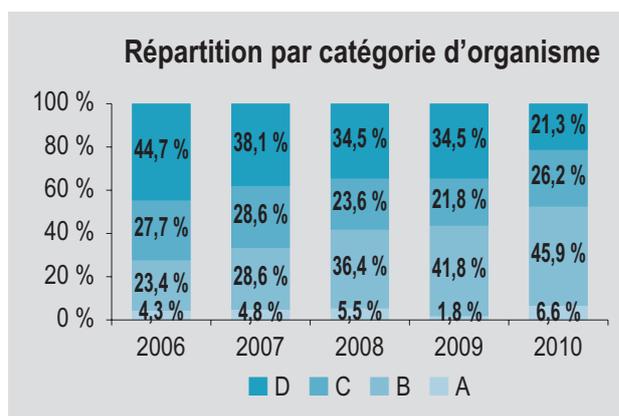
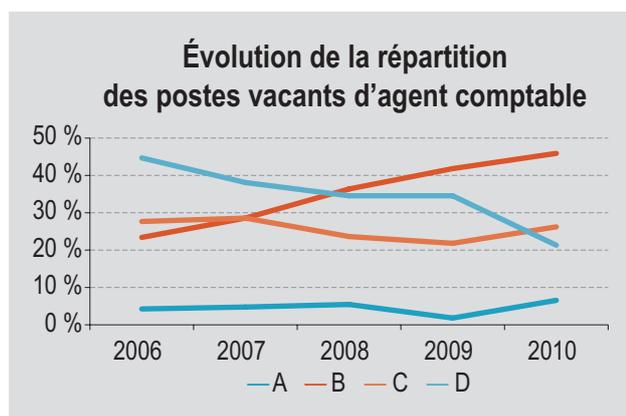
Huit postes d'agent comptable ont fait l'objet d'un 2^e appel, un poste d'agent comptable d'un 3^e appel, deux postes d'agent comptable d'un 4^e appel.

C. Répartition des postes vacants d'agent comptable (*) par catégorie d'organisme

En 2010, ce sont les organismes de catégorie B et C qui ont le plus fort taux de renouvellement. Cela s'explique par le fait que la majorité des cpam fusionnées étaient classées en catégorie B et C, certaines ayant fait l'objet d'un saut de catégorie en passant de la catégorie D à C.

(*) L'analyse ne comprend que les postes d'organismes du Régime général classés conformément au Protocole d'Accord du 22 juillet 2005.

	2006		2007		2008		2009		2010	
	Postes vacants	%/nb org	Postes vacants	%/nb org	Postes vacants	%/nb org	Postes vacants	%/nb org	Postes vacants	%/nb org
A	2	6,9 %	2	6,7 %	3	9,4 %	1	3,7 %	4	14,3 %
B	11	8,7 %	12	9,3 %	20	15,5 %	23	19,5 %	28	22,2 %
C	13	13 %	12	11,7 %	13	12,6 %	12	12,5 %	16	16,5 %
D	21	12,2 %	16	9,2 %	19	10,9 %	19	13,3 %	13	8,9 %
Total	47	11 %	42	9,7 %	55	12,6 %	55	14,3 %	61	15,4 %



2.2. Caractéristiques des candidats aux postes d'agent comptable

A. Origine des candidats selon leur organisme et la fonction d'origine

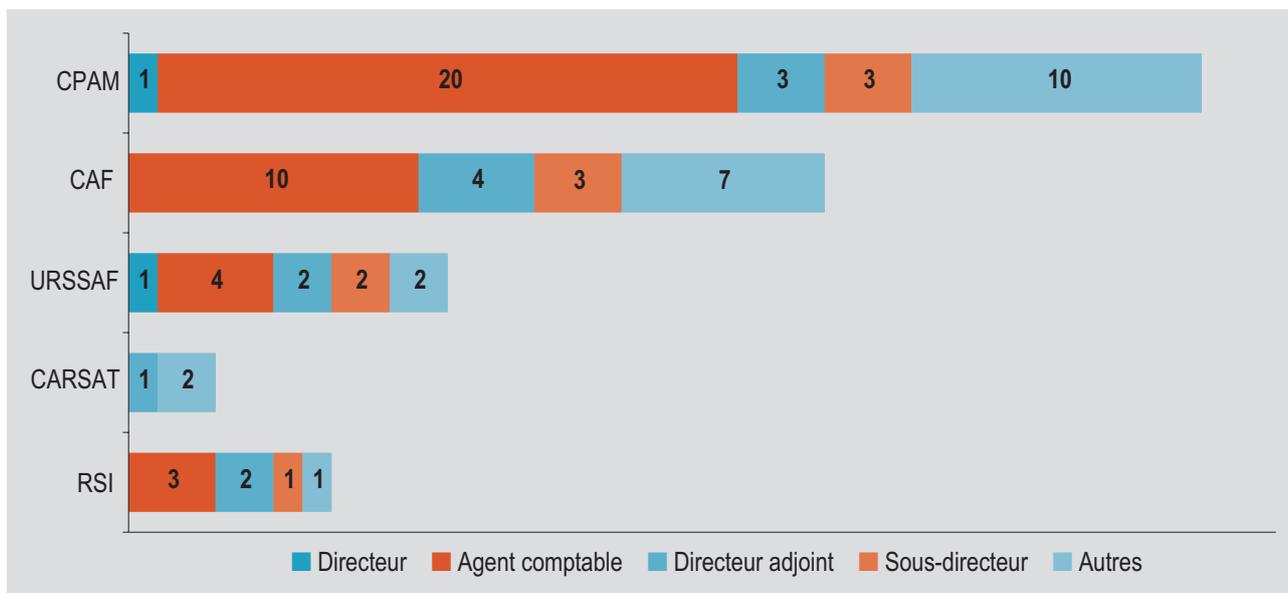
L'analyse porte sur les organismes de base principaux du Régime général (CPAM - CAF - URSSAF - CARSAT) et le RSI. Pour 2010 comme en 2009, aucun agent comptable des CARSAT n'a fait acte de candidature sur des postes d'agent comptable. En revanche, quelques directeurs adjoints ont fait acte de candidature sur des postes d'agent comptable. Ce sont les agents comptables des CPAM qui postulent le plus sur les postes d'agent comptable devant les agents comptables des CAF.

Le caractère spécifique du métier d'agent comptable peut expliquer en partie l'homogénéité des profils qui postulent sur les postes d'agent comptable.

Sur l'année 2010 :

- 15,6 % des agents comptables de CPAM ont postulé sur les postes d'agent comptable.
- 8,5 % des agents comptables de CAF ont postulé sur les postes d'agent comptable.
- 4,5 % des agents comptables d'URSSAF ont postulé sur les postes d'agent comptable.
- 10,3 % des agents comptables des caisses du RSI ont postulé sur les postes d'agent comptable.

Origine des candidats aux postes d'agent comptable selon l'organisme et la fonction d'origine



Autres : chargés de mission, directeurs délégués

B. Analyse des actes de candidature aux postes d'agent comptable

Le secrétariat du Comité a enregistré, en 2010, 177 candidatures aux postes d'agent comptable provenant de 114 candidats différents.

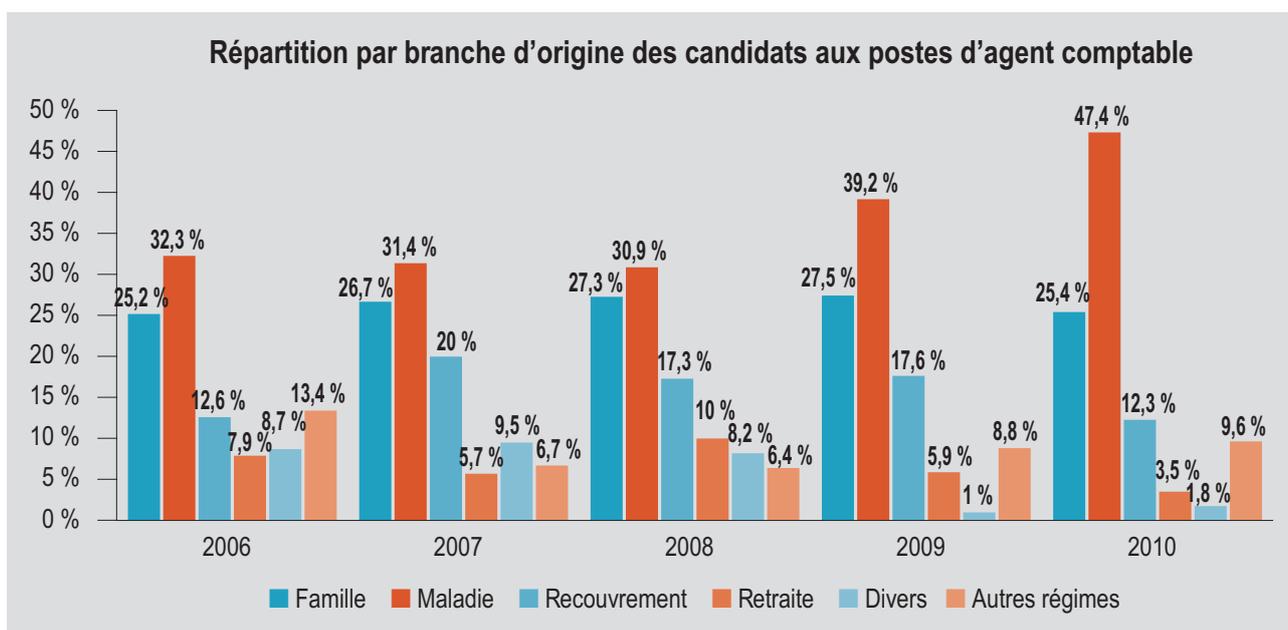
a. Origine des candidats aux postes d'agent comptable

Concernant l'origine des candidats aux postes d'agent comptable, près d'un candidat sur deux provient de la branche Maladie (taux de 47,4 %) et 25,4 % de la branche Famille.

En 2010, 31 candidats de la branche Maladie sur 54 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CPAM et

19 candidats issus de la branche Famille ont fait acte de candidature sur les 29 postes d'agent comptable de CAF.

Les candidats de la branche Recouvrement sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 6 sur 14 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine.



On note également que :

- 7,6 % des candidats potentiels de la branche Maladie,
- 5,6 % des candidats potentiels de la branche Famille,

- 4,5 % des candidats potentiels de la branche Recouvrement,
 - et 2,4 % des candidats potentiels de la branche Retraite
- ont candidaté sur un poste d'agent comptable.

Répartition du nombre de candidats par classe de liste d'aptitude

		Classe de liste d'aptitude des postes vacants			Total
		AD1	AD2	AD3	
Inscrits	AD1	15	2	3	20
	AD2	1	11	4	16
	AD3		5	12	17
Relevants	AD1	15	3		18
	AD2	3	2		5
	AD3	1	2	3	6
Irrecevables		15	9	8	32
Total		50	34	30	114

Par rapport au nombre de personnes susceptibles de postuler : 13,6 % des personnes inscrites en AD1 postulent sur un emploi de cette classe, 6,4 % des personnes inscrites en AD2 postulent

sur un emploi de cette classe, 11,8 % des personnes inscrites en AD3 postulent sur un emploi de cette classe.

b. Souhaits de mobilité des candidats aux postes d'agent comptable

Répartition des candidatures selon leur origine et leur organisme et région de destination

Sur les 114 candidats aux postes d'agent comptable, 11 candidats sont issus d'un régime différent du Régime général (soit 9,6 %) se décomposant de la manière suivante :

- 7 candidats issus de caisses RSI
- 1 candidat issu de la CCMSA
- 1 candidat issu d'une caisse MSA
- 1 candidat issu d'une caisse d'autres régimes
- 1 candidat issu d'une ARS

À ces 11 candidats, correspondent 19 actes de candidatures. Sur les 103 candidats issus du Régime général, 51 ont postulé en dehors de leur type d'organisme d'origine et compte tenu des candidatures multiples, 158 candidatures sont comptabilisées pour ces mêmes candidats. 53 ont postulé en dehors de leur région d'origine et compte tenu des candidatures multiples, 98 candidatures sont comptabilisées pour ces mêmes candidats.

Répartition des candidatures selon leur origine et leur branche de destination

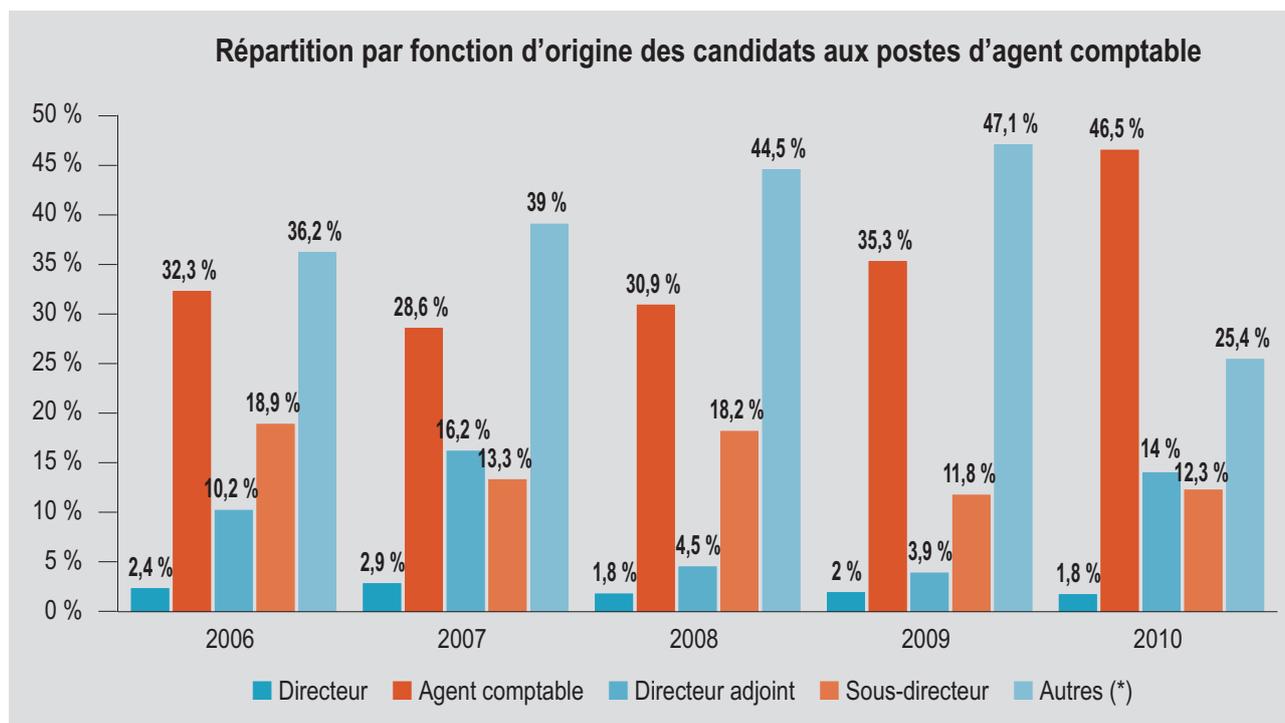
Organisme d'origine (provenance)	Candidatures (destination)		
	Hors branche d'origine	Hors type d'organisme d'origine	Hors régime d'origine
CPAM	54,4 %	56,1 %	5,3 %
CAF	43,3 %	43,3 %	
URSSAF	58,3 %	58,3 %	
CARSAT(*)	83,3 %	83,3 %	
Total	53,8 %	54,7 %	2,6 %

(*) Les CARSAT sont comptabilisées dans la branche Retraite.

Parmi les organismes de base (CPAM - CAF - URSSAF - CARSAT) et contrairement à 2009, ce sont les candidats de la

branche Recouvrement et de la branche Maladie qui sont les plus enclins à postuler hors de leur branche d'origine.

c. Fonction exercée



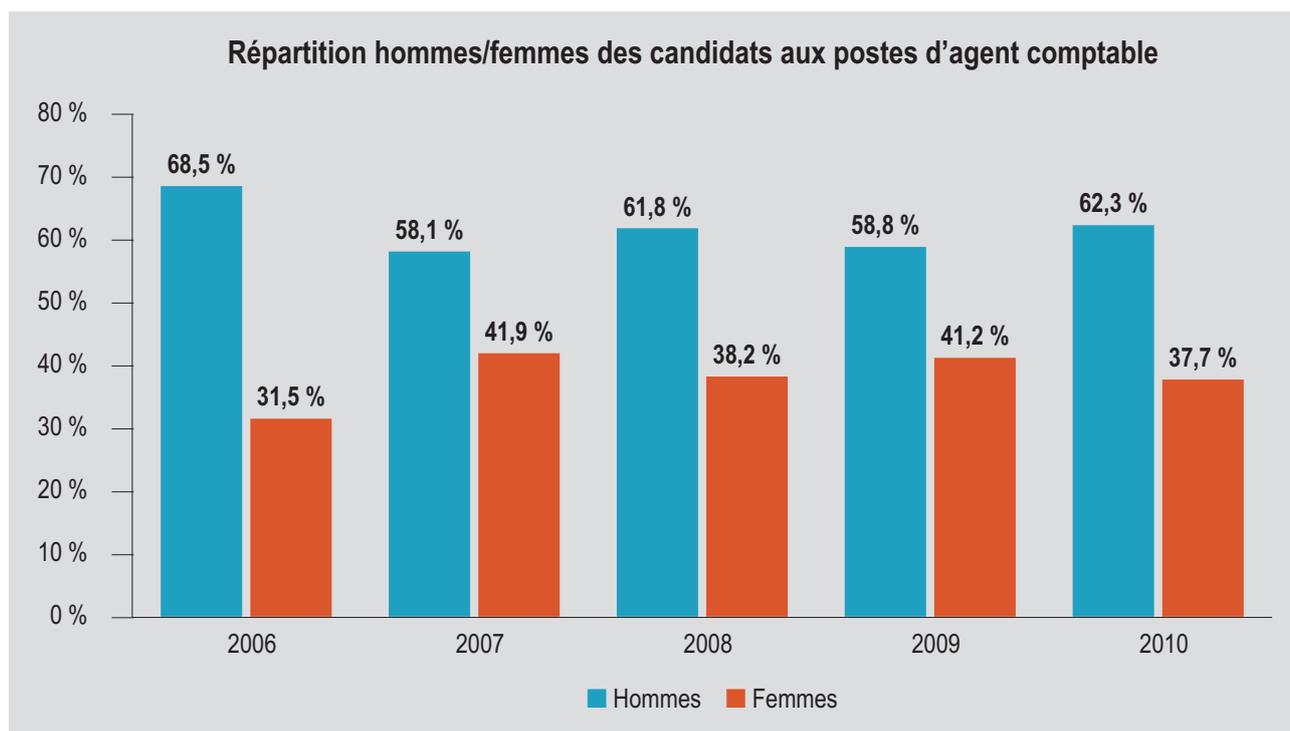
(*) Autres : Cadres

La majorité des candidats postulant à un poste d'agent comptable exercent déjà cette fonction. La proportion de cadres qui postulent à ce type de poste a connu une baisse importante en 2010 par rapport à 2009.

De 2006 à 2010, de plus en plus de candidats aux postes d'agent comptable occupaient déjà une fonction d'agent comptable.

À noter, la proportion de candidatures de directeurs adjoints sur les postes d'agent comptable est toujours aussi faible. Seulement 25,4 % des candidats aux postes d'agent comptable sont des cadres.

d. Répartition des candidats aux postes d'agent comptable par sexe



En 2010, le nombre de candidatures hommes (62,3 %) augmente légèrement de même que l'écart entre les candidatures hommes et femmes.

En 2010, on relève 71 candidatures hommes pour 41 candidatures femmes aux postes d'agent comptable alors que pour l'année 2009, on constatait 60 candidatures hommes pour 42 candidatures femmes.

e. Âge moyen des candidats

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	45,6 ans	47,5 ans	45,7 ans	45,9 ans	47,9 ans
Femmes	47 ans	45,3 ans	46 ans	44,9 ans	46,8 ans

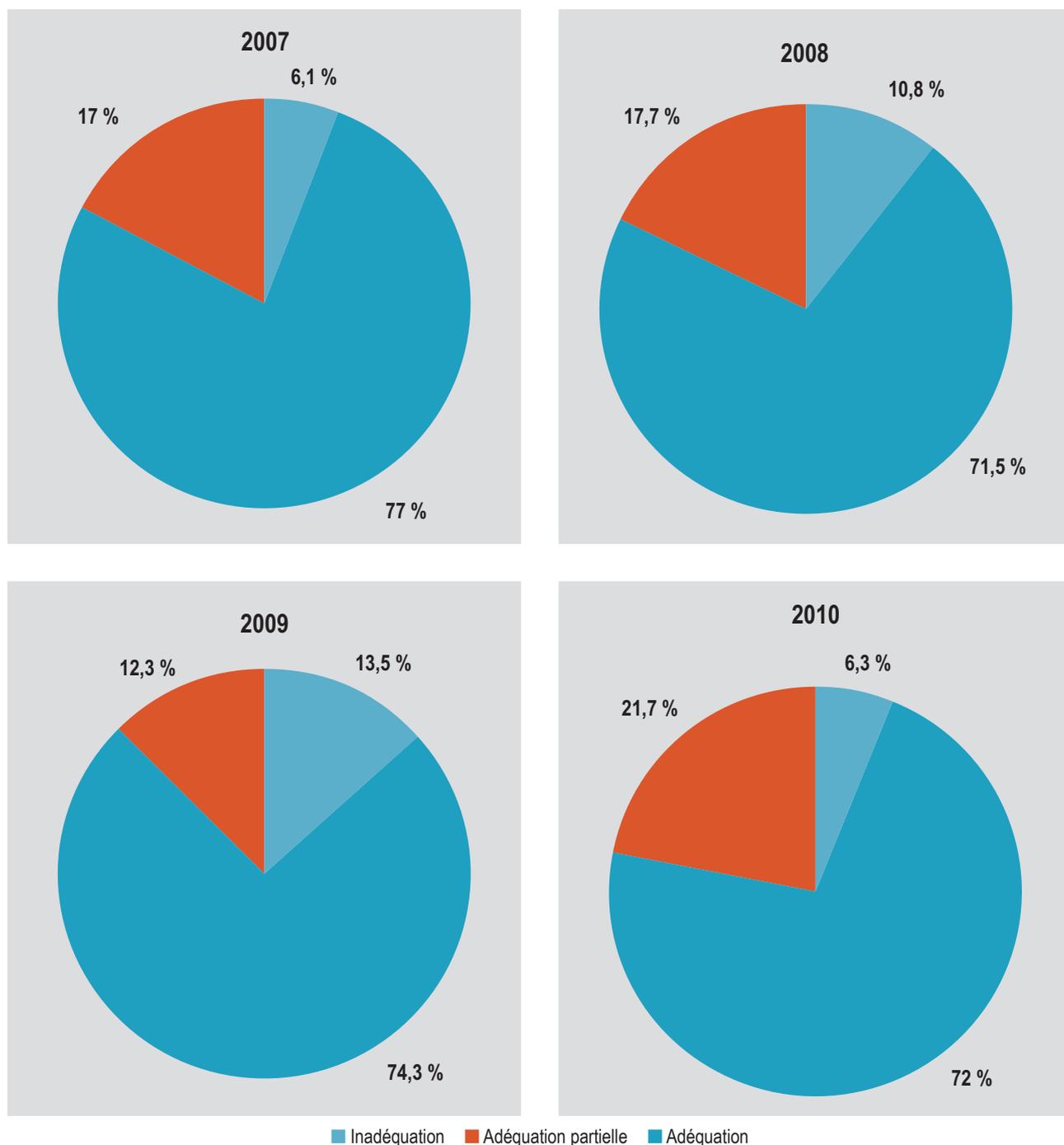
En 2010, l'âge moyen des candidats hommes/femmes augmente dans les mêmes proportions (environ 2 ans). Il y a peu de différence d'âge entre les hommes et les femmes qui candidatent.

2.3. Analyse des avis émis

Le tableau ci-dessous répertorie le nombre d'avis qu'a émis le Comité des carrières par année :

	2007		2008		2009		2010	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Adéquation	127	77 %	113	71,5 %	127	74,3 %	126	72 %
Adéquation partielle	28	17 %	28	17,7 %	21	12,3 %	38	21,7 %
Inadéquation	10	6,1 %	17	10,8 %	23	13,5 %	11	6,3 %
Total	165		158		171		175	

Avis émis



En 2009 comme en 2010, un nombre similaire d'avis a été émis par le Comité des carrières (171 en 2009 et 175 en 2010).

Entre 2009 et 2010, les avis en inadéquation diminuent et les avis en adéquation partielle augmentent.

72 % des avis émis par le Comité des carrières en 2010 sont des avis en adéquation.

Dans leur quasi-totalité, les avis d'inadéquation relèvent de deux cas de figure : dans certaines situations, il y a convergence de tous les avis pour souligner les insuffisances du candidat dans l'exercice de ses fonctions actuelles ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées : ces situations sont rares et posent la

question du maintien de la personne sur la liste d'aptitude et également dans son poste. Elles nécessitent, au minimum un entretien avec le responsable du réseau de la branche concernée.

Pour les postes d'agent comptable, le Comité prend en compte la condition de formation (l'option comptable de l'EN3S ou le CESCO), pour les agents n'ayant jamais exercé une fonction dans le domaine comptable et financier.

Le Comité des carrières veille à ce qu'une durée minimale d'exercice de deux ans dans le poste actuellement occupé soit respectée par les candidats agents comptables aux postes d'agent comptable, sauf exceptions particulières.

2.4. Caractéristiques des candidats proposés aux postes d'agent comptable

Comme pour la branche Maladie, l'ensemble des autres branches (branche Famille, Recouvrement et Retraite) n'établit plus de liste de 3 candidats proposés aux conseils d'administration.

Depuis le Décret n° 2010-1059 du 6 septembre 2010, le Directeur de la Caisse nationale (branche Famille, Retraite, et Recouvrement) doit, dans un délai de quinze jours, se concerter avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme de sécurité sociale concerné, arrêter son choix définitif et informer

le conseil d'administration de son choix. Pour les postes à pourvoir dans les CARSAT et les CGSS, les Directeurs des Caisses Nationales concernés, se concertent avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme concerné, pour arrêter son choix définitif. À l'issue de ce premier délai, dans un délai de onze jours, en l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers du Conseil d'administration, le Directeur de l'organisme national procède à la nomination du candidat retenu (Article R.217-9 du Code de la Sécurité Sociale).

A. Candidats proposés selon le régime et la branche

Branche d'origine	Branche de destination				Total
	Hors branche d'origine		Dans la branche d'origine		
Maladie	10	29,4 %	24	70,6 %	34
Famille	1	8,3 %	11	91,7 %	12
Recouvrement	3	60 %	2	40 %	5
Retraite	1	50 %	1	50 %	2
Divers	0		0		0
Autres régimes	4	66,7 %	2	33,3 %	6
Nombre de candidats proposés aux postes d'agent comptable	19	32,2 %	40	67,8 %	59

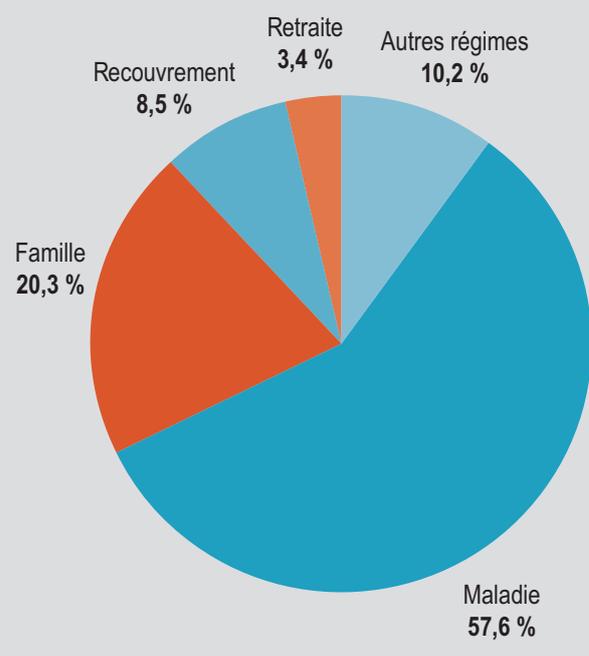
Autres régimes : RSI, MSA, MINES...

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010 :

- Sur 34 candidats provenant de la branche Maladie, 24 ont été proposés dans leur branche d'origine.
- Sur 12 candidats provenant de la branche Famille, 11 ont été proposés dans leur branche d'origine.
- Sur 5 candidats provenant de la branche Recouvrement, 2 ont été proposés dans leur branche d'origine.

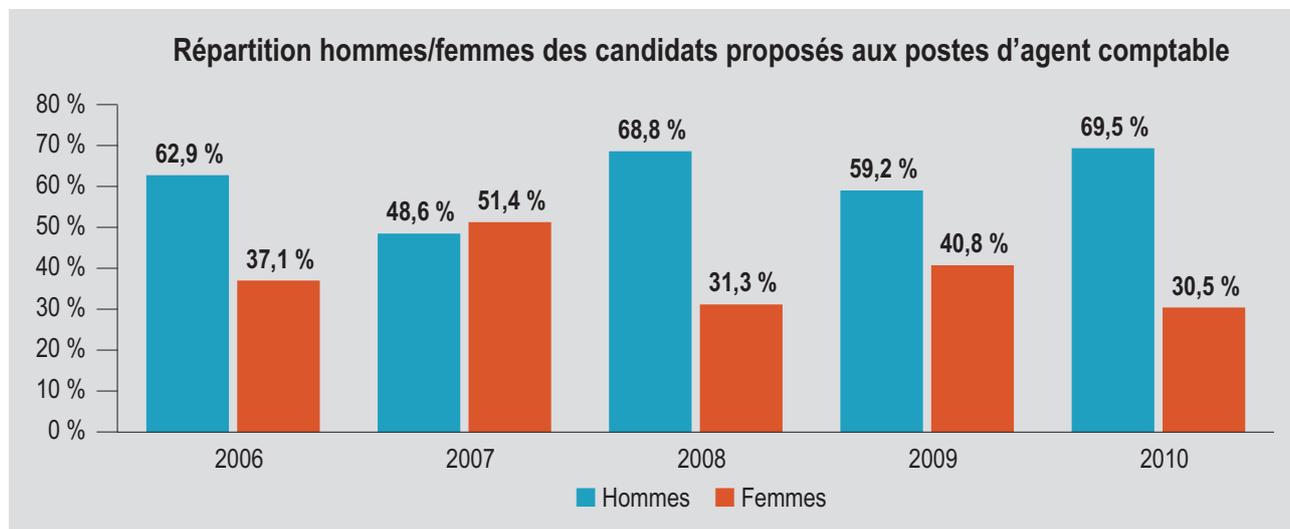
Répartition des candidats proposés aux postes d'agent comptable selon la branche de provenance



En 2010, 57,6 % des candidats proposés aux postes d'agent comptable sont des candidats issus de la branche Maladie. 20,3 % des candidats proposés aux postes d'agent comptable proviennent de la branche Famille.

8,5 % des candidats proposés aux postes d'agent comptable proviennent de la branche Recouvrement, les autres candidats proviennent des autres régimes : RSI, MSA, MINES...

B. Candidats proposés selon le sexe



En 2010, le pourcentage de candidates femmes proposées aux postes d'agent comptable (30,5 %) déjà faible les autres années par rapport à celui des hommes est inférieur à celui constaté en 2009 (40,8 %).

En 2010, sur 59 candidats proposés, on constate que 41 candidats hommes et 18 candidates femmes ont été proposés aux postes d'agent comptable.

En 2009, sur 71 candidats proposés, on constatait que 42 candidats hommes et 29 candidats femmes avaient été proposés aux postes d'agent comptable.

C. Candidats proposés selon l'âge moyen

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	45,9 ans	49,2 ans	46,6 ans	46,9 ans	48 ans
Femmes	45,7 ans	46,5 ans	45,7 ans	46 ans	44,4 ans

Alors qu'en 2009, on constatait que la moyenne d'âge des candidats proposés hommes/femmes confondus était relativement proche (47 ans environ pour les hommes et 46 ans pour les

femmes), en 2010 la moyenne d'âge des candidats hommes est de 48 ans et de 44 ans environ pour les candidates femmes.

D. Candidats proposés selon la fonction

	Eff.	%
Directeur	1	2 %
Agent comptable	30	51 %
Directeur adjoint	8	14 %
Sous-directeur	8	14 %
Autres	12	20 %
Total	59	100 %

Le choix des candidats proposés se porte essentiellement sur des candidats exerçant déjà une fonction d'agent comptable puis sur ceux exerçant une fonction de cadre.

2.5. Caractéristiques des candidats nommés aux postes d'agent comptable

A. Candidats nommés selon le régime et la branche

Branche d'origine	Branche de destination				Total
	Hors branche d'origine		Dans la branche d'origine		
Maladie	6	20 %	24	80 %	30
Famille	1	12,5 %	7	87,5 %	8
Recouvrement	1	33,3 %	2	66,7 %	3
Retraite	1	50 %	1	50 %	2
Divers	0		0		0
Autres régimes	2	66,7 %	1	33,3 %	3
Nombre de candidats nommés aux postes d'agent comptable	11	23,9 %	35	76,1 %	46

Autres régimes : RSI, MSA, Mines.

Divers : CGSS, CCSS Mende.

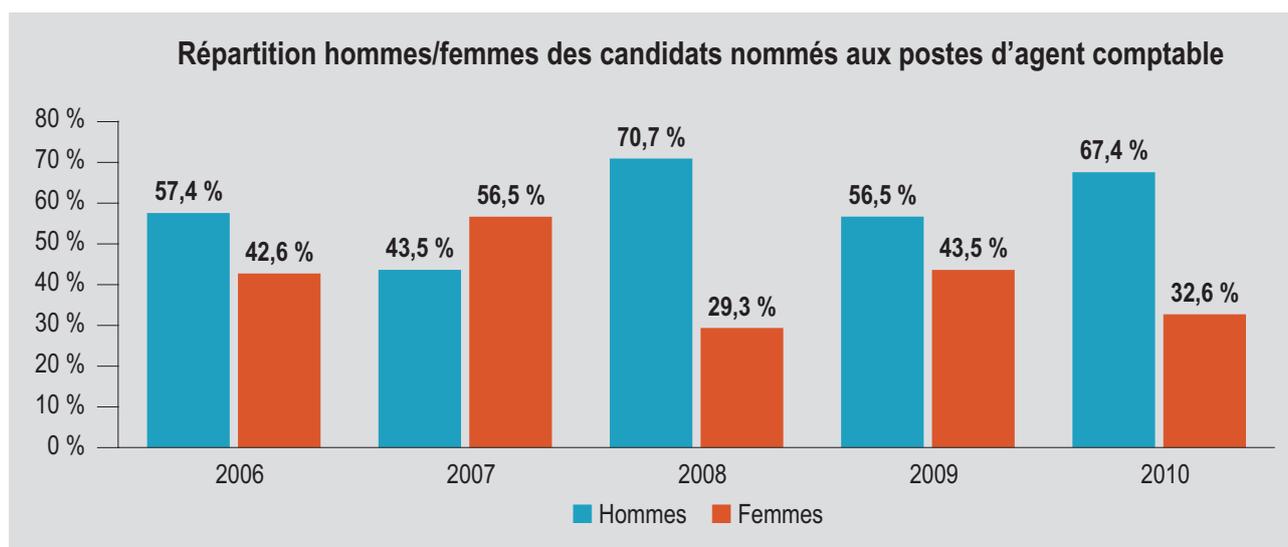
En 2010 :

- Sur 30 candidats provenant de la branche Maladie, 24 ont été nommés dans leur branche d'origine.
- Sur 8 candidats provenant de la branche Famille, 7 ont été nommés dans leur branche d'origine.
- Sur 3 candidats provenant de la branche Recouvrement, 2 ont été nommés dans leur branche d'origine.

En 2010 :

- 65,2 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable sont des candidats issus de la branche Maladie.
- 17,4 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent de la branche Famille.
- 6,5 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent de la branche Recouvrement.

B. Candidats nommés selon le sexe



Après avoir constaté une plus grande représentation des femmes sur les postes d'agent comptable en 2009 concernant les nominations, on observe, en 2010 comme en 2008, une

baisse significative du taux de nomination des femmes aux postes d'agent comptable (de 43,5 % à 32,6 %).

C. Candidats nommés selon l'âge moyen

	2006	2007	2008	2009	2010
Hommes	45 ans	51 ans	45,7 ans	46,5 ans	47,1 ans
Femmes	46 ans	46,1 ans	43,2 ans	46,6 ans	45 ans

Pour l'année 2010, les candidats hommes nommés aux postes d'agent comptable sont plus âgés que les années précédentes.

L'âge moyen des candidates femmes nommées passe de 46,6 ans à 45 ans.

D. Candidats nommés selon la fonction

	Eff.	%
Directeur	1	2 %
Agent comptable	24	52 %
Directeur adjoint	5	11 %
Sous-directeur	6	13 %
Autres	10	22 %
Total	46	100 %

La majorité des candidats nommés occupait déjà une fonction d'agent comptable (52 %) ou de cadre (22 %).

2.6. Répartition des actes de candidatures aux postes d'agent comptable par branche d'origine et par type d'organisme d'arrivée

Branche d'origine	Destination des candidatures									Total
	CPAM	CAF	URSSAF	CARSAT	CRAM/ CRAV	CERTI/ CTI/ CNEDI	UGECAM	Autres	RSI	
Maladie	31	13	2	2			2		4	54
Famille	4	19	4	1				1		29
Recouvrement	3	2	6	1				1	1	14
Retraite	1	1		1					1	4
Divers								2		2
Autres régimes	6	2					1		2	11
Total	45	37	12	5			3	4	8	114

Autres régimes : RSI, MSA, Mines.

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010, 31 candidats de la branche Maladie sur 54 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Famille, 19 sur 29 ont fait acte de candidature à des postes d'agent comptable de CAF.

Les candidats de la branche Recouvrement sont ceux qui postulent le plus en dehors de leur branche d'origine. En effet, seulement 6 sur 14 candidats ont postulé au sein de leur branche d'origine.

Répartition des candidats nommés par branche d'origine et par type d'organisme d'arrivée

Branche d'origine	Destination des candidats nommés									Total
	CPAM	CAF	URSSAF	CARSAT	CRAM/CRAV	CERTI/CTI/CNEDI	UGECAM	Autres	RSI	
Maladie	22	5					2		1	30
Famille	1	7								8
Recouvrement		1	2							3
Retraite				1					1	2
Divers										
Autres régimes	2								1	3
Total	25	13	2	1			2		3	46

Autres régimes : RSI, MSA, Mines.

Divers : CGSS, CCSS Mende.

En 2010, 22 candidats de la branche Maladie sur 30 ont été nommés à des postes d'agent comptable de CPAM.

Pour les candidats issus de la branche Famille, 7 candidats sur 8 ont été nommés à des postes d'agent comptable de CAF.

Pour les candidats issus de la branche Recouvrement, 2 candidats sur 3 ont été nommés à des postes d'agent comptable d'URSSAF.

Pour les candidats issus de la branche Retraite, 1 sur 2 a été nommé à un poste d'agent comptable de CARSAT.

On constate ainsi que l'ensemble des caisses nationales nomme essentiellement aux postes d'agent comptable des candidats issus de leur propre branche et ce malgré le fait qu'un certain nombre de candidats issus des autres branches postulent sur ces mêmes postes.

2.7. Nominations : mobilité interbranche et géographique des agents comptables nommés pour les années 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010

A. Selon le type d'organisme où le candidat est nommé

Organisme de destination	Nombre total de nommés				Dont nombre de nommés provenant d'une branche différente			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
CPAM	20	15	20	25	7	5	6	3
CAF	18	7	11	13	12	0	8	6
URSSAF	7	12	8	2	2	4	0	0
CARSAT				1				0
CRAM/CRAV	1	2	3	0	1	1	3	0
CERTI/CTI/CNEDI	0	0	0	0	0	0	0	0
URCAM	0	0	0		0	0	0	
UGECAM	1	2	3	2	0	1	3	0
Autres	0	0	3	0	0	0	1	0
RSI		1	3	3		1	3	2
Total	47	39	51	46	22	12	24	11

On constate que plus de 76 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent de la même branche.

B. Selon la région où le candidat est nommé

Organisme de destination	Nombre de nommés provenant d'une région différente		Nombre de nommés provenant de la même région		Nombre total de nommés
CPAM	7	28 %	18	72 %	25
CAF	8	61,5 %	5	38,5 %	13
URSSAF	0	0	2	100 %	2
CARSAT	0	0	1	100 %	1
CRAM/CRAV	0		0		0
CERTI/CTI/CNEDI	0		0		0
UGEAM	1	50 %	1	50 %	2
Autres	0		0		0
RSI	1	33,3 %	2	66,7 %	3
Total	17	37 %	29	63 %	46

On constate que 63 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent de la même région d'origine. À noter, pour la branche Maladie, 28 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent d'une région différente.

Pour la branche Famille, 61,5 % des candidats nommés aux postes d'agent comptable proviennent d'une région différente. On observe donc qu'il existe une certaine mobilité géographique sur les postes d'agent comptable mais peu de mobilité inter-branche sur ces mêmes postes.

Directeur de la publication : Philippe Renard
Rédactrice en chef : Caroline Chabaud
Rédaction : Frédéric Grignon – DIRECD
Statistiques : DIRES
Conception graphique : Studio Ucanss – DIRCOM – bialec

Impression
bialec, nancy (France)
Dépôt légal n° 76045 - juin 2011