

UCANSS

Protocole d'accord relatif au contrat de génération

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Didier Malric, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 10 avril 2013

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

Cet accord de branche dispense les organismes dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de 300 salariés, qui souhaitent pouvoir bénéficier de l'aide attachée à la conclusion d'un contrat de génération, d'avoir à engager une négociation ayant le même objet, dès lors qu'ils ont :

- élaboré, à leur niveau, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors,
- et transmis, chaque année, le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif à l'administration, ainsi qu'aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou, à défaut, aux salariés.

Article 1 - Champ d'application de l'accord

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

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

En application des articles L.5121-10 et D.5121-27 du Code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle du régime général de

Sécurité sociale a été réalisé, prenant en compte les bilans des Protocoles d'accord du 26 janvier 2010 sur l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière et du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 3 - Réussir l'insertion durable de jeunes collaborateurs au sein du régime général de Sécurité sociale

Tranche d'âge prioritaire et objectif chiffré de recrutement

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

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

3.1 – Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale afin d'attirer de futurs salariés

Les opérations visant à assurer, auprès du grand public, la promotion des métiers du régime général de la Sécurité sociale (campagnes de communication, participation à des salons ...) sont amplifiées.

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

3.2 - Développer une politique d'accueil des stagiaires

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

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

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

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

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

3.3 - Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale poursuit une politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation.

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

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, les organismes s'engagent à apporter une vigilance particulière à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des métiers.

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

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

3.4 - Favoriser l'acquisition de la culture institutionnelle au travers du dispositif Parcours d'Accueil à la Sécurité Sociale (PASS)

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

Ainsi, chaque nouvel embauché participe obligatoirement, dès son recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif PASS.

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

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

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

Article 4 - Mettre en place un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors

Tranches d'âges prioritaires et objectif chiffré de recrutement

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle de salariés âgés de 50 ans et plus. Pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la tranche d'âge prioritaire concerne les salariés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

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

Elle se fixe également comme objectif que le pourcentage de salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) s'établisse à au moins 20% de ses effectifs au terme de l'accord.

Les dispositions suivantes s'inscrivent dans la continuité de la mise en œuvre des accords relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012, et à l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière du 10 janvier 2010.

5.1 - Favoriser l'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité

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

5.2 - Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges

L'anticipation des questions de gestion des âges, dès 45 ans, notamment par la formation, favorise le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des seniors.

5.21 - Promouvoir la gestion des âges par la sensibilisation des managers

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

Dans la continuité des dispositions prévues par l'accord relatif à l'emploi des seniors et de la gestion des secondes parties de carrière du 26 janvier 2010, les actions de sensibilisation à la gestion des âges à l'attention des managers seront intensifiées, afin que 100 % de ces derniers en aient bénéficié à l'issue du présent accord.

Elles intègrent notamment les questions de non-discrimination.

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

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

S'intéresser aux seniors c'est aussi un moyen de questionner ses pratiques en termes de prévention de risques professionnels, de pénibilité, et une occasion offerte d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

5.22 - Renforcer la mise en œuvre des entretiens de seconde partie de carrière

Il est proposé à chaque salarié, à compter de 45 ans, de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière réalisé par la fonction ressources humaines

Son enjeu est de proposer un lieu et un temps d'échange et d'expression sur les perspectives professionnelles du salarié et ainsi favoriser une dynamique de changement. Cet entretien permet au salarié de faire un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et projets professionnels.

Quand ce projet s'inscrit dans la perspective d'un parcours professionnel, l'entretien est également l'occasion d'identifier les conditions devant être réunies pour la réussite de ce projet.

Cet entretien nécessite l'anticipation, favorise les échanges et permet l'implication du salarié sur cette seconde partie de carrière.

Il s'effectue sur la base du volontariat. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement. Il peut tenir lieu d'entretien de milieu de carrière lorsqu'il est réalisé dans l'année qui suit le quarante cinquième anniversaire du salarié.

À la suite des souhaits exprimés par le salarié au cours de cet entretien, une réponse adaptée lui est adressée sur les dispositifs d'accompagnement professionnel existants. Cette réponse doit lui permettre de concrétiser son projet professionnel.

Cet entretien peut être proposé tous les trois ans.

L'Ucanss identifie et diffuse les bonnes pratiques qui ont été mises en œuvre dans le cadre du Protocole d'accord relatif à l'emploi des seniors et de la gestion des secondes parties de carrière, notamment en lien avec la mise en œuvre de projets professionnels.

Elle mettra à disposition, sur l'espace « Salariés » de son site internet, toute information utile sur les objectifs et l'intérêt pour le salarié de s'engager dans ce type de démarche.

5.3 - Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

5.31 - Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps

À partir des trois années qui précèdent l'âge légal de départ à la retraite, le salarié peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

L'utilisation de cette faculté ne doit pas avoir pour conséquence de réduire son temps d'activité de plus d'une journée par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme deux mois à l'avance.

Le choix du jour non travaillé fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ce dernier pouvant s'opposer à une demande qui irait à l'encontre des nécessités de service.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

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

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

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

5.32 - La prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

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

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

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

5.33 - Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ à la retraite

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

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

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

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

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

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

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, pourront être proposés dans l'année qui précède la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

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

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 5.32 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

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

5.4 - Développer les compétences et les qualifications, et favoriser l'accès à la formation

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

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

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

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

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

Pour pallier cette situation, une information spécifique est adressée sur les dispositifs de formation existant en la matière auxquels ils peuvent prétendre.

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

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

Article 6 - Transmettre les savoirs et les compétences

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

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

Elle doit, dès lors, être favorisée.

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 - Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés

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

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

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

Article 8 - Modalité de suivi et bilan de l'accord

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

Il est également communiqué à l'administration compétente.

Article 9 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

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

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

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

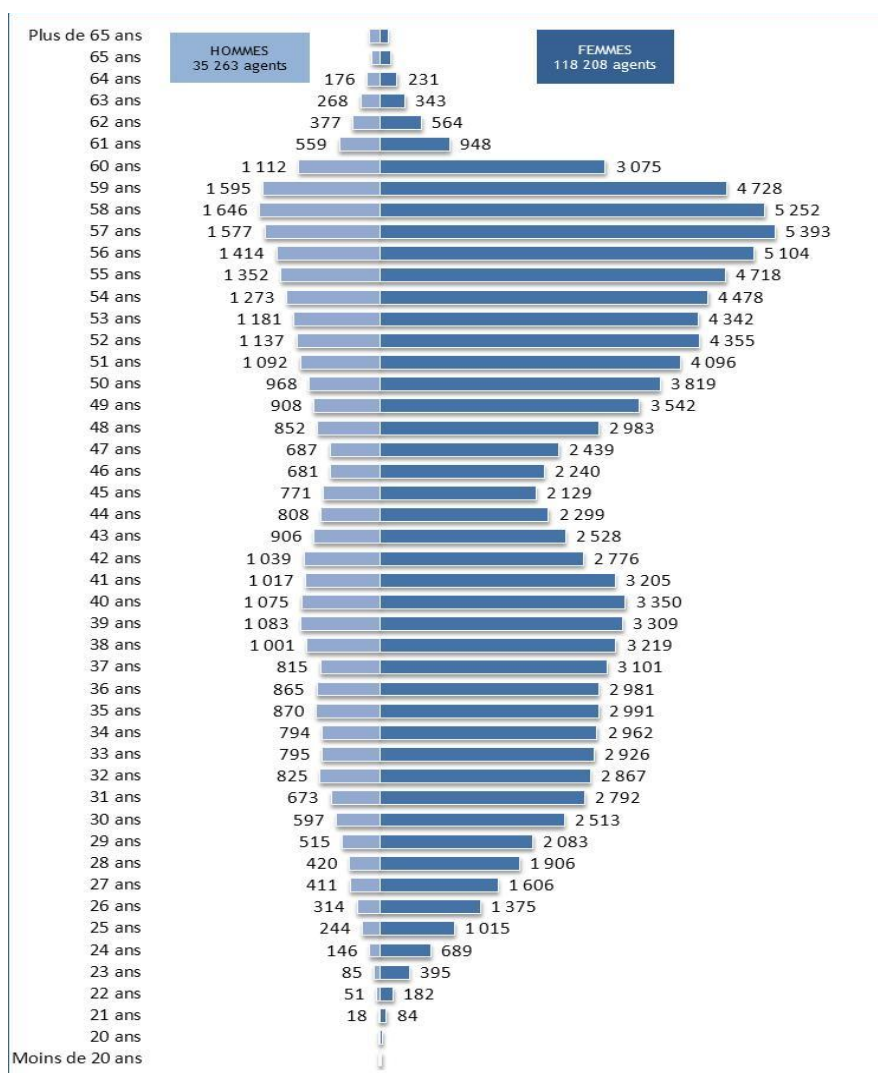
Didier Malric
Directeur

Annexe au Protocole d'accord relatif au contrat de génération

Diagnostic de la branche professionnelle du régime général de Sécurité sociale

En application des articles L.5121-10 et D.5121-27 du Code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle du régime général de Sécurité sociale a été réalisé, prenant en compte les bilans des Protocoles d'accord du 26 janvier 2010 sur l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière et du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Pyramides des âges au 31 décembre 2012



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

Au 31 décembre 2012

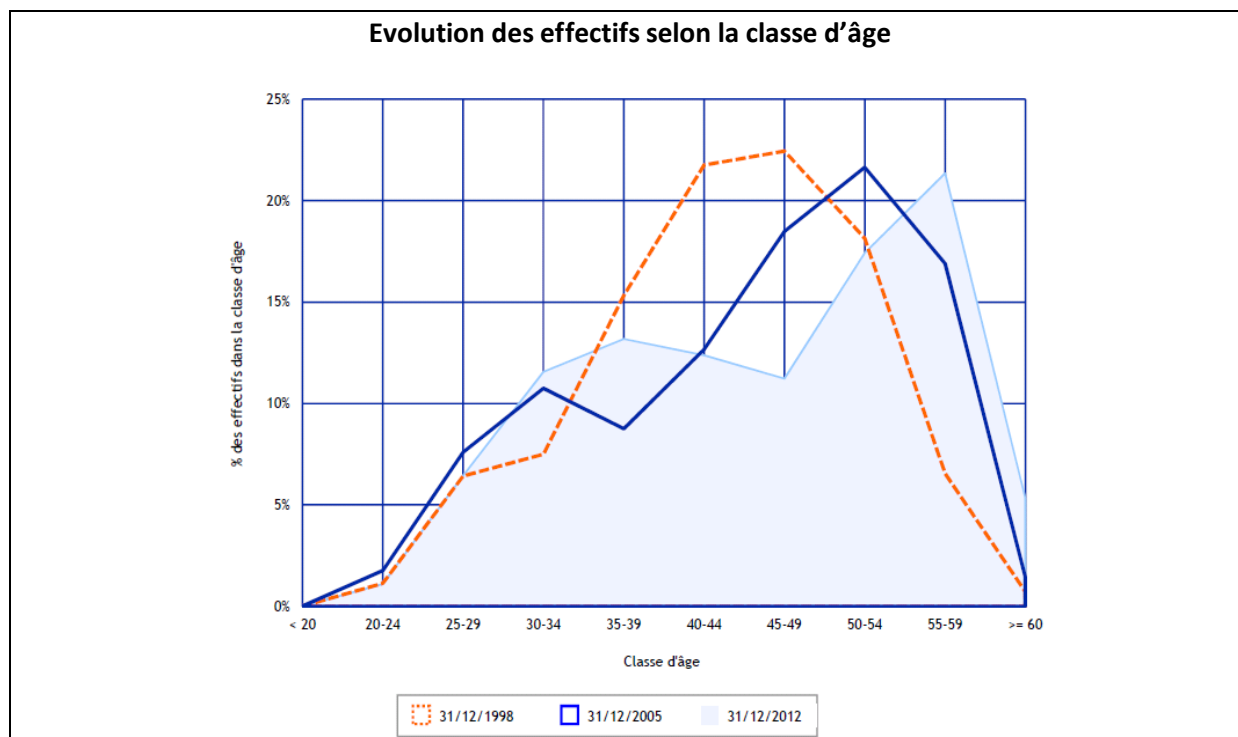
Les moins de 26 ans représentent 2 954 salariés, soit 2% de la population totale. Ils étaient 3 613 en 2010 (soit 2,3% de la population totale) et 3 268 en 2011 (soit 2,1% de la population totale).

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

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

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

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



Le glissement de la pyramide des âges de la branche professionnelle marque un vieillissement de la population.

Les classes d'âge modales sont passées de 40-49 ans en 1998 à 45-54 ans en 2005, et se situent en 2012 à 50-59 ans.

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

Parmi les 80% de femmes que compte la grille de classification des employés et cadres, 74% sont employées et 26% sont cadres.

Parmi les 20% d'hommes que compte la grille de classification des employés et cadres, 60% sont employés et 40% sont cadres.

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

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

Les femmes représentent 51,4% des Sous-Directeurs (52% en 2011), 42,4% des Directeurs Adjoint (39,8% en 2011), 39,4% des Agents Comptables (38,2% en 2011) et 25,3% des Directeurs (24,7% en 2011).

Des métiers sexués

Les femmes sont massivement représentées dans les métiers de :

- Gestionnaire conseil allocataires : 86%
- Gestionnaire conseil maladie : 87%
- Gestionnaire conseil retraite : 84%
- Gestionnaire conseil recouvrement : 83%

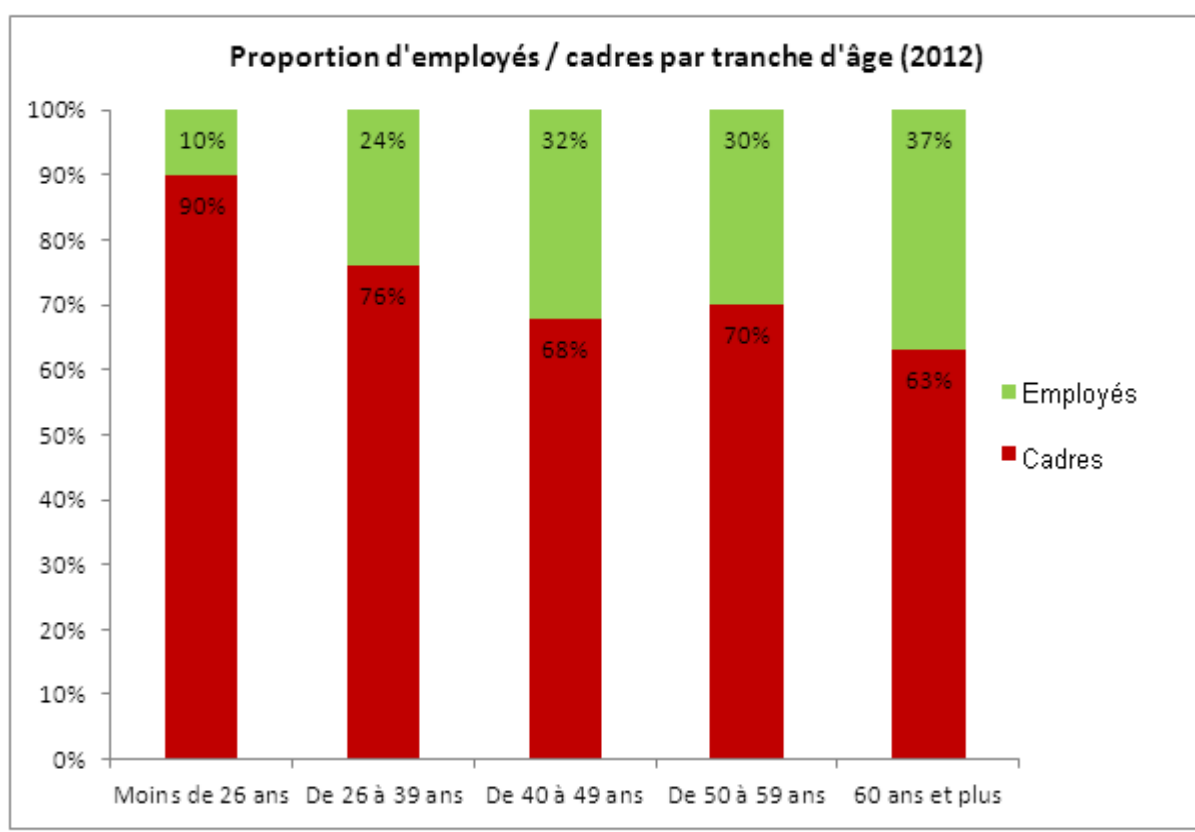
Elles sont fortement représentées dans les métiers de :

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

Les hommes occupent cependant majoritairement les métiers de :

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

Caractéristiques des employés et des cadres



En 2012, la répartition des employés et cadres par tranche d'âge, indique une proportion de cadres en fonction de l'âge, de 10% pour les moins de 26 ans et de 37 % pour les 60 ans et plus. Cette proportion était en 2010 sur ces deux populations, de 8% et 41% et en 2011, de 9% et 39%.

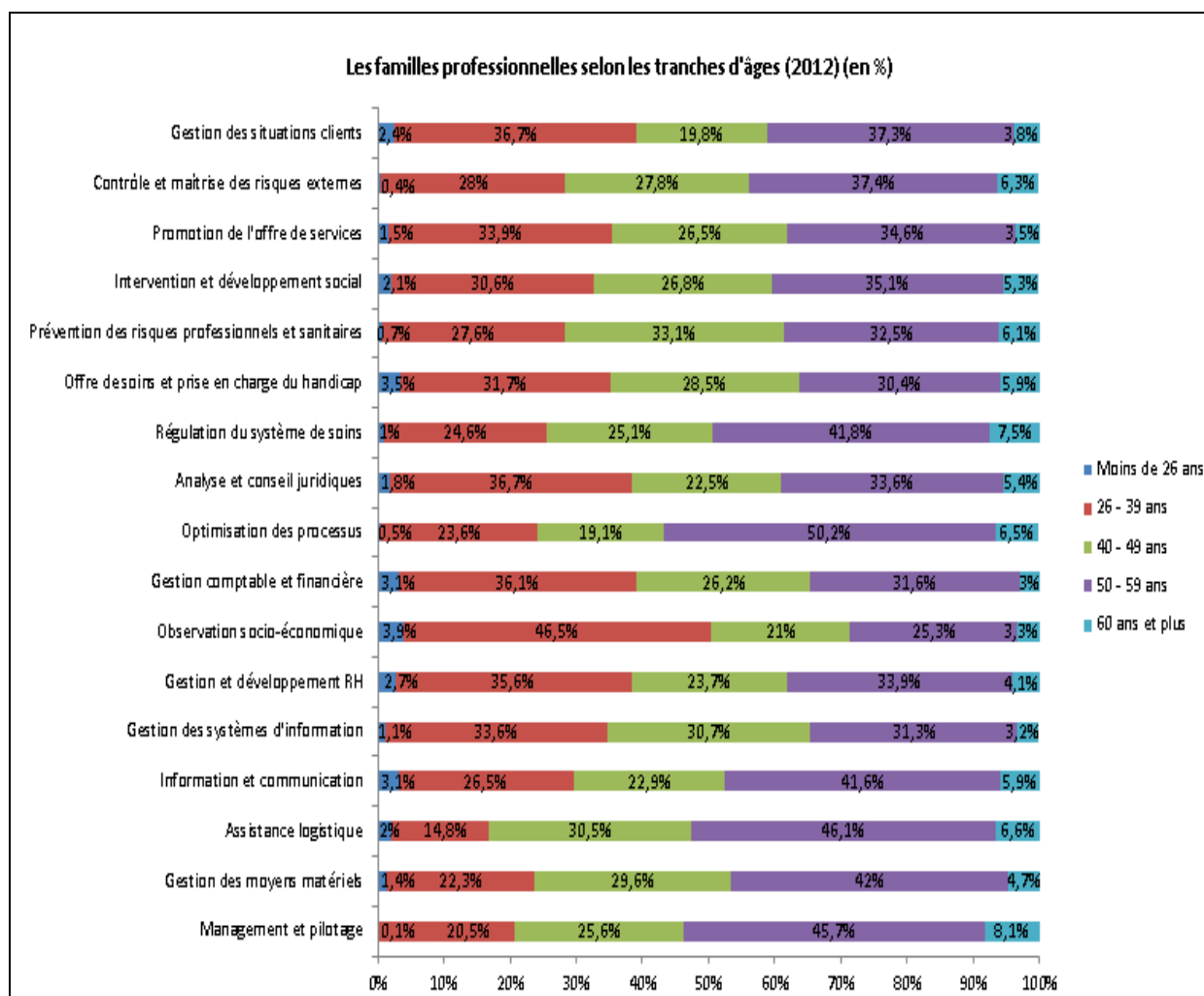
Les employés se situent majoritairement dans les familles :

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

Les cadres se situent majoritairement dans les familles :

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

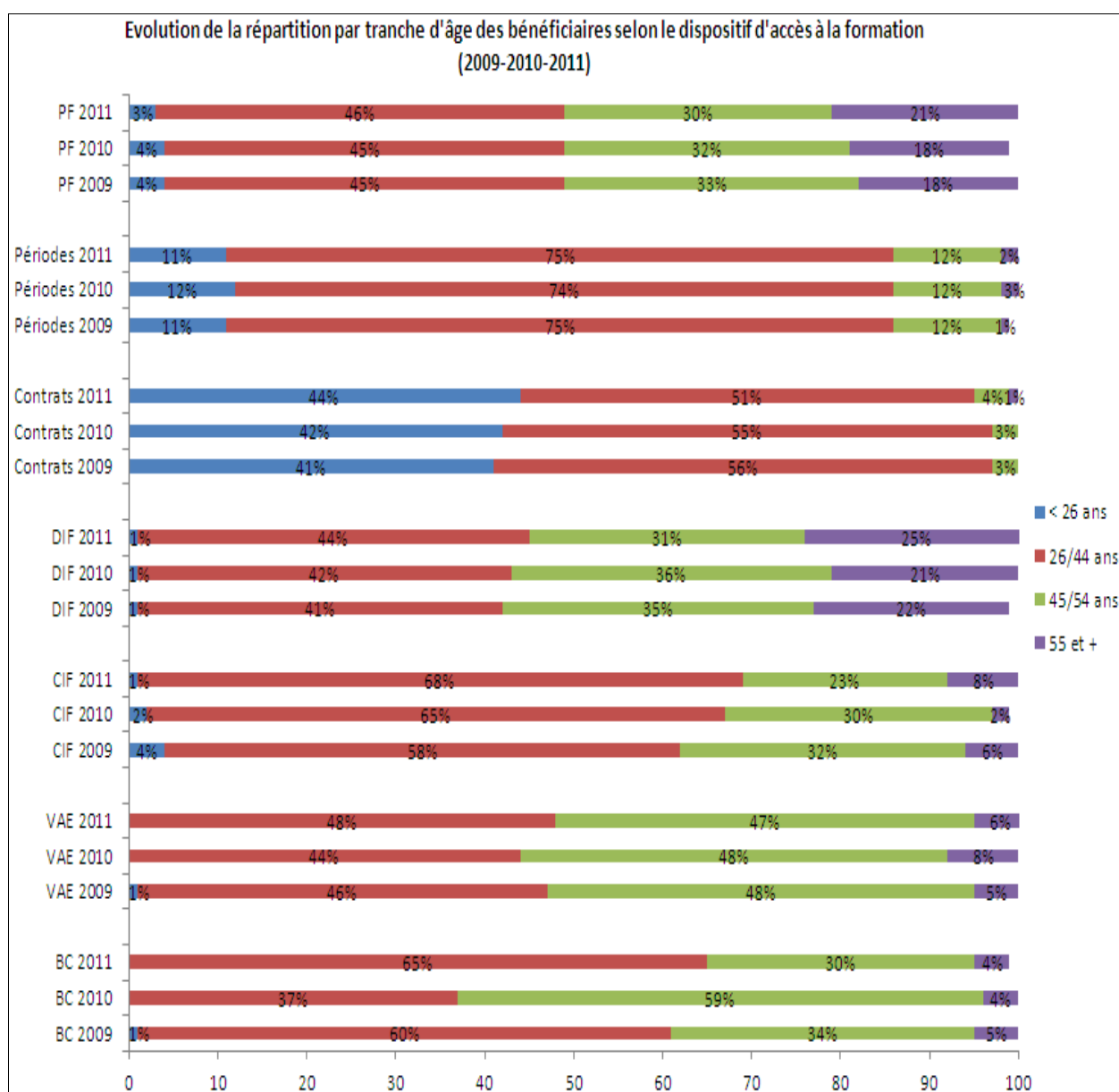
Familles professionnelles



- 50,4% des effectifs de la famille professionnelle « **Observation socio-économique** » (métier de chargé de statistiques et d'étude) sont âgés de moins de 40 ans, contre 52% en 2010.
- 39,2% des effectifs de la famille « **Gestion comptable et financière** » (métiers de comptable, trésorier, contrôleur de gestion...) sont âgés de moins de 40 ans en 2012. Ils étaient 44% en 2010.
- 39,1% des effectifs de la famille « **Gestion des situations clients** » sont âgés de moins de 40 ans. Ce pourcentage est stable depuis 2010.
- Plus de la moitié des effectifs de la famille professionnelle « **Optimisation des processus** » (56,7%) est âgée de 50 ans et plus (métiers de gestionnaire maîtrise des risques, conseiller qualité...). Ce pourcentage est en baisse depuis 2010 (58,3%).

- Dans la famille « **Management et pilotage** », 53,8% des collaborateurs ont 50 ans et plus. Ce pourcentage est stable depuis 2010.
- A l'inverse, la proportion la plus faible de cette tranche d'âge se trouve dans la famille « **Observation socio-économique** » (métier de chargé de statistiques et d'étude) avec 28,6% de salariés âgés de 50 ans et plus. Ce pourcentage est également stable depuis 2010.
- C'est au sein des familles professionnelles suivantes que la proportion des 60 ans et plus est la plus élevée. Il est à noter que cette proportion est en progression depuis 2010 :
 - o « **Management et pilotage** » (8,1% en 2012, 5,4% en 2010).
 - o « **Régulation du système de soins** » (7,5% en 2012, 5,2% en 2010) (métiers de gestionnaire de production de service médical, médecin conseil...).
 - o « **Optimisation des processus** (6,5% en 2012, 3,3% en 2010) (métier de gestionnaire maîtrise des risques...)

Accès aux dispositifs de formation professionnelle



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

Les périodes de professionnalisation, pour lesquelles un accès prioritaire est réservé aux salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, bénéficient pour 14% à cette population. Ce taux est constant depuis 2009.

Le contrat de professionnalisation, en tant que dispositif d'intégration dans l'emploi, bénéficie essentiellement aux salariés de moins de 26 ans (44% en 2011, 42% en 2010).

Le DIF est l'un des dispositifs qui favorise le plus l'accès à la formation des salariés de 55 ans et plus (25% en 2011, 21% en 2010).

La VAE demeure la modalité de reconnaissance de la qualification dans laquelle les salariés âgés de plus de 45 ans sont les plus représentés (53% en 2011, 56% en 2010).
A titre illustratif, 214 démarches de VAE ont été dénombrées en 2011.

Le bilan de compétences (BC) est privilégié par les salariés en première partie de carrière (65% des 26-44 ans en 2011, 37% en 2010).

Perspectives de recrutement

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

A ce stade, une Caisse nationale est en cours de re-négociation de sa COG.
Les trois autres Caisses nationales mènent actuellement des travaux préparatoires à la contractualisation de leur future COG.

Les départs à la retraite

En 2012 : 3 683 départs à la retraite.
L'âge moyen de départ à la retraite était de 61,1 ans.

En 2011 : 3 614 départs à la retraite.
L'âge moyen de départ à la retraite était de 60,8 ans.

En 2010 : 4 623 départs à la retraite.
L'âge moyen de départ à la retraite était de 60,6 ans.

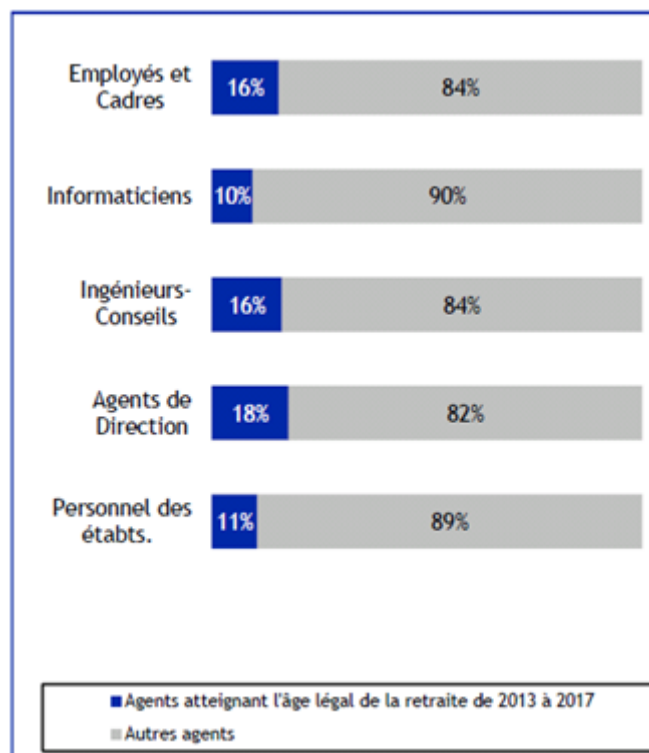
Agents atteignant l'âge légal de la retraite de 2013 à 2017

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

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

en 2013 : 3 169 salariés
en 2014 : 5 206 salariés
en 2015 : 3 975 salariés
en 2016 : 3 805 salariés
en 2017 : 6 858 salariés

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



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

Compétences clés

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

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

Ont été plus précisément identifiées :

- certaines **compétences réglementaires liées à l'accès aux prestations et services telles que** :
 - les prestations en nature, les prestations en espèces, la gestion des droits (maladie),
 - la gestion des données tarification et prévention (AT/MP et risques professionnels),
 - l'action sociale et la gestion des situations allocataires (famille)
 - la gestion des données retraite (retraite)
- **des compétences** qui concourent à la **maîtrise des risques** (chargé de lutte contre la fraude, contrôleur, auditeur) **et la sécurisation des processus**
- **des compétences statistiques et socio-économiques**
- **des compétences managériales.**