

A Paris, le 29/03/2024

Monsieur le député,

La CFDT Protection Sociale Travail Emploi vous alerte à nouveau par ce courrier sur la dépréciation des salaires des agents de la Sécurité sociale (Branches Maladie, Famille, Retraite, Recouvrement, AT/MP et Autonomie).

Entre 2020 et 2022, les salariés de la Sécurité sociale en place ont subi une perte annuelle de pouvoir d'achat moyenne de près de **2000 € en euros constants**.

Cette situation n'est ni tolérable, ni respectueuse des salariés de l'institution !

En 2010, le salaire à l'embauche pour un technicien était de 13% au-dessus du SMIC. **Aujourd'hui, ce salaire n'est plus que de 2% au-dessus.**

Pour les managers de proximité, le salaire d'embauche était de 47% au-dessus du SMIC en 2010. **Aujourd'hui, il n'est plus que de 25% au-dessus.**

Les exemples sont nombreux. Pour une meilleure information globale, nous vous adressons un tableau comparatif entre le SMIC et les rémunérations du personnel du Régime général de Sécurité sociale depuis la mise en place de notre actuelle classification en 2004 que vous trouverez en annexe 1.

A ce sujet, une enveloppe budgétaire de 2,3 % de RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place) a été allouée pour une nouvelle négociation classification. Au regard du retard pris depuis 20 ans, **cette somme sera très insuffisante pour remplir les objectifs d'attractivité et de fidélisation**. Il faudrait *a minima* une enveloppe complémentaire et spécifique pour négocier une augmentation salariale dans la même temporalité.

Par ailleurs, l'évolution des rémunérations des agents de la Sécurité sociale est fortement contrainte par le mécanisme de la RMPP. Une différence majeure réside entre le mécanisme de la Fonction Publique d'Etat (FPE) et celui qui régit les organismes de Sécurité sociale. Pour la FPE, la RMPP est un indicateur de mesure, alors que, pour la Sécurité sociale, elle constitue une limite infranchissable.

A cet égard, vous trouverez en annexe 2 un document qui détaille le mécanisme de la RMPP et ses effets délétères sur la dynamique des parcours professionnels. Il a été adressé en fin d'année 2021 à une mission de l'IGAS/IGS, travaillant sur la préparation des Conventions d'Objectifs et de Gestion 2023/2027.

Vous trouverez également en annexe 3 un comparatif des 20 dernières années connues de la RMPP entre la FPE et les organismes de Sécurité sociale.

Vous pouvez ainsi constater que depuis 2014, chaque année, la RMPP des organismes de Sécurité sociale a été nettement plus faible que celle de la Fonction Publique d'Etat, sans qu'aucun élément objectif ne le justifie.

Concrètement, l'évolution salariale des agents de la Sécurité sociale a été en moyenne de - 0,29% sur les cinq dernières années connues (2018 à 2022) en euros constants. Et encore, ces données ne prennent pas en compte l'année 2023 au cours de laquelle la perte de pouvoir d'achat a été encore plus importante. Vous trouverez en annexe 4 les données présentées par notre employeur à ce sujet.

Si la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) était appliquée aux agents des organismes de Sécurité sociale à l'instar des agents de la FPE, plus de la moitié en auraient été bénéficiaire. Est-ce acceptable ? **Pour la CFDT et les 150 000 agents de la Sécurité sociale, ça ne l'est clairement pas !**

En décembre 2023, une nouvelle négociation sur les salaires a débuté sans offrir aucune perspective d'augmentation salariale.

Encore une fois, la négociation a été reportée *sine die* dans l'attente d'une éventuelle révision du cadrage ministériel. A ce jour, notre employeur indique n'avoir « aucun signal » des pouvoirs publics sur ce point.

Pour rappel, en 2023, une augmentation collective de la valeur du point de 1,5 % à effet au 1er juillet a été mise en place de manière unilatérale. Contrairement à la FPE, nous n'avons bénéficié, ni de la prise en charge des frais de transport par l'employeur à hauteur de 75 %, ni des 5 points d'indice applicables au 1^{er} janvier 2024.

Comme évoqué précédemment, cette faible mesure n'a malheureusement pas permis de compenser l'inflation.

En conséquence, en moyenne les agents de la Sécurité sociale ont moins de pouvoir d'achat aujourd'hui que 5 ans auparavant et pour la CFDT, c'est inacceptable !

Par ailleurs, des difficultés importantes et inédites sont constatées dans le recrutement et la fidélisation des agents de la Sécurité sociale. Certains postes restent non pourvus malgré plusieurs appels à candidatures. Au niveau des démissions, là où nous en connaissions entre 600 et 800 par an entre les années 2013 et 2015, nous en sommes à 1599 en 2021 ! Et même 2340 en 2022 !

Tous ces éléments combinés, ainsi que les alertes reçues des agents de la Sécurité sociale, nous indiquent qu'un réel risque existe quant au maintien de la qualité du service public assuré par les salariés.

Dans ce contexte, notre Fédération CFDT Protection Sociale Travail Emploi vous demande d'agir pour un déblocage rapide d'une enveloppe budgétaire substantielle permettant de relancer notre négociation salariale 2024 et de donner les moyens de négocier une classification qui réponde à la fois aux enjeux des salariés et des assurés sociaux.

La Fédération CFDT Protection Sociale Travail Emploi se tient à votre disposition pour vous fournir tout élément d'analyse complémentaire.

Dans l'attente de votre intervention, veuillez recevoir, Monsieur le député, l'expression de notre très haute considération.

Florence PUGET



Secrétaire nationale de la Fédération CFDT PSTE

Tableau comparatif entre les rémunérations UCANSS de la grille de classification des employés et cadres et le SMIC

Choix du niveau
Niveau 5B

Année	Taux horaire	Smic mensuel brut	Inflation en %
2024	11,65 €	1 766,92 €	4,9
2023 (juillet)	11,52 €	1 747,20 €	
2023 (mai)	11,52 €	1 747,20 €	5,2
2023 (janvier)	11,27 €	1 709,28 €	
2022 (octobre)	11,07 €	1 678,95 €	1,6
2022 (août)	11,07 €	1 678,95 €	
2022 (mai)	10,85 €	1 645,58 €	
2022 (janvier)	10,57 €	1 603,12 €	0,5
2021	10,48 €	1 589,47 €	
2021	10,25 €	1 554,58 €	1,1
2020	10,15 €	1 539,42 €	
2019	10,03 €	1 521,22 €	1,8
2018	9,88 €	1 498,47 €	
2017	9,76 €	1 480,27 €	0,2
2016	9,67 €	1 466,62 €	
2015	9,61 €	1 457,52 €	0,9
2014	9,53 €	1 445,38 €	
2013	9,43 €	1 430,22 €	2
2012	9,40 €	1 425,67 €	
2012	9,22 €	1 398,37 €	2,1
2011	9,19 €	1 393,82 €	
2011	9,00 €	1 365,00 €	1,5
2010	8,86 €	1 343,77 €	
2009	8,82 €	1 337,70 €	0,1
2008	8,71 €	1 321,02 €	
2008	8,63 €	1 308,88 €	2,8
2007	8,44 €	1 280,07 €	
2006	8,27 €	1 254,28 €	1,5
2005	8,03 €	1 217,88 €	

Valeur du point UCANSS	Coefficient Niveau B	PA 2008	PA 2013 et 2015	Mesure Bas Salaires 2022	Rémunération brute Niveau 5B	Ecart Niveau 5B / SMIC en €	Ecart Niveau 5B / SMIC en %	Indice des prix à la consommation	Niveau 5B en euros constants
7,60939	285	0,00 €	35,78 €	0,00 €	2 204,46 €	437,54 €	24,76%		
7,60939	285	0,00 €	35,78 €	0,00 €	2 204,46 €	457,26 €	26,17%	133,63	1 649,68 €
7,49694	285	0,00 €	35,25 €	0,00 €	2 171,88 €	424,68 €	24,31%	133,63	1 625,30 €
7,49694	285	0,00 €	35,25 €	0,00 €	2 171,88 €	462,60 €	27,06%	133,63	1 625,30 €
7,49694	285	0,00 €	35,25 €	0,00 €	2 171,88 €	492,93 €	29,36%	127,39	1 704,94 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €	0,00 €	2 098,44 €	419,49 €	24,99%	127,39	1 647,29 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €	0,00 €	2 098,44 €	452,86 €	27,52%	127,39	1 647,29 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €	0,00 €	2 098,44 €	495,32 €	30,90%	127,39	1 647,29 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €		2 098,44 €	508,97 €	32,02%	121,09	1 732,94 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €		2 098,44 €	543,86 €	34,98%	121,09	1 732,94 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €		2 098,44 €	559,02 €	36,31%	119,18	1 760,67 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €		2 098,44 €	577,22 €	37,94%	118,59	1 769,48 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €		2 098,44 €	599,97 €	40,04%	117,30	1 788,94 €
7,24342	285	0,00 €	34,06 €		2 098,44 €	618,17 €	41,76%	115,23	1 821,14 €
7,20738	285	0,00 €	33,89 €		2 088,00 €	621,38 €	42,37%	114,09	1 830,20 €
7,20738	285	0,00 €	33,89 €		2 088,00 €	630,48 €	43,26%	113,86	1 833,86 €
7,20738	285	0,00 €	20,54 €		2 074,64 €	629,26 €	43,54%	113,86	1 822,13 €
7,20738	285	0,00 €	20,54 €		2 074,64 €	644,42 €	45,06%	113,29	1 831,24 €
7,20738	285	0,00 €			2 054,10 €	628,43 €	44,08%	112,28	1 829,43 €
7,20738	280	0,00 €			2 018,07 €	619,70 €	44,32%	112,28	1 797,34 €
7,20738	280	0,00 €			2 018,07 €	624,25 €	44,79%	110,08	1 833,28 €
7,20738	275	0,00 €			1 982,03 €	617,03 €	45,20%	110,08	1 800,55 €
7,20738	275	0,00 €			1 982,03 €	638,26 €	47,50%	107,82	1 838,36 €
7,15018	275	0,00 €			1 966,30 €	628,60 €	46,99%	106,22	1 851,12 €
7,06540	275				1 942,99 €	621,97 €	47,08%	106,12	1 831,00 €
7,06540	275				1 942,99 €	634,11 €	48,45%	106,12	1 831,00 €
6,95380	275				1 912,30 €	632,23 €	49,39%	103,23	1 852,54 €
6,88479	275				1 893,32 €	639,04 €	50,95%	101,70	1 861,67 €
6,81662	275				1 874,57 €	656,69 €	53,92%	100,00	1 874,57 €

GRAPHIQUE COMPARATIF ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS UCANSS (AVEC LES MESURES BAS SALAIRES) ET LE SMIC

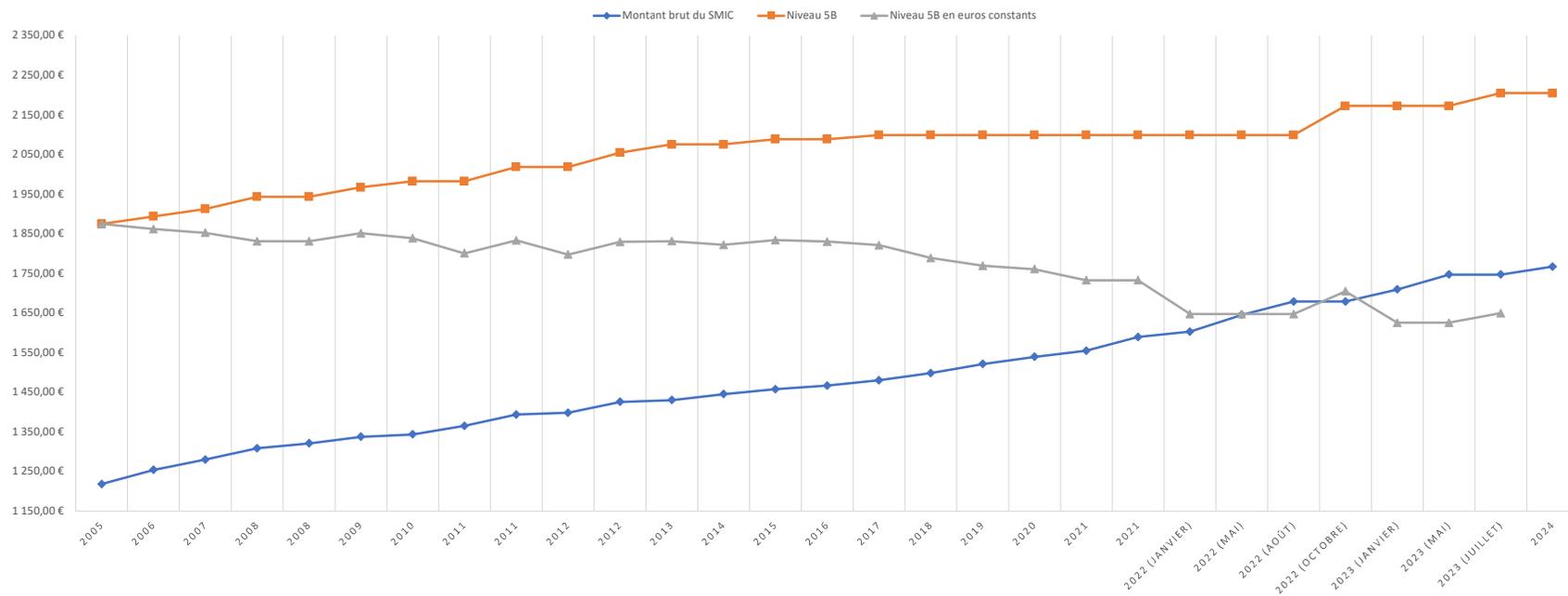


Tableau comparatif entre les rémunérations UCANSS de la grille de classification des employés et cadres et le SMIC

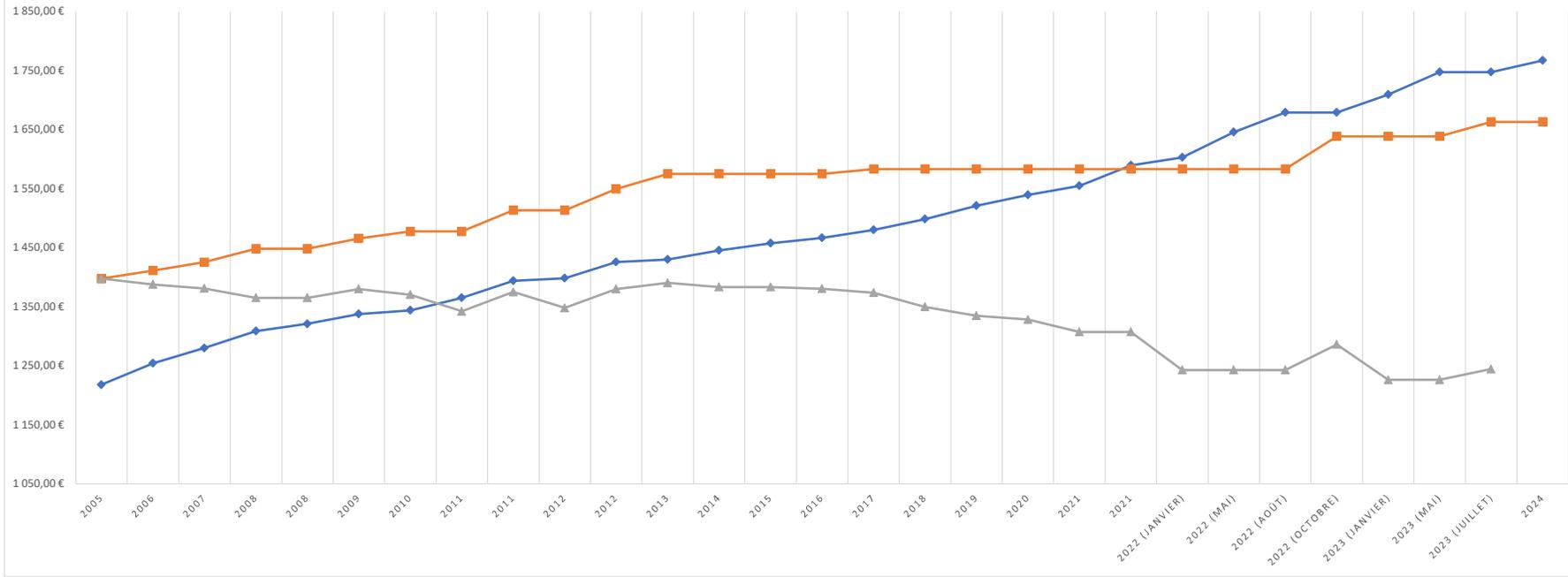
Choix du niveau
Niveau 3

Année	Taux horaire	Smic mensuel brut	Inflation en %
2024	11,65 €	1 766,92 €	
2023 (juillet)	11,52 €	1 747,20 €	4,9
2023 (mai)	11,52 €	1 747,20 €	
2023 (janvier)	11,27 €	1 709,28 €	
2022 (octobre)	11,07 €	1 678,95 €	
2022 (août)	11,07 €	1 678,95 €	5,2
2022 (mai)	10,85 €	1 645,58 €	
2022 (janvier)	10,57 €	1 603,12 €	
2021	10,48 €	1 589,47 €	1,6
2021	10,25 €	1 554,58 €	
2020	10,15 €	1 539,42 €	0,5
2019	10,03 €	1 521,22 €	1,1
2018	9,88 €	1 498,47 €	1,8
2017	9,76 €	1 480,27 €	1
2016	9,67 €	1 466,62 €	0,2
2015	9,61 €	1 457,52 €	0
2014	9,53 €	1 445,38 €	0,5
2013	9,43 €	1 430,22 €	0,9
2012	9,40 €	1 425,67 €	2
2012	9,22 €	1 398,37 €	
2011	9,19 €	1 393,82 €	2,1
2011	9,00 €	1 365,00 €	
2010	8,86 €	1 343,77 €	1,5
2009	8,82 €	1 337,70 €	0,1
2008	8,71 €	1 321,02 €	2,8
2008	8,63 €	1 308,88 €	
2007	8,44 €	1 280,07 €	1,5
2006	8,27 €	1 254,28 €	1,7
2005	8,03 €	1 217,88 €	1,7

Valeur du point UCANSS	Coefficient Niveau 3	PA 2013 et 2015	Rémunération brute Niveau 3	Ecart Niveau 3 / SMIC en €	Ecart Niveau 3 / SMIC en %	Indice des prix à la consommation	Niveau 3 en euros constants
7,60939	215	26,99 €	1 663,01 €	-103,91 €	-5,88%		
7,60939	215	26,99 €	1 663,01 €	-84,19 €	-4,82%	133,63	1 244,50 €
7,49694	215	26,60 €	1 638,44 €	-108,76 €	-6,22%	133,63	1 226,10 €
7,49694	215	26,60 €	1 638,44 €	-70,84 €	-4,14%	133,63	1 226,10 €
7,49694	215	26,60 €	1 638,44 €	-40,51 €	-2,41%	127,39	1 286,18 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	-95,92 €	-5,71%	127,39	1 242,69 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	-62,55 €	-3,80%	127,39	1 242,69 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	-20,09 €	-1,25%	127,39	1 242,69 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	-6,44 €	-0,41%	121,09	1 307,31 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	28,45 €	1,83%	121,09	1 307,31 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	43,61 €	2,83%	119,18	1 328,23 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	61,81 €	4,06%	118,59	1 334,87 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	84,56 €	5,64%	117,30	1 349,55 €
7,24342	215	25,70 €	1 583,03 €	102,76 €	6,94%	115,23	1 373,84 €
7,20738	215	25,57 €	1 575,15 €	108,53 €	7,40%	114,09	1 380,68 €
7,20738	215	25,57 €	1 575,15 €	117,63 €	8,07%	113,86	1 383,44 €
7,20738	215	25,57 €	1 575,15 €	129,77 €	8,98%	113,86	1 383,44 €
7,20738	215	25,57 €	1 575,15 €	144,93 €	10,13%	113,29	1 390,36 €
7,20738	215		1 549,59 €	123,92 €	8,69%	112,28	1 380,10 €
7,20738	210		1 513,55 €	115,18 €	8,24%	112,28	1 348,00 €
7,20738	210		1 513,55 €	119,73 €	8,59%	110,08	1 374,96 €
7,20738	205		1 477,51 €	112,51 €	8,24%	110,08	1 342,22 €
7,20738	205		1 477,51 €	133,74 €	9,95%	107,82	1 370,41 €
7,15018	205		1 465,79 €	128,09 €	9,58%	106,22	1 379,93 €
7,06540	205		1 448,41 €	127,39 €	9,64%	106,12	1 364,93 €
7,06540	205		1 448,41 €	139,53 €	10,66%	106,12	1 364,93 €
6,95380	205		1 425,53 €	145,46 €	11,36%	103,23	1 380,99 €
6,88479	205		1 411,38 €	157,10 €	12,53%	101,70	1 387,79 €
6,81662	205		1 397,41 €	179,53 €	14,74%	100,00	1 397,41 €

GRAPHIQUE COMPARATIF ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS UCANSS (SANS LES MESURES BAS SALAIRES) ET LE SMIC

Montant brut du SMIC Niveau 3 Niveau 3 en euros constants



Destinataires :
**=> Mission IGAS/IGF sur la préparation
des COG**

CFDT PSTE

Analyse des conséquences de la RMPP sur la dynamique des parcours professionnels

Lors de notre rencontre du 13 octobre nous avons notamment échangé sur la RMPP.

Vous nous avez indiqué que d'autres personnes sondées vous avaient évoqué les contraintes induites par la RMPP. Vous avez souhaité que nous puissions vous adresser quelques compléments d'analyse sur ce sujet. Nous avons répondu favorablement à cette sollicitation.

La RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place) est un mécanisme qui compare l'évolution des rémunérations de l'année N à l'année N-1 pour le personnel présent dans l'effectif au 31/12/N-1 et au 31/12/N.

Les budgets des organismes de Sécurité Sociale sont par ailleurs contraints par différentes masses limitatives dont une qui concerne les frais de personnel.

Les organismes de Sécurité Sociale ont donc une double contrainte en termes de charges de personnel, le respect de la masse limitative charge de personnel et le respect de la RMPP.

Ce qui est vécu par les Organisations Syndicales mais aussi par un certain nombre de Directeurs comme une double peine.

La RMPP, fixée par les pouvoirs publics n'a eu de cesse de diminuer, elle est depuis quelques années fixée à 1,5% ce qui obère toute possibilité d'augmentation collective.

Comme évoqué lors de notre échange, les organismes bénéficient d'une marge de manœuvre entre la RMPP et la masse limitative frais de personnel. Cette marge de manœuvre sert notamment à financer le recours à des

contrats courts (CDD, intérim), recruter des salariés extérieurs à l'organisme, payer des heures complémentaires ou supplémentaires.

Quand un poste se libère au sein d'un organisme l'employeur a deux choix : recruter à l'interne ou à l'externe.

Si le recrutement interne entraîne un changement de niveau, il impacte la RMPP de l'organisme et se fait donc au détriment de mesures individuelles d'autres salariés. Ce n'est pas le cas, si ce recrutement est effectué à l'extérieur de l'organisme. Ce dernier entraîne même régulièrement un recrutement à un niveau supérieur à celui proposé en recrutement interne. En effet, cette pratique permet d'éviter de proposer rapidement une évolution professionnelle sous forme de changement de niveau qui à son tour impacterait la RMPP.

En revanche, elle crée un climat délétère au sein des services concernées.

La RMPP est donc nuisible à la fois à la dynamique des parcours professionnels mais aussi aux mesures individuelles de l'ensemble du personnel.

C'est d'autant plus critiquable que la masse salariale n'est pas entièrement consommée et cela nuit à la stimulation induite par la dynamique des parcours professionnels.

Pour la CFDT, la masse limitative budgétaire devrait être la seule limite imposée.

Le 22 octobre 2021

Tableau comparatif évolution RMPP Fonction Publique d'Etat / Sécurité Sociale en euros courants

	FPE		Sécurité Sociale	
31-12-2003 (base 100)		100		100,00
2004	3,06	103,06	3,03	103,03
2005	2,3	105,43	4,9	108,08
2006	3,5	109,12	1,46	109,66
2007	3,3	112,72	2,72	112,64
2008	4,5	117,79	3,42	116,49
2009	3,6	122,03	3,71	120,81
2010	3,2	125,94	2,27	123,56
2011	3	129,72	2,99	127,25
2012	2	132,31	2,63	130,60
2013	1,8	134,69	2,47	133,82
2014	2,5	138,06	1,82	136,26
2015	2,2	141,10	1,77	138,67
2016	2,2	144,20	1,57	140,85
2017	3,8	149,68	1,7	143,24
2018	3,1	154,32	1,5	145,39
2019	2,6	158,33	1,49	147,56
2020	2,7	162,61	1,49	149,75
2021	2,2	166,19	1,5	152,00
2022	4,1	173,00	2,75	156,18
2023 *	6,8	184,77	4,32	162,93

* cf dossier de presse suite série de mesure salariale

uca^{ans}nss

BILAN DE LA POLITIQUE SALARIALE AU SEIN DU RÉGIME GENERAL

Observatoires interrégionaux
20 octobre 2023 – 14 décembre 2023



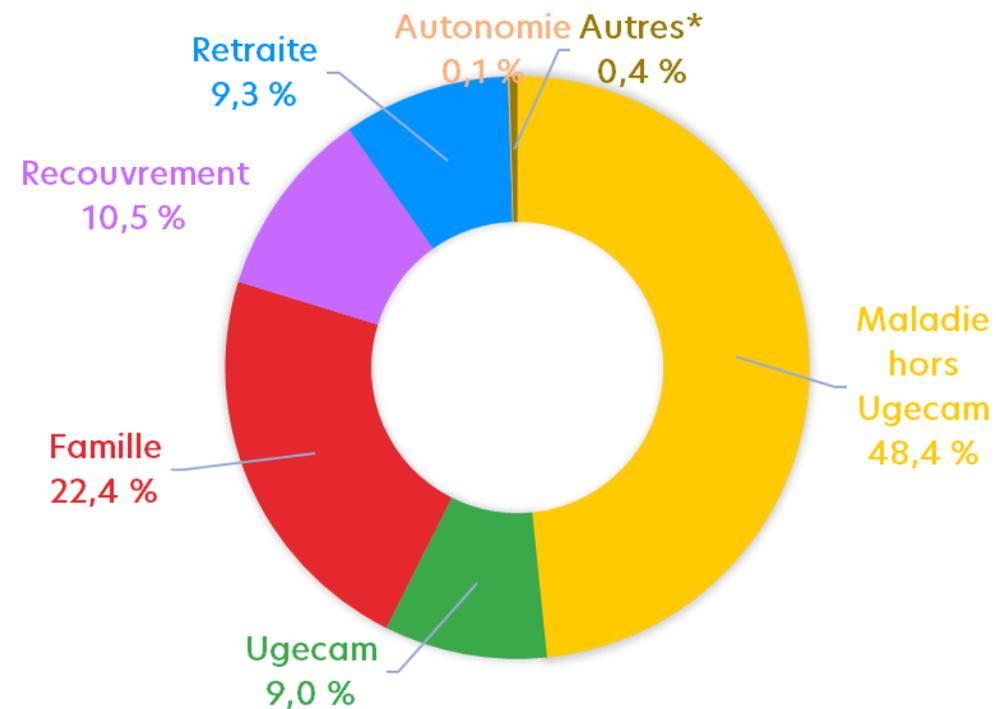
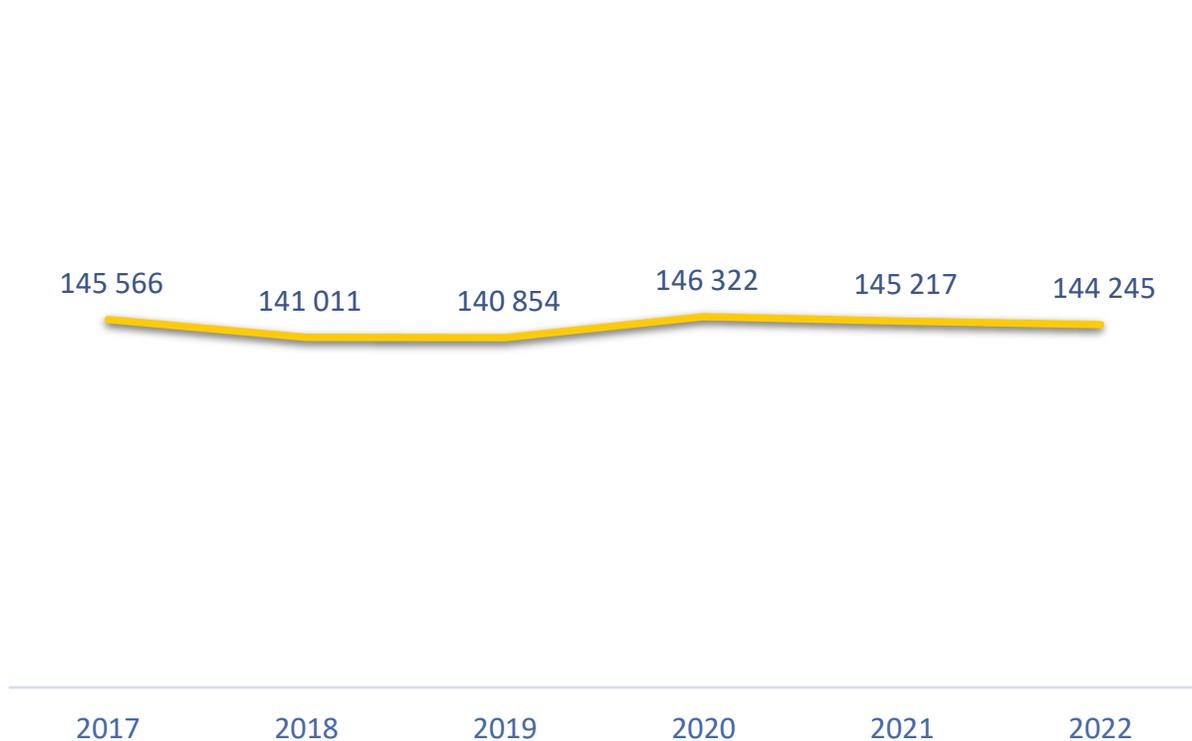


01

Données démographiques fin 2022

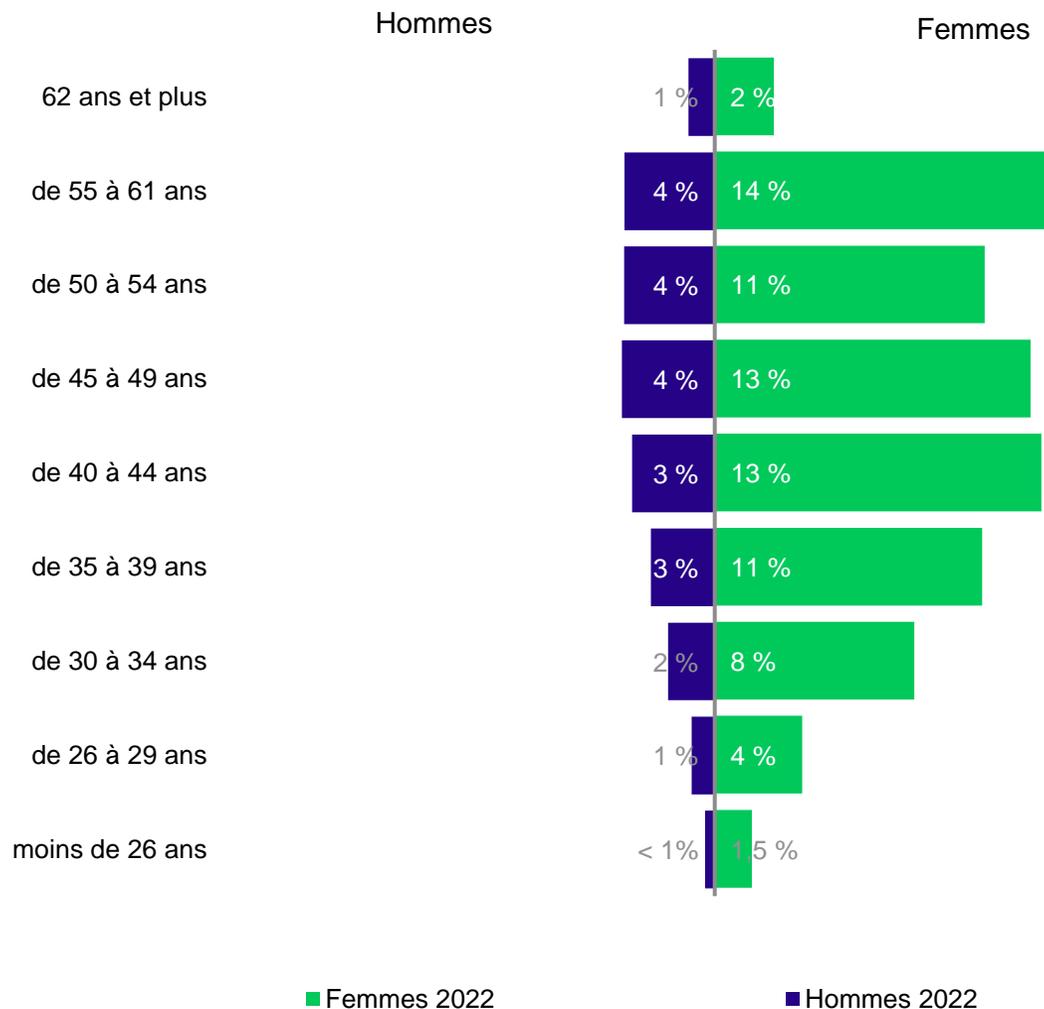
ELÉMENTS DÉMOGRAPHIQUES : effectifs CDI

Evolution et répartition des effectifs CDI du RG



* La catégorie Autres contient les UIOSS, l'institut 4.10, l'Ucanss

ÉLÉMENTS DÉMOGRAPHIQUES : âge, ancienneté, temps partiel



16,4 ans
d'ancienneté moyenne

45,2 ans
d'âge moyen

21 %
salariés de 55 ans et +

15,2 %
Pourcentage de salariés à
temps partiel

- L'âge moyen dans le Régime général, similaire à 2021, est de **45,2 ans**.
- Les salariés de 55 à 61 ans représentent toujours la classe d'âge la plus nombreuse.



02

**Les effets produits
par la politique salariale en 2022**

RMPP

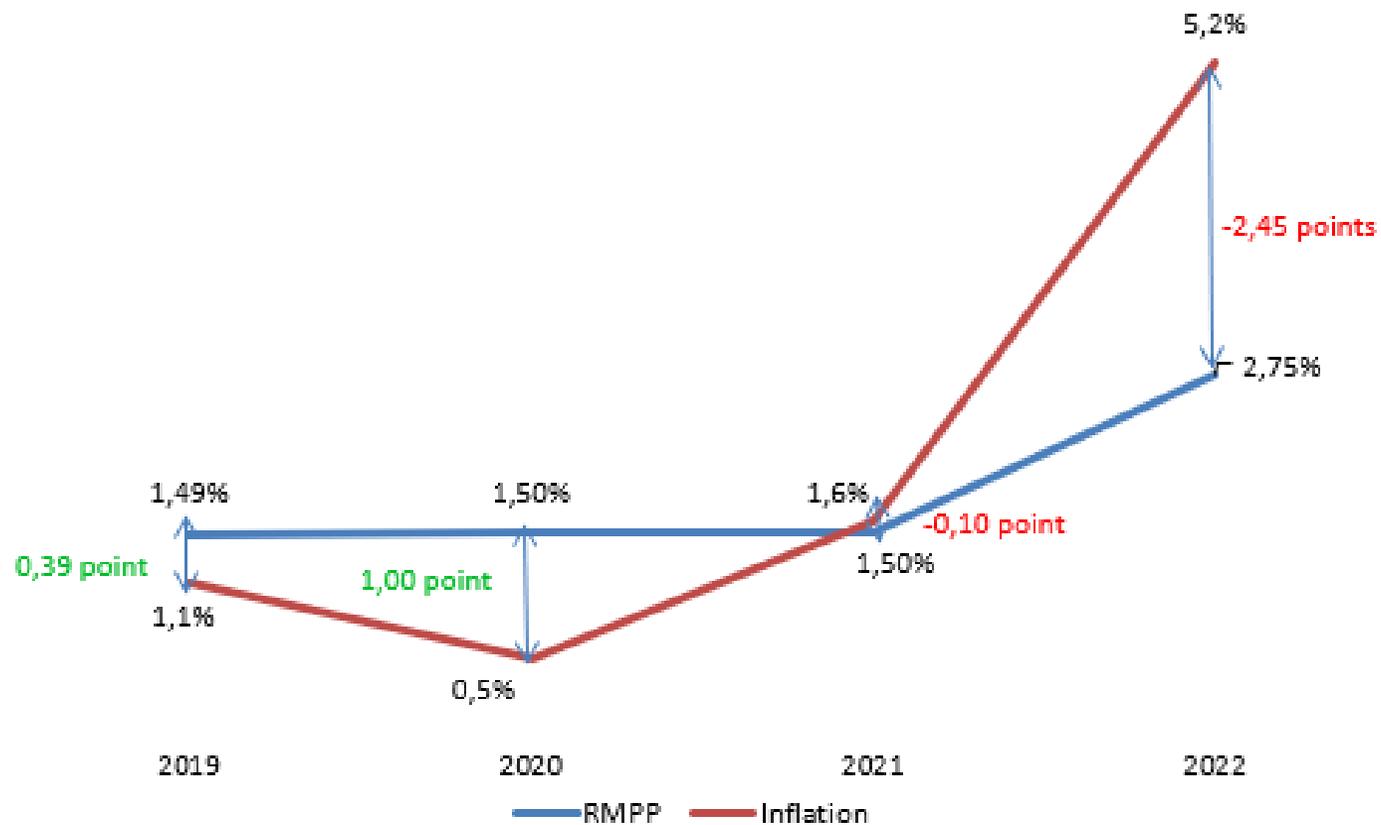
Mesure l'incidence moyenne des mesures salariales sur la rémunération des salariés en place dans le même organisme tout au long d'une année civile.

Éléments constitutifs de la RMPP contribuant à son évolution :

- **Mesures salariales à caractère général** : augmentation de la valeur du point de 3,5% au 1^{er} octobre 2022
➔ **0,87% de RMPP en 2022**
- **Mesures salariales à caractère catégoriel** : variations des primes de résultat et parts variables, mesures en faveur des salariés les plus proches du SMIC, mesures pour les formateurs à titre accessoire
➔ **0,35% en 2022**
- **Mesures salariales à caractère individuel (« GVT »)**
➔ **1,53% en 2022 (mesures automatiques : 0,36% + mesures non automatiques : 1,17%)**

Total RMPP 2022 : 2,75%

EVOLUTION DES TAUX DE RMPP ET D'INFLATION



Mesure en faveur des salariés les plus proches du SMIC :

- ✓ Versement en juillet de points supplémentaires intégrés dans les points de compétences
- ✓ Les conditions d'attribution sont les suivantes :
 - Être présent le 1^{er} juin 2022
 - Avoir un coefficient développé de moins de 255 points
 - Points progressifs entre 2 et 14 points, en fonction de son coefficient développé

Techniquement d'un point de vue SIRH, il n'est pas possible de distinguer les points supplémentaires versés aux salariés proches du SMIC des points de compétences issues de la campagne salariale 2022

Pour cette raison dans les diapositives suivantes, les points de compétences comprennent les points supplémentaires ainsi que les points de compétences issues de la campagne salariale 2022

A noter que la mise en place de cette mesure et la limite technique indiquée ci-dessus ont un impact sur les statistiques de 2022.

Les points attribués aux personnels présents restant en base, il n'y aura pas d'incidence sur les indicateurs des années suivantes. En effet, en 2023 (et années suivantes) seuls les nouveaux collaborateurs bénéficieront de la mesure en faveur des salariés les plus proches du SMIC, mais ces derniers n'entrent pas dans le périmètre 'présents-présents' et n'impacteront donc pas les statistiques présentées dans ce document.

POINTS DE COMPÉTENCES

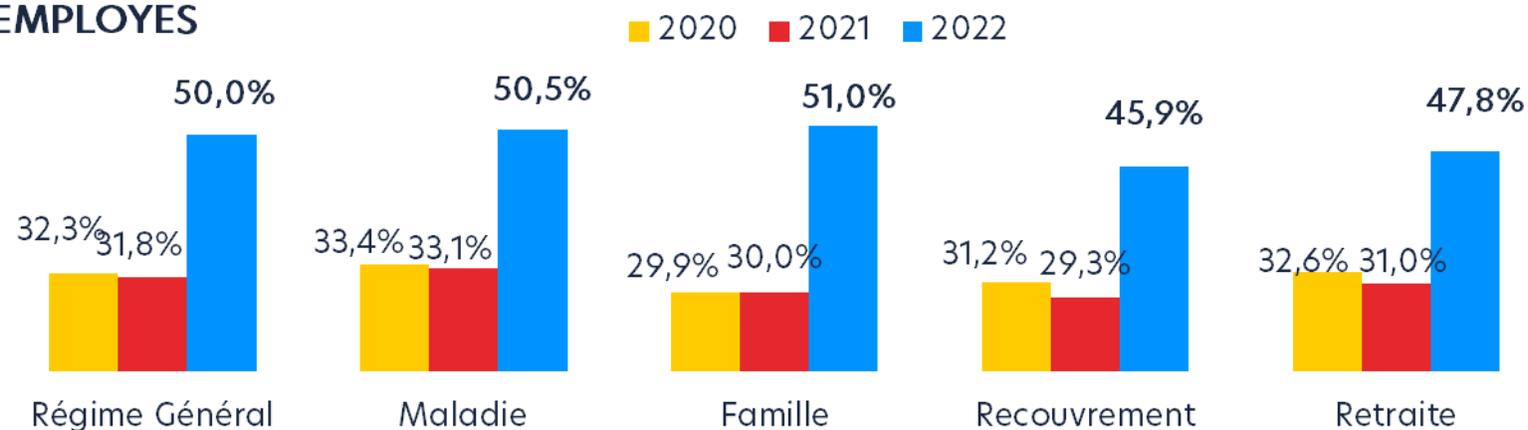
Part des effectifs bénéficiaires par branche toutes grilles du protocole d'accord du 30 novembre 2004

✓ Une hausse significative du pourcentage de bénéficiaires pour les employés qui est dû en grande partie à la mesure en faveur des salariés les plus proches du SMIC (cf informations diapositive 8).

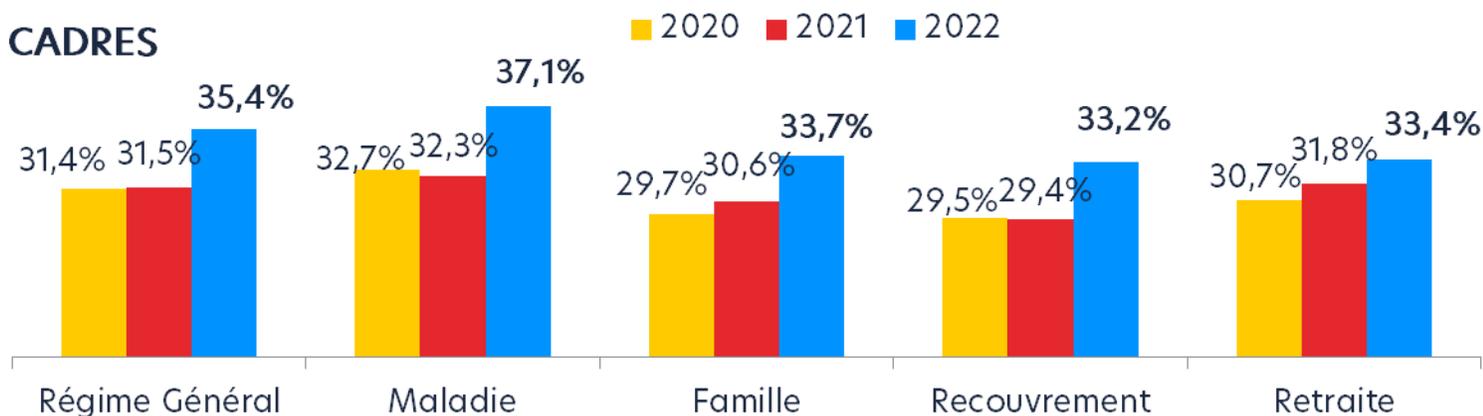
✓ Hausse également de la part de bénéficiaires pour les cadres (non concernés par la mesure citée)

✓ Le seuil conventionnel (20%) est largement dépassé.

EMPLOYÉS

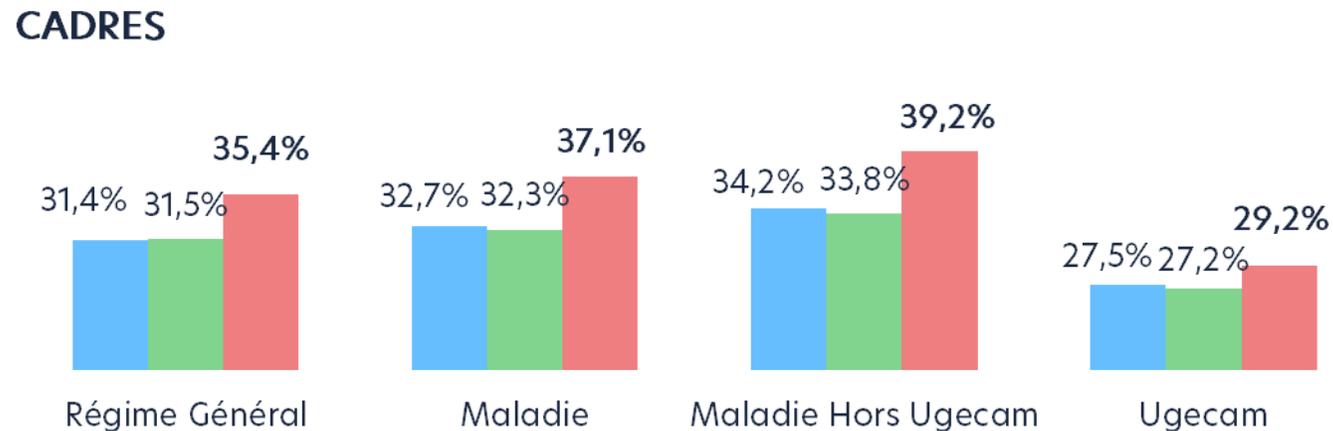
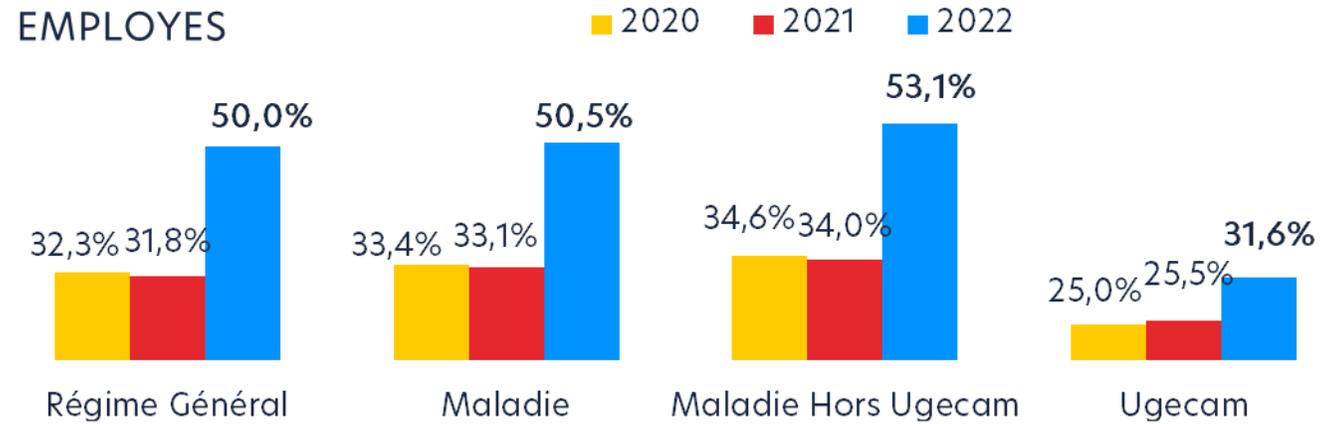


CADRES



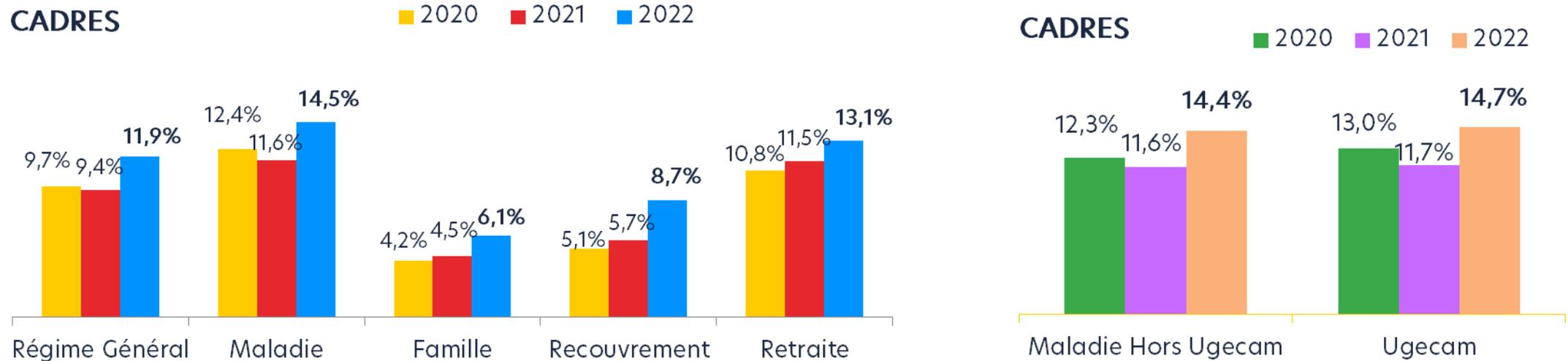
POINTS DE COMPÉTENCES

Part des effectifs bénéficiaires au sein de la branche Maladie



POINTS DE COMPÉTENCES

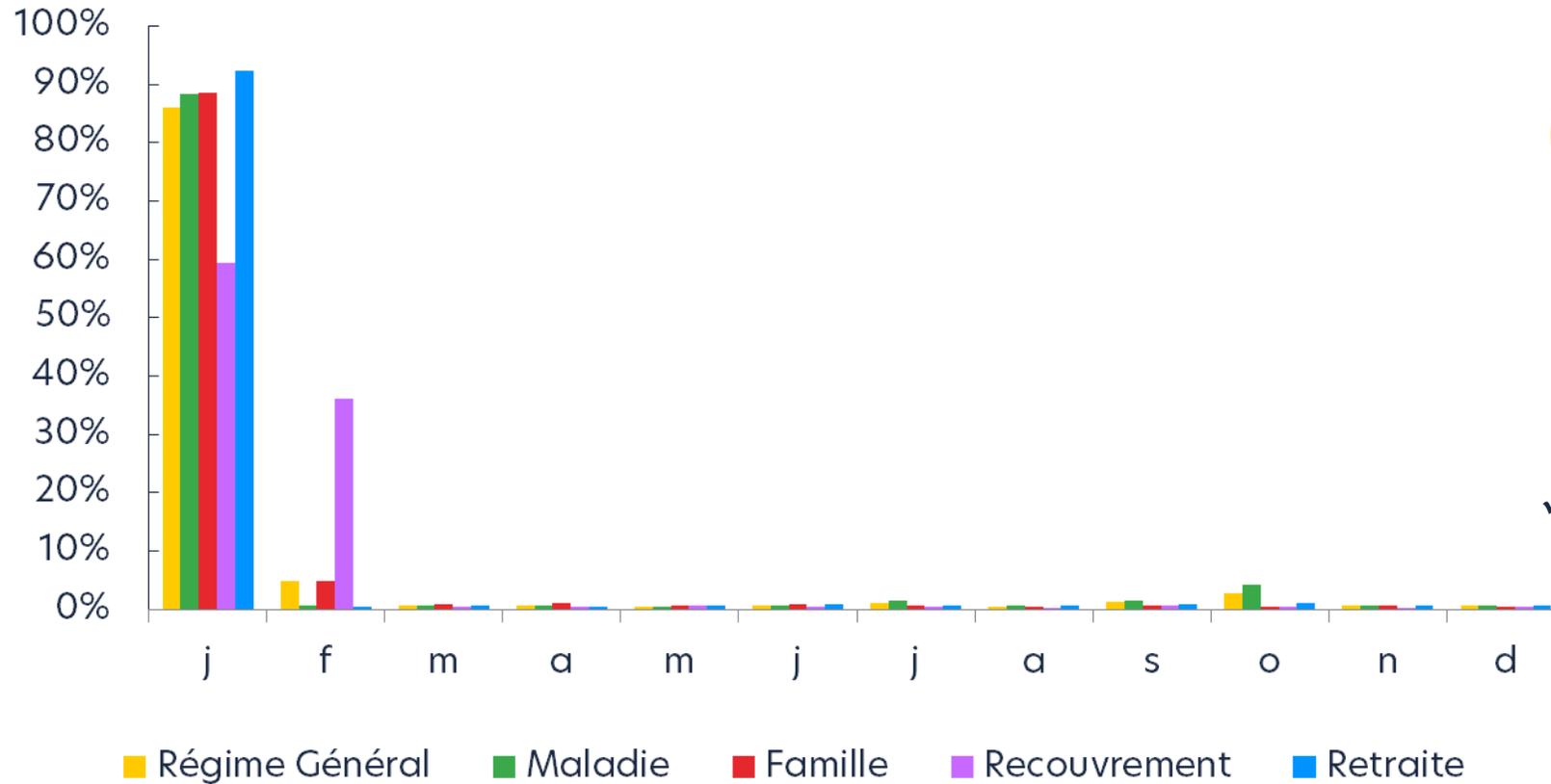
Salariés bénéficiaires d'un nombre de points supérieurs au pas de compétences minimum en 2022



Impossibilité d'identifier les collaborateurs 'employés' bénéficiaires d'un nombre de points supérieurs au pas de compétence en raison de la mise en place de la mesure pour les salariés les plus proches du SMIC dont les points sont pris en compte dans les points de compétences (cf page 8).

POINTS DE COMPÉTENCES

Dates d'effet en 2022



86% des salariés du RG perçoivent leurs points de compétences à effet de janvier 2022 (à l'identique de 2021)

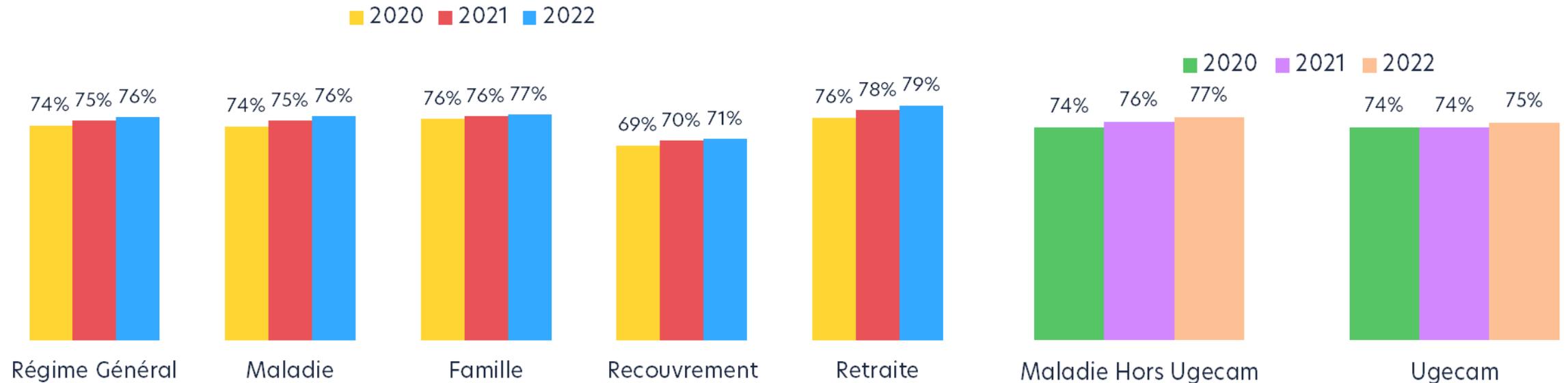
✓ Des points de compétences qui prennent effet très majoritairement au mois de janvier

POINTS D'EXPÉRIENCE

Part de salariés bénéficiaires de points d'expérience

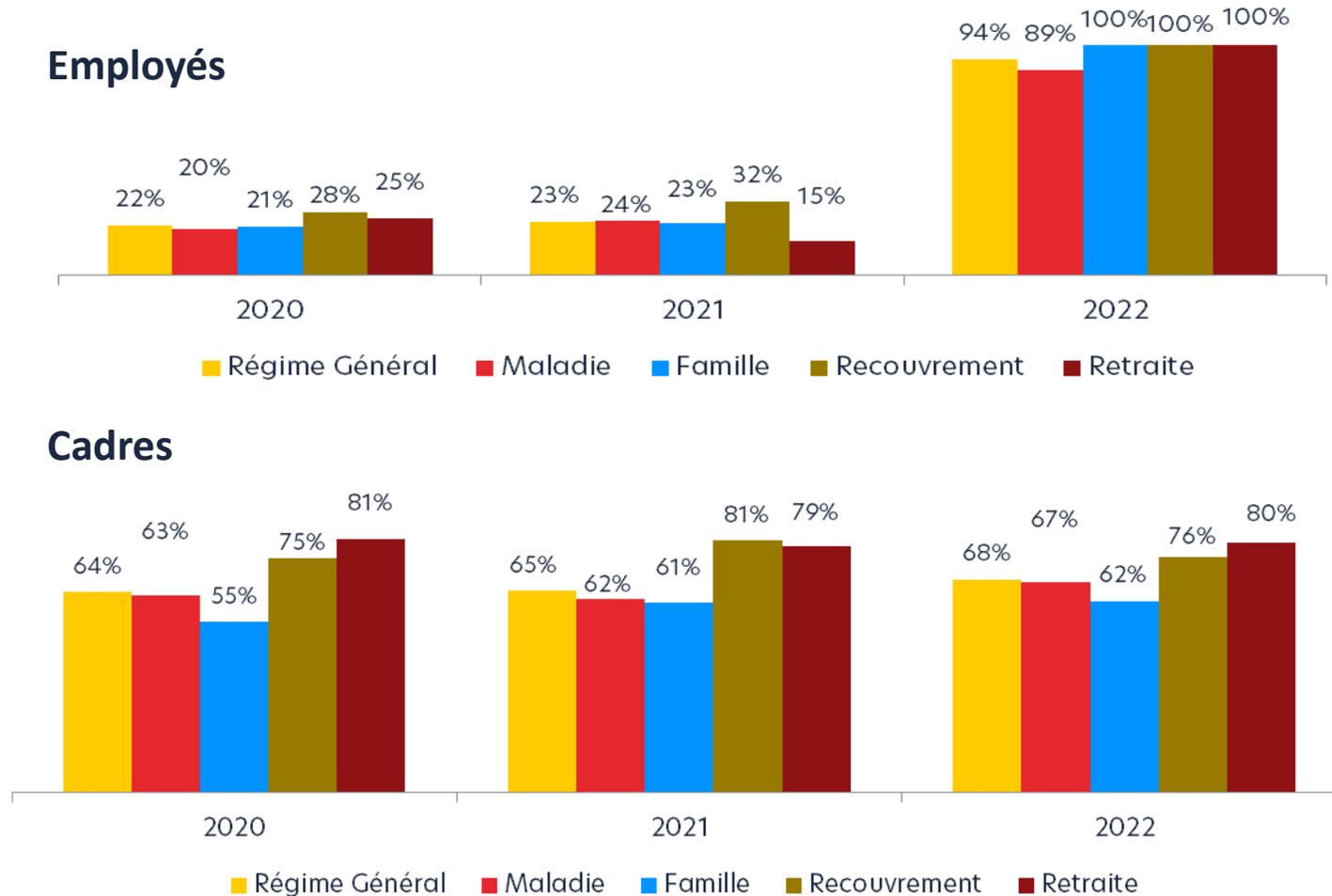
- ✓ Une tendance continue à la hausse du nombre de bénéficiaires de point d'expérience

Soit 76% des salariés bénéficiaires de points d'expérience



POINTS DE COMPÉTENCES ET/OU D'EXPÉRIENCE

Proportion des bénéficiaires à l'embauche (CDI) en 2022



Soit 4 176 salariés recrutés en CDI ayant bénéficié à l'embauche de ces points

POINTS DE COMPÉTENCES ET D'EXPÉRIENCE

Proportion des bénéficiaires à l'embauche pour les métiers ayant donné lieu aux plus importants volumes de recrutements (CDI) en 2022

Les 4 principaux métiers ayant donné lieu à un recrutement en 2022	Part des embauches 2022 sur ces 4 principaux métiers ayant donné lieu à attribution de points (y compris points en faveur des salariés les plus proches du SMIC)
Gestionnaire conseil sécurité sociale	100%
Conseiller offres services	100%
Manager opérationnel	76%
Auxiliaire de soins	61%

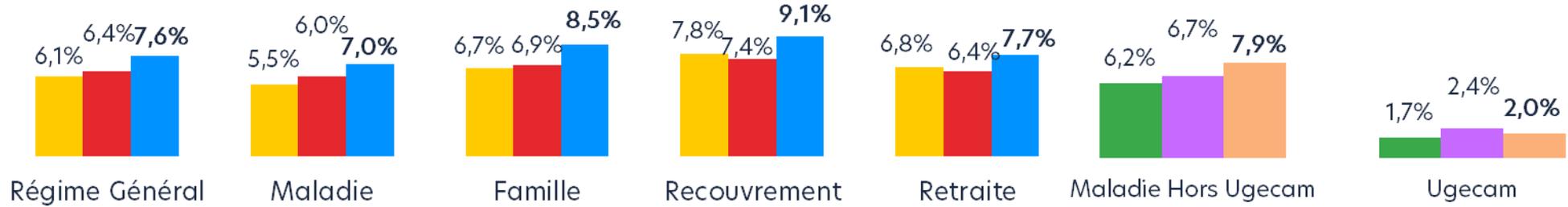
Zoom sur les métiers du management	
Manager stratégique	80%
Manager réseaux et projets	80%
Manager opérationnel	76%

Les 4 emplois principaux(en volume) représentent, à eux seuls 47,3% de l'ensemble des recrutements en CDI

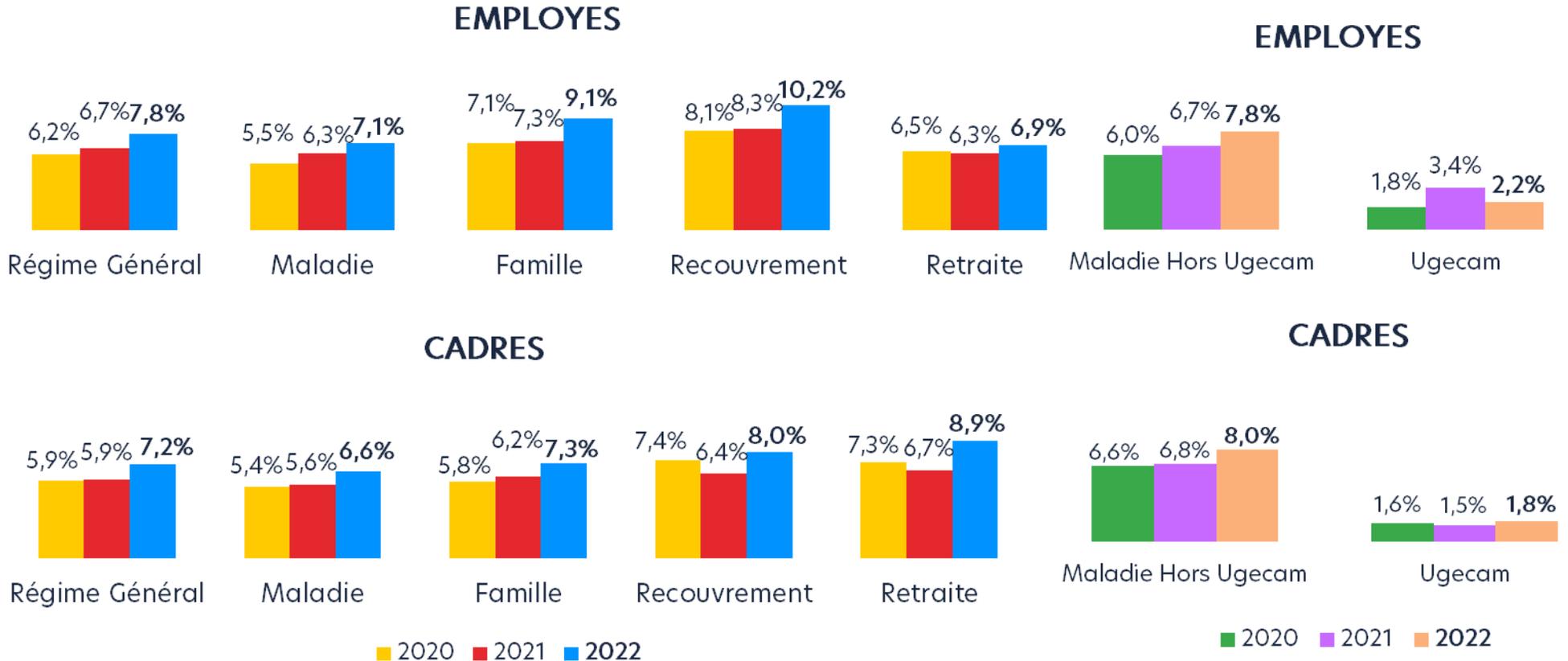
PARCOURS PROFESSIONNELS

Part des bénéficiaires par branche et par catégorie en 2022

Par branche :



Par catégorie :

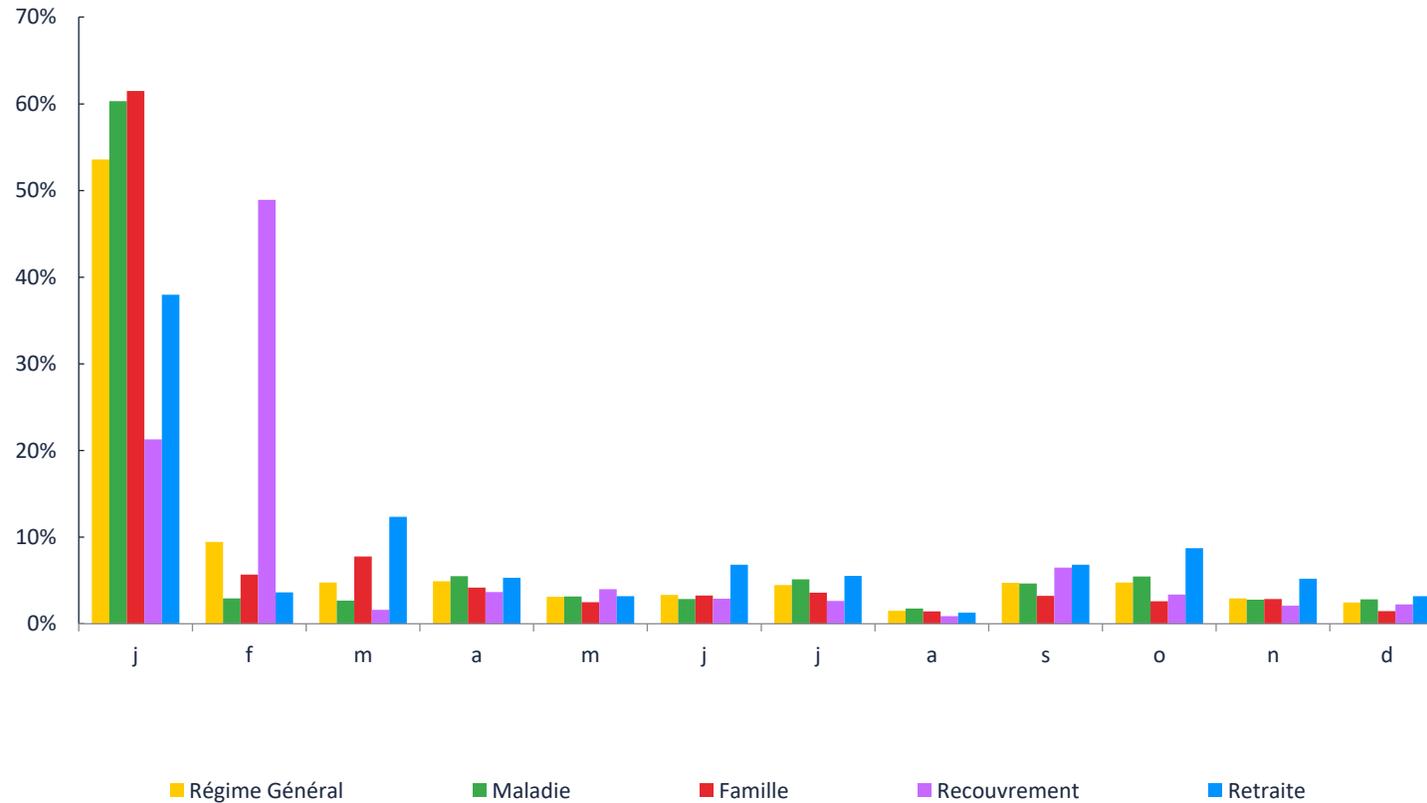


✓ Une hausse du taux de parcours toutes branches confondues par rapport à 2021

PARCOURS PROFESSIONNELS

Dates d'effet en 2022

Répartition des dates d'effet des parcours professionnels en 2022

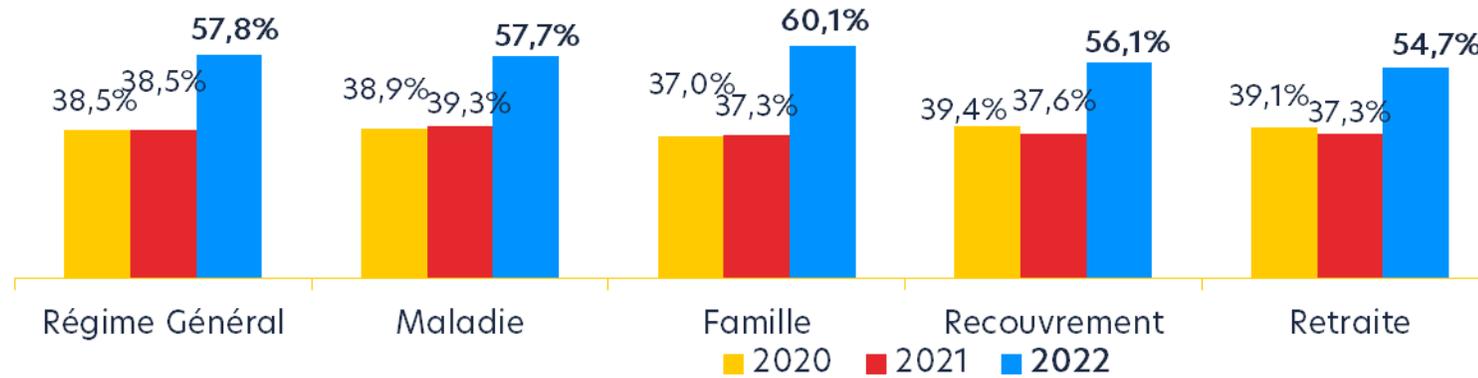


✓ Des parcours professionnels qui prennent effet majoritairement au mois de janvier

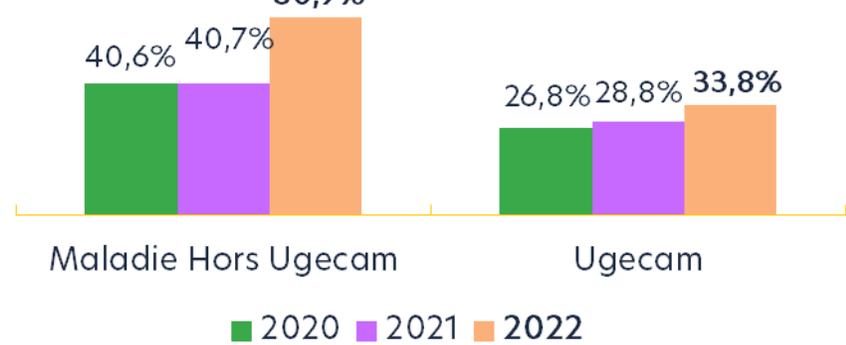
PARCOURS PROFESSIONNELS ET/OU POINTS DE COMPETENCES Page 18

Part des bénéficiaires par branche et par catégorie en 2022

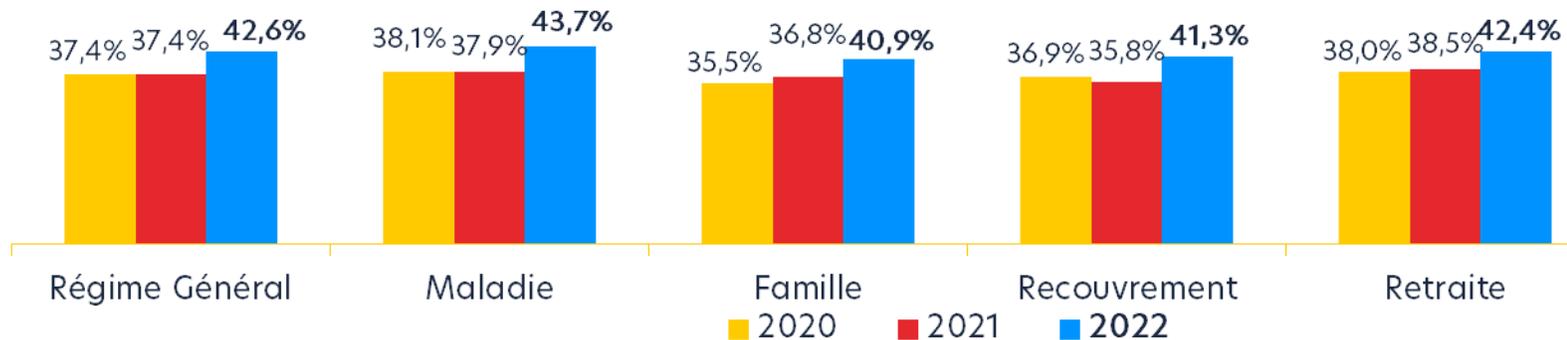
EMPLOYES



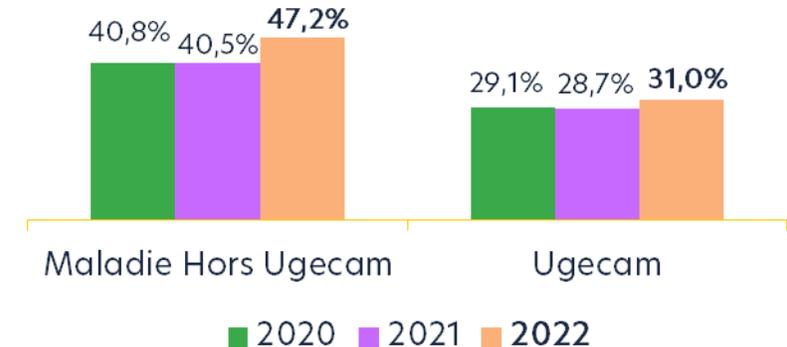
EMPLOYES



CADRES

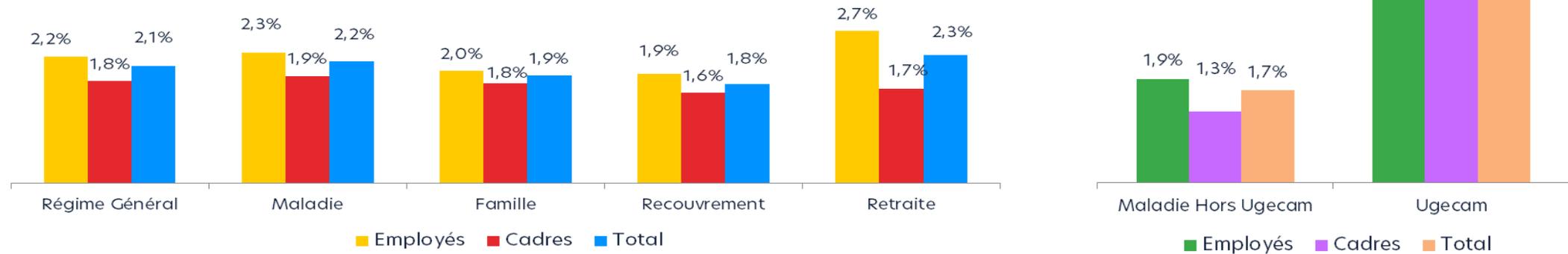


CADRES



POINTS DE COMPETENCES OU PARCOURS PROFESSIONNELS

Part des salariés n'en n'ayant pas bénéficié entre 2018 et 2022

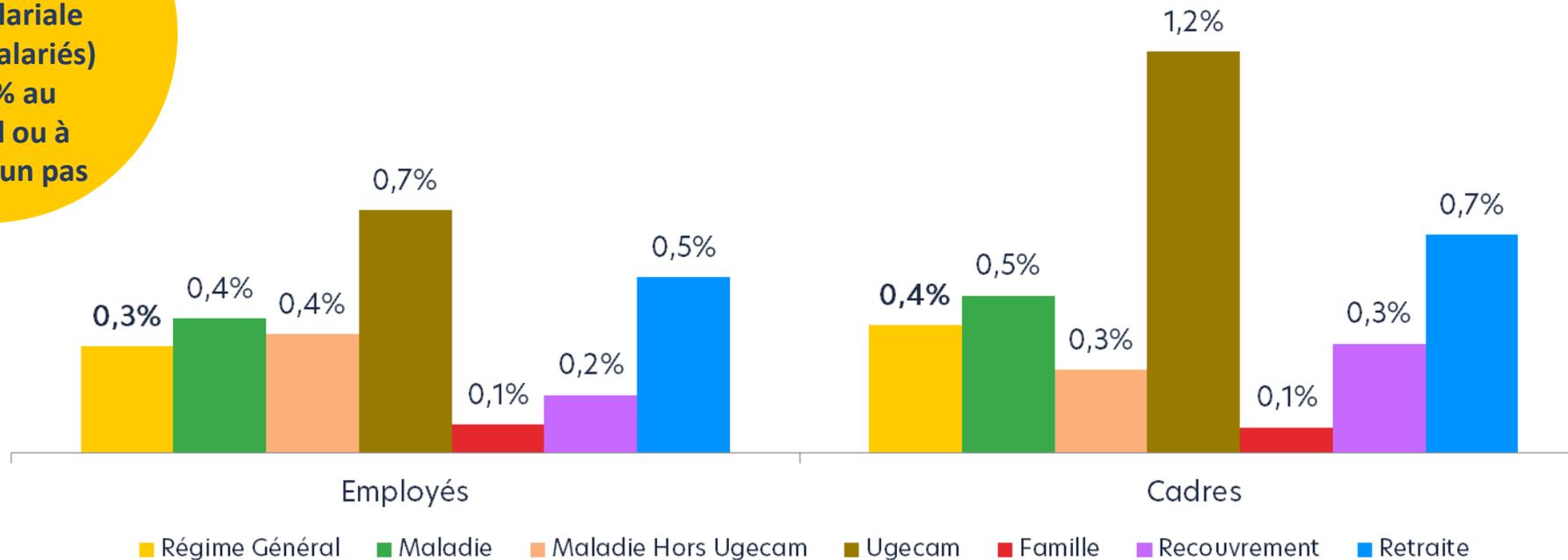


PLAGE SALARIALE

Part des salariés au plafond de la plage salariale ou à moins d'un pas pour l'atteindre en 2022

0,1% des employés au plafond de la plage salariale (soit 87 salariés) et 0,3% au plafond ou à moins d'un pas

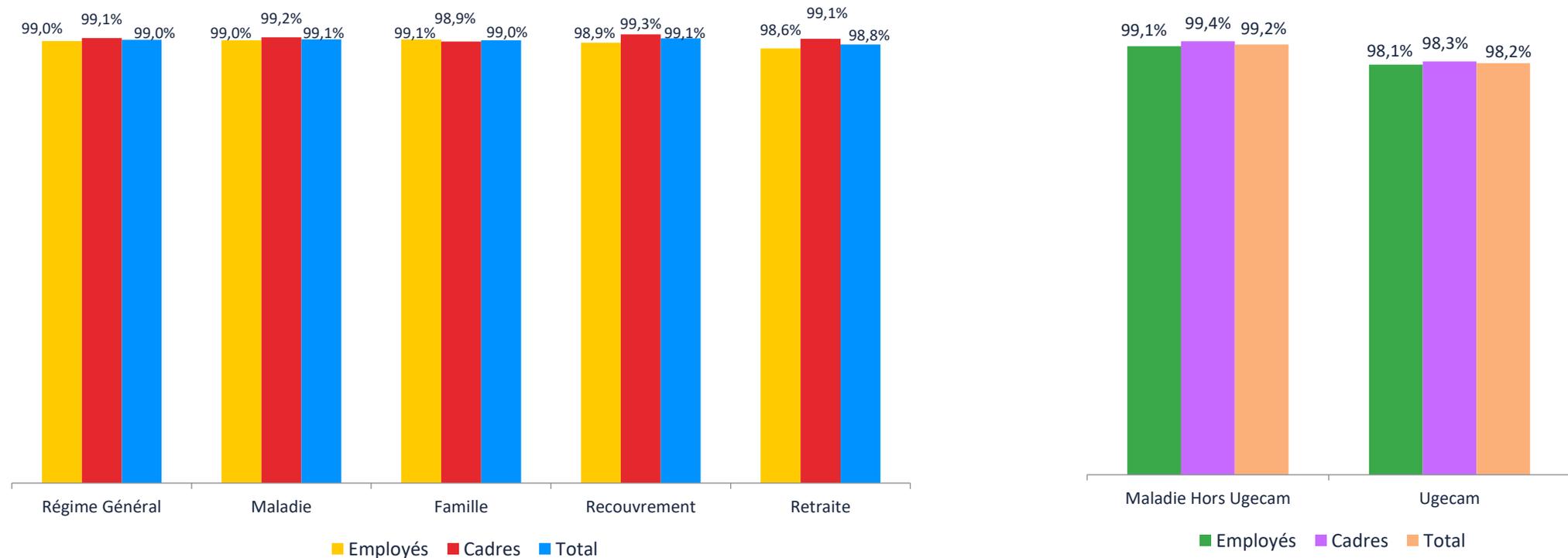
✓ 2022 : relèvements des coefficients maximums des niveaux de qualification à hauteur de 2 pas de compétences.



POINTS DE COMPÉTENCES, D'EXPERIENCE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Part des salariés en ayant bénéficié entre 2018 et 2022

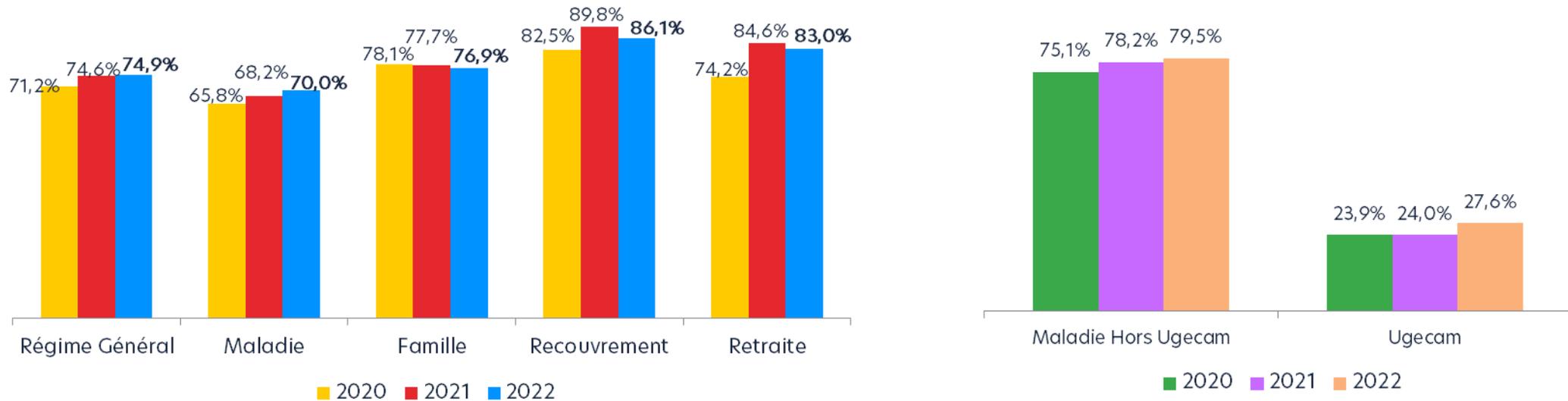
✓ Un volume important et homogène toutes branches confondues



PRIME DE RÉSULTAT

Taux de bénéficiaires parmi les effectifs éligibles

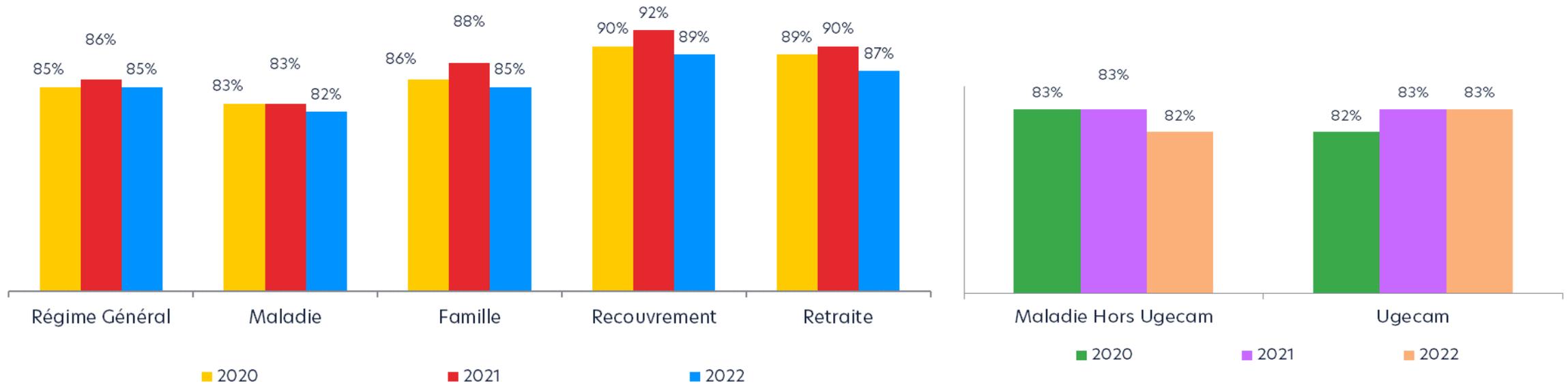
- ✓ Pour le régime général, légère augmentation de la part de salariés bénéficiaires de la prime de résultats parmi les éligibles



PRIME DE RÉSULTAT

Taux de versement de la prime de résultat pour les bénéficiaires

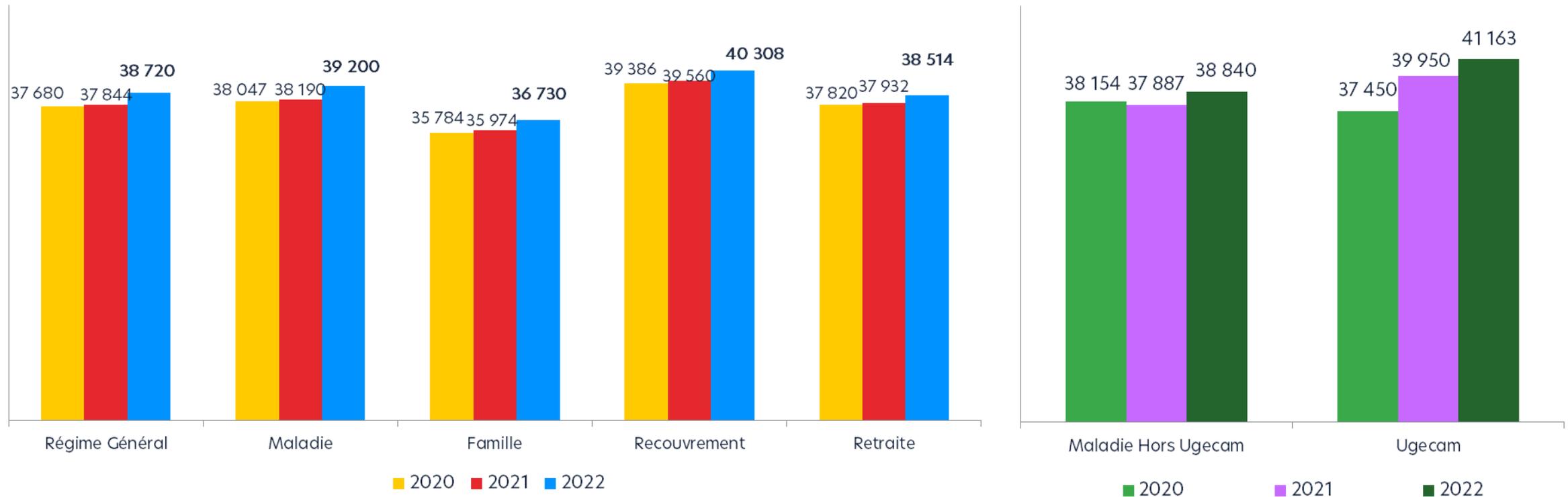
- ✓ Pour l'institution, maintien du taux de prime de résultat versé aux bénéficiaires



REMUNERATION

Rémunérations brutes annuelles moyennes (en €, par branche)

- ✓ Impact de l'augmentation de la valeur du point de 3,5% à effet du 1^{er} octobre 2023
- ✓ Une tendance des rémunérations moyennes des salariés à la hausse, avec une évolution plus marquée dans les Ugecam sous l'effet des mesures du Ségur de la santé



INTÉRESSEMENT EN 2022 (versé en 2023)

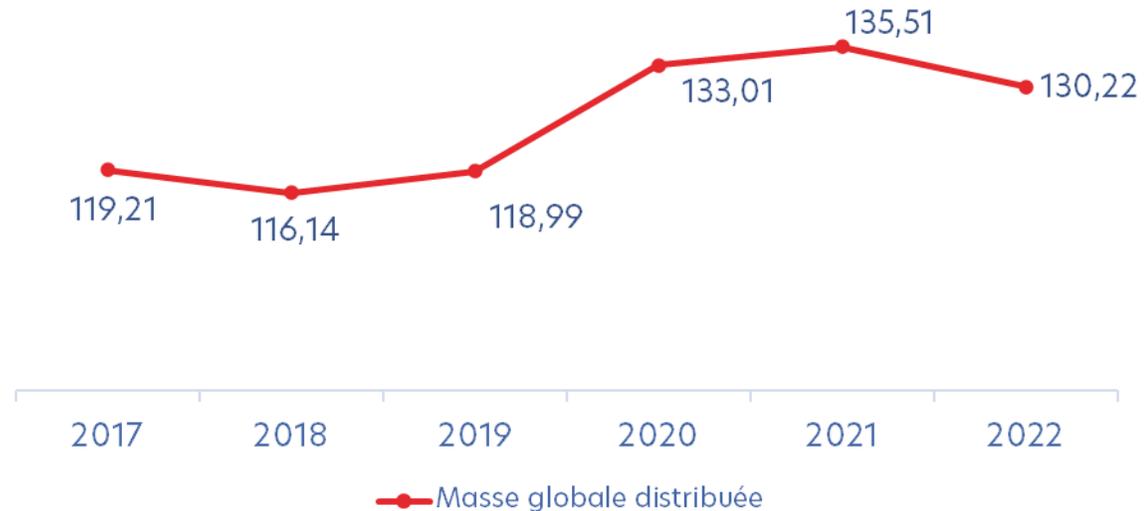
Mis en place par l'accord relatif à l'intéressement renégocié et signé le 23 juin 2020 pour 3 ans, il est distribué conformément au principe d'aléa

Éléments constitutifs de l'intéressement :

- La part nationale de 40%
- La part locale de 60%

Évolution de la masse globale distribuée

En millions d'€



INTÉRESSEMENT

Montant individuel moyen de la prime

- ✓ Pour le Régime général, un montant moyen de l'intéressement versé en 2022 proche de celui versé en 2021

En moyenne par branche, au moins 900€ versé aux bénéficiaires

