

Rapport 2019

Comité des carrières

Édition 2020



Avant-propos

Le Comité des carrières institué auprès de l'Ucanss en 1996 est chargé de rendre un avis motivé sur l'adéquation des candidatures aux postes de directeur et de directeur comptable et financier des organismes de Sécurité sociale du Régime général et de la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Entre 2018 et 2019, plusieurs évolutions ont impacté le comité des carrières :

- En 2018, la composition de l'instance est modifiée : le directeur de le CCMSA et le secrétaire général des ministères sociaux siègent désormais avec voix consultative (décret du 14/05/2018 modifiant l'article R. 123-47-7 du code de la sécurité sociale) ;

- La même année, la section « PRATICIENS CONSEILS » compétente pour les candidatures aux postes de médecin conseil régional et médecin conseil régional adjoint du Régime général et de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants a disparu (décret n° 2018-812 du 25 septembre 2018). En effet, un des objectifs du comité des carrières est d'organiser un dialogue sur les candidats entre les branches ou régimes participants à l'instance. La disparition du régime des indépendants a rendu caduque cette instance ;

- Le 01/01/2019, le libellé « directeur comptable et financier » a remplacé l'appellation « agent comptable » (LFSS du 22 décembre 2018) ;

- Le 31 décembre 2019 marque la disparition des caisses du régime social des travailleurs indépendants et l'intégration du personnel et de l'activité au régime général.

INTRODUCTION

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières pour l'année 2019 et s'attache à dégager, grâce à l'intégration d'un historique sur les cinq dernières années, des enseignements quant aux évolutions des postes des directeurs et directeurs comptables et financiers soumis au comité.

Par rapport à l'année 2018, l'activité du Comité des carrières en 2019 est en diminution concernant le nombre de postes de directeur examinés (45 postes à pourvoir en 2019 contre 50 en 2018). A contrario, elle est en légère augmentation pour le nombre de postes de directeur comptable financier examinés (33 postes en 2019 contre 30 postes en 2018).

Le renouvellement des postes de directeur est consécutif à des mobilités dans 60% des cas, et 70% pour les postes de directeur comptable financier.

Le souhait de mobilité des agents de direction est réel. Toutefois, le nombre moyen de candidatures par poste est en baisse entre 2018 et 2019. Il passe de 5,5 à 4,3 pour les postes de directeur et de 4,3 à 3,8 pour les postes de directeur comptable et financier.

La tendance au rééquilibrage **entre les femmes et les hommes** en matière d'accès aux fonctions de pleine direction s'est poursuivie en 2019 avec 38,5% de femmes nommées contre 33% en 2018.

La mobilité interbranche des directeurs et directeurs comptables et financiers reste plus faible que leur mobilité géographique. Les agents de direction orientent principalement leurs candidatures sur des postes à pourvoir dans leur branche d'origine, mais sont ouverts à postuler dans d'autres régions que leur région d'exercice. Les candidats aux postes de directeur comptable et financier expriment davantage de souhaits de mobilité interbranches.

En raison de la **suppression de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants au 1^{er} janvier 2020**, la totalité des candidatures de directeurs et directeurs comptables financiers de la SSTI concerne un poste d'un autre régime, et ceci indépendamment des actions de repositionnement pilotées par les caisses nationales en application de la recommandation du Comex adoptée en septembre 2018.

Enfin, on observe que si les vacances de postes de directeur comptable financier suscitent principalement les candidatures d'agents de direction exerçant déjà cette fonction, les candidatures de cadres et de sous-directeurs restent à un bon niveau et bénéficient de meilleurs taux de nomination.

Par ailleurs, du fait des transformations que connaît l'Institution depuis plusieurs années, il a été décidé de **redéfinir les attendus de la fonction d'agent de direction** à travers la révision du référentiel de compétences.

Ce projet lancé en 2018 a eu vocation à proposer un référentiel rénové baptisé Leadders servant de référence pour la description des postes, l'anticipation des besoins en compétences des organismes et l'évaluation des agents de direction.

Ce nouveau référentiel de compétences a été mis en œuvre en 2019, notamment par l'utilisation de nouvelles grilles d'évaluation pour les candidatures examinées au comité des carrières.

Après un rappel des règles de nomination (1ère partie), deux synthèses de l'activité du Comité des carrières sur l'année 2019 présentent les principales données relatives aux postes de directeur (2ème partie) et de directeur comptable financier (3ème partie). Des données complémentaires et détaillées sont annexées au présent rapport.

Sommaire

Avant-propos.....	3
INTRODUCTION	4
Sommaire	6
I – RÈGLES ET PROCESSUS DE NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS COMPTABLES ET FINANCIERS DU RÉGIME GENERAL ET DE LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS .	9
1 – RÔLE ET COMPOSITION DU COMITÉ DES CARRIÈRES.....	9
A – Rôle.....	9
B – Composition	9
2 – LE PROCESSUS D’ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER	10
3 – PROCESSUS DE NOMINATION	11
A – Branche maladie.....	11
B – Autres branches du Régime général	11
4 – MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU RAPPORT	11
A – Le périmètre d’étude.....	11
B – Les hypothèses de répartition.....	12
II – LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES.....	13
1 – PRÉSENTATION DU VIVIER.....	13
2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR VACANTS	14
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2019.....	14
B - Dimension pluriannuelle	15
B1 – Par classe d’emploi.....	15
B2 – Par branche	15
3 – L’ANALYSE DES AVIS ÉMIS	17
4 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES CANDIDATS NOMMES AUX POSTES DE DIRECTEUR	19
A – Analyse par fonction d’origine des candidats	19
B – Analyse par branche	21
C – Analyse par catégorie d’organismes	23
D – Analyse par genre.....	23
D1 – En 2019.....	23

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	24
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations	25
III – LES POSTES DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES	27
1 – PRÉSENTATION DU VIVIER.....	27
2 – CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER VACANTS.....	28
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2019.....	28
B - Dimension pluriannuelle	29
B1 – Par branche	29
B2 - Par catégorie d’organismes.....	31
3 – L’ANALYSE DES AVIS ÉMIS	31
4 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES CANDIDATS NOMMES AUX POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER	33
A – Analyse par fonction d’origine des candidats	33
B – Analyse par branche	35
C – Analyse par catégorie d’organismes	37
D – Analyse par genre.....	37
D1 – En 2019.....	37
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	38
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations	40
TABLE DES ANNEXES.....	41
A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organismes des agents de direction	42
B - Pyramide des âges des agents de direction au 1er janvier 2019.....	44

I - RÈGLES ET PROCESSUS DE NOMINATION DES DIRECTEURS ET DES DIRECTEURS COMPTABLES ET FINANCIERS DU RÉGIME GÉNÉRAL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

1 - RÔLE ET COMPOSITION DU COMITÉ DES CARRIÈRES

A - 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 de directeur comptable et financier des organismes locaux du Régime général, au vu des éléments contenus dans les dossiers des candidats (Décret n°96-865 du 2 octobre 1996).

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 organismes et les différentes branches.

B - Composition

En application des dispositions du décret du 14 mai 2018 et de l'article R123-47-7 du Code de la Sécurité sociale, le Comité des carrières était composé comme suit au 31 décembre 2019 :

Jean-Louis REY (Président, Inspecteur général des affaires sociales)

Les caisses nationales :

Nicolas REVEL (Directeur général de la Cnam)

Vincent MAZURIC (Directeur de la Cnaf)

Renaud VILLARD (Directeur de la Cnav)

Yann-Gaël AMGHAR (Directeur de l'Acos)

Raynal Le MAY (Directeur de l'Ucanss)

Philippe RENARD (Directeur général de la Cndssti)

Dominique LIBAULT (Directeur de l'En3s)

Thierry ECHAUBARD (Chef intérimaire de la Mission Nationale de Contrôle et d'Audit des Organismes de Sécurité Sociale)

Le directeur général de la Caisse Centrale de la Mutualité sociale agricole et, lorsque des candidatures d'agents de direction issus des Agences Régionales de Santé sont examinées, le secrétaire général des ministères sociaux ou son représentant, sont également membres de l'instance avec voix consultative.

2 - LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTEUR ET DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER

Les caisses nationales sont chargées d'évaluer les candidats selon un processus harmonisé.

Ce processus s'appuie sur des grilles d'évaluation communes à l'ensemble des acteurs concernés.

Les grilles d'évaluation utilisées depuis septembre 2014 sont restées la référence jusqu'en novembre 2019, date à laquelle les nouvelles grilles issues du référentiel Leadders ont été mises en œuvre progressivement pour l'évaluation des candidats au comité des carrières.

Les grilles permettent d'évaluer les compétences détenues dans les 3 familles d'attendus :

Famille 1 - porteur de la performance opérationnelle, économique et sociale ;

Famille 2 - porteur des transformations ;

Famille 3 - porteur de l'ouverture sur son environnement.

Au regard de chacune de ces compétences, une synthèse de l'évaluation est rédigée permettant d'évaluer les capacités du candidat sur la dimension managériale et sa capacité d'adaptation au poste proposé. Cette évaluation vise donc à mesurer le degré d'adéquation d'un candidat à un poste donné.

Les évaluations fournies par la caisse nationale dont dépend le candidat sont le résultat de deux entretiens personnalisés, un premier organisé entre le candidat et un cabinet de consultant extérieur et un deuxième organisé entre le candidat et la caisse nationale d'origine.

Dans la situation où le candidat est rattaché à plusieurs caisses nationales, il bénéficie d'une évaluation par chacune des branches (exemple : pour les candidats provenant d'une Carsat, les branches maladie et retraite transmettent chacune leur évaluation).

Les candidats issus des régimes non représentés au Comité des carrières sont évalués par leur employeur et, depuis le 1^{er} janvier 2016 bénéficient également d'un entretien personnalisé avec un cabinet extérieur. A partir de ces deux évaluations, leur candidature est présentée au Comité par le directeur de l'Ucanss.

3 – PROCESSUS DE NOMINATION

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

A - Branche maladie

Le Directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie informe, dans les vingt 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 à la majorité des deux tiers des membres 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 du candidat proposé.

B - Autres branches du Régime général

À partir de la date de réception des avis, le directeur de la caisse nationale (branches famille, retraite et recouvrement ou les directeurs de caisses nationales concernées pour les Carsat et les CGSS) doit, dans un délai de vingt jours*, se concerter avec le Président du Conseil d'administration de l'organisme de Sécurité sociale concerné, arrêter son choix définitif puis en informer le Conseil d'administration.

À l'issue de ce délai, en l'absence d'opposition à la majorité des deux tiers des membres du Conseil d'administration, le directeur de l'organisme national procède à la nomination du candidat retenu dans un délai de onze jours.

* Délai modifié par le décret n° 2018-353 du 14 mai 2018

4 – MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU RAPPORT

A - Le périmètre d'étude

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières sur l'année 2019. Il prend en compte l'ensemble des vacances de poste de directeur et de directeur comptable et financier (DCF) ayant fait l'objet d'un examen lors d'une réunion du Comité des carrières entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019. Seules les candidatures sur ces vacances de poste font l'objet du présent rapport.

NB : Toutes les données du rapport ont été extraites le 23/03/2020 de la base de données Référentiel ADD administrée par l'Ucanss.

B - Les hypothèses de répartition

Afin d'éviter de dénombrer plusieurs fois des postes, vacances de poste, candidats ou candidatures, et par là même de fausser l'analyse, et afin d'en simplifier la lecture, ce rapport intègre les règles suivantes :

- tout poste vacant, vacance de poste, candidat ou candidature issu d'une Carsat est comptabilisé dans les chiffres de la branche retraite ;
- tout poste vacant, vacance de poste, candidat ou candidature issu de la Cramif est comptabilisé dans les chiffres de la branche maladie qui comprend par ailleurs l'ensemble des Cпам et Ugecam ;
- les données afférentes à des organismes dont la circonscription administrative est interrégionale sont comptabilisées dans la région d'implantation du siège social de l'organisme ;
- les CTI font partie du périmètre de l'Assurance maladie ;
- la rubrique « Divers RG » comprend les CGSS, la CCSS de Lozère et la CSS de Mayotte, les organismes multibranches, et d'autres organismes du régime général comme l'Ucanss ou l'Institut 4.10.

Les regroupements effectués dans le cadre de ce rapport ne permettent donc pas d'appréhender dans toute son étendue l'activité déployée par chaque branche ou régime pour le fonctionnement du Comité des carrières.

A titre d'exemple, un candidat exerçant dans un organisme multibranches, bien qu'il soit évalué par chacune des branches de rattachement, n'est décompté qu'une seule fois dans ce rapport. Il sera en revanche décompté dans chacun des rapports des branches concernées.

II - LES POSTES DE DIRECTEUR EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

1 - PRÉSENTATION DU VIVIER

L'accès aux emplois de directeur est subordonné à la satisfaction de certaines conditions réglementaires.

Le candidat doit :

- Soit, être inscrit sur la liste d'aptitude dans la classe correspondant au poste, à savoir, L1 ou L2.
- Soit, relever, du fait de sa fonction actuelle, de la classe correspondant au poste à pourvoir.

A noter que les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude 2019 en classe L1 ou L2 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeurs examinés en fin d'année, sous réserve de leur inscription.

L'existence d'un vivier important

2019	Relevants	Inscrits	Total effectif	Age moyen	% femmes
L1	38	99	137	55,2 ans	29,2%
L2	218	215	433	51,0 ans	47,1%
Total	256	314	570	52,0 ans	42,8%

Chiffres au 1/01/2019

Relevants : Effectifs occupant un poste de niveau L1 ou L2 dans un organisme

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L1 et L2 et n'occupant pas un poste de classe d'inscription

Précision : Lorsqu'une personne devient bénéficiaire de sa classe d'inscription après nomination et agrément, elle est décomptée des inscrits

Le vivier de directeurs en 2019 est constitué des relevants et des inscrits en classe L1 et L2 soit 570 personnes, chiffre devant être rapproché du nombre de directeurs d'organismes du Régime général et du Régime des indépendants, soit au total 297 postes occupés au 1er janvier 2019.

Les directeurs en poste demeurent en majorité des hommes. La proportion de femmes exerçant des fonctions de directeur augmente légèrement depuis quatre années consécutives : 34% en 2016, 36% en 2017 et 36,9% en 2018, 37,3% en 2019 (chiffres au 1^{er} janvier de chaque année).

2 - CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR VACANTS

A - Les postes examinés par le Comité des carrières en 2019

En 2019, le Comité des carrières a examiné 45 postes de directeur correspondant à 49 vacances de poste, nombre en légère diminution par rapport à 2018, mais plus élevé que les 3 années précédentes.

Trois postes ont fait l'objet d'un 2ème appel (Cpam du Cantal, Caf du Lot et Carsat Auvergne). Deux postes ont fait l'objet d'un 3ème appel (Cpam de la Creuse et Caf de la Haute-Corse).

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 60% en 2019, a pour origine une mobilité.

Les postes d'organismes de catégorie A examinés en 2019 sont ceux de la Cpam de la Seine-Saint-Denis, de l'Urssaf de Rhône-Alpes et des Caf de Paris, de la Gironde et de la Seine-Saint-Denis.

Nombre de postes vacants en 2019

2019	Nombre de postes vacants	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG*
Total	45	18	20	4	1	2

Périmètre : Vacances de poste de directeur relevant du Régime général et du RSI/SSTI

* Les 2 postes divers RG sont ceux de la CPS de Saint-Pierre et Miquelon et de la CGSS de la Guadeloupe.

Répartition des postes vacants par motif de vacance de poste de directeur

	2015	2016	2017	2018	2019
Départ à la retraite	11	18	11	18	14
Mutation	24	13	18	24	27
Autre*	3	4	6	8	4
Total	38	35	35	50	45

* Licenciement, démission, autres motifs...

Périmètre : Vacances de poste de directeur relevant du Régime général et du RSI/SSTI

Répartition des postes vacants de directeur selon la classe d'emploi et la catégorie des organismes

2019	Catégories d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie*	
L1	5	-	-	-	-	5
L2	-	17	9	11		37
L3					3	
Total	5	17	9	11	3	42

* Les 3 postes d'organismes sans catégorie examinés sont ceux des CTI Sud et Rouen, et de la CPS de Saint-Pierre et Miquelon.

B - Dimension pluriannuelle

B1 - Par classe d'emploi

En 2019, la proportion de postes de classe L1, donc d'organismes de catégorie A, a été plus importante que les années précédentes et représente 11% du total des postes examinés.

Répartition des postes vacants de directeur par classe d'emploi

	2015	2016	2017	2018	2019
L1	3	2	1	3	5
L2	32	31	33	46	47
L3*	3	2	1	1	3
Total	38	35	35	50	55

Périmètre : Vacances de poste de directeur relevant du Régime général et du RSI/SSTI

* les postes de directeur en classe L3 sont ceux des organismes sans catégorie, même s'il arrive que les offres d'emploi demandent une inscription en L2 pour les candidats.

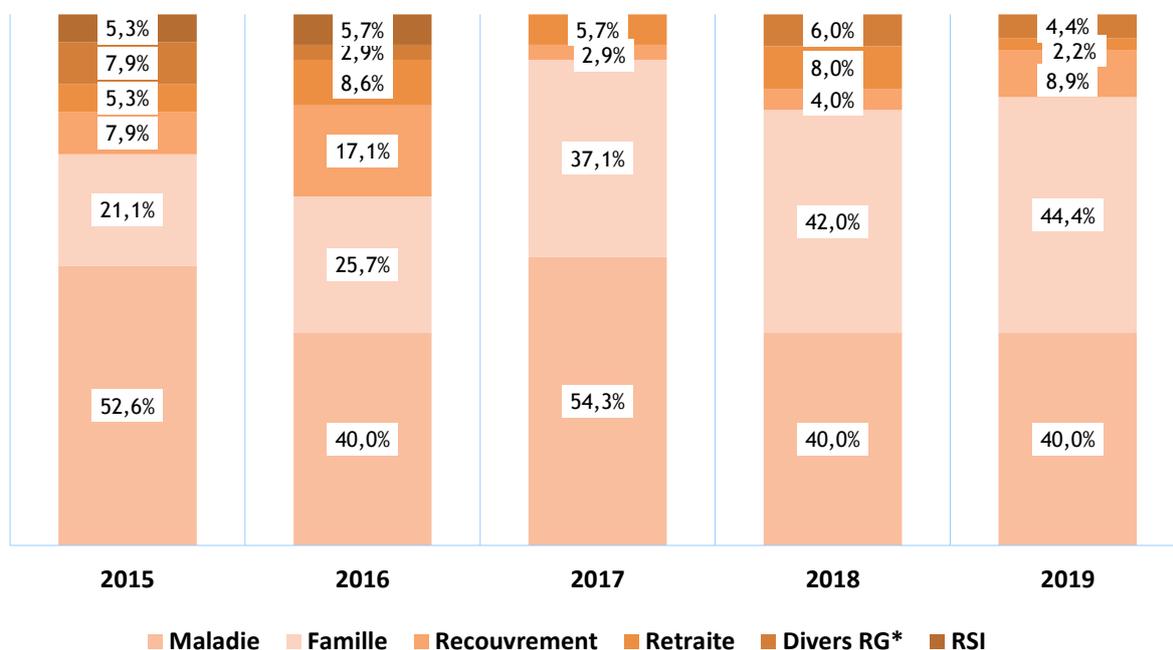
En 2019, les 3 postes étaient les CTI Sud et Rouen et la CPS de Saint Pierre et Miquelon.

B2 - Par branche

On constate sur ce graphique qu'un nombre important de postes de la branche famille a été à pourvoir en 2018 et 2019, chiffres corroborés par le taux de renouvellement des postes de la branches famille supérieur à 20% ces 2 dernières années et plus important que les autres branches.

Un taux de renouvellement important des postes est également observé pour la branche recouvrement et la catégorie « divers RG ».

Répartition des postes vacants de directeur par branche



* Divers RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général

Taux de renouvellement des postes de directeur

Branches	2015	2016	2017	2018	2019
Maladie	15,7%	10,4%	15,2%	16,0%	14,4%
Famille	8,1%	9,0%	13,0%	21,2%	20,2%
Recouvrement	13,6%	27,3%	3,4%	9,1%	18,2%
Retraite	13,3%	20,0%	13,3%	26,7%	6,7%
Divers RG	20,0%	16,7%	0,0%	42,9%	28,6%
RSI/SSTI	7,1%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	12,0%	11,5%	11,5%	16,8%	15,2%

Définition : Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes

Périmètre : Organismes du Régime général et du RSI/SSTI dont les vacances de poste de directeur sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur examinés au cours de l'année

B3 – Par catégorie d’organismes

En dimension pluriannuelle, on constate que le taux de renouvellement des postes de directeur d’organismes de catégories A et B est en croissance avec des taux plus importants en 2019 que ceux des autres catégories d’organismes.

Catégorie * des organismes	2015		2016		2017		2018		2019	
	Postes vacants	Taux de renouvellement								
A	3	14,3%	2	9,5%	1	5,3%	3	15,8%	5	26,3%
B	10	9,8%	12	11,8%	14	14,6%	16	16,8%	17	17,9%
C	13	20,3%	8	12,5%	8	10,5%	17	22,1%	9	11,7%
D	7	10,0%	9	12,7%	11	16,4%	13	19,7%	11	16,7%
RG non catégorisé	3	13,0%	2	11,8%	1	5,6%	1	9,1%	3	27,3%
RSI/SSTI	2	7,1%	2	7,1%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Total	38		35		35		50		45	

* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

Périmètre : Organismes dont les vacances de postes de directeur sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur occupés au 1er janvier de l'année

3 – L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Les candidatures examinées au Comité des carrières font l’objet d’un avis qui peut être de trois types : adéquation, adéquation partielle, inadéquation.

En 2019, 81,3 % des avis émis par le comité des carrières ont conclu à une adéquation du candidat au poste proposé et 17,7 % à une adéquation partielle.

On constate une augmentation régulière du nombre d’avis en adéquation qui passent de 71,2% en 2016 à 81,3% en 2019. Les avis en inadéquation ont réduit leur proportion sur 4 ans et se stabilisent à 1% comme en 2018.

Dans leur quasi-totalité, les avis en inadéquation relèvent de trois cas de figure :

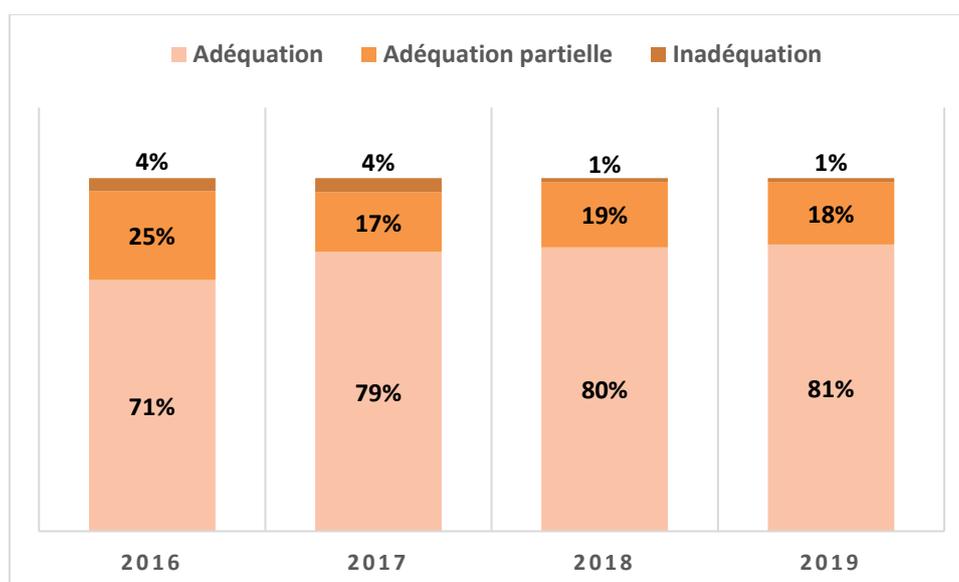
- Lorsqu'il est appelé à émettre un avis sur un poste de directeur et que sont en présence des candidats présentant des aptitudes égales, le comité, dans le respect de l'obligation qui lui est faite par les textes de "veiller (...) notamment à la mobilité des directeurs", privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.

- Le Comité des carrières veille au respect d'une durée minimale d'exercice de trois ans dans le poste occupé par les candidats occupant déjà un emploi de directeur avant qu'ils ne postulent un autre emploi de directeur. A défaut, le Comité est conduit à déclarer la candidature en inadéquation.

- De rares cas sont motivés par une situation d'insuffisance professionnelle du candidat dans l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.

Répartition des avis selon le motif sur les propositions de candidatures aux vacances de poste de directeur

Avis sur les candidatures	2016		2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adéquation	136	71,2%	159	79,1%	221	80,4%	156	81,3%
Adéquation partielle	48	25,1%	34	16,9%	51	18,5%	34	17,7%
Inadéquation	7	3,7%	8	4,0%	3	1,1%	2	1,0%
Total	191		201		275		192	



4 - CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES CANDIDATS NOMMES AUX POSTES DE DIRECTEUR

Les 49 vacances de poste de directeur traitées en 2019 ont suscité **192 candidatures recevables**, issues de **132 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste est de 4,3 en 2019 avec un maximum de 11 candidatures pour le poste de directeur de l'Urssaf de Bretagne et un minimum d'une seule candidature pour les postes de directeur de l'Urssaf du Limousin, de la Cgss de la Guadeloupe, des Cnam de la Creuse et de la Seine Saint Denis et des Caf de la Seine Saint Denis, et du Lot.

Le nombre moyen de candidatures par poste est en baisse, il passe de 5,7 en 2017 à 5,5 en 2018, à 4,3 en 2019.

En 2019, chaque candidat a présenté en moyenne 1,5 candidatures contre 1,7 en 2018.

DIR	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de postes vacants	38	35	35	50	45
Nombre de vacances de postes	43	40	37	56	49
Nombre de candidats	163	126	126	158	132
Nombre de candidatures	266	191	201	275	192
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,6	1,5	1,6	1,7	1,5
Nombre moyen de candidatures par poste	7,0	5,5	5,7	5,5	4,3
Nombre de candidatures irrecevables/désistements	12	7	9	7	7

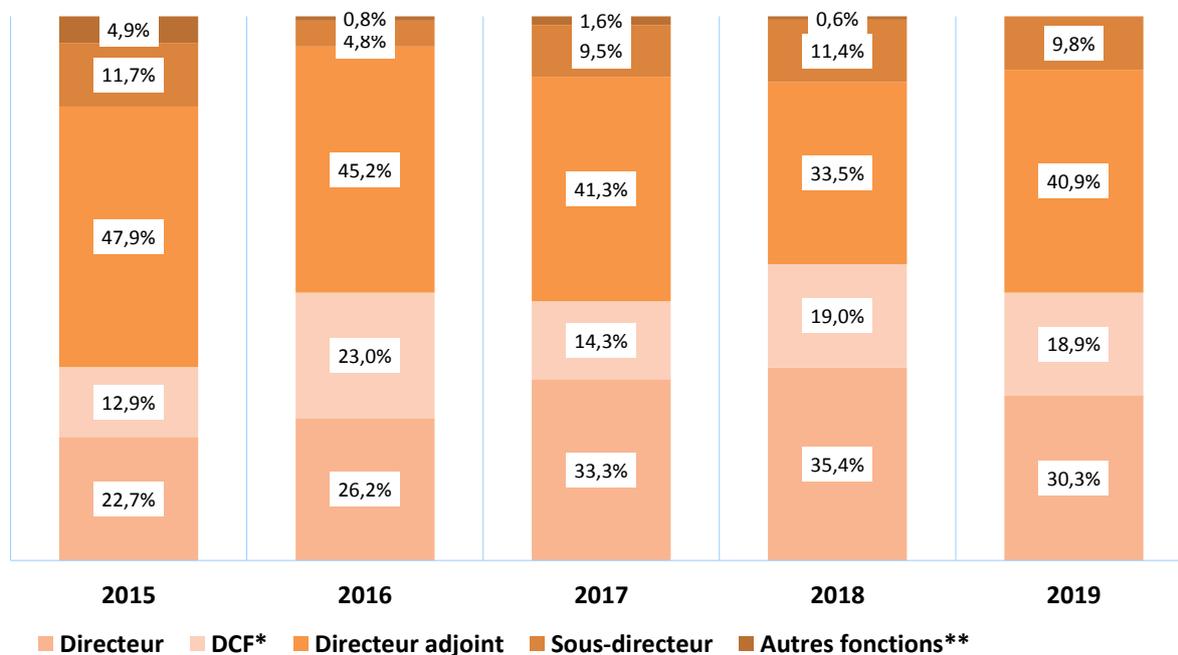
A - Analyse par fonction d'origine des candidats

Comme chaque année, la proportion des directeurs adjoints dans les candidats est importante, et représente plus de 40%. Cependant le taux de réussite des candidatures est supérieur pour les candidats occupant déjà la fonction de directeur.

Fonction d'origine des candidats 2019	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Répartition des candidats	Candidatures nommées (3)	Répartition des candidatures nommées	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Directeur	40	58	1,5	30,3%	16	41,0%	27,6%
Directeur comptable et financier	25	37	1,5	18,9%	2	5,1%	5,4%
Directeur adjoint	54	83	1,5	40,9%	18	46,2%	21,7%
Sous-directeur	13	14	1,1	9,8%	3	7,7%	21,4%
Total	132	192	1,5	100%	39	100%	20,3%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

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



* DCF : directeur comptable et financier

**Autres fonctions : catégories des employés et cadres, des informaticiens...

B - Analyse par branche

TAUX D'ATTRACTION DES CANDIDATS POUR UNE AUTRE BRANCHE DE 2015 A 2019

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats en calculant le ratio suivant : nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat par le nombre total de candidatures de la branche.

On constate une plus forte proportion en 2019 de candidatures de personnes de la branche maladie vers d'autres branches. Pourcentage à mettre probablement en regard du nombre important de postes à pourvoir dans la branche famille.

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche

Branche d'origine	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2018/2019 en points
Maladie	10,9%	33,3%	18,9%	26,5%	41,4%	14,93
Famille	38,6%	35,4%	28,8%	10,0%	18,9%	8,87
Recouvrement	69,2%	53,1%	90,9%	69,2%	60,0%	-9,20
Retraite	76,9%	56,3%	78,6%	74,2%	84,2%	10,01
Divers RG	100,0%	100,0%	100,0%	83,3%	85,7%	2,41
RSI/SSTI	78,6%	80,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-
Autres*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-
Total	43,6%	49,7%	36,3%	37,1%	51,0%	13,94

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Définition : Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste de directeur d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures d'une branche sur un poste situé dans une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

On constate en faisant une lecture en ligne du tableau ci-dessous que 27,7% des candidatures issues de la branche maladie et 21,4 issues de la branche famille ont été nommées sur une autre branche.

Répartition des candidatures nommées sur des postes de directeur par branches d'origine et d'arrivée

2019		Branches de destination des candidatures nommées					Total
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	
Branches d'origine des candidatures nommées	Maladie	13	3	1	-	1	18
	Famille	2	11	1	-	-	14
	Recouvrement	-	-	1	-	-	1
	Retraite	-	-	-	-	-	-
	Divers RG	-	1	-	-	1	2
	SSTI	-	1	1	-	-	2
	Autres*	1	1	-	-	-	2
	Total	16	17	4	-	2	39

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture en ligne : Pour exemple, sur les 14 candidatures issues de la Famille, 2 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie, 11 en Famille et 1 en Recouvrement

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur

On constate un taux de nomination de candidats issus d'autres branches en nette augmentation pour la branche famille.

Taux de mobilité interbranches des nominations sur les postes vacants de directeur

Branche de destination	2015	2016	2017	2018	2019
Maladie	31,6%	35,7%	26,3%	15,8%	18,75%
Famille	25,0%	28,6%	8,3%	10,0%	35,29%
Recouvrement	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	75,00%
Retraite	50,0%	33,3%	100,0%	50,0%	-
Divers RG	100,0%	-	-	66,7%	50,00%

Définition : Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranche des nominations

Périmètre : Toutes les candidatures nommées sur un poste vacant de directeur et examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche issues d'une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

C - Analyse par catégorie d'organismes

Le nombre moyen de candidatures est le plus élevé sur les postes d'organismes de catégorie C et B.

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur

2019	Catégorie de l'organisme de destination										
	A	%	B	%	C	%	D	%	Sans cat.	%	Total
Nombre de candidatures	15	7,8%	89	46,4%	48	25,0%	26	13,5%	14	7,3%	192
Nombre de postes vacants	5	11,1%	17	37,8%	9	20,0%	11	24,4%	3	6,7%	45
Nombre moyen de candidatures par poste	3,0		5,2		5,3		2,4		4,7		4,3

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières

D - Analyse par genre

D1 - En 2019

En 2019, 41,7% des candidats sont des femmes, qui font comme les autres années un nombre moyen de candidatures légèrement inférieure à celui des hommes, avec un taux de réussite de leur candidature à égalité.

La parité femmes-hommes dans les candidatures et les nominations sur des postes de directeur

2019	Candidats	Candidatures (1)	Nombre moyen de candidatures par candidat	Candidatures nommées (2)	Taux de réussite d'une candidature (2)/(1)
Femmes	55	74	1,3	15	20,3%
Hommes	77	118	1,5	24	20,3%
Total	132	192	1,5	39	20,3%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

Il ressort des chiffres ci-dessous, que la propension des femmes à se porter candidates sur des postes d'autres régions est en hausse par rapport aux années précédentes avec une moyenne de candidatures de ce type supérieure à celle des hommes.

Analyse des candidatures inter-branches/régimes et géographiques sur les postes de directeur

2019		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine des candidats	Maladie	33	37	75,8%	59,5%	45,5%	37,8%
	Famille	19	34	57,9%	58,8%	0,0%	29,4%
	Recouvrement	4	11	50,0%	63,6%	50,0%	63,6%
	Retraite	12	7	50,0%	85,7%	83,3%	85,7%
	Divers RG	2	5	50,0%	80,0%	50,0%	100,0%
	SSTI	1	16	100,0%	50,0%	100,0%	100,0%
	Autres*	3	8	66,7%	62,5%	100,0%	100,0%
	Total	74	118	64,9%	61,0%	43,2%	55,9%

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

TAUX DE CANDIDATURES PAR GENRE DE 2015 à 2019

Cette mesure vise à calculer la propension des femmes et des hommes inscrits ou bénéficiaires des classes de liste d'aptitude de directeurs à se porter candidats sur les postes offerts.

On constate en 2019 une proportion de candidatures féminines par rapport au vivier légèrement plus importante que celle des hommes, ce qui représente une inversion de la tendance des 3 dernières années.

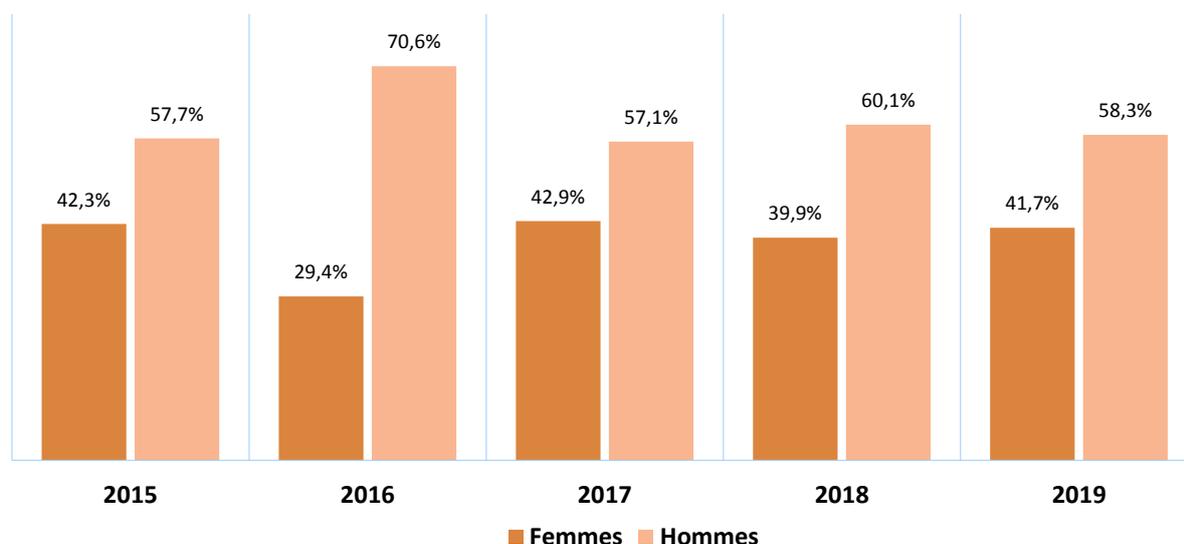
Taux de candidatures des relevants et inscrits par genre sur les postes vacants de directeur

L1 - L2	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	23,5%	14,4%	15,6%	17,9%	20,1%
Hommes	19,4%	26,1%	18,2%	23,0%	19,9%

Numérateur : Candidats relevants et inscrits en classes L1 et L2 sur les postes vacants de directeur

Dénominateur : Effectifs des relevants et des inscrits en classes L1 et L2

Répartition des candidats aux postes de directeur par genre



On constate que la plus grande proportion des candidatures des hommes et des femmes se portent sur les organismes de catégories B et C. Il est à noter qu'une proportion plus importante des candidatures féminines par rapport aux hommes s'est portée sur des postes d'organismes de catégorie A.

Parité femmes - hommes selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur

2019	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures femmes	8 10,8%	32 43,2%	16 21,6%	13 17,6%	5 6,8%	74 100%
Candidatures hommes	7 5,9%	57 48,3%	32 27,1%	13 11,0%	9 7,6%	118 100%

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

Taux de réussite des candidatures sur des postes de directeur selon le genre

	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	27,5%	21,6%	16,7%	16,7%	20,3%
Hommes	16,0%	25,8%	16,2%	17,9%	20,3%

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur

Numérateur : Nombre de candidatures nommées de la typologie

Dénominateur : Nombre de candidatures de la typologie

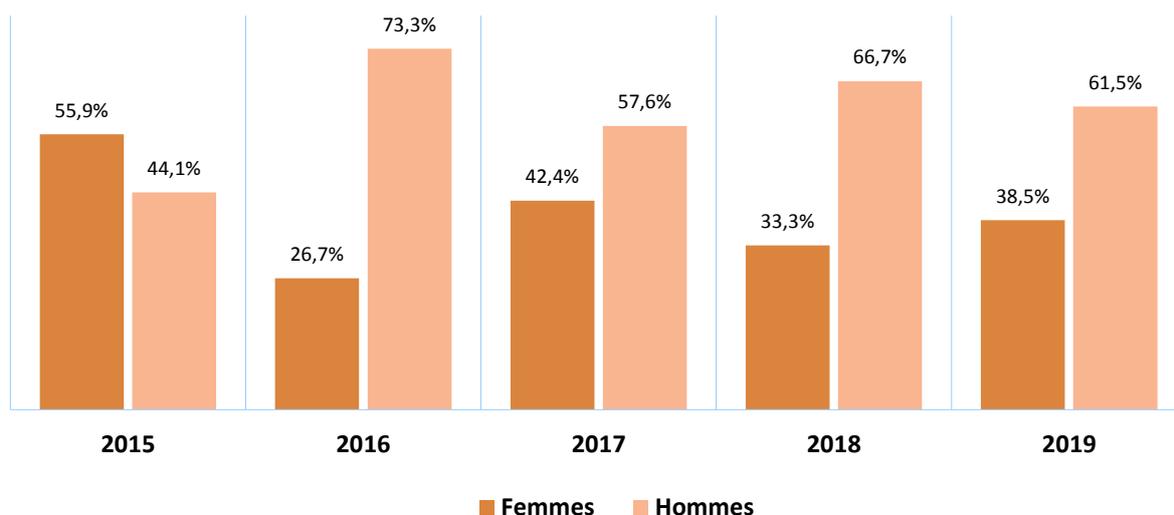
Si on compare la répartition des nominations par genre sur les différentes catégories d'organismes, on constate une plus forte proportion de femmes nommées dans les organismes de catégories C et D, et une bonne proportion sur les organismes A et B. Les nominations des hommes se concentrent plus fortement sur les organismes B et C.

Parité femmes - hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur

2019	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Nominations femmes	3 20,0%	3 20,0%	4 26,7%	4 26,7%	1 6,7%	15 100%
Nominations hommes	2 8,3%	12 50,0%	5 20,8%	4 16,7%	1 4,2%	24 100%

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des vacances de poste de directeur examinées par le Comité des carrières

Nominations aux postes de directeur selon le genre



III - LES POSTES DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER EXAMINÉS AU COMITÉ DES CARRIÈRES

1 - PRÉSENTATION DU VIVIER

L'accès aux emplois de directeur comptable et financier est subordonné à la satisfaction de certaines conditions spécifiques.

Le candidat doit :

- être inscrit ou bénéficiaire des classes L1, L2 ou L3 de la liste d'aptitude ;
- et, être titulaire d'un diplôme comptable de l'EN3S (mention comptable de l'EN3S, du CapDIR ou CESCAF).

Par ailleurs, les dispositions transitoires, en vigueur jusqu'en 2023, relatives à la gestion de la liste d'aptitude prévoient la possibilité de postuler sur des postes de directeur comptable et financier d'organismes de catégorie D pour les cadres et agents de direction titulaires du Cescaf, sans qu'il leur soit opposé le principe d'inscription sur la liste d'aptitude.

Les candidats qui avaient demandé une inscription sur la liste d'aptitude 2019 en classe L3 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeur comptable et financier examinés en fin d'année, sous réserve de leur inscription effective.

L'existence d'un vivier important

Les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur comptable et financier en 2019 sont beaucoup plus nombreuses que les personnes comptées dans le vivier de directeur. Elles sont 1524 contre 570 pour les postes de directeur.

On constate que l'âge moyen de ce vivier est nettement plus jeune que les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur, avec une majorité de femmes.

Répartition des titulaires de diplômes comptables de l'EN3S selon la classe de la liste d'aptitude

2019	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	% femmes
L1	22	55,9 ans	58	54,0 ans	80	54,5 ans	27,5%
L2	143	51,8 ans	160	48,5 ans	303	50,1 ans	47,9%
L3	749	45,4 ans	260	37,0 ans	1 009	43,2 ans	56,2%
Art. 31	79	57,9 ans	-	-	79	57,9 ans	38,0%
Diplômés EN3S	-	-	53	35,4 ans	53	35,4 ans	50,9%
Total	993	47,5 ans	531	42,9 ans	1 524	42,7 ans	51,9%

Relevants : Effectifs du Régime général et SSTI avec une classe d'emploi de niveau L1, L2 ou L3 ou bénéficiant de l'article 31 de l'arrêté du 31/07/2013

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude et ne figurant pas parmi les relevants

L3 : Effectifs de la classe d'emploi L3 y compris les diplômés CapDirigeants de l'année

Diplômés EN3S : Diplômés EN3S de l'année avec mention comptable

2 - CARACTÉRISTIQUES DES POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER VACANTS

A - Les postes examinés par le Comité des carrières en 2019

En 2019, le Comité des carrières a examiné 33 postes de directeur comptable et financier correspondant à 39 vacances de poste, nombre en légère augmentation par rapport à 2018.

Quatre postes ont fait l'objet d'un 2ème appel (Cpam de l'Indre et de l'Yonne, Caf de la Charente et de l'Essonne). Un poste a compté un 3ème appel (Caf de la Haute-Marne). Un poste a fait l'objet d'un 7ème appel (Cpam de la Haute-Corse).

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 70% en 2019, a pour origine une mutation.

Les 4 postes d'organismes de catégorie A examinés en 2019 sont ceux des Cpam de la Seine-Saint-Denis et des Bouches-du-Rhône, de la Caf des Bouches-du-Rhône et de la Carsat Rhône-Alpes.

Le poste classé en divers RG est celui de directeur comptable et financier de la CGSS de Guyane.

2019	Nombre de postes vacants	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG
Total	33	12	15	4	1	1

Périmètre : Vacances de poste de directeur comptable et financier relevant du Régime général

Répartition des postes vacants par motif de vacance de poste de directeur comptable et financier

	2015	2016	2017	2018	2019
Départ à la retraite	5	13	15	10	6
Mutation	19	33	19	14	23
Autre*	5	7	3	6	4
Total	29	53	37	30	33

* Licenciement, démission, autres motifs...

Périmètre : Vacances de poste de directeur comptable et financier relevant du Régime général et du RSI/SSTI

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier selon la classe d'emploi et la catégorie des organismes

2019	Catégories d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
	4	11	8	10	-	33

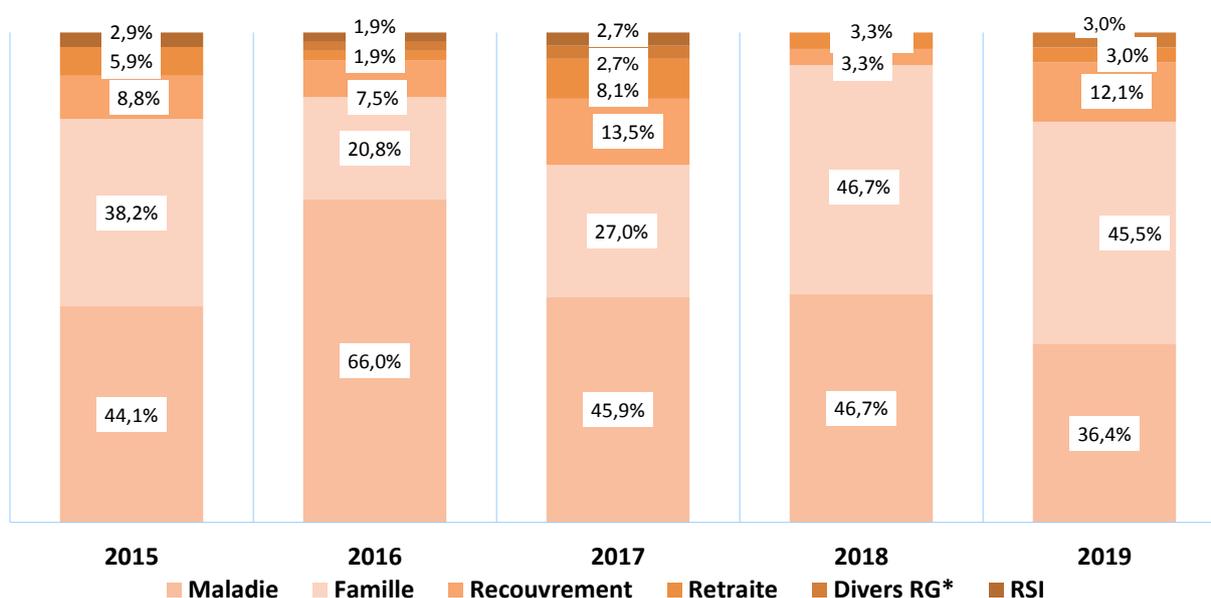
B - Dimension pluriannuelle

B1 - Par branche

On constate sur ce graphique qu'un nombre important de postes de la branche famille a été à pourvoir en 2019, chiffres corroborés par un taux de renouvellement des postes de la branche famille en augmentation en 2019 et supérieur à celui de la branche maladie.

Un taux important de renouvellement des postes est également observé pour les branches recouvrement et divers RG.

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier par branche



* Divers RG : organismes multibranches et divers autres organismes du Régime général

Taux de renouvellement des postes de directeur comptable et financier

Branches	2015	2016	2017	2018	2019
Maladie	13,5%	31,3%	15,7%	12,1%	10,5%
Famille	13,3%	11,2%	10,3%	14,3%	15,2%
Recouvrement	13,6%	19,0%	22,7%	4,5%	18,2%
Retraite	0,0%	6,7%	20,0%	6,7%	6,7%
Divers RG	20,0%	20,0%	16,7%	0,0%	14,3%
RSI/SSTI	3,8%	3,7%	4,3%	0,0%	0,0%
Total	11,9%	19,1%	13,7%	10,8%	12,1%

Définition : Indicateur permettant de mesurer la dynamique de renouvellement des postes

Périmètre : Organismes du Régime général et du RSI/SSTI dont les vacances de poste de directeur comptable et examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur comptable et financier examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur comptable et financier occupés au 1er janvier de l'année

B2 - Par catégorie d'organismes

On constate à travers ces chiffres, qu'en 2019, comme pour les postes de directeur, un nombre relativement important de postes d'organismes de catégorie A ont été à pourvoir, avec un taux de renouvellement de 21,1%.

Catégorie* des organismes	2015		2016		2017		2018		2019	
	Postes vacants	Taux de renouvellement								
A	0	0,0%	5	23,8%	-	0,0%	1	5,3%	4	21,1%
B	15	15,3%	18	18,0%	15	15,8%	11	11,7%	11	11,6%
C	8	12,7%	12	19,7%	7	9,5%	11	14,5%	8	10,5%
D	6	8,6%	17	24,6%	14	23,3%	7	10,6%	10	15,4%
RSI/SSTI	0	0,0%	1	3,7%	1	4,3%	-	0,0%	-	0,0%
Total	29		53		37		30		33	

* Les catégories A, B, C et D du Régime général sont référencées dans le protocole d'accord du 22 juillet 2005

Périmètre : Organismes dont les vacances de postes de directeur comptable et financier sont examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de postes vacants de directeur comptable et financier examinés au cours de l'année

Dénominateur : Nombre de postes de directeur comptable et financier occupés au 1er janvier de l'année

3 - L'ANALYSE DES AVIS ÉMIS

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Après une période d'augmentation des avis en adéquation émis par le Comité des carrières, en 2019 ils sont en légère diminution comparé à 2018, au profit des avis en inadéquation.

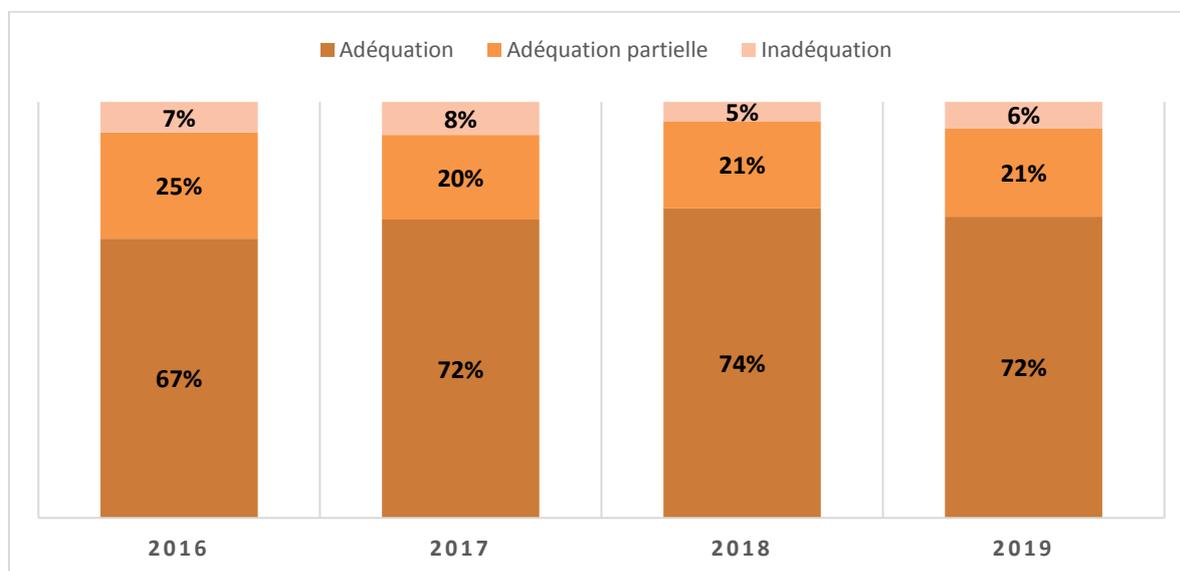
Dans leur quasi-totalité, les avis d'inadéquation relèvent de cinq cas de figure :

- Le candidat n'a pas occupé son emploi pendant une période suffisante pour permettre de porter une appréciation sur sa capacité à évoluer vers un autre poste. A cet effet, le comité des carrières veille à ce qu'une durée minimale d'exercice de deux ans dans le poste occupé soit respectée par les candidats exerçant déjà la fonction de directeur comptable et financier.

- Par ailleurs, afin de veiller à la mobilité professionnelle des candidats, le Comité privilégie les candidats qui n'exercent pas déjà au sein de l'organisme concerné et tient, sauf exception justifiée, pour inadéquates les candidatures internes à l'organisme.
- La condition de formation (option comptable de l'En3s ou Cescaf ou mention comptable de CapDirigeants) n'est pas satisfaite.
- Ils peuvent être motivés par une situation d'insuffisance professionnelle du candidat dans l'exercice de ses fonctions actuelles, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.
- Depuis le comité du 15 décembre 2017, un nouveau point de doctrine a été pris concernant les candidatures de cadres à des postes de directeur comptable et financier, préconisant que lorsque ces candidatures se portent sur des postes d'organismes de catégorie B et A, un avis en inadéquation soit prononcé, en conseillant au candidat de viser d'autres postes d'agent de direction ou des postes de DCF en organismes de catégories C ou D.

Répartition des avis selon le motif sur les propositions de candidatures aux vacances de poste de directeur comptable et financier

Avis sur les candidatures	2016		2017		2018		2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adéquation	137	67,2%	99	71,7%	96	74,4%	92	72,4%
Adéquation partielle	52	25,5%	28	20,3%	27	20,9%	27	21,3%
Inadéquation	15	7,4%	11	8,0%	6	4,7%	8	6,3%
Total	204		138		129		127	



4 – CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS ET DES CANDIDATS NOMMES AUX POSTES DE DIRECTEUR COMPTABLE ET FINANCIER

Les 39 vacances de poste de directeur traitées en 2019 ont suscité **127 candidatures recevables**, issues de **101 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste est de 3,8 en 2019 avec un maximum de 10 candidatures pour le poste de directeur comptable et financier de la Caf des Bouches-du-Rhône et un minimum d'une seule candidature pour 8 organismes : Caf de Guyane, de l'Aveyron, de Charente et de l'Aube, Cpam de l'Indre, de l'Yonne et de l'Aude, et l'Urssaf de Basse et Haute Normandie.

Le nombre moyen de candidatures par poste avait connu une hausse en 2018, il est revenu en 2019 dans les mêmes proportions que les années antérieures.

En 2019, chaque candidat a présenté en moyenne 1,3 candidatures, chiffre stable sur 2 ans.

AC / DCF	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de postes vacants	29	53	37	30	33
Nombre de vacances de postes	45	65	50	39	39
Nombre de candidats	99	134	91	97	101
Nombre de candidatures	129	204	138	129	127
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,4	1,5	1,5	1,3	1,3
Nombre moyen de candidatures par poste vacant	3,8	3,8	3,7	4,3	3,8
Nombre de candidatures irrecevables/désistements	13	8	3	6	5

A - Analyse par fonction d'origine des candidats

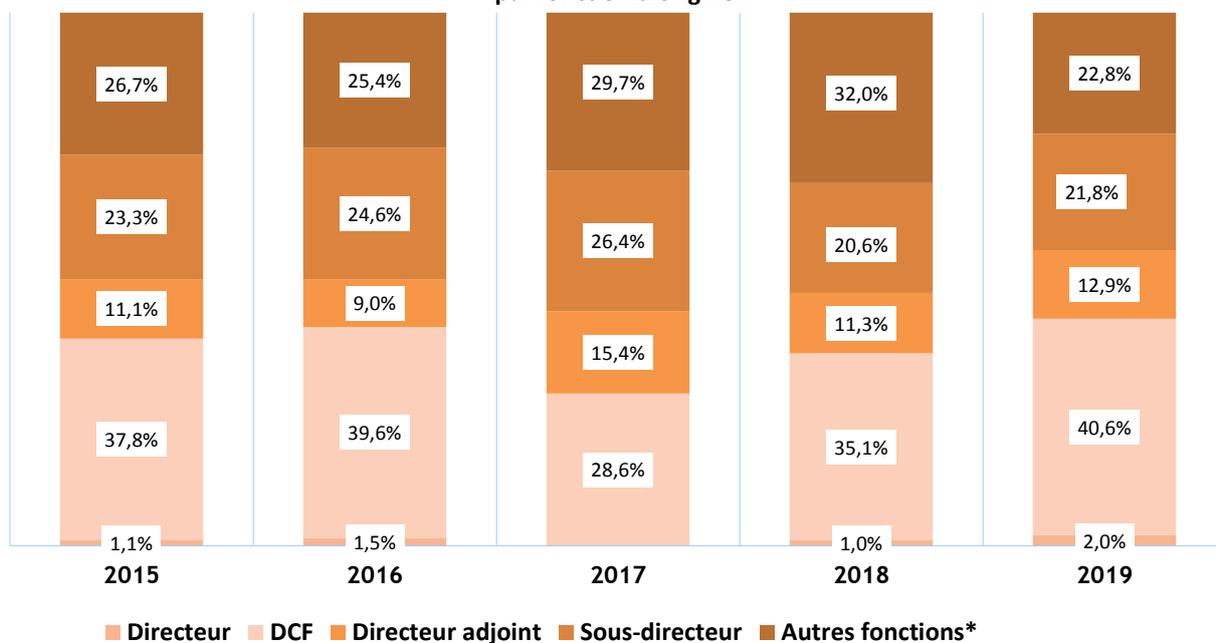
Comme chaque année, les candidats occupant un poste de directeur comptable et financier sont les plus représentés dans l'ensemble des candidatures. Les cadres candidats sur ce type de postes sont en deuxième position.

En ce qui concerne les nominations, les directeurs comptables et financiers sont la catégorie la mieux représentée, cependant le taux de réussite des candidatures est plus élevé pour les sous-directeurs et les cadres.

Fonction d'origine des candidats 2019	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Répartition des candidats	Candidatures nommées (3)	Répartition des candidatures nommées	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Directeur	2	2	1,0	2,0%	-	-	-
Directeur comptable et financier	41	59	1,4	40,6%	14	43,8%	23,7%
Directeur adjoint	13	15	1,2	12,9%	3	9,4%	20,0%
Sous-directeur	22	23	1,0	21,8%	7	21,9%	30,4%
Cadres	23	28	1,2	22,8%	8	25,0%	28,6%
Total	101	127	1,3	100%	32	100%	25,2%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Répartition des candidats aux postes de directeur comptable et financier par fonction d'origine



* cadres, fonctionnaires

B - Analyse par branche

TAUX D'ATTRACTION DES CANDIDATS POUR UNE AUTRE BRANCHE DE 2015 A 2019

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats en calculant le ratio du nombre de candidatures sur un poste d'une autre branche que celle d'origine du candidat par le nombre total de candidatures de la branche.

En 2019, 50% des candidatures provenant de la branche maladie se sont positionnées sur un poste d'une autre branche. Ce chiffre est probablement à mettre en regard du nombre de postes important à pourvoir dans la branche famille.

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche

Branche d'origine	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2018/2019 en points
Maladie	40,0%	25,7%	48,7%	36,8%	50,0%	13,2
Famille	55,6%	58,7%	51,4%	48,5%	44,7%	-3,7
Recouvrement	76,9%	71,4%	64,7%	93,3%	64,3%	-29,0
Retraite	100,0%	92,9%	76,5%	80,0%	100,0%	20,0
Divers RG	60,0%	100,0%	100,0%	100,0%	85,7%	-14,3
RSI/SSTI	83,3%	81,3%	92,3%	100,0%	100,0%	-
Autres*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-
Total	56,6%	59,3%	57,8%	57,4%	59,1%	1,7

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Définition : Pourcentage des candidatures d'une branche sur une vacance de poste de directeur comptable et financier d'une autre branche. Indicateur permettant d'apprécier l'appétence à la mobilité interbranches des candidats

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures issues d'une branche sur un poste vacant situé dans une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

On constate en faisant une lecture en ligne du tableau ci-dessous que 45,5% des candidatures issues de la branche maladie et 33,3% issues de la branche famille ont été nommées sur une autre branche.

Répartition des candidatures nommées sur des postes de directeur comptable et financier par branches d'origine et d'arrivée

2019		Branches de destination des candidatures nommées					
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	Total
Branches d'origine des candidatures nommées	Maladie	6	4	-	1	-	11
	Famille	3	6	-	-	-	9
	Recouvrement	-	1	3	-	-	4
	Retraite	1	-	-	-	-	1
	Divers RG	1	2	-	-	1	4
	SSTI	-	1	1	-	-	2
	Autres*	-	1	-	-	-	1
	Total	11	15	4	1	1	32

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture en ligne : Pour exemple, sur les 11 candidatures issues de la Maladie, 6 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie, 4 en Famille et 1 en Retraite

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur comptable et financier

Comme pour les postes de directeur, on constate en 2019 dans la branche famille une bonne représentation des nominations de candidats provenant d'une autre branche.

Taux de mobilité interbranches des nominations sur les postes vacants de directeur comptable et financier

Branche de destination	2015	2016	2017	2018	2019
Maladie	33,3%	43,5%	42,9%	30,8%	45,5%
Famille	46,2%	40,0%	66,7%	75,0%	60,0%
Recouvrement	-	25,0%	40,0%	-	25,0%
Retraite	-	-	66,7%	-	100,0%
Divers RG	100,0%	100,0%	100,0%	-	0,0%

Définition : Indicateur permettant d'apprécier la dynamique interbranche des nominations

Périmètre : Toutes les candidatures nommées sur un poste vacant de directeur comptable et financier et examinées par le Comité des carrières

Numérateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche issues d'une autre branche

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

C - Analyse par catégorie d'organismes

Sur les postes de directeur comptable et financier, le nombre moyen de candidatures par poste est nettement plus important sur les postes d'organismes de catégorie A.

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur comptable et financier

2019	Catégorie de l'organisme de destination										
	A	%	B	%	C	%	D	%	Sans cat.	%	Total
Nombre de candidatures	31	24,4%	48	37,8%	27	21,3%	21	16,5%	0	0,0%	127
Nombre de postes vacants	4	12,1%	11	33,3%	8	24,2%	10	30,3%	0	0,0%	33
Nombre moyen de candidatures par poste	7,8		4,4		3,4		2,1				3,8

Périmètre : Toutes les candidatures à des vacances de poste de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

D - Analyse par genre

D1 - En 2019

53% des candidats sur les postes de directeur comptable et financier sont des femmes qui connaissent un meilleur taux de nomination et représentent 56% des nommés.

La parité femmes-hommes dans les candidatures et les nominations sur des postes de directeur comptable et financier

2019	Candidats	Candidatures (1)	Nbre moyen de candidatures par candidat	Candidatures nommées (2)	Taux de réussite d'une candidature (2)/(1)
Femmes	54	67	1,2	18	26,9%
Hommes	47	60	1,3	14	23,3%
Total	101	127	1,3	32	25,2%

Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes de directeur comptable et financier examinées par le Comité des carrières

Il ressort des chiffres ci-dessous, que la propension des femmes à se porter candidates sur des postes d'autres régions est en hausse par rapport aux années précédentes avec une moyenne de candidatures de ce type supérieure à celle des hommes.

Les hommes ont eu une appétence plus importante pour des postes d'autres branches.

Analyse des candidatures inter-branches/régimes et géographiques sur les postes de directeur comptable et financier

2019		Nombre de candidatures		% candidatures sur une autre région		% candidatures sur une autre branche	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Branche d'origine des candidats	Maladie	29	21	65,5%	66,7%	55,2%	42,9%
	Famille	23	15	69,6%	33,3%	39,1%	53,3%
	Recouvrement	6	8	66,7%	37,5%	66,7%	62,5%
	Retraite	1	2	100,0%	50,0%	100,0%	100,0%
	Divers RG	2	5	0,0%	60,0%	50,0%	100,0%
	SSTI	3	3	33,3%	0,0%	100,0%	100,0%
	Autres*	3	6	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Total	67	60	61,2%	53,3%	55,2%	63,3%

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

TAUX DE CANDIDATURES PAR GENRE DE 2015 à 2019

Une mesure complémentaire a été effectuée, visant à mesurer la propension des hommes et des femmes du vivier de directeur comptable et financier à se porter candidats sur les postes offerts.

Taux de candidatures des relevants et inscrits par genre sur les postes vacants de directeur comptable et financier

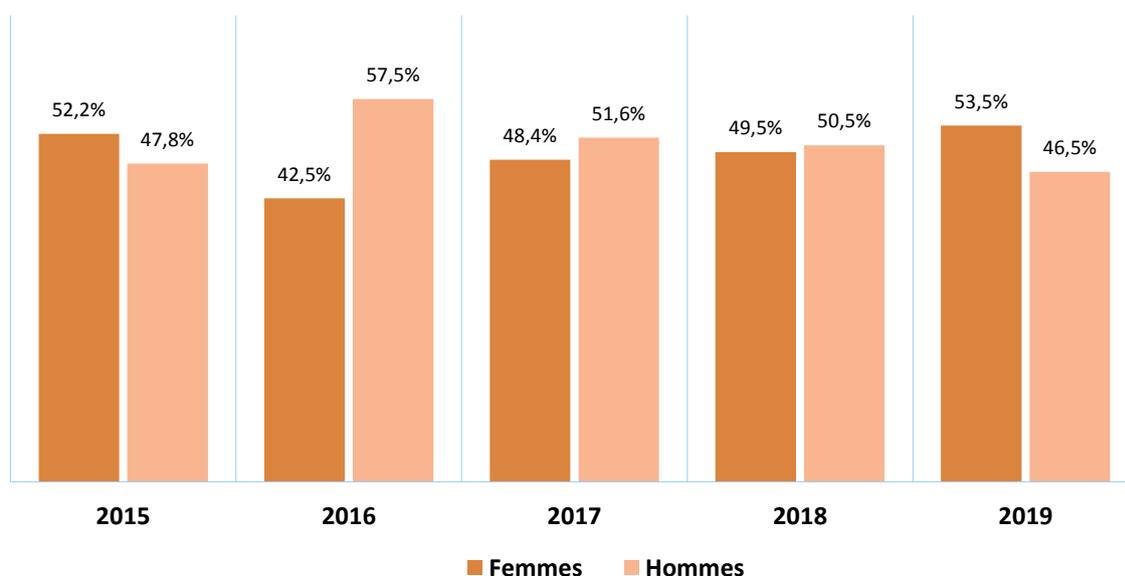
	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	6,6%	7,2%	5,4%	6,4%	6,8%
Hommes	6,1%	11,3%	6,6%	7,3%	6,4%

Numérateur : Candidats avec option comptable (EN3S, CapDir, Cescaf) sur les postes vacants de directeur comptable et financier, relevants et inscrits (L1, L2, L3, article 31, diplômés EN3S de l'année)

Dénominateur : Effectifs avec option comptable (EN3S, CapDir, Cescaf), relevants et inscrits (L1, L2, L3, article 31, diplômés EN3S de l'année)

On perçoit nettement sur ce graphique la bonne représentation des femmes candidates sur les postes de directeur comptable et financier, avec une proportion supérieure dans les nominations puisque les taux de réussite des candidatures féminines sont meilleurs que ceux des hommes.

Répartition des candidats aux postes de directeur comptable et financier par genre



On observe ici en comparant la proportion des candidatures par genre et par catégorie d'organisme, qu'un nombre plus important de candidatures d'hommes s'est porté sur des organismes de catégorie A. La part la plus importante des candidatures de femmes, s'est orientée vers les organismes de catégorie B.

Parité femmes - hommes selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur comptable et financier

2019	Catégorie de l'organisme de destination					
	A	B	C	D	Sans catégorie	Total
Candidatures femmes	11 16,4%	29 43,3%	14 20,9%	13 19,4%	0 0,0%	67 100%
Candidatures hommes	20 33,3%	19 31,7%	13 21,7%	8 13,3%	0 0,0%	60 100%

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

On constate sur 5 ans des taux de réussite supérieurs des candidatures féminines sur les postes de directeur comptable et financier.

Taux de réussite des candidatures sur des postes de directeur comptable et financier selon le genre

	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	38,3%	38,6%	27,3%	25,4%	26,9%
Hommes	20,9%	27,3%	21,7%	16,7%	23,3%

Périmètre : Toutes les candidatures nommées à des postes vacants de directeur comptable et financier

Numérateur : Nombre de candidatures nommées de la typologie

Dénominateur : Nombre de candidatures de la typologie

Parité femmes - hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme des vacances de poste de directeur comptable et financier

2019	Catégorie de l'organisme de destination					
	A	B	C	D	Sans catégorie	Total
Nominations femmes	3 16,7%	6 33,3%	5 27,8%	4 22,2%	0 0,0%	18 100%
Nominations hommes	1 7,1%	5 35,7%	3 21,4%	5 35,7%	0 0,0%	14 100%

Nominations aux postes de directeur comptable et financier selon le genre

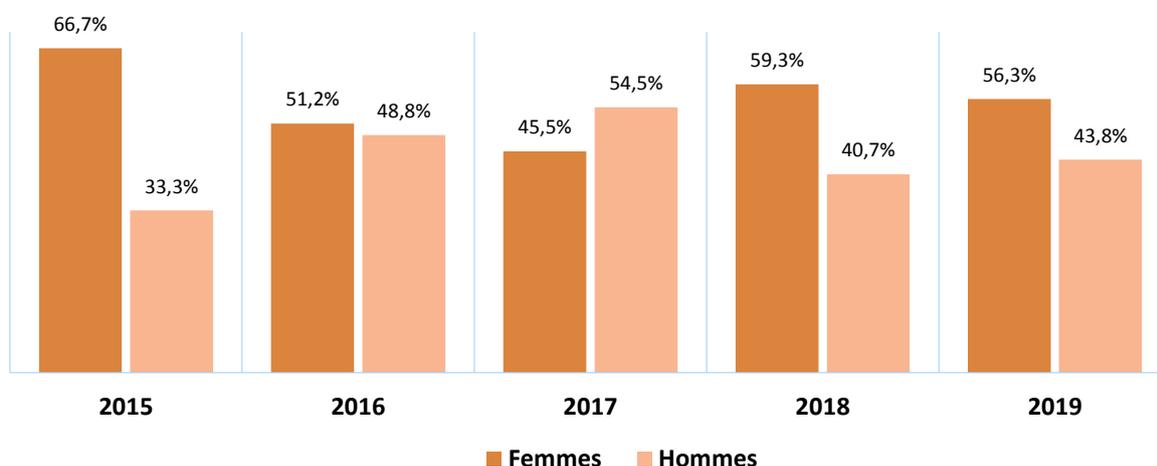


TABLE DES ANNEXES

Caractéristiques de la population des agents de direction

A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organismes des agents de direction

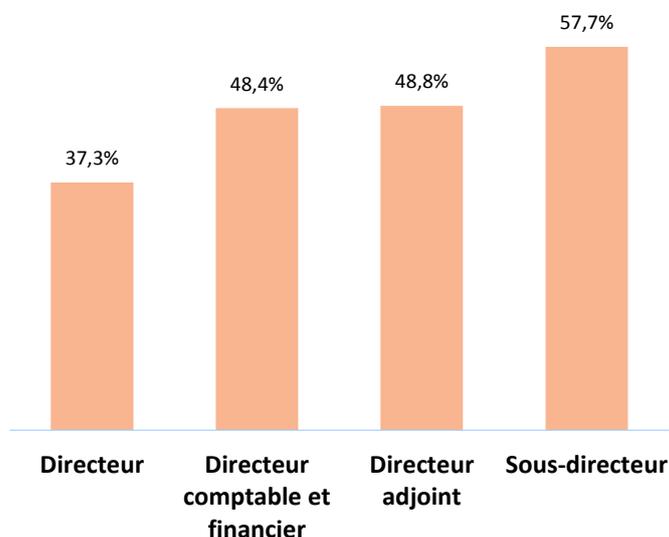
B - Pyramide des âges des agents de direction

A - Répartition par fonction, genre et catégorie d'organismes des agents de direction

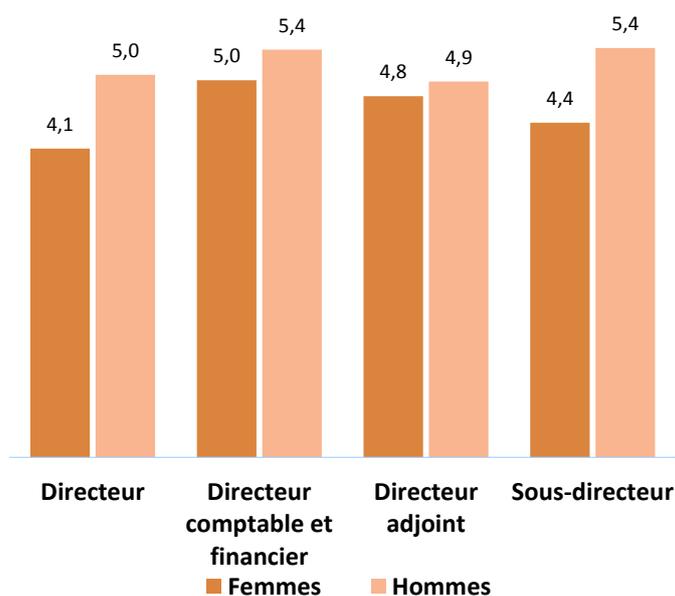
1 ^{er} janvier 2019		Catégorie de l'organisme										Total	
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie D		Sans catégorie			
		Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen		
Directeur	Femmes	3	58,0	33	54,1	31	54,1	26	51,6	2	45,0	95	53,4
	Hommes	20	59,6	58	57,0	39	55,4	35	49,1	8	54,4	160	55,1
Directeur comptable et financier	Femmes	14	52,9	42	52,7	37	50,3	31	50,2	1	-	125	51,4
	Hommes	12	56,4	53	51,4	36	49,1	30	48,3	2	45,8	133	50,4
Directeur adjoint	Femmes	71	51,7	68	51,1	45	46,2	30	44,8	4	57,7	218	49,5
	Hommes	80	52,5	77	51,7	34	46,9	34	45,4	4	52,4	229	50,3
Sous-directeur	Femmes	254	48,1	162	46,2	68	44,7	11	40,2	16	47,9	511	46,9
	Hommes	191	49,5	112	49,1	54	46,9	10	48,7	8	48,4	375	49,0
Total	Femmes	342	49,1	305	49,0	181	47,9	98	47,8	23	49,5	949	48,7
	Hommes	303	51,2	300	51,7	163	49,4	109	47,7	22	51,0	897	50,6
Total effectif		645	50,1	605	50,4	344	48,6	207	47,7	45	50,3	1 846	49,6

* Source : agents de direction du Régime général (titulaires, intérimaires, détachés, non agréés, mis à disposition...) enregistrés dans la base de données REFADD administrée par l'Ucanss

Proportion d'agents féminins par fonction en 2019



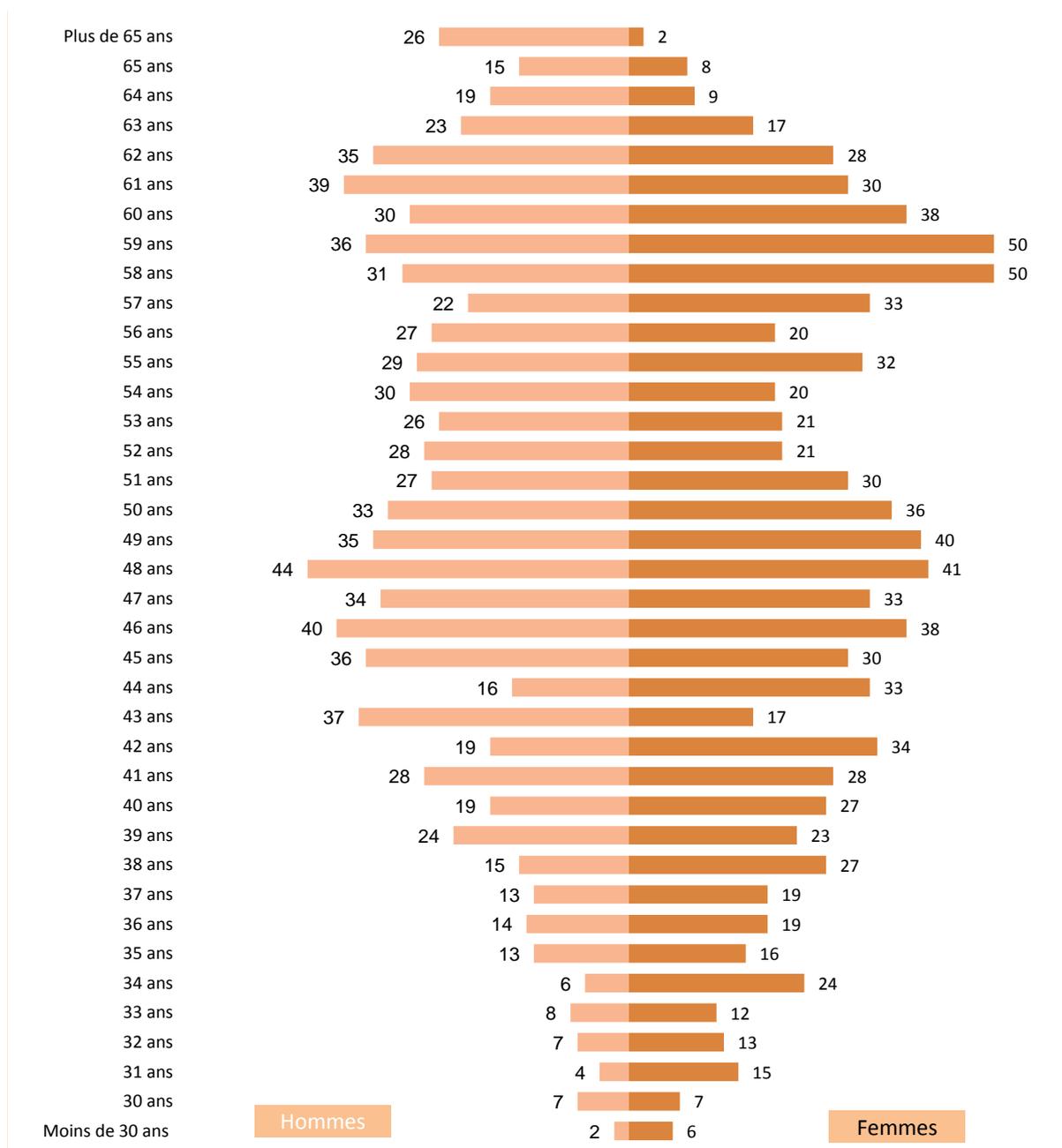
Ancienneté moyenne dans le poste en 2019



Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (CapDirigeants, formation EN3S, Cesdir), le délai moyen pour accéder au premier poste de directeur est de 13,9 ans.

Après l'obtention du diplôme de l'EN3S (CapDirigeants avec mention comptable, mention comptable CapDirigeants, formation EN3S avec mention comptable, Cescaf), le délai moyen pour accéder au premier poste de directeur comptable et financier est de 5,8 ans.

B - Pyramide des âges des agents de direction au 1er janvier 2019



www.ucanss.fr

