



Le Comité des carrières

RAPPORT 2022

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.

Entre 2018 et 2020, plusieurs évolutions ont impacté le Comité des carrières :

- En 2018, la composition de l'instance est modifiée : le directeur de la 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 disparaît (décret n° 2018-812 du 25 septembre 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.
- A partir de janvier 2020, en application de l'arrêté ministériel du 22 novembre publié au JORF n°0277 du 29 novembre 2019, la transmission des candidatures en ligne via le site dédié « La Sécu Recrute » devient obligatoire pour les candidatures aux postes de directeur et directeur comptable et financier examinées au Comité des carrières.
- Dans un souci de clarification et à partir du Comité du 31 janvier 2020, la condition de possession d'un diplôme comptable de l'EN3S, qui donnait lieu à un avis en inadéquation si elle n'était pas remplie, devient une condition de recevabilité (Article R.123-47-1 du code de la sécurité sociale).

Introduction

Ce rapport présente l'activité du Comité des carrières pour l'année 2022 et s'attache à dégager, grâce à l'intégration d'un historique sur les cinq dernières années, des enseignements quant à l'évolution des postes de directeur et de directeur comptable et financier et des candidatures soumises au Comité.

L'activité du Comité des carrières en 2022 est en nette augmentation pour la deuxième année par rapport aux années 2021 et 2020, concernant le nombre de postes de directeur (48 postes à pourvoir en 2022 contre 40 en 2021 et 27 en 2020) et en augmentation par rapport à 2021 pour les postes de directeur comptable financier examinés (47 en 2022 contre 36 postes en 2021).

Le renouvellement des postes de directeur est consécutif à des mobilités dans 60% des cas, et 57% pour les postes de directeur comptable financier.

Le nombre moyen de candidatures sur les postes de directeur était de 4,1 en 2022, similaire à 2021. Il est, en revanche, en nette diminution pour les postes de directeur comptable et financier et passe de 3,4 en 2021 à 2,6 en 2022.

La tendance au rééquilibrage **entre les femmes et les hommes** en matière d'accès aux fonctions de pleine direction s'est poursuivie en 2022 avec 46,7% de femmes nommées, sans toutefois confirmer les très bons de résultats de 2021 avec 53,8% de femmes nommées.

La mobilité interbranche des directeurs et directeurs comptables et financiers reste plus faible que la mobilité géographique. Si 38% des agents de direction ont présenté des candidatures sur des postes de directeur à pourvoir dans une autre branche que la leur, ils sont environ 67% 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 interbranche : le taux d'attraction pour une autre branche approche les 64%.

Enfin, on observe que si les vacances de postes de directeur suscitent toujours un nombre de candidatures important de la part des directeurs adjoints, en 2022 la proportion de candidatures de personnes occupant déjà la fonction de directeur est en nette augmentation (+ 15 points).

Après un rappel des règles de nomination (1ère partie), la synthèse de l'activité du Comité des carrières sur l'année 2022 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	2
Introduction.....	3
Sommaire.....	4
I – Règles et processus de nomination des directeurs et des directeurs comptables et financiers du Régime général.....	6
1 – Rôle et composition du comité des carrières.....	6
A – Rôle.....	6
B – Composition.....	6
2 – Le processus d’évaluation des candidats aux postes de directeur et de directeur comptable et financier....	7
3 – Processus de nomination	7
A – Branche maladie.....	7
B – Autres branches du Régime général	8
4 – Méthodologie de construction du rapport	8
A – Le périmètre d’étude.....	8
B – Les hypothèses de répartition.....	8
II – Les postes de directeur	9
examinés au Comité des carrières	9
1 – Présentation du vivier.....	9
2 – Caractéristiques des postes de directeur vacants.....	10
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2022	10
B - Dimension pluriannuelle	11
B1 – Par classe d’emploi	11
B2 – Par branche.....	11
B3 – Par catégorie d’organismes.....	12
3 – L’analyse des avis émis	13
4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur	14
A – Analyse par fonction d’origine des candidats et classe de la liste d’aptitude.....	14
B – Analyse par branche.....	16
C – Analyse par catégorie d’organismes	18
D – Analyse par genre	18
D1 – En 2022	18
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	20
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations.....	20
III – Les postes de directeur comptable et financier examinés au Comité des carrières	21
1 – Présentation du vivier.....	21
2 – Caractéristiques des postes de directeur comptable et financier vacants.....	22
A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2022	22

B - Dimension pluriannuelle	23
B1 – Par branche	23
B2 - Par catégorie d'organismes.....	24
3 – L'analyse des avis émis	24
4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur comptable et financier	25
A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude.....	26
B – Analyse par branche.....	28
C – Analyse par catégorie d'organismes	29
D – Analyse par genre	30
D1 – En 2022	30
D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures	31
D3 - Evolution pluriannuelle des nominations.....	32
Table des annexes	33
A - Evolution du nombre des organismes et des effectifs d'agents de direction	34
B - Répartition des agents de direction par fonction, genre et catégorie d'organismes	34
C - Evolution de la parité femmes / hommes	35
D - Délai d'accès à la fonction*.....	36
E - Ancienneté dans l'emploi*	36
F - Pyramide des âges des agents de direction au 31/12/2022	37



I – Règles et processus de nomination des directeurs et des directeurs comptables et financiers du **Régime général**

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 chaque candidature 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 2022 :

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

Thomas FATOME (Directeur général de la Cnam)

Nicolas GRIVEL (Directeur de la Cnaf)

Renaud VILLARD (Directeur de la Cnav)

Yann-Gaël AMGHAR (Directeur de l'Urssaf Caisse nationale)

Isabelle BERTIN (Directrice de l'Ucanss)

Dominique LIBAULT (Directeur de l'En3s)

Stéphanie DAROS-PLESSIS (Cheffe de la Mission Nationale de Contrôle et d'Audit des Organismes de Sécurité Sociale)

Sont membres du Comité des carrières avec voix consultative :

François-Emmanuel BLANC (Directeur Général de la Ccmsa)

Pierre PRIBILLE (SGMAS) lorsque des candidatures d'agents de direction issus des Agences Régionales de Santé sont examinées

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.

Ces grilles issues du **référentiel de compétences LeADDers** ont été mises en œuvre progressivement en 2019 et 2020 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, concernant 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 résultent 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 la directrice 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 le Conseil de la caisse, dans les vingt jours* suivant la réception des avis du Comité des carrières, 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 pour l'année 2022. 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 2022. Seules les candidatures sur ces vacances de poste font l'objet du présent rapport.

NB : Toutes les données du Rapport ont été extraites le 02/03/2023 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 Cpm 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, les CCSS de Lozère, des Hautes-Alpes, la CSS de Mayotte, les organismes multibranches, et d'autres organismes du régime général comme l'Ucanss, l'Institut 4.10 ou l'En3s.

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 recensé qu'une seule fois dans ce rapport. Il sera en revanche compté 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 en classe L1 ou L2 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeurs examinés en fin d'année 2022, sous réserve de leur inscription en 2023.

L'existence d'un vivier important

Répartition des inscrits et des agents de direction relevant des classes d'emploi L1 et L2

Au 01/01/2022	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectifs	Age moyen	% femmes
L1	42	57,9 ans	52	52,8 ans	94	55,1 ans	34%
L2	221	54,9 ans	282	50,2 ans	503	52,3 ans	47,3%
Total	263	55,4 ans	334	50,6 ans	597	52,7 ans	45,2%

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

Inscrits : Effectifs inscrits sur la liste d'aptitude en L1 ou L2

Précision : Les effectifs comptés parmi les inscrits sur la liste d'aptitude ne figurent pas parmi les relevants

Le nombre de personnes pouvant prétendre à un poste de directeur en 2022, soit 597 personnes, est à rapprocher du nombre de postes de directeurs d'organismes du Régime général, 263 postes au 31 décembre 2022 (Annexe B).

Les directeurs en poste demeurent en majorité des hommes. La proportion de femmes exerçant des fonctions de directeur est en augmentation régulière sur les 3 dernières années au rythme de 1 à 2 points par an. (chiffres au 31 décembre de chaque année, annexe C).



2 – Caractéristiques des postes de directeur vacants

A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2022

Nombre de postes vacants en 2022

2022	Nombre de postes vacants	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG
Total	48	22	19	4	2	1

Périmètre : postes vacants de directeur relevant du Régime général

En 2022, le Comité des carrières a examiné 48 postes de directeur correspondant à 52 vacances de poste publiées, nombre en nette augmentation par rapport à 2021.

Des seconds appels ont été formulés pour les postes de Directeur des Caf de la Corrèze, du Pas-De-Calais, du Puy de Dôme et de la Sarthe.

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Départ à la retraite	18	14	12	18	15
Mobilité	24	27	15	19	29
Autres motifs*	8	4	-	3	4
Total	50	45	27	40	48

* Licenciement, démission, autres motifs...

Périmètre : Postes vacants de directeur relevant du Régime général

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 60% en 2022, a pour origine une mobilité (dont 24% de mobilités interbranche).

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

2022	Catégorie d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
L1	1	-	-	-	-	1
L2	-	17	17	12	-	46
L3	-	-	-	-	1	1
Total	1	17	17	12	1	48

Périmètre : Postes vacants de directeur relevant du Régime général

Le poste d'organisme de catégorie A est celui de directeur de la Cpam de Paris, celui de l'organisme non catégorisé est le poste de directeur du CTI Centre Ouest Atlantique.

B - Dimension pluriannuelle

B1 – Par classe d'emploi

Evolution des postes vacants de directeur par classe d'emploi

	2018	2019	2020	2021	2022
L1	3	5	2	-	1
L2	46	37	24	39	46
L3	1	3	1	1	1
Total	50	45	27	40	48

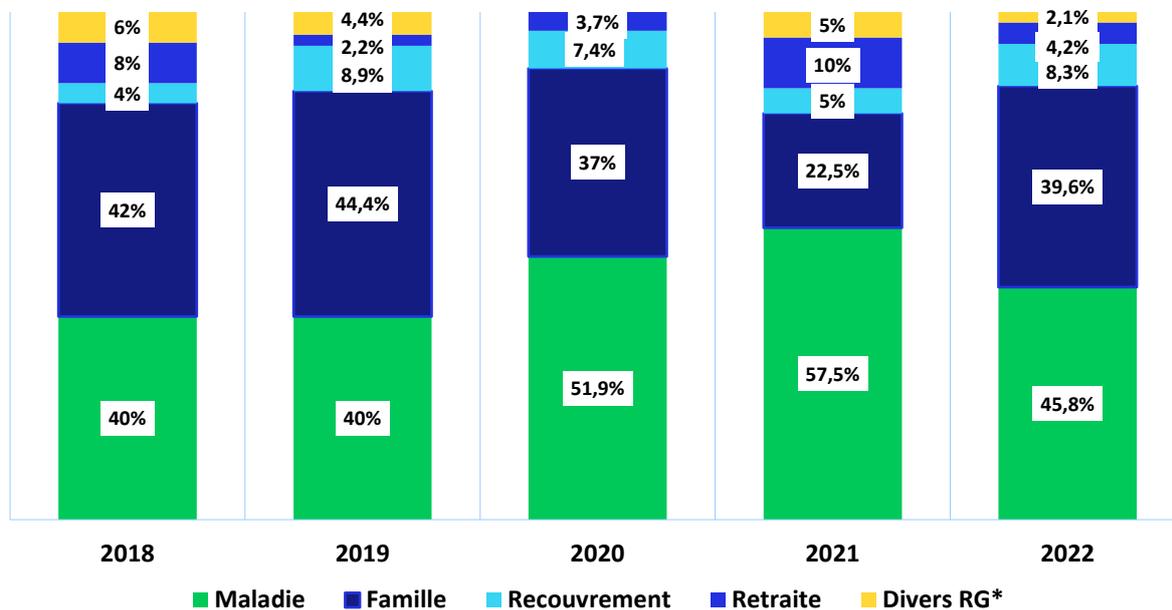
Périmètre : Postes vacants de directeur relevant du Régime général et du RSI/SSTI

Précision : Les postes de directeur en classe L3 sont ceux des organismes sans catégorie

En 2022, le nombre de postes vacants se rapproche du niveau de postes déclarés vacants en 2018.

B2 – Par branche

Répartition des postes vacants de directeur par branche



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

Comme en 2021, la branche maladie demeure la branche qui présente la plus grande proportion de postes à pourvoir en 2022, même si le chiffre est en baisse de 11,7 points.

La part des postes à pourvoir de la branche famille est en augmentation (+17,1 points) après une baisse marquée en 2021.



Taux de renouvellement des postes de directeur par branche

Branches	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie	16%	14,4%	11,3%	18,4%	17,6%
Famille	21,2%	20,2%	10,1%	9,1%	19,2%
Recouvrement	9,1%	18,2%	9,1%	9,1%	19%
Retraite	26,7%	6,7%	6,7%	26,7%	13,3%
Divers RG	42,9%	28,6%	0%	28,6%	14,3%
Total	16,8%	15,2%	10,1%	14,9%	18%

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

Périmètre : Organismes du Régime général 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

Dénominateur : Nombre de postes de directeur exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

B3 – Par catégorie d'organismes

Répartition des postes vacants de directeur selon les catégories d'organismes

Catégorie des organismes	2018		2019		2020		2021		2022	
	Postes vacants	Taux de renouvellement								
A	3	15,8%	5	26,3%	2	10,5%	-	-	1	5,3%
B	16	16,8%	17	17,9%	13	14%	14	14,9%	17	18,1%
C	17	22,1%	9	11,7%	6	7,6%	11	13,9%	17	22,1%
D	13	19,7%	11	16,7%	5	7,7%	14	21,5%	12	18,2%
RG non catégorisé	1	9,1%	3	27,3%	1	9,1%	1	9,1%	1	9,1%
Total	50	16,8%	45	15,2%	27	10,1%	40	14,9%	48	18%

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 exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

En 2022, le taux de renouvellement le plus important concerne les postes d'organismes de catégorie C.

3 – L'analyse des avis émis

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Répartition des types d'avis rendus sur les candidatures aux vacances de poste de directeur

Avis sur les candidatures	2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%								
Adéquation	221	80,4%	156	81,3%	118	86,8%	149	89,2%	180	92,3%
Adéquation partielle	51	18,5%	34	17,7%	17	12,5%	16	9,6%	13	6,7%
Inadéquation	3	1,1%	2	1%	1	0,7%	2	1,2%	2	1%
Total	275		192		136		167		195	

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

En 2022, 92,3% des avis émis par le Comité des carrières ont conclu à une adéquation du candidat au poste proposé et 6,7% à une adéquation partielle.

On constate une augmentation régulière du nombre d'avis en adéquation qui passe de 80,4% en 2018 à 92,3% en 2022 avec pour corollaire une diminution significative des avis en adéquation partielle depuis 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 des difficultés professionnelles du candidat dans l'exercice de ses fonctions, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.



4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur

Poste de directeur	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de postes vacants	50	45	27	40	48
Nombre de vacances de postes	56	49	27	44	52
Nombre de candidats	158	132	97	99	114
Nombre de candidatures	275	192	136	167	195
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,7	1,5	1,4	1,7	1,7
Nombre moyen de candidatures par poste	5,5	4,3	5,0	4,2	4,1
Nombre de candidatures irrecevables et désistements	7	7	2	10	2

Les 52 vacances de poste de directeur publiées en 2022 ont suscité **195 candidatures recevables**, issues de **114 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste est de 4,1 en 2022, avec un maximum de 9 candidatures reçues pour les postes de directeur des Caf de Maine et Loire et des Yvelines.

Le nombre moyen de candidatures par poste est à peu près stable par rapport à 2021 et toujours en baisse par rapport à 2020. Il passe de 5 en 2020, à 4,2 en 2021 et 4,1 en 2022.

En 2022, chaque candidat a présenté en moyenne 1,7 candidatures, comme en 2021.

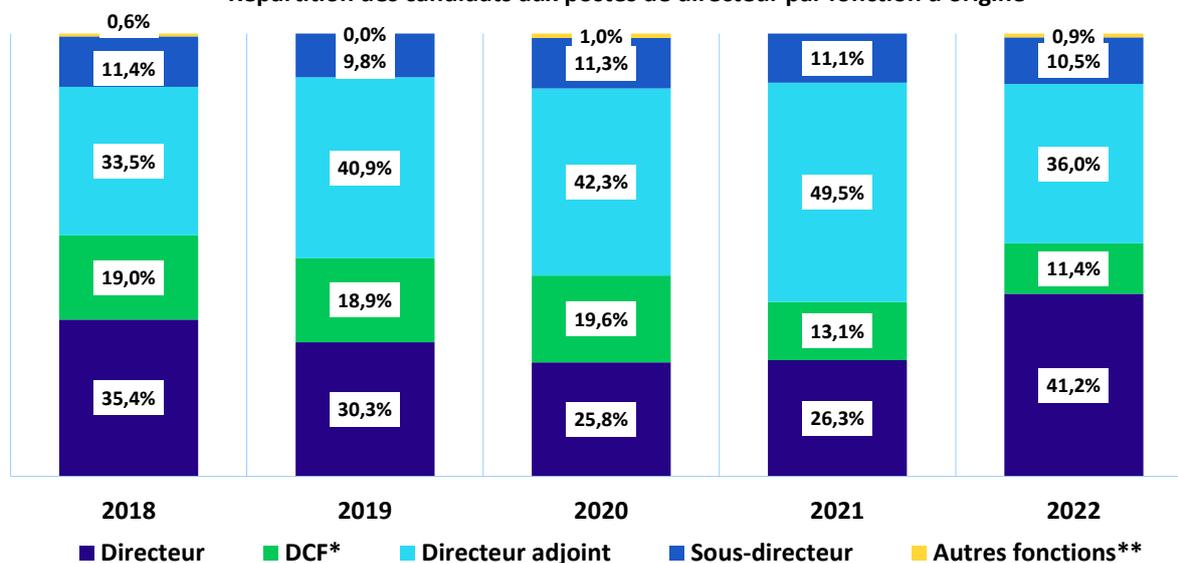
A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude

Fonction d'origine des candidats 2022	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	47	64	1,4	41,2%	26	57,8%	40,6%
Directeur comptable et financier	13	22	1,7	11,4%	3	6,7%	13,6%
Directeur adjoint	41	92	2,2	36%	15	33,3%	16,3%
Sous-directeur	12	16	1,3	10,5%	1	2,2%	6,3%
Autres fonctions	1	1	1	0,9%	-	-	-
Total	114	195	1,7	100%	45	100%	23,1%

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

A la différence des autres années, où la proportion de directeurs adjoints parmi les candidats aux postes de directeur était plus importante, en 2022, les candidatures émanant de directeurs sont plus nombreuses et représentent 41,2% des candidatures et leur nomination approche les 60% des nominations totales.

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

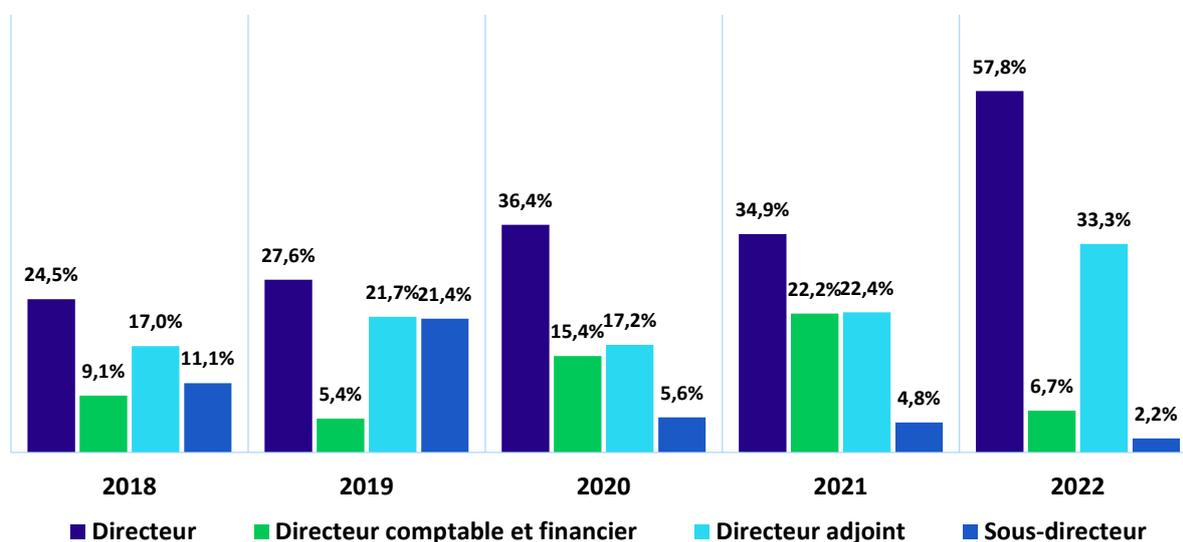


* DCF : Agent comptable / Directeur comptable et financier

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

En 2022, la proportion de candidatures de personnes occupant déjà la fonction de directeur est en nette augmentation.

Répartition des candidats nommés sur les postes de directeur par fonction d'origine



Les candidatures de DCF sont en nette baisse et se situent au plus bas niveau depuis 2019, avec une baisse de 15,5 points par rapport à 2021 et de 8,7 points par rapport à 2020.



Répartition des candidats aux postes de directeur selon leur classe d'emploi

2022	Relevants	Inscrits	Total
L1	4	10	14
L2	35	56	91
L3	6	-	6
Autres*	3	-	3
Total	48	66	114

* Classes d'emploi du Régime agricole, des fonctionnaires...

Périmètre : Tous les candidats ayant eu au moins une candidature analysée au Comité de carrières

B – Analyse par branche

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche sur des postes de directeur

Branche d'origine des candidatures	2018	2019	2020	2021	2022	Variation 2021/2022 en points
Maladie	26,5%	41,4%	25%	26,3%	27,2%	+0,9
Famille	10%	18,9%	18,9%	44,2%	17,7%	-26,4
Recouvrement	69,2%	60%	72,7%	84,6%	56,3%	-28,4
Retraite	74,2%	84,2%	83,3%	73,3%	89,5%	+16,1
Divers RG	83,3%	85,7%	100%	83,3%	90,9%	+7,6
RSI/SSTI	100%	100%	-	-	-	-
Autres*	100%	100%	100%	100%	100%	0
Total	37,1%	51%	41,2%	46,1%	38,5%	-7,6

* 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 interbranche des candidats

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

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

Dénominateur : Nombre de candidatures issues de la branche

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

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

2022		Branche de destination des candidatures nommées					Total
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	
Branche d'origine des candidatures nommées	Maladie	18	1	-	-	-	19
	Famille	-	14	2	1	-	17
	Recouvrement	-	-	1	-	-	1
	Retraite	2	1	-	1	-	4
	Divers RG	1	2	1	-	-	4
	Autres*	-	-	-	-	-	-
	Total	21	18	4	2	-	45

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture en ligne : Pour exemple, sur les 4 candidatures issues de la Retraite, 2 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie, 1 en Famille et 1 en Retraite

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

La plupart des candidats sont nommés dans leur branche d'origine : 95% pour la branche maladie, 82% pour la branche famille et 100% pour la branche recouvrement.

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

Branche de destination	2018	2019	2020	2021	2022	Candidatures nommées inter-branches 2022
Maladie	15,8%	18,8%	14,3%	36,4%	14,3%	3
Famille	10%	35,3%	20%	33,3%	22,2%	4
Recouvrement	50%	75%	0%	0%	75%	3
Retraite	50%	-	0%	50%	50%	1
Divers RG	66,7%	50%	-	50%	-	-

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

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

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

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

En 2022, le taux de nomination interbranche est en baisse dans les branches famille et maladie comparé à 2021.



C – Analyse par catégorie d'organismes

Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur

2022	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Répartition et nombre de candidatures	1%	39,5%	43,6%	14,4%	1,5%	195
Répartition et nombre de postes vacants	2,1%	35,4%	35,4%	25%	2,1%	48
Nombre moyen de candidatures par poste vacant de directeur	2	4,5	5	2,3	3	4,1

Le nombre moyen de candidatures le plus élevé concerne les postes d'organismes de catégorie C.

D – Analyse par genre

D1 – En 2022

Parité femmes - hommes dans les candidatures selon les catégories d'organisme

2022	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures femmes	-	34,4%	51,6%	11,8%	2,2%	93
Candidatures hommes	2%	44,1%	36,3%	16,7%	1%	102

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

Parité femmes - hommes dans les nominations selon les catégories d'organisme

2022	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Nominations de femmes	-	33,3%	47,6%	14,3%	4,8%	21
Nominations d'hommes	4,2%	33,3%	25%	37,5%	-	24

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

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

2022	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nombre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Candidatures nommées (3)	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Femmes	48	93	1,9	21	22,6%
Hommes	66	102	1,5	24	23,5%
Total	114	195	1,7	45	23,1%

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

En 2022, le nombre de candidatures masculines est plus important que celui des femmes. Le taux de réussite de leur candidature est légèrement supérieur à celui des femmes (23,5% / 22,6%)

Analyse des candidatures interbranche/régime et géographique sur les postes de directeur

2022		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	47	34	63,8%	79,4%	29,8%	23,5%
	Famille	22	40	59,1%	72,5%	31,8%	10%
	Recouvrement	6	10	50%	60%	66,7%	50%
	Retraite	11	8	63,6%	62,5%	90,9%	87,5%
	Divers RG	6	5	83,3%	60%	100%	80%
	Autres*	1	5	0%	40%	100%	100%
	Total	93	102	62,4%	70,6%	45,2%	32,4%

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

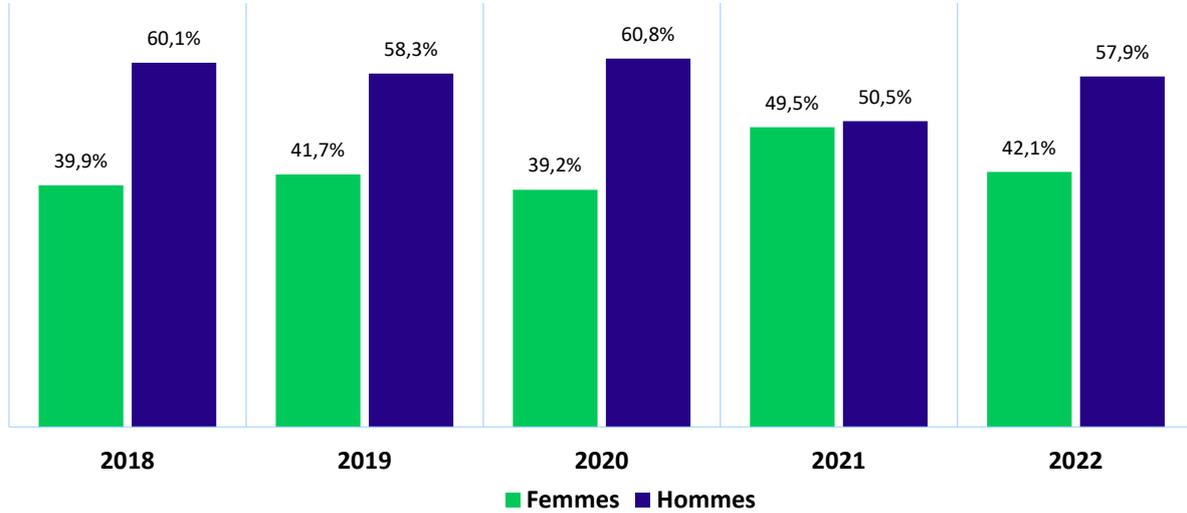
Périmètre : Toutes les candidatures sur des postes vacants de directeur examinées par le Comité des carrières

Il ressort des chiffres ci-dessus, que la propension des femmes à se porter candidates sur des postes proposés dans d'autres régions est inférieure à celle des hommes (62,4%/70,6%). Elles sont, en revanche, plus nombreuses à postuler dans une autre branche (45,2%/32,4%).



D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

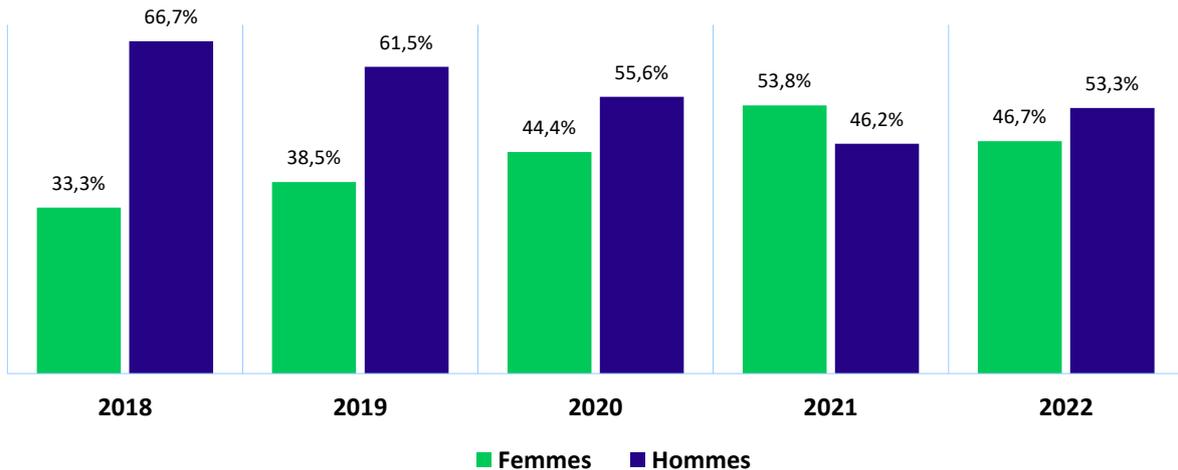
Répartition des candidats aux postes de directeur par genre



Après une année 2021 presque à l'équilibre, l'année 2022 est marquée par un pourcentage de candidats hommes supérieur à celui des femmes (+15,8 points).

D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

Nominations aux postes de directeur selon le genre



En 2022, le pourcentage de nomination des hommes est supérieur à celui des femmes.

III – Les postes de 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 CESCOF).

Par ailleurs, les dispositions transitoires relatives à la gestion de la liste d'aptitude, en vigueur jusqu'en 2025, 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 en classe L3 ont été considérés comme recevables sur les postes de directeur comptable et financier examinés en fin d'année 2022 sous réserve de leur inscription effective en 2023.

L'existence d'un vivier important

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

Au 01/01/2022	Relevants		Inscrits		Total		
	Effectif	Age moyen	Effectif	Age moyen	Effectifs	Age moyen	% femmes
L1	22	56,7 ans	35	53,2 ans	57	54,5 ans	33,3%
L2	148	54 ans	205	49,8 ans	353	51,6 ans	46,5%
L3*	739	46,6 ans	280	39,4 ans	1 019	44,6 ans	57,5%
Art. 31	39	58,1 ans	-	-	39	58,1 ans	43,6%
Diplômés EN3S**	-	-	50	32,5 ans	50	32,5 ans	68%
Total	948	48,5 ans	570	43,4 ans	1 518	46,6 ans	54%

Relevants : Effectifs 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 en L3 et ne figurant pas parmi les relevants

* Y compris les diplômés CapDirigeants de l'année avec mention comptable figurant parmi les inscrits

** Diplômés EN3S de l'année avec mention comptable

Les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur comptable et financier en 2022 sont beaucoup plus nombreuses que les personnes comptées dans le vivier de directeur (1518 contre 597 pour les postes de directeurs).

L'âge moyen de ce vivier est nettement plus jeune que les personnes pouvant prétendre à un poste de directeur (46,6 ans contre 52,7 ans pour les directeurs), avec une majorité de femmes (54% de femmes).



2 – Caractéristiques des postes de directeur comptable et financier vacants

A – Les postes examinés par le Comité des carrières en 2022

Nombre de postes vacants en 2022

2022	Nombre de postes vacants	Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG
Total	47	16	25	4	-	2

Périmètre : Postes vacants de directeur comptable et financier relevant du Régime général

En 2022, le Comité des carrières a examiné 47 postes de directeur comptable et financier correspondant à 60 publications de vacances de poste, en augmentation par rapport à 2021 (+ 11 postes).

Sept postes ont fait l'objet d'un 2ème appel (Caf du Doubs et du Territoire de Belfort, de l'Indre, de la Guyane, Cnam des Alpes-Maritimes, de la Marne, de l'Artois, de Paris). Quatre postes ont fait l'objet d'un 3ème appel (Caf de la Haute-Marne, de l'Orne, Cnam du Gers, de l'Isère). Un poste a fait l'objet d'un 4ème appel (Cgss de la Martinique).

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Départ à la retraite	10	6	11	9	14
Mobilité	14	23	24	25	27
Autres motifs*	6	4	5	2	6
Total	30	33	40	36	47

* Licenciement, démission, création de poste...

Périmètre : Postes vacants de directeur comptable et financier relevant du Régime général

Le principal motif de vacance de poste, dans une proportion de 57% en 2022, a pour origine une mobilité (dont 56% de mobilité interbranche).

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

2022	Catégorie d'organisme					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
L3	2	15	15	15	-	47

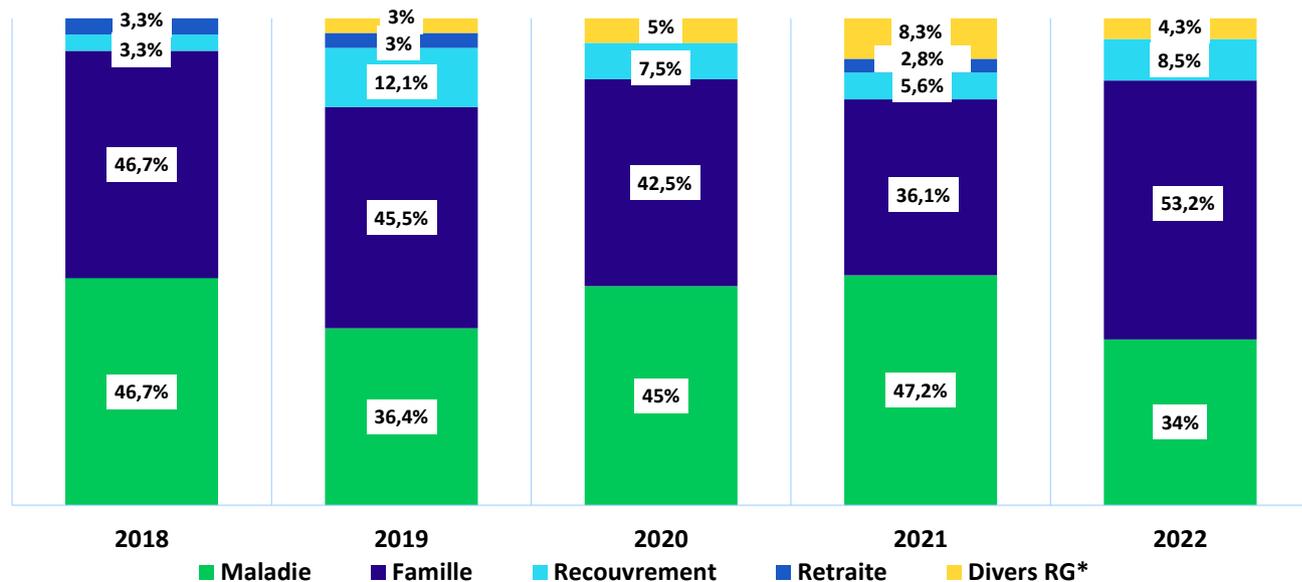
Périmètre : Postes vacants de directeur comptable et financier relevant du Régime général

Les postes d'organisme de catégorie A examinés en 2022 sont ceux de la Cnam de Paris et de la Caf du Rhône.

B - Dimension pluriannuelle

B1 – Par branche

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier par branche



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

En 2022, la proportion de postes à pourvoir la plus importante concerne la branche famille.

Taux de renouvellement des postes de directeur comptable et financier

Branches	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie	12,1%	10,5%	15,9%	15%	14%
Famille	14,3%	15,2%	17,2%	13,1%	25,3%
Recouvrement	4,5%	18,2%	13,6%	9,1%	19%
Retraite	6,7%	6,7%	0%	6,7%	0%
Divers RG	0%	14,3%	28,6%	50%	33,3%
Total	10,8%	12,1%	15,6%	14,1%	18,5%

Périmètre : Organismes du Régime général et du RSI/SSTI dont les vacances de poste 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 exercés par des agents de direction au 1er janvier de l'année

Les taux de renouvellement les plus élevés concernent les branches famille et divers RG.



B2 - Par catégorie d'organismes

Répartition des postes vacants de directeur comptable et financier selon les catégories d'organismes

Catégorie* des organismes	2018		2019		2020		2021		2022	
	Postes vacants ²	Taux de renouvel- lement ³	Postes vacants ³	Taux de renouvel- lement	Postes vacants ⁴	Taux de renouvel- lement	Postes vacants	Taux de renouvel- lement	Postes vacants	Taux de renouvel- lement
A	1	5,3%	4	21,1%	2	11,1%	1	5,3%	2	10,5%
B	11	11,7%	11	11,6%	14	14,9%	12	12,9%	15	16,3%
C	11	14,5%	8	10,5%	9	11,7%	12	15,4%	15	20%
D	7	10,6%	10	15,4%	15	23,1%	11	17,5%	15	22,7%
Total	30	10,8%	33	12,1%	40	15,6%	36	14,1%	47	18,5%

* 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 exercés par des agents de direction au 1^{er} janvier de l'année

En 2022, comme en 2021, les taux de renouvellement des postes les plus importants sont ceux des organismes de catégories D et C.

3 – L'analyse des avis émis

Des avis du Comité des carrières majoritairement en adéquation

Répartition des types d'avis rendus sur des candidatures aux vacances de poste de DCF

Avis sur les candidatures	2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%								
Adéquation	96	74,4%	92	72,4%	134	82,7%	102	82,9%	96	77,4%
Adéquation partielle	27	20,9%	27	21,3%	19	11,7%	17	13,8%	23	18,5%
Inadéquation	6	4,7%	8	6,3%	9	5,6%	4	3,3%	5	4%
Total	129		127		162		123		124	

En 2022, on constate une proportion plus importante des avis en adéquation partielle par rapport aux 2 années précédentes.

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

- Le candidat n'a pas occupé son emploi pendant une période suffisante pour permettre d'apprécier 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.
- 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.
- Le candidat rencontre des difficultés professionnelles dans l'exercice de ses fonctions actuelles, ce qui exclut l'hypothèse que des responsabilités plus importantes puissent lui être confiées.
- Les candidatures de cadres à des postes de directeur comptable et financier d'organismes de catégorie B et A, obtiennent, hors cas exceptionnel, un avis en inadéquation conseillant aux candidats de viser d'autres postes d'agent de direction ou des postes de DCF en organismes de catégories C ou D.

4 – Caractéristiques des candidats et des candidats nommés aux postes de directeur comptable et financier

Postes de Directeur comptable et financier	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de postes vacants	30	33	40	36	47
Nombre de vacances de postes	39	39	51	53	60
Nombre de candidats	97	101	104	93	93
Nombre de candidatures	129	127	162	123	124
Nombre moyen de candidatures par candidat	1,3	1,3	1,6	1,3	1,3
Nombre moyen de candidatures par poste	4,3	3,8	4,1	3,4	2,6
Nombre de candidatures irrecevables et désistements	6	5	2	8	4

Les 60 vacances de poste de directeur comptable et financier publiées en 2022 ont suscité **124 candidatures recevables**, issues de **93 candidats**.

Le nombre moyen de candidatures examinées par poste, 2,6 en 2022, est en nette diminution par rapport aux années précédentes, avec un maximum de 8 candidatures pour le poste de directeur comptable et financier de la Cnam de Paris.

Le nombre moyen de candidatures par candidat est stable à l'exception de 2020.

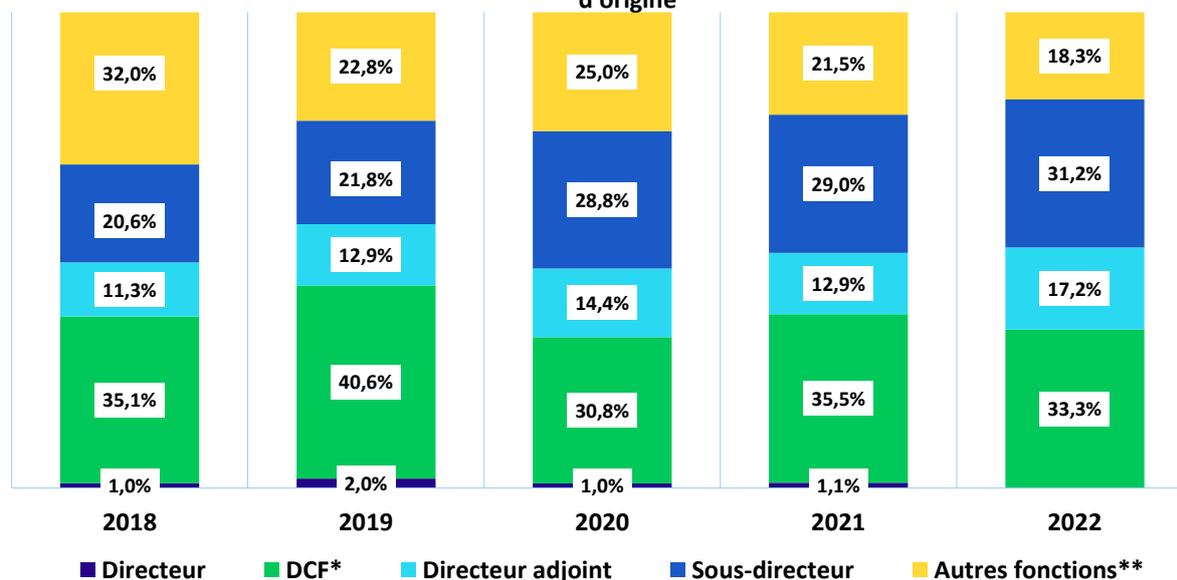
A – Analyse par fonction d'origine des candidats et classe de la liste d'aptitude

Fonction d'origine des candidats 2022	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	-	-	-	-	-	-	-
Directeur comptable et financier	31	38	1,2	33,3%	17	41,5%	44,7%
Directeur adjoint	16	20	1,3	17,2%	5	12,2%	25%
Sous-directeur	29	41	1,4	31,2%	12	29,3%	29,3%
Autres fonctions	17	25	1,5	18,3%	7	17,1%	28%
Total	93	124	1,3	100%	41	100%	33,1%

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

Comme chaque année, les candidats occupant un poste de directeur comptable et financier sont les plus représentés dans l'ensemble des candidatures (33,3%). Les sous-directeurs et les cadres sont également bien représentés parmi les candidats. En 2022, ce sont les candidats déjà DCF qui obtiennent les meilleurs taux de réussite de leur candidature.

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

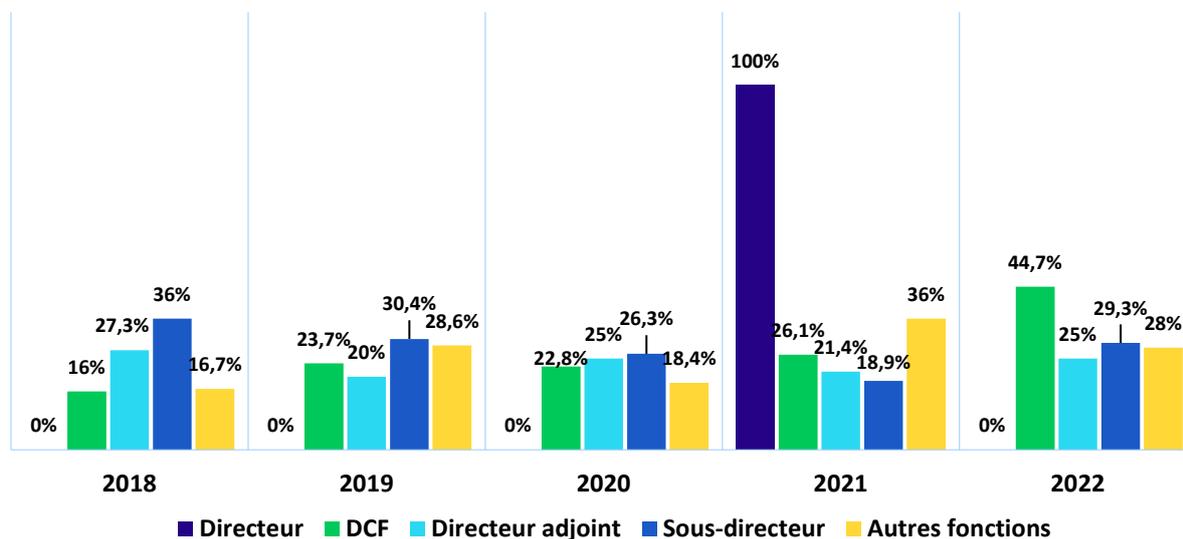


* DCF : Agent comptable / Directeur comptable et financier

** Autres fonctions : Cadres, Fonctionnaires...

En 2022, on constate une augmentation des candidatures des sous-directeurs et directeurs adjoints sur les postes de DCF.

Répartition des candidats nommés sur les postes de DCF par fonction d'origine



DCF : Directeur comptable et financier / Autres fonctions : cadres, fonctionnaires

En 2022, on constate que le taux de nomination des DCF est en nette progression (+18,6 points/2021).

Répartition des candidats aux postes de directeur comptable et financier selon leur classe d'emploi

2022	Relevants	Inscrits	Total
L1	-	-	-
L2	1	15	16
L3	51	21	72
Autres*	5		5
Total	57	36	93

* Classe d'emploi relevant de l'article 31, du Régime agricole...

Périmètre : Tous les candidats ayant eu au moins une candidature analysée au Comité de carrières

B – Analyse par branche

Taux d'attraction des candidatures pour une autre branche sur des postes de directeur comptable et financier

Branche d'origine des candidatures	2018	2019	2020	2021	2022	Variation 2021/2022 en points
Maladie	36,8%	50%	39,2%	36,2%	48,9%	+12,7
Famille	48,5%	44,7%	32%	47,2%	24%	-23,2
Recouvrement	93,3%	64,3%	83,3%	86,7%	90,9%	+4,2
Retraite	80%	100%	100%	100%	100%	0
Divers RG	100%	85,7%	100%	66,7%	87,5%	+20,8
RSI/SSTI	100%	100%	-	-	-	-
Autres*	100%	100%	100%	100%	100%	0
Total	57,4%	59,1%	58%	57,7%	63,7%	+6

* 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 interbranche 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

L'objectif de cette mesure est d'apprécier l'appétence pour la mobilité interbranche des candidats en calculant le ratio 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.

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

2022		Branche de destination des candidatures nommées					Total
		Maladie	Famille	Recouvrement	Retraite	Divers RG	
Branche d'origine des candidatures nommées	Maladie	8	5	2	-	-	15
	Famille	2	8	-	-	-	10
	Recouvrement	2	4	2	-	1	9
	Retraite	1	-	-	-	-	1
	Divers RG	-	2	-	-	-	2
	Autres*	2	2	-	-	-	4
	Total	15	21	4	-	1	41

* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

Grille de lecture en ligne : Pour exemple, sur les 10 candidatures issues de la Famille, 2 ont fait l'objet d'une nomination en Maladie et 8 en Famille

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

On constate en faisant une lecture en ligne du tableau ci-dessous que 47% des nominations de la branche maladie proviennent d'autres branches (5/15 de la branche famille, 2/15 du recouvrement).

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

Branche de destination	2018	2019	2020	2021	2022	Candidatures nommées inter-branches 2022
Maladie	30,8%	45,5%	55,6%	33,3%	46,7%	7
Famille	75%	60%	31,3%	46,2%	61,9%	13
Recouvrement	-	25%	100%	50%	50%	2
Retraite	-	100%	-	100%	-	-
Divers RG	-	0%	-	100%	100%	1

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

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

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

Dénominateur : Nombre de candidatures nommées dans la branche

En 2022, c'est la branche famille qui a le meilleur taux de nomination interbranche (61,9%) avec 13 nominations de candidatures issues d'une autre branche.

C – Analyse par catégorie d'organismes

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

2022	Catégorie de l'organisme de destination					Total
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Répartition et nombre de candidatures	9,7%	33,1%	34,7%	22,6%	-	124
Répartition et nombre de postes vacants	4,3%	31,9%	31,9%	31,9%	-	47
Nombre moyen de candidatures par poste vacant de DCF	6	2,7	2,9	1,9	-	2,6

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

Le nombre moyen de candidatures par poste est le plus important sur les postes d'organismes de catégorie A, puis C et B.



D – Analyse par genre

D1 – En 2022

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

2022	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Candidatures femmes	7%	35,1%	33,3%	24,6%	-	57
Candidatures hommes	11,9%	31,3%	35,8%	20,9%	-	67

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

La plus grande partie des candidatures des femmes se portent sur les organismes de catégorie B.

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

2022	Catégorie de l'organisme de destination					Nombre total de candidatures
	A	B	C	D	Sans catégorie	
Nominations de femmes	5,6%	38,9%	27,8%	27,8%	-	18
Nominations d'hommes	4,3%	30,4%	34,8%	30,4%	-	23

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

Les femmes obtiennent un bon taux de nomination sur les organismes de catégorie B.

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

2022	Candidats (1)	Candidatures (2)	Nbre moyen de candidatures par candidat (2)/(1)	Candidatures nommées (3)	Taux de réussite d'une candidature (3)/(2)
Femmes	40	57	1,4	18	31,6%
Hommes	53	67	1,3	23	34,3%
Total	93	124	1,3	41	33,1%

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

43% des candidats aux postes de directeur comptable et financier sont des femmes.

Les femmes connaissent un taux de réussite de leur candidature légèrement inférieur à celui des hommes.

Analyse des candidatures interbranche/régime et géographiques sur les postes de directeur comptable et financier

2022		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	24	21	45,8%	42,9%	50,0%	47,6%
	Famille	11	14	81,8%	28,6%	27,3%	21,4%
	Recouvrement	6	16	33,3%	56,3%	100,0%	87,5%
	Retraite	5	1	60,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Divers RG	3	5	0,0%	40,0%	66,7%	100,0%
	Autres*	8	10	50,0%	80,0%	100,0%	100,0%
	Total	57	67	50,9%	47,8%	63,2%	64,2%

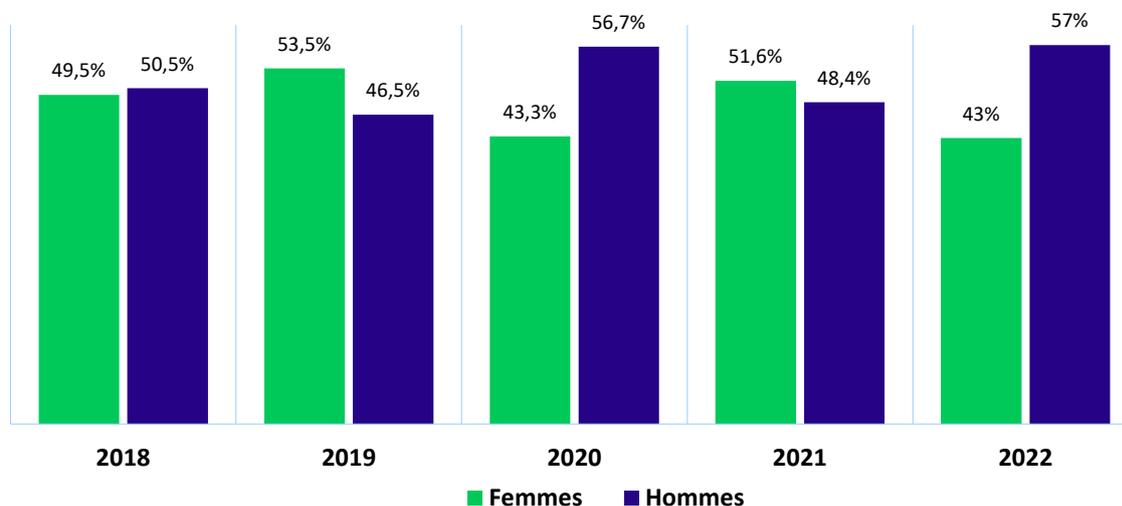
* Autres régimes, fonction publique, secteur privé

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

Il ressort des chiffres ci-dessus, que le nombre de femmes à se porter candidates sur des postes proposés dans d'autres régions est légèrement supérieur à celui des hommes. Elles sont en revanche un peu moins nombreuses à postuler sur des postes proposés dans une autre branche.

D2 - Evolution pluriannuelle des candidatures

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





D3 - Evolution pluriannuelle des nominations

Nominations aux postes de directeur comptable et financier selon le genre

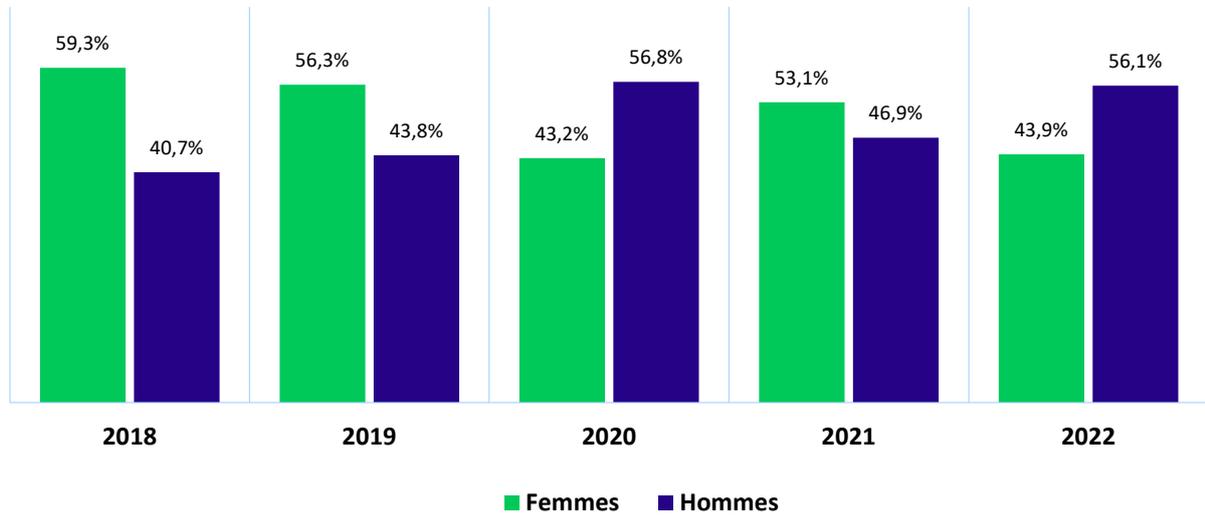


Table des annexes

Caractéristiques de la population des agents de direction*

A - Evolution du nombre des organismes et des effectifs d'agents de direction

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

C - Evolution de la parité femmes / hommes

D - Délai d'accès à la fonction

E – Ancienneté dans l'emploi

F - Pyramide des âges des agents de direction

* Agents de direction en contrat à durée indéterminée sous convention collective figurant dans l'entrepôt de données Ucanss au 31 décembre



A - Evolution du nombre des organismes et des effectifs d'agents de direction

Au 31 décembre	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'organismes	299	299	300	299	296
Effectifs des ADD	1 835	1 853	1 940	1 965	1 953

299 organismes comptés en 2021

-2 organismes suite fusion de 3 organismes dans les Hautes-Alpes (CPAM, Caf, UIOSS)

-1 organisme suite fusion de 2 Urssaf en Normandie

-1 organisme suite fermeture UIOSS Guadeloupe

+1 organisme suite intégration CNSA dans le Régime général

Soit 296 organismes au 31/12/2022

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

Au 31 décembre 2022		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	Effectif	Age moyen
Directeur	Femmes	6	54	44	53,3	25	54,5	29	51	3	52	107	52,9
	Hommes	16	61,9	50	54,2	44	53,1	40	50,8	6	57,3	156	53,9
Directeur comptable et financier	Femmes	26	58,2	40	53,2	33	53,2	35	47,9			134	52,8
	Hommes	17	54	48	52,2	32	50,5	32	46,6	1	49	130	50,6
Directeur adjoint	Femmes	50	52	80	48,8	45	46,6	38	47,3	2	48	215	48,8
	Hommes	79	53	54	50,5	28	49,5	40	47,8	3	55,7	204	50,9
Sous-directeur	Femmes	311	48,8	155	46	66	44,5	23	42,7	2	54	557	47,3
	Hommes	257	50,2	122	48,6	44	45,8	26	44,9	1	56	450	49
Sous-total	Femmes	393	49,9	319	48,6	169	48,2	125	47,5	7	51,4	1 013	48,9
	Hommes	369	51,4	274	50,7	148	49,7	138	47,8	11	56	940	50,5
Total effectif		762	50,7	593	49,5	317	48,9	263	47,7	18	54,2	1 953	49,7

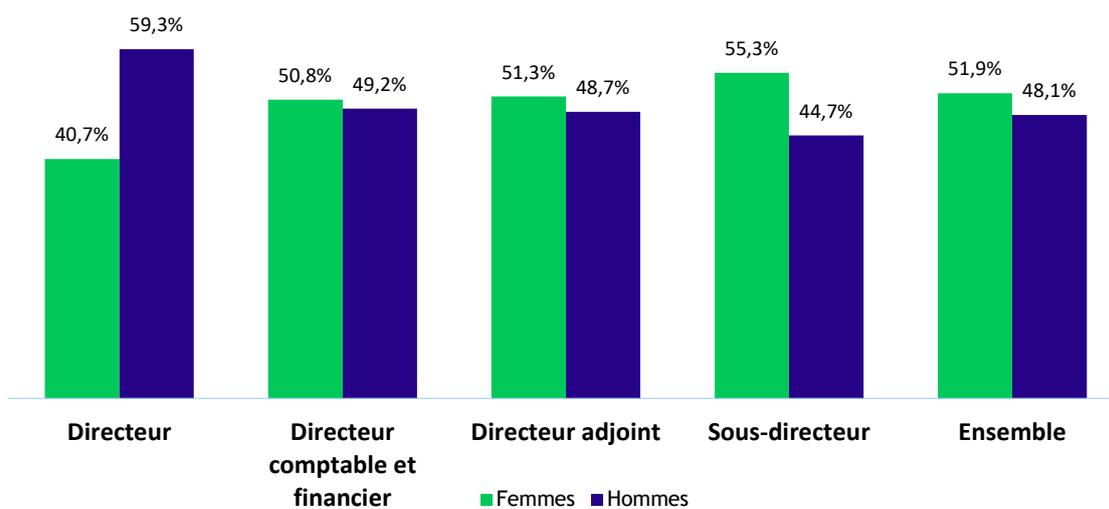
Précision : Les agents de direction en postes dans les Caisses nationales (et organismes rattachés), l'Ucanss et l'EN3S sont classés dans les organismes de catégorie A

C - Evolution de la parité femmes / hommes

Directeurs au 31 décembre	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	38%	39%	37,5%	39,4%	40,7%
Hommes	62%	61%	62,5%	60,6%	59,3%

Directeurs comptables et financiers au 31 décembre	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	50,6%	51,7%	53%	53,2%	50,8%
Hommes	49,4%	48,3%	47%	46,8%	49,2%

Répartition F/H des agents de direction par fonction au 31/12/2022





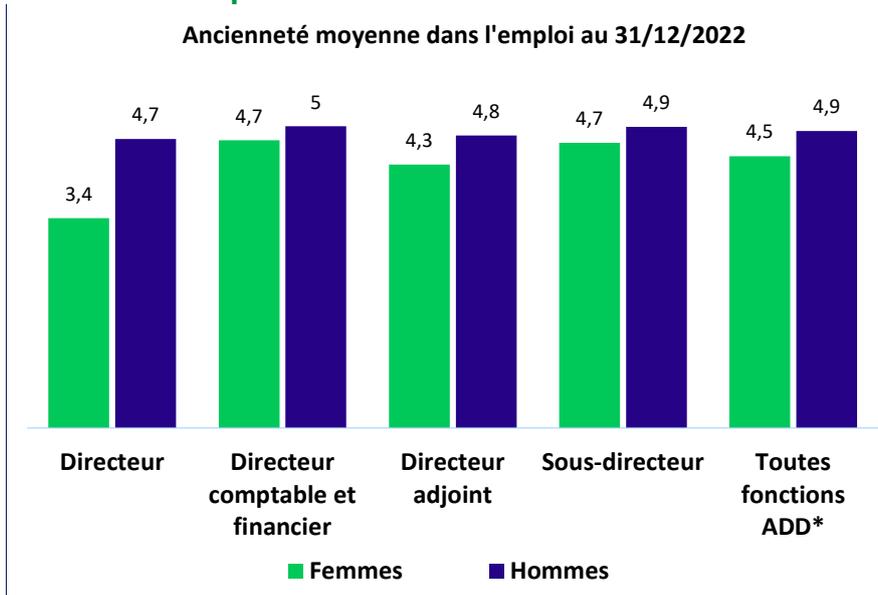
D - Délai d'accès à la fonction*

Délai d'accès à la fonction

Le délai moyen pour accéder au premier emploi de directeur est de 14,6 ans en 2022 après l'obtention d'un diplôme de l'EN3S (CapDirigeants, formation EN3S, Cesdir).

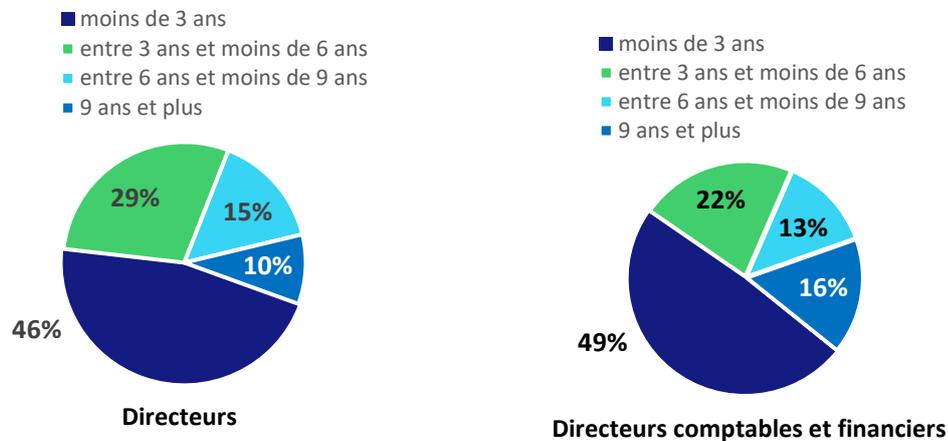
Le délai moyen pour accéder au premier emploi de directeur comptable et financier est de 6 ans en 2022 après l'obtention d'un diplôme comptable de l'EN3S (CapDirigeants avec mention comptable, mention comptable CapDirigeants, formation EN3S avec mention comptable, Cescaf).

E - Ancienneté dans l'emploi*



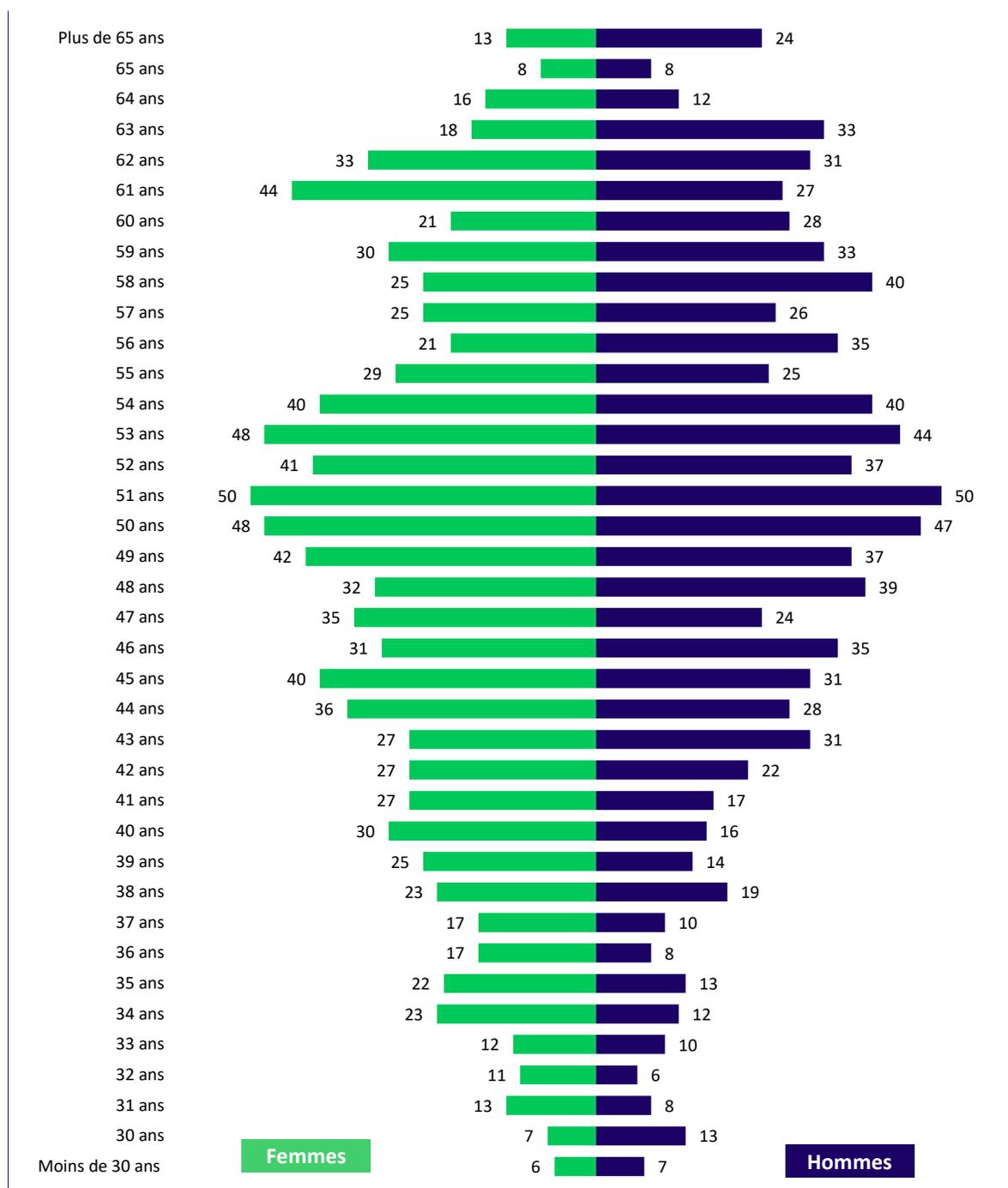
L'ancienneté moyenne dans un emploi d'agent de direction est légèrement inférieure pour les femmes (4,5 contre 4,9 pour les hommes). Cet écart plus marqué sur les postes de directeur (3,4 pour les femmes et 4,7 pour les hommes).

Répartition par classe d'ancienneté dans l'emploi au 31/12/2022



* L'ancienneté moyenne est calculée à partir des données de la base REFADD administrée par l'Ucanss.

F - Pyramide des âges des agents de direction au 31/12/2022



RESPONSABILITÉ ÉDITORIALE
DIRECTION DE LA GESTION
DES CADRES DIRIGEANTS

Isabelle Bertin,
*Directrice de l'Union des caisses
nationales de Sécurité sociale (Ucanss)*

Crédits photos/illustration : IStock

6 rue Elsa Triolet 93100 Montreuil

Retrouvez-nous sur
www.ucanss.fr

ucanss

Tous les jours, au service
des acteurs de la Sécurité sociale.