



L'édito du secrétaire général  
**Bruno GASPARINI**

## Sommaire

### Edito du SG

La manipulation du gouvernement et de la presse dénigre la Sécu pour masquer d'autres réalités et d'autres finalités

P.1

### INC Branche Famille du 8 novembre 2024

CR du SNFOCOS – Le SNFOCOS alerte encore une fois sur le manque d'anticipation de la Branche Famille

P.2

### Observatoire Régional IDF

Une fois de plus les rémunérations et les conditions de travail sont préoccupantes

P.5

### SNFOCOS URSSAF IDF

Retour sur la journée de contrôle URSSAF IDF

P.6

### Egalité Femmes-Hommes

Le bénévolat des femmes à compter du 8 novembre 2024, le constat en chiffres

P.7

### Service du contrôle médical

Le service médical de l'Assurance Maladie en sursis ...

P.8

### Complémentaire Santé

Des mesures difficiles mais inévitables

P.9

## LA MANIPULATION DU GOUVERNEMENT ET DE LA PRESSE DÉNIGRE LA SÉCU POUR MASQUER D'AUTRES RÉALITÉS ET D'AUTRES FINALITÉS

En 2023, le déficit de la sécurité sociale était de -10,8 milliards d'euros, contre un [déficit de l'État de 154 milliards d'euros](#). Avec un [PIB de 2 805,7 milliards d'euros](#), le déficit de la sécurité sociale représente donc 0,39% du PIB, contre 5,5% pour celui de l'Etat. Les projections budgétaires prévoient un déficit de la sécurité sociale de 1% du PIB contre 6,1% pour celui de l'Etat en 2025.

Si les deux déficits augmentent tendanciellement plus vite que la croissance du PIB, le « trou de la sécu » pèse selon les années entre 10 et 5 fois moins que celui de l'Etat.

Pourtant, le PLFSS 2025 reste assez injuste et à certains égards injustifié :

- La désindexation des pensions de retraites sur l'inflation coûterait 420 euros pour un couple de retraités avec chacun une pension à 1 400 € net par mois.
- La hausse du ticket modérateur des consultations de médecin au moment où elles augmentent de 25 à 30 euros génère un reste à charge de 4 euros par consultation.

Le transfert de charges de l'AMO vers l'AMC va impliquer une hausse de 10% des cotisations des mutuelles.

En revanche, le PLFSS 2025 reste muet sur le vieillissement de la population, le handicap, la santé des enfants, des femmes, et la santé mentale.

Côté recettes, les exonérations ont doublé depuis 2017 pour atteindre 80 milliards en 2025. Une inversion et un retour au seuil initial permettrait à la sécu d'être excédentaire de + 22 milliards.

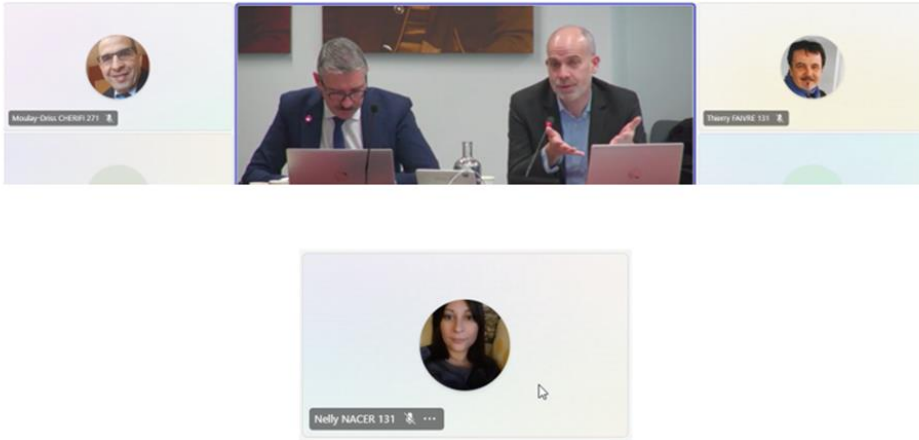
Pour mettre ces chiffres en perspective, la réforme des retraites de 2023 permet de réaliser 4 milliards d'euros d'économies en 2025.

**La manipulation consiste donc à organiser le déficit en asséchant les recettes, pour mieux justifier une baisse des dépenses et le démantèlement de la sécu...**

A défaut de renverser la table, nous ne sommes pas obligés de croire « les légendes urbaines » que la presse et le gouvernement veulent nous faire entendre.



## COMPTE RENDU DU SNFOCOS : Le SNFOCOS alerte encore une fois sur le manque d'anticipation de la Branche Famille



Le 8 novembre 2024, en INC Famille, le SNFOCOS a de nouveau alerté (comme pour la réforme AL) sur le manque d'anticipation de certains organismes de la branche famille sur les conséquences des mesures et changements de niveaux décidés en 2024, et la répercussion de la nouvelle classification en 2025.

En effet, il a été estimé par l'Ucanss, que seuls 35 % des salariés bénéficieraient d'une hausse de salaire de plus de 3 points avec la nouvelle classification.

Malheureusement, nous sommes consternés que dans certains organismes, les choix faits pour les changements de niveaux ou l'attribution de mesures dans certains organismes cette année ont été réalisés de façon habituelle avec des conséquences graves sur le ressenti des cadres et agents.

Nous nous retrouvons par exemple dans ces organismes avec des jeunes cadres ayant eu un changement de poste avec changement de niveau en 2023, ayant également l'attribution de 12 points de compétences cette année et avec un nouveau changement de coefficient de base avec la future classification. D'autres ayant changé de niveau l'année dernière ou cette année qui également vont avoir un nouveau changement de coefficient de base avec la future classification, et qui pour peu qu'ils soient passés de 7 à 8 bénéficient aussi de la prime d'objectifs en janvier. Et d'autres dans les mêmes services sont en attente depuis plus de 6 ans de points de compétences ou de changement de niveau, et n'auront que 3 points avec la nouvelle classification.

**Vous l'avez déjà compris la fongibilité risque de faire des ravages sur la motivation des anciens cadres, et le manque de reconnaissance des effets chroniques sur la productivité et l'atteinte des objectifs 2025 et 2026.**

Enfin nous trouvons encore plus surprenant que dans un des organismes, le plus grand de France, on anticipe le départ à la retraite d'un cadre sur les budgets 2024, avec un appel à candidature externe alors que celui-ci ne part que fin octobre 2025. Et que dans le même secteur aucune mesure ne soit donnée à cause de cela aux autres cadres. Pire, que celui-ci bénéficie aussi en plus d'un double emploi sur son poste pendant plus d'un an, d'un changement de coefficient avec la nouvelle classification. Comment voulez-vous motiver les troupes avec de telles erreurs stratégiques ? Et ce ne sont pas des cas isolés.



## INC BRANCHE FAMILLE DU 8/11/2024

Enfin, nous vous alertons également encore sur la situation de très nombreux élus du SNFOCOS dans notre branche qui ne bénéficient pas ou plus d'évolution professionnelle ou de mesures depuis plus de 6 ans, alors qu'ils ne sont pas permanents et qu'ils occupent avec efficacité leurs postes professionnels au détriment de l'article L1152-1 du code du travail.

Le SNFOCOS est animé comme vous le savez déjà, par la conviction profonde que l'anticipation et l'ambition constituent l'enjeu supérieur de toute action, elles donnent un cap, une perspective à long terme, elle définit des moyens, des étapes, elle donne du sens, tant aux Cadres qu'aux agents.

**Le SNFOCOS réclame donc dans la branche Famille, que les mesures et les niveaux 2025, et 2026 soient attribués au personnel qui n'aura eu que 3 points de réajustement avec la classification.**

Le SNFOCOS réclame un plan d'information à ce sujet au mois de décembre 2024 à tous les salariés de la branche famille.

Le SNFOCOS réclame une véritable politique prévisionnelle de gestion des mesures salariales.

Le SNFOCOS croit à l'utilité profonde de la reconnaissance salariale en toute transparence et de façon équitable dans toutes les branches et notamment dans les CAF.

Le SNFOCOS réclame une véritable équité de traitement sur les mesures et changement de niveau pour tous les cadres mandatés, et demande un rappel à tous les directeurs d'organismes de la réglementation en la matière, avec un réel suivi annuel et du factuel pour les non-mesures ou attribution de niveau.

Monsieur le Directeur Général, dans cette Branche nous vous demandons enfin des consignes claires et transparentes en matière de reconnaissance.

On s'étonne que la Sécurité Sociale voie de plus en plus des cadres expérimentés et reconnus partir dans d'autres secteurs privés, mieux rémunérés et moins sous tension, et surtout vers des emplois où il y a une véritable reconnaissance financière du travail et des efforts réalisés, avec la nouvelle classification nous allons peut-être attirer enfin de nouveaux cadres, mais attention de ne pas perdre les anciens avec leurs expériences par un manque de reconnaissance et de l'injustice notoire.

En effet, les salariés se sont également exprimés via le BSI !

Si la participation au Bsi est en augmentation notable ainsi que l'indice de satisfaction globale, cela ne doit pas nous cacher plusieurs points d'inquiétude des agents de la branche.

Une charge de travail encore trop importante au niveau de la branche générant un stress trop important pour 29 % des agents.

Les agents de la branche considèrent que le manque de moyens humains est la principale source de surcharge et corrélativement de stress au travail.

L'attractivité du travail au sein de la branche famille est faible selon les agents, 53 % recommandent la BF comme employeur contre 65 % pour l'ensemble des salariés-France.

Et pour finir, nous relevons via le BSI la faible connaissance des agents des principales orientations stratégiques de la branche (approche populationnelle, solidarité à la source, innovation, accompagnement et évolution des métiers ...).



# INC BRANCHE FAMILLE DU 8/11/2024

Pour le SNFOCOS, la réponse à ses inquiétudes et attentes passe par :

- une véritable reconnaissance managériale et salariale
- de l'anticipation, un vrai accompagnement et information claire sur les changements
- un calibrage des moyens humains en fonction de la charge réelle

**Nous avons rappelé qu'il y a quelque temps nous vous avons alertés que nous étions passés du contrat de confiance au contrat de méfiance, attention à ne pas passer à une démotivation totale des cadres expérimentés et sans aucune vision d'avenir, si ce n'est de partir le plus vite possible de nos organismes.**

**Enfin notre Secrétaire Général, a relancé la problématique importante de l'absence du SEGUR pour tous nos travailleurs sociaux de la Branche Famille, et des risques de nouvelles mobilisations de fait.**

## Réponse du DG de la CNAF :

Concernant le manque d'anticipation, celui-ci a la conviction que la nouvelle classification va arranger beaucoup de choses, mais celui-ci ne veut pas développer car celle-ci est à la signature des OS.

Quant à la revendication légitime de prise en compte des effets de la classification en 2025 et 2026, le DG de la CNAF ne prend aucun engagement, néanmoins il inciterait les caisses « à adopter une stratégie Rh plus globale lors de la transposition de la classification » une phrase qui mérite une traduction en acte !

Sur les réformes en cours (solidarité à la source), elles sont liées avec une amélioration des conditions de travail, générer moins d'indus, et doivent aussi améliorer la notion de charges sur les équipes.

**Il constate quand même, que dans les déclarations pré-remplies, la volumétrie des signalements est importante dans la Branche (environ 7%), mais celui-ci se pose la question si c'est une erreur de l'allocataire ou autre, dans tous les cas pour lui, la vigilance est de mise dans les 3 prochains mois.**

Retour sur Le BSI :

Le BSI est aussi un sujet d'actualité, le SNFOCOS en a profité pour mettre la lumière sur les attentes des agents de la branche, en termes de reconnaissance, de considération et d'amélioration de leurs conditions de travail. La classification avec toutes ses insuffisances est loin d'apporter les solutions aux problématiques du moment, notamment en termes de reconnaissance salariale !

## En conclusion :

**Encore aucune véritable vision d'avenir pour les salariés, aucune sur la branche et surtout on ne parle pas des sujets qui fâchent et avec un alibi tout trouvé : la classification est à la signature des O.S !**

**Les salariés, et notamment les cadres de la Branche famille jugeront !**

*Thierry FAIVRE, Nelly NACER, Moulay-Driss CHERIFI*



## Une fois de plus les rémunérations et les conditions de travail sont préoccupantes

L'UCANSS a réuni mi-octobre employeurs et organisations syndicales des organismes de sécurité sociale afin d'échanger sur les résultats du Baromètre Social Institutionnel 2024 rendus récemment.

Rappelons que cette année, plus de 57 % des salariés du régime général ont répondu au sondage qui leur a été soumis dans leur organismes. Ce qui représente 12 points de plus qu'en 2021.

Dans le prolongement des précédents BSI, les indicateurs présentés en séance montrent que des problématiques restent constantes.

### **Charge de travail et stress sont à des niveaux inquiétants**

21 % des salariés sondés estiment leur charge de travail trop élevée. Cet indicateur constant à chaque BSI révèle un manque d'effectif, moins de temps pour réaliser l'ensemble des activités, et plus de complexité dans les tâches. Résultat: un stress trop important pour + de 28 % des sondés. Et derrière ce taux inquiétant, se nichent des RPS en cascade avec des conséquences sur la santé.

Un coût humain certain à venir pour les organismes.

### **Reconnaissance et rémunération, un sujet qui reste non résolu sur plusieurs années**

La question de la rémunération reste au cœur du mécontentement. Beaucoup expriment leur frustration face à un contexte d'inflation persistante. Les règles d'attribution des mesures salariales sont considérées comme peu transparentes voire injustes. La question d'une augmentation de la valeur du point à la hauteur, régulièrement soulevée par notre syndicat, est restée sans réponse durant des années, et creuse le fossé entre les attentes des salariés et les politiques salariales menées actuellement. En Ile-de-France, ce problème est accru, nécessitant une réflexion sur une forme de prime à la vie chère pour des salariés franciliens.

### **Départs et instabilité : l'hémorragie dans les effectifs continue**

Les départs se sont multipliés, avec une hausse de 90 % des démissions en trois ans. Un turnover qui amplifie la charge de travail dans les services. A quoi s'ajoutent les défis de recrutement, les nouveaux entrants étant très rapidement découragés par les conditions de travail et le niveau de rémunération pratiqué. Le recours croissant aux contrats d'alternance, qui restent le temps d'une formation, ne suffit pas à stabiliser les équipes et ne pallie pas les départs.

### **Déroutements de carrière, les perspectives restent incertaines**

41 % des salariés envisagent un changement d'activité dans les trois prochaines années, citant en priorité la recherche d'une meilleure rémunération et de nouvelles opportunités professionnelles.

### **A lumière de ces nouveaux résultats, le SNFOCOS appelle une fois de plus à agir sans délai pour répondre aux attentes des salariés :**

- La revalorisation de la valeur du point pour répondre aux attentes salariales et ajuster un pouvoir d'achat en berne depuis des années.
- Le renforcement des effectifs afin de soulager les équipes et assurer des conditions de travail soutenables.
- L'attribution d'un pas de compétence tous les 3 ans pour tous, et l'amélioration des perspectives de carrière avec des parcours de développement professionnel plus attractifs et diversifiés.

Ne pas répondre aux attentes exprimées par les salariés de BSI en BSI, rendrait caducs ce type d'observatoire, ressemblant à un énième « jour de la marmotte », une réunion de plus où les constats se répètent et restent sans suite.

**La délégation SNFOCOS -**

[Consultez les résultats de la campagne du BSI 2024](#)



## Retour sur la journée de contrôle URSSAF IDF

Le 6 novembre dernier, une journée du contrôle a été organisée par l'Urssaf Ile-de-France, réunissant des acteurs clés du secteur. Monsieur Didier Malric, Directeur général de l'Urssaf Ile-de-France a accueilli en tant que premier invité Monsieur Damien Lentile, Directeur de l'Urssaf Caisse Nationale pour échanger sur les orientations du contrôle.

Cette journée a également été marquée par la présence des représentants syndicaux qui avaient appelé à la grève par le biais d'un tract intersyndical. Ils ont été invités à prendre la parole à la tribune. L'occasion pour eux de rappeler que le mouvement des inspecteurs du recouvrement a débuté il y a plus d'un an et demi, mais que la grogne existait déjà depuis plusieurs décennies. Les inspecteurs du recouvrement doivent faire face à une évolution permanente de leurs missions plus denses et complexes, avec une rémunération pourtant dévalorisée (pour mémoire, le salaire en 2008 était de 1.65 Smic contre 1.33 Smic aujourd'hui). Force est de constater que leur expertise n'est absolument pas reconnue et que la nouvelle classification proposée à la signature ne répond pas à ces enjeux.

Face à cette situation, les syndicats revendiquent plusieurs mesures et notamment :

- La création d'une prime pérenne,
- Des formations continues de qualité,
- Des outils opérationnels adaptés,
- Le monitorat sur la base du volontariat et sa prime réévaluée,
- L'accès à la prime de fonction (article 23 de la CCN).

Le statut d'agent itinérant devrait être accordé aux inspecteurs du recouvrement, en tant que représentant de l'Institution de la Sécurité sociale lors de visites et investigations en entreprise.

Il est donc demandé le soutien de la Direction de l'Urssaf Caisse Nationale et l'Urssaf Ile-de-France afin de porter cette reconnaissance auprès des Tutelles et enfin faire cesser le déclassement de cette profession.

Le SNFOCOS soutient fermement ces revendications et reste mobilisé pour défendre les droits et les intérêts des inspecteurs du recouvrement.

*La Déléguée SNFOCOS URSSAF IDF*



# EGALITÉ FEMMES-HOMMES



## Le bénévolat des femmes à compter du 8 novembre 2024, le constat en chiffres...

Chaque année, la date tombe ... Cette année c'était le 8 novembre. Et précisément à 16h48.

C'est donc à cette date qu'on estime que les femmes en France travailleront « bénévolement » jusqu'au 31 décembre, du fait des inégalités salariales femmes/hommes, en s'appuyant sur les statistiques européennes concernant l'écart de salaire entre les hommes et les femmes en France ([Eurostat](#)).

La presse et les éditorialistes s'emparent du sujet et à cette occasion rappellent les chiffres révélateurs de l'ampleur de ces inégalités.

Ainsi, [Anne Beinier](#), experte en protection sociale auprès de la Commission Européenne, nous fournit dans un post du 8 novembre sur son compte LinkedIn, les **3 chiffres pour comprendre les inégalités salariales en France** :

- 23,5 % : c'est l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes en 2022, selon les derniers chiffres de l'Insee. Les femmes travaillent environ 3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes.
- 13,9 % : à temps de travail identique sur un temps plein, le salaire net moyen des femmes était inférieur de 13,9 % à celui des hommes en 2022. Parmi les explications, des métiers féminins moins payés et des femmes sous-représentées parmi les hauts salaires.
- 4 % : c'est l'écart de salaire entre les sexes, pour 2022, à temps de travail identique, même profession et même employeur.

Des pistes de réflexion pour réduire ces inégalités sont régulièrement proposées, aussi bien par des organisations féministes que par des institutions :

Ainsi la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit entrera en vigueur le 1er janvier 2026.

Si en France on se targue de la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle depuis 2018 pour lutter contre les inégalités salariales femmes – hommes, [nous avons fait le constat d'un manque d'efficacité certain dans un article en février dernier](#), 5 ans après sa mise en place, à la lecture [d'un rapport du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes](#).

Autre piste : prendre exemple sur des modèles étrangers : l'Espagne notamment qui en promouvant le travail flexible a réduit en 10 ans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 10 points de pourcentage – celui-ci est passé de 18,7 % en 2012 à 8,7 % en 2022.

Comme l'indique FO [dans son communiqué du 7 novembre](#) sur le sujet, il est plus que temps de se remettre au travail !

*Karine Gillard, chargée de mission communication du SNFOCOS*



## Le service médical de l'Assurance Maladie en sursis...

Article à retrouver sur [www.caducee.net](http://www.caducee.net) (avec leur aimable autorisation)

**La tentative de suppression du Service Médical de l'Assurance Maladie, prévue initialement pour avril 2025, se heurte à une forte opposition. Deux revers législatifs à l'Assemblée nationale relancent le débat sur l'avenir de cette institution centrale pour le système de santé français.**

### Un projet de loi avorté

Le 4 novembre 2024, l'Assemblée nationale a rejeté, par 149 voix contre 86, l'amendement n°2233 visant à inscrire la dissolution du Service du Contrôle Médical (SCM) dans le code de la Sécurité Sociale. Ce rejet constitue une deuxième victoire en une semaine pour les opposants à la réforme, qui voient dans ce vote un soutien massif des députés à la cause des salariés du SCM et aux professionnels de santé mobilisés.

Ce texte visait à démanteler les garde-fous légaux protégeant l'indépendance du Service du Contrôle Médical (SCM). Son rejet marque un coup d'arrêt significatif pour le gouvernement et la CNAM. "C'est une première victoire, mais la bataille est loin d'être gagnée," déclare Éric Gautron, Secrétaire Confédéral à Force Ouvrière. "Nous anticipons déjà de nouvelles tentatives au Sénat." "Les enjeux de cette réforme sont considérables. La suppression du SCM menace l'indépendance des décisions médicales et la confidentialité des données de santé de millions de Français. Le Dr Yvan Martigny, élu CFE-CGC, s'alarme : "Cette réforme ouvrirait la porte à des pressions administratives sur les décisions médicales."

### Une mobilisation qui porte ses fruits

La mobilisation des salariés du SCM et des syndicats a joué un rôle clé dans ce succès. Depuis plusieurs semaines, les praticiens-conseils et autres personnels du service médical se sont fortement engagés, notamment en écrivant massivement à leurs députés pour faire entendre leurs inquiétudes. Cette action collective a visiblement porté ses fruits, puisque les parlementaires ont largement voté contre cet amendement controversé. "Nous avons réussi à sensibiliser nos élus sur les dangers de cette réforme", se félicite un représentant syndical de la CGT. "C'est une victoire pour tous ceux qui défendent l'indépendance médicale et le respect du secret médical." "Ce rejet intervient après que le même amendement avait déjà été jugé irrecevable par la Commission des affaires sociales quelques jours plus tôt. Cette double victoire renforce la position des opposants au projet de transformation du SCM.

### Une perte d'autonomie qui pose questions

Le projet de dissolution du SCM suscite de vives inquiétudes parmi les professionnels de santé. La principale crainte concerne la perte d'indépendance des praticiens-conseils, actuellement rattachés directement à la CNAM. Leur intégration au sein des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) est perçue comme une menace pour l'objectivité des décisions médicales, qui pourraient être influencées par des considérations financières ou administratives. "Nous risquons de voir nos décisions médicales dictées par des impératifs budgétaires plutôt que par l'intérêt des patients", déplore un praticien-conseil anonyme. "Cela mettrait en péril non seulement notre indépendance, mais aussi la qualité des soins. «Les syndicats craignent également que cette réforme ne conduise à une gestion plus comptable des prestations de santé, au détriment du respect du secret médical et de l'expertise médicale. Ils dénoncent une tentative de rationalisation qui pourrait nuire aux assurés sociaux, notamment les plus vulnérables.

Cette perte d'autonomie pourrait aussi compliquer leurs relations avec les médecins libéraux, qu'ils accompagnent dans l'application des réglementations. Certains praticiens pourraient redouter un contrôle plus rigoureux de leurs actes, et des généralistes pourraient se montrer réticents à coopérer avec des médecins-conseils dont l'indépendance serait affaiblie.

### Un avenir incertain au Sénat

Malgré cette nouvelle victoire à l'Assemblée nationale, les opposants à la réforme restent prudents. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025 doit encore être examiné par le Sénat, où certains sénateurs pourraient tenter de réintroduire cet amendement. L'intersyndicale CFE-CGC-CGT-FO-SGPC-SNFOCOS appelle donc à maintenir la pression et à poursuivre la mobilisation auprès des sénateurs. "Nous devons convaincre les sénateurs de ne pas inscrire cet amendement dans le PLFSS 2025 et encore moins de le voter", insiste un communiqué syndical publié après le vote. Les syndicats demandent également à la direction de la CNAM de tirer les conséquences du rejet répété de cet amendement et d'abandonner son projet de transformation du service médical. "Il est temps que la CNAM écoute non seulement ses salariés, mais aussi les représentants élus qui se sont prononcés contre cette réforme", conclut le communiqué. Si ce rejet constitue une avancée notable pour les opposants au projet, la bataille est loin d'être terminée. Le texte doit encore passer devant le Sénat, où il pourrait être modifié. Les prochains mois seront donc décisifs pour l'avenir du Service Médical et son rôle dans le système de santé français. Les professionnels du SCM et leurs soutiens restent mobilisés pour défendre leur indépendance et garantir que les décisions médicales continuent d'être prises en toute impartialité, loin des pressions administratives ou financières.





# COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

## Des mesures difficiles mais inévitables

La complémentaire santé UCANSS bénéficie aux salariés actifs et aux anciens salariés de l'Institution. Elle a été mise en place en 2009 avec des garanties complètes.

La cotisation telle qu'imaginée à la construction du régime des salariés augmente selon l'augmentation du plafond de la sécurité sociale, en revanche depuis une décennie le taux de cotisation ne suivait pas l'augmentation des dépenses de santé complémentaire.

Pour les salariés et anciens salariés, comme au niveau national, différents éléments influencent l'augmentation des dépenses : évolution de la démographie, vieillissement de la population, inflation (coût des équipements, honoraires des professionnels), budget (déficit de l'AMO, PLFSS2024 et orientations du PLFSS 2025 en cours de discussion), modifications réglementaires (transferts de charges de l'AMO vers l'AMC, conventions médicales, élargissement du périmètre du 100% santé...), sans oublier l'impact de la réforme des retraites.

**En 2023 le déficit structurel était estimé autour de 15 millions d'€.**

Trois organismes assureurs (MH, AG2R, AESIO mutuelle) gèrent le contrat UCANSS (recommandation jusqu'au « 31 décembre 2026). Actuellement ils en supportent le déficit, situation ne pouvant durer.

l'incidence de ces nouvelles dépenses sur l'équilibre des régimes des salariés UCANSS étant très préoccupante, surtout s'agissant du régime des anciens salariés, pour le SNFOCOS l'augmentation de la cotisation était inéluctable.

Le SNFOCOS, moteur dans la construction des deux régimes de santé complémentaire, a pris ses responsabilités en proposant donc des augmentations de cotisations dès le premier trimestre 2024.

Et le SNFOCOS n'a eu de cesse d'alerter l'employeur et de mobiliser les salariés sur cette aggravation de charge qui va peser sur les salaires, déjà sous réévalués.

Les inquiétudes du SNFOCOS ont renforcé sa détermination à obtenir la répartition de la cotisation de complémentaire santé à hauteur de 60% par l'employeur et 40% pour le salarié. Cette revendication forte n'a été que partiellement entendue puisque depuis le 1er septembre 2024 l'employeur prend en charge 53,2 % du montant de cette cotisation obligatoire (contre 50 % antérieurement). L'avancée est évidemment insuffisante et le SNFOCOS est fortement résolu à obtenir 60/40.

Dans une démarche initiée par le SNFOCOS la CAPSSA a accepté de sauver le régime en couvrant le déficit 2023 par mécanisme temporaire de mutualisation initié (solidarité financière). Elle ne peut systématiquement compenser les déséquilibres structurels du régime de santé sans compromettre ses propres capacités de révision ou de revalorisation et sans opérer une confusion entre deux régimes distincts : la prévoyance et les frais de santé. La solution CAPSSA ne peut être répétée à l'envi.



# COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

**Aussi, le déficit récurrent des régimes conduit inévitablement à la nécessité d'ajuster les cotisations et les garanties offertes.** A cet effet, les mesures suivantes ont été votées :

- augmentations de cotisations :
  - actifs hors ayants droit non à charge = 2% au 01/12/24 et 2% au 01/01/2025 . Pour rappel 1,1 % au 1er septembre 2024.
  - anciens salariés (hors ayants droits non à charge) = 2% au 01/01/2024 et 2% au 01/01/2025 (+ clause de revoyure en fonction des résultats du régime)
  - ayants droit non à charge d'actifs et d'anciens salariés = 4% au 01/01/2025
- évolution du tableau des garanties à effet du 01/01/2025 pour mieux répondre aux attentes des salariés et anciens salariés tout en respectant les contraintes budgétaires.

Actes concernés	Assiette de la garantie	Garantie actuelle (y compris RSS)	Garantie au 01/01/2025 (y compris RSS)
Verres simples -Tarifs libres	€/verre	160 €	120 €
Verres complexes -Tarifs libres	€/verre	300 €	255 €
Chirurgie réfractive non remboursée par la Sécurité sociale	€/œil/bénéficiaire	500 €	650 €
Aide auditive - Tarifs libres : au-delà du 20 <sup>ème</sup> anniversaire (BR = 400€)	€/oreille	1 500 €	1 400 €
Aide auditive – piles et autres consommables remboursés par la Sécurité sociale	% BR	100%	200%
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	€/jour (limité à 100 jours par année civile)	50 €	45 €
Médecine douce Ostéopathie, Homéopathie, Acupuncteur, Pédicure-Podologue, Diététicien, Nutritionniste, Chiropracteur	60% des frais réels et limité à x €/ an / bénéficiaire	60% des frais réels et limité à 50 €/ an/ bénéficiaire	60% des frais réels et limité à 40 €/ an/ bénéficiaire

**Les salariés des organismes sociaux n'ont d'autre choix que de participer financièrement au sauvetage de leur complémentaire santé. Pour le SNFOCOS il est plus qu'urgent que l'employeur démontre sa volonté de pérenniser leur régime de protection complémentaire santé en acceptant de porter la part patronale à 60%.**

*Jocelyne Lavier d'Antonio, pour le SNFOCOS*



## Nos Partenaires

**OCURP**  
Engagés pour l'autonomie!

**AÉSIO**  
MUTUELLE  
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

**KLÉSIA**  
Assureur d'intérêt général

**CAPSSA**

 **AG2R LA MONDIALE**

 **malakoff  
humanis**  
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**POUR ADHÉRER AU SNFOCOS**  
Contacter la section SNFOCOS présente dans votre organisme  
ou adhérer via le formulaire en ligne sur :  
<https://snfocos.org/adherer/>

### AGENDA

**20/11/2024**  
INC Retraite

**26 - 27/11/2024**  
Conseil National du  
SNFOCOS