



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

## Sommaire

### Edito du SG

Bonne ou mauvaise, tous les salariés attendent l'application de leur classification.

P.1

### Service du contrôle médical

RPN accompagnement du personnel du service du contrôle médical : quelle place pour le dialogue social ?

P.2

### Handicaps

Vingt ans après : la loi de 2005 à l'épreuve du monde du travail

P.3

### RPN article 23

RPN primes de fonction de l'article 23 : faux départ ?

P.4

### Recouvrement

Inspecteurs et contrôleurs du recouvrement : une reconnaissance à deux vitesses, une injustice à réparer !

P.6

### Déconnexion

L'urgence du droit à la déconnexion des cadres

P.8

## BONNE OU MAUVAISE, TOUS LES SALARIÉS ATTENDENT L'APPLICATION DE LEUR CLASSIFICATION.

Le SNFOCOS a été présent de façon très active pendant les négociations sur les trois classifications, en poussant des revendications qui ont pu améliorer les textes, même si l'économie générale de l'accord et le budget réduit pour l'atteindre sont loin d'être suffisants.

Nous avons fait le choix de signer deux classifications et de ne pas s'opposer à la troisième par réalisme : schématiquement, la moitié sera gagnante et l'autre moitié ne gagne rien, mais ne perd rien cette fois.

Nous avons choisi aussi de cranter définitivement l'acquis incomplet pour revenir à la négociation réclamer la différence et ne pas repartir à zéro.

Aujourd'hui, tout le monde s'interroge sur un agrément qui aurait pu intervenir techniquement le 25 décembre, non ce n'est pas une blague. Les LF et LFSS ayant été enfin adoptées, nous espérons un agrément explicite au mois de mars sans attendre un agrément implicite au bout du délai prescrit de 4 mois au 11 avril 2025.

Non l'agrément n'est pas un poisson d'avril, nous croyons fermement en la nécessité d'une application au mois d'avril pour la partie rétroactive des « 3 points pour tous » au 1er janvier 2024 (54 points non pérennes : près de 300 euros en une fois) et en juillet 2025 pour la partie du repositionnement des coefficients et des emplois en niveaux.

Le SNFOCOS attend également de clôturer cette phase pour rapidement revenir aux fondamentaux de nos revendications 2025 : revalorisation générale de la valeur du point, activation des clauses de revoyure des accords nationaux en cours, pérennisation du régime obligatoire de Santé complémentaire avec la participation employeur à 60%, revalorisation de la valeur faciale du Titre repas, ...

Réaliste certes, mais actif, revendicatif et constructif, le SNFOCOS reste à vos cotés



## RPN ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL DU SERVICE DU CONTRÔLE MÉDICAL : QUELLE PLACE POUR LE DIALOGUE SOCIAL ?

Fin janvier 2025, l'UCANSS a diffusé le programme de négociations annuel. Dans ce programme, 3 réunions étaient inscrites pour négocier un accord d'accompagnement du personnel du SCM dans le cadre de son transfert aux CPAM/CGSS/CCSS. D'aucuns pouvaient penser que d'autres réunions allaient être programmées par la suite compte tenu de l'importance du projet et du volume de salariés concernés (plus de 7000 rappelons-le). La première réunion semble avoir infirmé cet espoir et confirmé l'empressement de la CNAM à vouloir liquider le SCM.

Comme nous l'avons dit en réunion, comment imaginer qu'en 6h de temps (soit le temps restant sur les 2 prochaines réunions) nous puissions négocier un accord ad hoc qui satisfasse l'ensemble des parties ? Car oui, il s'agit de négocier un accord ad hoc puisqu'il nous a bien été confirmé que l'accord sur l'évolution des réseaux ne trouve pas à s'appliquer, notamment car les praticiens conseils en sont exclus.

Les organisations syndicales ont été unanimes : la CNAM doit desserrer le planning et laisser le temps aux organisations syndicales le temps de négocier d'une part l'accord de transition directement avec elle et d'autre part l'accord d'accompagnement sous l'égide de l'UCANSS. Cette revendication unanime va dans le sens de ce que l'intersyndicale reproche depuis plusieurs semaines à la CNAM, à savoir le manque de loyauté de la CNAM.

En l'état, les remontées du terrain témoignent d'une chose : ce transfert inquiète aussi bien le personnel du SCM que le personnel des CPAM. Pourtant, la Directrice de l'UCANSS a bien pris le soin de rappeler que la négociation menée sous l'égide de l'UCANSS vise à apporter des garanties et rassurer le personnel sur les conditions dans lesquelles le transfert se fera. Et d'ajouter toutefois qu'elle souhaite se mettre en capacité d'aboutir à un accord qui trouve à s'appliquer dans le calendrier présenté par la CNAM avec une première vague le 1er juin 2025, ajoutant ne pas être compétente pour desserrer le calendrier.

Le SNFOCOS le réitère : la CNAM doit desserrer son planning et laisser la place au dialogue social. Le PLFSS lui-même n'enjoint pas d'agir dans l'urgence, alors pourquoi la CNAM veut-elle aller aussi vite et rester sourde aux revendications légitimes de l'intersyndicale ? Nous resterons revendicatifs et pousserons pour que le personnel bénéficie des meilleures garanties possibles.

**M. Chafik EL AOUGRI**

Chargé des affaires juridiques



## VINGT ANS APRÈS : LA LOI DE 2005 À L'ÉPREUVE DU MONDE DU TRAVAIL

La loi du 11 février 2005 a marqué un tournant décisif pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées en France. Vingt ans après son adoption, il est temps de faire un bilan des avancées réalisées et des défis persistants, en mettant particulièrement l'accent sur le monde du travail.

En matière d'accessibilité, des progrès notables ont été réalisés. En 2025, environ 50% des établissements recevant du public sont conformes aux normes d'accessibilité, contre seulement 10% en 2005. Cependant, ces progrès restent inégaux, notamment dans les transports et les logements, où beaucoup d'efforts doivent encore être faits pour atteindre une accessibilité universelle.

La compensation du handicap a également été améliorée grâce à l'introduction de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Environ 70% des personnes handicapées bénéficient désormais de cette prestation, bien que les délais de traitement des demandes restent longs et que des inégalités subsistent entre les différents départements. Cette mesure a permis de compenser certaines difficultés quotidiennes, mais des défis demeurent.

Le domaine de l'inclusion scolaire a vu des avancées significatives. En 2025, près de 320 000 enfants en situation de handicap sont scolarisés dans des établissements ordinaires, contre 80 000 en 2005. Cette augmentation montre une volonté croissante d'intégrer ces enfants dans le système éducatif classique, malgré les défis persistants liés à l'adaptation des structures et des moyens.

En ce qui concerne la sensibilisation et la lutte contre la discrimination, des efforts accrus ont été déployés pour sensibiliser le public et promouvoir l'inclusion. Cependant, les préjugés et les discriminations à l'embauche restent des obstacles majeurs à surmonter pour parvenir à une société véritablement inclusive.

Malgré ces avancées, le monde du travail représente un défi important. La loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés de recruter au moins 6% de personnes handicapées. En 2025, environ 60% des entreprises respectent cette obligation, mais de nombreuses entreprises préfèrent encore payer des amendes plutôt que d'embaucher des travailleurs handicapés. En conséquence, le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois plus élevé que celui de la population générale, atteignant 18% en 2025. Les incitations à l'embauche ne suffisent pas à compenser les préjugés et les obstacles à l'emploi.

Par ailleurs, les adaptations de poste ne sont souvent pas suffisantes ou mal réalisées, entravant l'efficacité des travailleurs handicapés. Les mesures de maintien en emploi sont également jugées insuffisantes, rendant les travailleurs handicapés plus susceptibles de perdre leur emploi en cas de difficultés économiques. De plus, l'accès aux formations professionnelles et aux opportunités de promotion reste limité, avec seulement 25% des personnes handicapées bénéficiant de formations continues en 2025.

En résumé, bien que la loi de 2005 ait permis de franchir des étapes importantes vers l'inclusion des personnes handicapées, le chemin reste semé d'embûches, particulièrement dans le domaine du travail. Les avancées sont significatives, mais l'inclusivité du monde professionnel reste insuffisante. Il est crucial de continuer à sensibiliser, à adapter les environnements de travail et à lutter contre les discriminations pour garantir une véritable égalité des chances.



### RPN PRIMES DE FONCTION DE L'ARTICLE 23 : FAUX DÉPART ?

Alors qu'une RPN s'était tenue sur le sujet en décembre dernier, une nouvelle réunion a été organisée le 18 février 2025. Les échanges tenus en décembre dernier comme le document de support laissaient peu de place à la satisfaction de nos revendications : nous nous attendions à une fin de non-recevoir au motif notamment d'une absence d'enveloppe.

C'était a priori trop optimiste de notre part ! En effet, dès le début de la réunion, la Directrice de l'UCANSS a pris de court tout le monde en annonçant devoir suspendre la négociation le temps de retravailler avec les caisses nationales pour obtenir un mandat. Pas de mandat : douche froide et incompréhension pour les participants à la réunion !

Notre délégation a pris le soin de rappeler la position du SNFOCOS au sujet de l'article 23 et de son application.

A ce stade, il semble que l'UCANSS nous ait entendus puisqu'elle a pris acte de la nécessité de faire remonter au COMEX les points suivants :

- La définition de l'accueil n'est pas satisfaisante
- Le principe de la proratisation n'est pas satisfaisant
- La définition et le critère de l'appel de masse ne sont plus adaptés
- Le principe d'une liste des emplois est interrogé.

Faut-il s'en satisfaire ? Le SNFOCOS émet des doutes car un point demeure en suspens : celui du financement. En effet, l'UCANSS l'a annoncé dès le début de l'année : 2025 sera une année de négociations à mener vraisemblablement sans enveloppes budgétaires supplémentaires.

De là à imaginer que le sujet ne sera remis sur la table qu'en 2026, il n'y a qu'un pas...



Le snfocos considère qu'il y a des améliorations sérieuses à apporter à cet article conventionnel tel qu'il a été modifié par l'accord de 2016.

Selon nous, il ne doit plus s'agir d'une prime de « fonction » mais d'une prime de « contact » attribuée aux salariés qui sont en contact téléphonique ou physique avec nos différents publics, y compris l'encadrement.

Plus avant, et en partant de l'évolution récente de la relation de services et des modes de contacts, nous pensons qu'il faut ressortir du dogme imposé en 2016 visant à ce que les primes ne bénéficient qu'à des emplois listés : c'est le contact avec nos publics qui doit être le fait générateur comme le prévoyait à notre sens l'esprit de l'article 23 originel qui n'en faisait alors pas une prime de métier mais de fonction de sorte que lister des métiers éligibles n'a ni sens ni intérêt.

En outre, la notion de masse adossée aux appels téléphoniques doit être supprimée car étant non définie, elle ajoute de la confusion et de la disparité de traitement.

A contrario, si une organisation de travail est dédiée à de la relation téléphonique (comme les plateformes de services mais pas seulement puisque cela concerne aussi les infirmières du service médical par exemple) ou physique (comme les accueils, ou encore les Délégués assurance maladie, les délégués numériques en santé qui vont voir tous les professionnels de santé...) ou de visio-guichet (comme dans les maisons France service par exemple), c'est bien évidemment qu'elle a une utilité sinon il n'y aurait pas d'organisation dédiée au contact entrant ou sortant.



## RPN ARTICLE 23

---

Comment justifier que le délégué d'assurance maladie (DAM) ou le délégué numérique en santé (DNS) qui voient des professionnels de santé toute la journée soient exclus du périmètre de l'article 23? Au motif qu'ils ne traitent pas des dossiers de prestations et/ou que le texte actuel ne cible pas les professionnels de santé comme étant un public cible?

Comment justifier que l'infirmier du service médical (ISM) qui assure des appels sortants ou des accueils par de nombreuses demi-journées par semaine soit exclu du périmètre alors même que leur nombre et leurs responsabilités vont croissant? Au motif qu'ils ne traitent pas des dossiers de prestations? Que le texte actuel ne cible pas leur emploi? Que la CNAM ne souhaite pas les reconnaître davantage?

Comment justifier que l'assistante sociale qui voit et contacte des assurés précaires tous les jours soit, elle aussi, exclue du périmètre? Au motif que l'entretien n'a pas pour objet le paiement d'une prestation?

Comment justifier que le superviseur de plate-forme téléphonique, qui récupère notamment les appels difficiles de « ses » téléconseillers soit lui aussi exclu? Au motif qu'il est cadre?

Le DAM, le DNS, l'ISM, l'assistante sociale ou le manager ne sont que des exemples parmi d'autres qui doivent tous bénéficier des dispositions de l'article 23.

S'agissant du versement des primes de l'article 23, nous en réclamons évidemment la fin de la proratisation. Cette proratisation qui est source de contournement dans de nombreux organismes pour faire échapper certains salariés du bénéfice intégral de la prime.

De facto, pour le SNFOCOS, si la mission de contact est tenue, même partiellement (par ex les salariés à temps partiel ou l'encadrement), la prime idoine doit être versée au salarié concerné, sans considération du libellé de son emploi ou de son statut.

Les exemples d'incohérences et, pour le SNFOCOS, d'injustice face au bénéfice ou non des dispositions de l'article 23 sont trop nombreux pour se contenter d'un bilan chiffré et d'un simple toilettage marginal du texte.

Pour le SNFOCOS, il faut une négociation ambitieuse visant à réécrire le texte pour le clarifier, le simplifier et en étendre le périmètre pour récompenser, encourager et fidéliser (ce que la classification ne parvient pas à faire).

Ne perdons pas de vue après tout que c'était l'objectif originel visé par l'article 23.

En tout état de cause, une enveloppe financière à la hauteur des enjeux et des attentes du personnel s'impose.



## INSPECTEURS ET CONTRÔLEURS DU RECOUVREMENT : UNE RECONNAISSANCE À DEUX VITESSES, UNE INJUSTICE À RÉPARER !

Depuis 2018, le diplôme d'Inspecteur du recouvrement est valorisé par la délivrance d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) officiellement reconnu par l'État comme un diplôme de niveau 7, soit l'équivalent d'un Bac +5.

De même, le diplôme de Contrôleur du recouvrement est valorisé par la délivrance d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) officiellement reconnu par l'État comme un diplôme de niveau 6, soit l'équivalent d'un Bac +3.

Si cette reconnaissance marque une avancée pour les nouvelles promotions, elle laisse de côté des centaines d'inspecteurs et de contrôleurs diplômés avant cette date, contraints de passer par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) longue et complexe pour obtenir le même niveau de reconnaissance académique. Un parcours du combattant pour une reconnaissance légitime.

La VAE, censée être un dispositif de valorisation des compétences acquises sur le terrain, est en réalité un véritable parcours du combattant :

- Dossier administratif volumineux
- Rédaction détaillée des compétences et expériences
- Entretien avec un jury pour prouver... ce qui a déjà été démontré en exercice depuis des années !

Pourquoi imposer cette épreuve à des professionnels aguerris alors que leurs homologues plus récents récemment diplômés obtiennent automatiquement cette certification ? Leur expertise, construite sur des années d'expérience, est-elle moins légitime ? Sont-ils moins compétents ?

Un manque, voire une absence totale, d'information et d'accompagnement sur ce dispositif.

À cela s'ajoute une aberration supplémentaire : si certaines caisses ont au moins pris la peine de présenter le dispositif de VAE et même parfois d'accompagner les volontaires, rien ou presque n'a été fait pour d'autres.

Dans de nombreuses régions, aucune information, aucun dispositif de soutien, aucune communication n'ont été mis en place pour accompagner cette démarche. Les inspecteurs et contrôleurs, quand ils apprennent l'existence de ce dispositif par le bouche à oreille, sont livrés à eux-mêmes face à cette procédure complexe et chronophage.

Comment justifier une telle disparité de traitement ?

Pourquoi certains agents devraient-ils se battre seuls pour faire reconnaître leur diplôme, alors que d'autres l'obtiennent automatiquement ?

Une Caisse Nationale qui doit s'engager

Cette situation est inacceptable. L'Urssaf Caisse Nationale ne peut pas accepter cette inégalité de traitement.



# RECOUVREMENT

Il est de sa responsabilité de corriger le tir et de prendre les mesures nécessaires pour :

- Faciliter la reconnaissance des diplômes pour les inspecteurs et contrôleurs certifiés avant 2018 en allégeant les contraintes administratives et en instaurant un processus plus simple et plus rapide.
- Engager un dialogue avec les autorités compétentes pour obtenir une équivalence automatique ou un dispositif adapté, tenant compte de l'expérience et des compétences déjà validées.
- Mettre en place un accompagnement VAE clair et structuré, accessible à tous, sans distinction de fonction ni de région.
- Valoriser équitablement tous les inspecteurs et contrôleurs, quelle que soit leur année de certification, et garantir une reconnaissance uniforme de leur qualification.

Un appel à l'action : il est temps d'agir !

Le SNFOCOS appelle l'Ucanss, l'Urssaf Caisse Nationale et les Urssaf Régionales à prendre des mesures immédiates pour rétablir l'équité. Les inspecteurs et contrôleurs certifiés avant 2018 n'ont pas à justifier encore et encore leurs compétences, ni à subir une procédure injustement compliquée pour une reconnaissance qui leur est due.

Le SNFOCOS demande donc :

- Un engagement clair pour corriger cette injustice
- Une égalité de traitement pour tous les inspecteurs et contrôleurs, quelle que soit leur année de certification
- Une reconnaissance automatique ou a minima une procédure allégée
- Un dispositif de VAE présenté et accessible à TOUS, sans disparités régionales ni discriminations de fonction

L'expérience ne doit pas être pénalisée, mais bien valorisée !

Signé la CPP Acerc



## L'URGENCE DU DROIT À LA DÉCONNEXION DES CADRES

Dans le contexte actuel de l'hyperconnectivité, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle s'efface progressivement, ce qui engendre des risques significatifs pour la santé mentale et physique des salariés. En réponse à ce phénomène, la loi Travail du 8 août 2016 (Loi El Khomri) a introduit le droit à la déconnexion, visant à protéger les employés des sollicitations professionnelles en dehors de leurs heures de travail. Néanmoins, la mise en œuvre de ce droit demeure un défi pour de nombreuses entreprises.

En premier lieu, il est crucial de réaliser un diagnostic préalable pour évaluer les attentes des salariés en matière de déconnexion et identifier les points de friction. Cette évaluation permet de comprendre les besoins spécifiques et de mieux cibler les actions à entreprendre.

Ensuite, il est essentiel de négocier avec les représentants du personnel pour élaborer un accord ou une charte sur le droit à la déconnexion. Ces documents doivent définir les modalités de mise en œuvre et les mesures préventives, ainsi que fixer des plages horaires pendant lesquelles les salariés ne doivent pas être sollicités. Par exemple, il pourrait être stipulé que les sollicitations professionnelles sont interdites de 19 à 8h.

La mise en place de mesures préventives est également indispensable. Cela inclut l'organisation de sessions de formation pour les salariés et les managers sur l'importance de la déconnexion et les bonnes pratiques à adopter. De plus, des outils technologiques, tels que des applications de gestion des courriels et des notifications, peuvent être mis en place pour gérer les sollicitations en dehors des heures de travail.

Un suivi régulier et une évaluation des mesures mises en place sont nécessaires pour s'assurer de leur efficacité. Il est important de recueillir les retours des salariés pour ajuster les pratiques en conséquence. Des indicateurs clés doivent être définis pour mesurer l'impact de la déconnexion sur la santé des salariés.

Pour encourager une culture de déconnexion, il est primordial que les managers montrent l'exemple en adoptant et en promouvant ces pratiques. La communication interne joue également un rôle clé pour sensibiliser les employés à l'importance de la déconnexion et partager des témoignages de salariés.

En intégrant des données chiffrées, nous constatons que 37 % des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail, un chiffre qui monte à 44 % pour les cadres. De plus, 62 % des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels. Ces chiffres montrent l'ampleur du problème et soulignent la nécessité de mettre en place des mesures concrètes pour garantir le droit à la déconnexion.

C'est pourquoi, il est temps d'agir ensemble pour protéger les salariés et promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle. Le droit à la déconnexion est non seulement un impératif légal, mais également une nécessité pour le bien-être et la productivité de tous. Ensemble, construisons un avenir où chacun peut s'épanouir dans un environnement de travail respectueux de la santé et des besoins individuels.



# Nos Partenaires



**POUR ADHÉRER AU SNFOCOS**  
Contactez les élus ou représentants SNFOCOS  
présents dans votre organisme  
ou adhérez via le formulaire en ligne sur :  
<https://snfocos.org/adherer/>

## AGENDA

**25/02/2025**  
RPN Accompagnement dans  
le cadre du projet de  
transformation du Service  
Médical

**27/02/2025**  
Bureau National du  
SNFOCOS

**28/02/2025**  
INC Maladie



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux