



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

## RETRAITES : LE NEZ CONTRE LA VITRE

### Sommaire

#### Edito du SG

Retraites : le nez contre la vitre  
P.1

#### Service du Contrôle Médical

RPN du 25 février 2025 relative à l'accompagnement du personnel du SCM : un bloc syndical uni face à la CNAM !  
P.2

#### Centres de santé pluriprofessionnels

Une solution d'avenir en péril ?  
P.3

#### IA à la Sécu

L'intelligence artificielle : révolution silencieuse au cœur de la Sécurité sociale  
P.5

#### Droit syndical

Guide FO  
P.6

Le rapport de la Cour des comptes souligne que le système de retraite, excédentaire en 2023, deviendra déficitaire en 2025 de 6,6 milliards d'euros et pourrait atteindre 30 milliards d'euros en 2045.

**Un sondage cette semaine révèle un rejet des Français de certaines réformes :** 78 % s'opposent à la sous-indexation des pensions de retraite, 65 % refusent le report de l'âge légal de départ à la retraite, et 63 % rejettent l'augmentation des cotisations prélevées sur les actifs. 55 % pensent nécessaire un étage de retraite supplémentaire comme les accords de branches de 2020 à la BPCE ou au régime agricole (**dont la MSA**) relatifs au régime de **retraite supplémentaire obligatoire cofinancé par l'employeur et le salarié. Un sujet qui intéresserait tous les salariés et notamment les cadres, les agents de direction et les praticiens.**

Si le SNFOCOS n'exclut pas définitivement la possibilité d'un 3<sup>e</sup> étage de Retraite cofinancé équitablement par l'employeur, **la priorité est bien de sauver l'essentiel, la Retraite par répartition.**

**Plutôt que de travailler plus longtemps, travaillons mieux tout le long de la carrière** en traitant des questions de :

- Employabilité des plus de 55 ans. Seulement 68% d'entre eux sont en emploi. 1 sur 2 n'est plus en emploi et ne cotise plus au moment de partir à la Retraite
- Carrières « hachées » à temps partiel, essentiellement des femmes
- Inégalité salariale F/H, les femmes cotisent avec un salaire 20% inférieur aux hommes
- Jeunes diplômés ou non sans emploi
- Personnes en situation de désinsertion professionnelle (maladie, pénibilité) ou de handicap ?

**Sortons des réponses paramétriques et du rallongement de l'âge de départ.** Engageons des réformes de structures macroéconomiques qui s'intéressent à la croissance, la productivité et la démographie et à l'emploi de tous : c'est cela le plein emploi ; pas l'emploi des précaires avec une armée de réserve désœuvrée qui garantit des bas salaires exonérés de charges patronales (cotisations ou salaires différés, disons-nous).



## RPN DU 25 FÉVRIER 2025 RELATIVE À L'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL DU SCM : UN BLOC SYNDICAL UNI FACE À LA CNAM !

Une RPN devait se tenir le 25 février 2025. Devait car elle a tourné court. En effet, comme lors de la précédente réunion, les organisations syndicales sont intervenues à l'unisson pour rappeler à l'UCANSS et aux représentants de la CNAM que la principale revendication tenant au formalisme n'avait pas été entendue.

Concrètement, l'UCANSS a bien adressé 3 projets d'accord (un par champ de convention collective) et a bien repris, comme elle a pris le soin de le rappeler, le contenu de l'accord sur l'évolution des réseaux. Nous ne discuterons pas ici plus avant du fond des textes.

Là où le problème se pose pour l'ensemble des organisations syndicales, c'est sur le formalisme et la temporalité de la négociation. **De fait, cette RPN devait être la seconde des trois réunions prévues par l'UCANSS. INENVISAGEABLE pour les organisations syndicales.** Comme nous l'avons rappelé de nouveau, il s'agit d'une négociation qui concerne plus de 7 000 personnes et alors que pour le RSI le temps de négociation a été de plus d'un an, la CNAM veut imposer son rythme et ne laisser que 3 réunions au niveau de l'UCANSS.

**Pour notre délégation, le timing n'est pas raisonnable.** C'est un manque de respect pour le dialogue social mais aussi plus largement pour le personnel. Un projet d'une telle envergure mérite que du temps soit laissé et c'est d'ailleurs l'esprit et la lettre du PLFSS puisque ce dernier prévoit expressément que le transfert doit se faire avant fin 2027, pas avant fin 2025. La CNAM doit écouter, entendre et agir raisonnablement en laissant le temps aux négociateurs et aux instances politiques de faire leurs œuvres.

Suite à une suspension de séance de près d'une heure, l'intersyndicale a apporté au collège employeur les éléments suivants :

- Les organisations syndicales ont une volonté sincère de négocier mais pas avec le couteau sous la gorge. A partir du moment où la CNAM ne fournit aucune raison objective justifiant un calendrier aussi serré et contraint par une première vague de transfert fixé arbitrairement au 1<sup>er</sup> juin 2025, elles ne voient pas pourquoi continuer à s'inscrire dans des échanges avec le collège employeur.
- Quand les organisations syndicales parlent de desserrement du planning, cela vise à avoir plus de réunions mais aussi à ce que la première vague soit décalée (d'autant plus que l'échéance fixée par le PLFSS est en 2027).
- Une réflexion doit être menée sur les caisses accueillantes, ce qui n'est pas prévu en l'état.

In fine, avant de quitter la réunion, l'intersyndicale a demandé à ce qu'un retour soit fait sur ses revendications au plus tard à l'occasion de l'INC maladie du 28 février 2025. Cette INC devrait donc marquer un tournant.

*La délégation du SNFOCOS*



# CENTRES DE SANTÉ PLURIPROFESSIONNELS

## UNE SOLUTION D'AVENIR EN PÉRIL ?

Les centres de santé pluriprofessionnels (CDS) sont de plus en plus présents dans le paysage médical français. Destinés à offrir une prise en charge globale et accessible, ils connaissent pourtant des difficultés économiques majeures qui mettent en péril leur développement. [Un récent rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales \(IGAS\)](#) dresse un état des lieux alarmant et propose des solutions pour assurer leur pérennité.

### Un modèle en expansion, mais encore marginal

Les CDS sont des structures de soins de proximité où les professionnels de santé sont salariés. Contrairement aux maisons de santé pluriprofessionnelles, qui réunissent des praticiens libéraux, ces centres pratiquent le tiers payant et dispensent majoritairement des soins remboursables par l'Assurance Maladie.

Leur nombre a connu une hausse spectaculaire de 65 % entre 2016 et 2022, atteignant 586 établissements. Toutefois, ils restent nettement moins nombreux que les maisons de santé (2 251 en 2022) et ne représentent encore que 1,2 % des dépenses de soins de ville.

Ces structures sont majoritairement situées en Ile-de-France (40 %), suivie des Hauts-de-France et de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Elles sont souvent implantées dans des territoires en tension médicale, où elles constituent parfois la seule offre de soins de proximité.

### Un modèle économique fragile

Malgré leur rôle essentiel, les CDS font face à une crise économique préoccupante. Le rapport IGAS révèle que leurs charges d'exploitation ont explosé de 82 % entre 2016 et 2022, atteignant 842 millions d'euros. En cause ? Une forte augmentation des charges de personnel (+78 %), dans un contexte de pénurie de professionnels de santé.

Par ailleurs, leur modèle de financement repose à 80 % sur les honoraires médicaux, ce qui les rend très dépendants du volume d'actes réalisés. Or, la productivité des praticiens en CDS est inférieure à celle des médecins libéraux : un médecin salarié en CDS réalise en moyenne 3 396 actes par an contre 4 614 pour un médecin libéral, soit un écart de 36 %.

Conséquence directe : un déficit médian d'exploitation de 10 %, avec de grandes disparités selon les centres. Si certains parviennent à équilibrer leurs comptes, d'autres, notamment ceux gérés par des collectivités territoriales ou des universités, enregistrent des pertes allant jusqu'à 67 %.



# **CENTRES DE SANTÉ PLURIPROFESSIONNELS**

## **Quelles solutions pour sauver les CDS ?**

Face à cette situation, le rapport IGAS préconise plusieurs mesures pour renforcer la viabilité des CDS :

1. Optimiser les recettes : améliorer la facturation des actes, étendre les horaires d'ouverture, encourager la téléconsultation et limiter les rendez-vous non honorés.
2. Renforcer le soutien institutionnel : mieux intégrer les CDS dans les politiques régionales de santé et améliorer leur accompagnement par l'Assurance Maladie et les Agences Régionales de Santé (ARS).
3. Encourager la coopération entre professionnels : promouvoir le travail en binôme médecin/infirmier pour augmenter la file active des patients, à l'image de ce qui se pratique dans d'autres pays européens.
4. Faire évoluer le modèle de financement : tester des dispositifs alternatifs à la tarification à l'acte, en introduisant une part de financement forfaitaire basée sur la capitation (rémunération par patient suivi).
5. Responsabiliser les patients : envisager des sanctions financières pour les rendez-vous non honorés, à l'instar de l'Italie, la Suède ou l'Allemagne.

## **Un avenir incertain**

Les centres de santé pluriprofessionnels apparaissent comme une solution précieuse pour lutter contre la désertification médicale et améliorer l'accès aux soins. Mais sans une réforme profonde de leur modèle économique et organisationnel, leur avenir reste incertain.

Alors que le système de santé français traverse une crise majeure, la question demeure : saura-t-on adapter ce modèle pour en faire un pilier durable de l'offre de soins de proximité ? Les prochaines décisions des autorités sanitaires seront déterminantes pour le futur des CDS et pour celui des patients qui en dépendent.



# L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : RÉVOLUTION SILENCIEUSE AU COEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'intelligence artificielle (IA) est en train de transformer discrètement mais profondément le paysage de la protection sociale en France. [Une étude récente menée par l'École nationale supérieure de Sécurité sociale \(EN3S\)](#) révèle que les caisses nationales de Sécurité sociale, loin de craindre cette technologie, y voient une opportunité sans précédent.

Tout d'abord, il est essentiel de comprendre que l'IA n'est pas une nouveauté pour la Sécurité sociale. Depuis plusieurs années, elle est utilisée pour automatiser divers processus, allant des assistants digitaux aux systèmes de détection de fraude. Par exemple, la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) utilise des algorithmes de datamining pour identifier les fraudes aux allocations familiales. Cependant, l'essor récent d'outils plus généralistes, comme ChatGPT, marque un tournant décisif. Ces nouvelles technologies permettent d'automatiser des tâches cognitives et créatives, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives pour l'amélioration des services publics.

Ensuite, l'étude de l'EN3S met en lumière le potentiel immense de l'IA pour la Sécurité sociale. Des expérimentations sont déjà en cours, notamment dans le domaine du "reporting" augmenté, de l'aide à la rédaction, et de l'interrogation de bases de données. L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) teste actuellement une aide à la recherche juridique augmentée par l'IA, incluant une assistance à la rédaction de réponses juridiques. Ces innovations ne sont que la partie émergée de l'iceberg. En effet, l'IA pourrait également transformer la relation entre les usagers et les organismes de protection sociale. Les chatbots, par exemple, pourraient devenir plus interactifs et personnalisés, offrant des réponses rapides et de qualité.

Par ailleurs, l'IA pourrait jouer un rôle crucial dans la lutte contre le non-recours aux droits sociaux. En interconnectant les chatbots avec les systèmes d'information existants, il serait possible de fournir des réponses proactives aux usagers, sans attendre une sollicitation de leur part. Cette approche permettrait de lutter contre le manque d'informations, principal facteur du non-recours aux droits. Toutefois, il est impératif de garantir la protection des données personnelles et de maîtriser les risques d'erreur. À cet égard, la mise en place d'une boucle qualité s'avère indispensable pour assurer un contrôle rigoureux à chaque étape clé du fonctionnement de l'IA.

De plus, l'IA pourrait considérablement alléger la charge de travail des agents de la Sécurité sociale. En offrant des outils complémentaires pour le traitement de dossiers, la rédaction de réponses complexes, ou encore la vulgarisation de décisions, l'IA permettrait aux agents de gagner en efficacité. Par exemple, l'IA pourrait aider à rédiger des courriers compréhensibles pour les destinataires, réduisant ainsi le volume de contentieux enclenchés par les usagers.

## IA À LA SÉCU

Cette assistance technologique, loin de remplacer les agents, les augmenterait en leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Enfin, pour que les organismes de protection sociale puissent pleinement bénéficier des opportunités offertes par l'IA, plusieurs pistes d'amélioration sont proposées. La création d'un centre d'excellence pour l'IA entre caisses nationales permettrait de mutualiser les ressources et de créer un vivier de compétences. Par ailleurs, il est crucial d'améliorer la circulation des données entre caisses et d'expérimenter des solutions IA sur des sujets majeurs, comme la prévention pour le grand âge ou la lutte contre le non-recours. En outre, il est essentiel de communiquer sur les apports positifs de l'IA pour les usagers et de proposer des formations accompagnantes aux personnels.

En conclusion, l'IA représente une chance unique pour la Sécurité sociale de se réinventer et d'offrir des services plus efficaces et personnalisés. Cependant, cette transformation nécessite une adaptation des méthodes de travail et une formation adéquate des collaborateurs.

## DROIT SYNDICAL : GUIDE FO

FO vient de faire paraître un guide sur le droit syndical. Il vise à informer les militants syndicaux, délégués et sections syndicales sur leurs droits et outils disponibles dans le Code du travail pour exercer leurs mandats. Il est structuré en plusieurs parties :

**1.Création d'un syndicat FO** : Explication sur la constitution d'un syndicat, sa structure et ses obligations administratives et financières.

**2.Représentativité syndicale** : Conditions pour qu'un syndicat soit reconnu comme représentatif et les critères d'évaluation.

**3.Droit syndical en entreprise** : Présentation des sections syndicales, du rôle des représentants syndicaux au CSE et des protections associées aux mandats syndicaux.

**4.Outils juridiques et formations** : Ressources mises à disposition par FO (veille juridique, guides pratiques, formations) pour renforcer les compétences des militants.

L'objectif du guide est de donner aux représentants syndicaux les connaissances nécessaires pour défendre les droits des salariés et renforcer la présence syndicale au sein des entreprises.



**Le Guide  
est  
accessible  
[ici](#)**



# Nos Partenaires



**AG2R LA MONDIALE**

**KLÉSIA**  
Assureur d'intérêt général

**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

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

**28/02/2025**  
INC Maladie

**04/03/2025**  
RPN NAO Salaires  
2025

**07/03/2025**  
RPN Accompagnement dans le  
cadre du projet de  
transformation du Service  
Médical



Syndicat National Force Ouvrière  
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**