



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

## Sommaire

### Edito du SG

Quoi qu'il advienne !  
P.1

### Salariés ex-RSI – Trop perçu au titre de l'article 9 de l'accord de transition

Courrier du SNFOCOS du 10 mars 2025  
P.2

### Service Médical

Communiqué intersyndical  
P.3

### Congés

(Non) proratisation des congés mobiles ?  
P.5

### Égalité Femmes/Hommes

Égalité salariale : peut mieux faire !  
P.6

### Agents de Direction

Convention collective des Agents de Direction : deux nouveaux avenants signés par le SNFOCOS  
P.7

### SNFOCOS CARSAT SUD EST

Retour sur la matinée adhérents du SNFOCOS CARSAT Sud Est à Marseille  
P.8

### RÉUNION SNFOCOS

Le 7 mars 2025 à Collobrières (Var)  
P.8

### Agences Régionales de Santé

Commission de suivi des CCN dans les ARS du 14 février 2025  
Compte rendu du SNFOCOS  
P.9

### Indemnités journalières

Demande de suspension du décret visant à réduire l'indemnisation des salariés en cas d'arrêt maladie  
P.11

## QUOI QU'IL ADVIENNE !

Les gilets jaunes, le Covid, la guerre d'Ukraine, l'effondrement du pouvoir d'achat, les menaces aux portes de l'Europe et une forte instabilité gouvernementale, autant de bouleversements qui nous percutent depuis seulement 4 ans et ont cassé la boussole.

Après **le quoi qu'il en coûte** qui a sauvé les entreprises des faillites et vu beaucoup de restaurants refaits à neuf sur le dos du contribuable, l'endettement s'est envolé de 600 milliards. Mais, il n'y a pas d'ardoise sans créancier : nous allons devoir rembourser. Plus, les défenseurs du plein emploi ont imaginé le gel des salaires, les exonérations de cotisations jusqu'à 3 SMIC et la décroissance de la dépense de protection sociale, mais pas de trop afin de maintenir les déficits de la Sécu pour mieux l'attaquer.

Les exonérations de charges, c'est 2 points de déficit budgétaire pour l'Etat chaque année ; c'est également 8 milliards d'euros annuels non compensés qui génèrent volontairement le trou de la sécu.

Après **le quoi qu'il en coûte**, voici venir **le quoi qu'il advienne**.

Nous allons encore opposer le modèle social à la rationalité financière et **au doublement des dépenses militaires**.

Quoi qu'il advienne et quoi qu'il en coûte, pour finir, **la cible de tous les maux sera encore la Sécu**.

Restons lucide ; il n'y a pas de fatalité, juste des revendications et des réformes réellement justifiées et plus justes auxquelles se rattache le SNFOCOS.



# SALARIÉS EX-RSI – TROP PERÇU AU TITRE DE L'ARTICLE 9 DE L'ACCORD DE TRANSITION

**COURRIER DU SNFOCOS DU 10 MARS 2025**



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

UCANSS  
Madame Isabelle BERTIN  
Directrice de l'UCANSS  
6 Rue Elsa Triolet  
93100 MONTREUIL

Paris, le 10 mars 2025

Réf. : CE/BG/MJ 0107-2025

Copie à : Monsieur Nicolas GRIVEL, Président du COMEX

**Objet : Salariés ex-RSI – Trop perçu au titre de l'article 9 de l'accord de transition**

Madame la Directrice de l'UCANSS, Monsieur le Président du COMEX,

L'accord de transition pour les employés et cadres de l'ex-RSI prévoyait en son article 9 une indemnité forfaitaire visant à compenser l'augmentation de cotisations pour les salariés devant s'acquitter de la cotisation « famille » au régime complémentaire de frais de santé en vigueur au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Cette indemnité devait être versée à échéance mensuelle jusqu'au 31 décembre 2021.

Il apparait que certains organismes ont versé cette indemnité, à tort, au-delà de cette période générant de ce fait un trop perçu de salaire.

Nous vous interpellons par la présente afin de :

- D'une part, connaître l'étendue de la problématique (combien de caisses et de salariés sont concernés ? Quels sont les montants en jeu ? ...)
- D'autre part, envisager une « transaction ». En effet, l'employeur dispose de plusieurs moyens légaux pour récupérer les sommes indument versées et peut recourir à plusieurs modalités dont l'échelonnement ou le bénéfice d'une remise sur le montant à rembourser.

Nous rappelons ici que, outre le fait qu'il appartient à l'employeur de veiller à l'exactitude des sommes versées car il est responsable de l'établissement de la paie, l'article L3243-1 du Code du travail impose à l'employeur de fournir au salarié un bulletin de paie exact, ce qui n'a donc pas été le cas en l'espèce.

L'employeur devant prendre en compte les conséquences financières que cette situation emporte sur le personnel concerné, nous demandons à l'UCANSS et au COMEX de se positionner pour *a minima* promouvoir l'établissement d'échéanciers, et dans l'idéal favoriser l'octroi de remises de dettes (en tout ou partie) pour les salariés dont la situation financière serait la plus impactée du fait du montant réclamé.

Restant à votre disposition pour tout échange sur le sujet, je vous prie d'agrée, Madame la Directrice de l'UCANSS, Monsieur le Président du COMEX, l'expression de mes cordiales salutations.

**Le Secrétaire Général**

**Bruno GASPARINI**

Siège Social : 2, Rue de la Michodière 75002 PARIS - Tél. 01 47 42 31 23  
Email : snfocos@snfocos.fr - Site Internet : www.snfocos.org

**Suite à notre courrier, l'Ucanss a pris en compte notre sollicitation et s'est engagée en faveur de l'étalement.**



## COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL



### **Après la censure de la suppression du SCM par le Conseil constitutionnel : où en sommes-nous et qu'allons-nous faire ?**

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 28 février 2025 et, comme vous le savez, l'article 51 du PLFSS (*anciennement article 16 bis C, issu de l'amendement 2233*) a été déclaré inconstitutionnel.

Cette décision confirme que le texte du **projet de transformation du Service médical n'avait pas sa place dans le cadre de la LFSS 2025** confirmant la position de l'intersyndicale CFE-CGC-CGT-FO-SGPC-SNFOCOS.

Grâce au travail acharné de l'intersyndicale, qui ne lâche rien, nous avons contribué à cette reconnaissance par les juges constitutionnels.

Cette mobilisation exemplaire a porté ses fruits, mais notre vigilance doit rester entière car le combat n'est pas terminé.

### **Le Directeur Général a en effet annoncé aux directeurs des DRSM et des CPAM le report du projet mais pas son abandon.**

Nous en voulons pour preuve les méthodes de management actuelles qui continuent, tel un rouleau compresseur malgré l'impact anxiogène sur le personnel, à préparer activement ce projet.

Réunions avec les CPAM, webinaires et autres outils de communication sont déployés pour le rendre acceptable aux yeux des salariés et masquer son caractère d'illégalité au regard du code civil, du code du travail et du code la Sécurité Sociale.

Fiches de vœux, souhaits de mobilité, entretiens exploratoires sont proposés pour anticiper la phase 1 – qui rappelons-le est reportée à une date inconnue - mais ne reposent sur aucune justification légale et il n'y a pas d'obligation pour les salariés de satisfaire ces demandes non fondées.

**Pour faire cesser cette entreprise d'intimidation des salariés, l'intersyndicale CFE-CGC-CGT-FO-SGPC-SNFOCOS travaille à agir sans attendre auprès des juridictions compétentes.**



Nous devons rester lucides face à ces manœuvres de la CNAM.

Il serait bon que **les directeurs des DRSM** prennent, eux aussi conscience **des risques psychosociaux** que cette mise sous pression des salariés génère, d'autant plus que leur fonction d'employeur par délégation ne les exonère pas de leur **responsabilité pénale en cas d'événements malheureux**.

Des observateurs extérieurs dont le rapport d'expertise Technologia réalisé à la demande du CSEC ont largement pointé le niveau de risques psychosociaux des démarches engagées par la CNAM.

Nous ne devons pas revivre au SCM les drames qu'ont vécus d'autres grandes entreprises restructurées.

L'intersyndicale **considère que les consultations des CSE des DRSM sur les conséquences sociales et environnementales du projet de transformation du SCM doivent être suspendues**.

L'intersyndicale invite les élus des CSE à **soutenir cette demande de suspension en rappelant qu'en l'état actuel du droit le projet de transformation du SCM tel que soumis au CSEC en décembre 2024 ne peut pas être mis en place**.

Si le rendu de l'avis du CSE d'un DRSM est malgré tout imposé par la direction de la DRSM, **il est opportun que les élus du CSE refusent d'en débattre et de prendre part au vote**.

Dans les conditions d'illégalité actuelle, le CSE-central ne devrait-il pas être à nouveau consulté ?

L'intersyndicale CFE-CGC-CGT-FO-SGPC-SNFOCOS et les élus, sur le terrain, restent **mobilisés pour le retrait du projet**.

Nous continuons d'agir avec détermination pour préserver le SMC, les salariés, nos missions, nos conditions de travail, l'avenir de notre métier et de l'Assurance Maladie.

**Restons toutes et tous mobilisés.**

## (NON) PRORATISATION DES CONGÉS MOBILES ?

Si le thème de la transformation du service du contrôle médical a occupé beaucoup de temps ces dernières semaines, un autre sujet a été abordé régulièrement à l'UCANSS lors des échanges préalables aux réunions : celui des congés mobiles.

Pour rappel, chaque année, les salariés du régime général bénéficient de 3 jours de congés dits mobiles en application d'un accord du 26 avril 1973, jours mobiles qui viennent s'ajouter aux 24 jours de congés dits principaux.

Il est apparu que de nombreux organismes proratisent ces 3 jours de congés mobiles pour les salariés à temps partiel. Plusieurs contentieux sont intervenus ces dernières années et une jurisprudence constante s'en est dégagée : il n'est pas possible de proratiser les congés mobiles des salariés à temps partiel.

Les organisations syndicales ont interpellé l'UCANSS sur le sujet à plusieurs reprises pour qu'une consigne soit adressée à tous les organismes afin de les mettre en conformité avec la jurisprudence.

Par lettre circulaire du 18 décembre dernier, l'UCANSS, en concertation avec les Caisses nationales, a pris la décision de se mettre en conformité et de ne plus « *transposer les congés mobiles des salariés travaillant moins de 5 jours par semaine à compter de l'exercice 2025* ». Concrètement, **tous les salariés à temps partiel bénéficieront donc désormais de 3 jours de congés mobiles !**

Et l'UCANSS d'ajouter que compte tenu des modalités de gestion interne propres à chaque organisme, cette décision peut prendre effet, par exemple :

- Soit à compter du 1er janvier 2025, si la période de référence est l'année civile ;
- Soit à compter du 1er mai 2025, si la période de référence dans l'organisme est celle applicable au congé annuel.

C'est ici que demeure le problème : l'UCANSS et certaines Caisses nationales ne prévoient pas d'effet rétroactif. En effet, il semblerait que la branche famille ait indiqué au réseau la possibilité technique d'avoir une application rétroactive sur 3 ans. Les organisations syndicales ont donc légitimement interpellé l'UCANSS à ce sujet, sans obtenir à ce jour de réponse satisfaisante.

Il semblerait que la faisabilité technique et la position jurisprudentielle ne suffisent pas à rétablir le personnel concerné dans ses droits. Jusqu'à quand ?

*Chafik El Aougri pour le SNFOCOS*



## ÉGALITÉ SALARIALE : PEUT MIEUX FAIRE !

**La date du 1<sup>er</sup> mars est une date butoir pour la publication de l'index égalité femmes-hommes.**

Pour rappel cela concerne toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

L'index égalité professionnelle a été créé en 2018 avec l'ambition de permettre aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en lumière les disparités existantes, afin de lutter contre les inégalités professionnelles.

L'index, sur 100 points, se calcule chaque année à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Si une entreprise ne remplit pas ses obligations relatives à l'index, elle risque une pénalité financière : notamment en cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de 3 ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de sa masse salariale.

Plusieurs années après sa mise en place progressive, **un constat d'insuffisance est posé.**

Par le **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes**, d'abord qui [dans un rapport le 7 mars 2024 soulignait entre autres certaines limites](#) :

- 1 % des entreprises étaient assujetties à l'index, ce qui représentait seulement un quart des salariés ;
- omission du facteur « temps partiel » et mise à l'écart des éléments de rémunérations variables ;
- une note supérieure à 75/100 laissant penser que le problème des inégalités salariales est résolu, alors que les écarts subsistent et donc que l'entreprise peut être condamnée ;
- l'index se limitait au principe d'égalité de rémunération à poste équivalent, n'intégrant ainsi pas la sous-valorisation systématique des métiers féminisés.

Enfin tout dernièrement par le **Cour des comptes** qui le qualifie d' « **index de façade dont la logique de résultats n'est pas probante** » dans son rapport intitulé « *Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au travail* » [publié le 27 janvier 2025](#).

Elle regrette que l'index ne touche qu'une faible partie des salariés, tout comme le Haut Conseil à l'Égalité l'a fait en 2024 (voir plus haut) et que le système de sanctions soit trop peu dissuasif.

Enfin en vue de la transposition en France de la directive européenne sur la transparence salariale au plus tard en juin 2026, l'index égalité femmes-hommes devra être rendu pour le moins plus ambitieux.

Car les chiffres d'inégalité restent malheureusement parlants : pour exemple les femmes, en 2025, perçoivent toujours des salaires de 23.5 % en moyenne inférieurs à ceux des hommes (en prenant en compte les temps partiels). Et s'il est vrai que les inégalités salariales se sont réduites d'un tiers depuis 30 ans, à ce rythme il faudrait attendre jusqu'en 2079 pour que les femmes gagnent autant que les hommes !

*Karine Gillard pour le SNFOCOS*



## CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION : DEUX NOUVEAUX AVENANTS SIGNÉS PAR LE SNFOCOS

### Revalorisation de l'indemnité de double résidence

Dans l'attente de l'agrément de la nouvelle classification, de nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2025 en ce qui concerne l'indemnité de double résidence des Agents de Direction.

Cette indemnité est portée à :

- « 1.065,24 euros par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ».
- « 852,19 euros par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400.000 habitants, ou dont la ville principale est Préfecture de Région ».
- « 532,62 euros par mois dans les autres cas ».

Ces montants sont majorés pour chaque enfant à charge (la majoration étant de 53,06 euros).

[Cliquez ici pour visualiser l'avenant](#)

### Attribution et remboursement des prêts accordés en vue de l'achat d'un véhicule

(modification de l'avenant du 19 décembre 1974 « concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile »).

A compter du 1er janvier 2025 :

- La limite maximum du prêt susceptible d'être accordé pour l'achat d'un véhicule est portée à 8.970,87 euros.
- Le prêt peut le cas échéant être renouvelé « lorsque le véhicule acquis grâce à l'avance initiale a été détruit par incendie ou accident, a été volé ou a effectué 30 000 Km pour le compte de la caisse, ou encore lorsque le prêt antérieur remonte à trois ans au moins ». Dans ce cas, un nouveau prêt peut être accordé dont la limite maximum est désormais portée à 5.912,58 euros.

[Cliquez ici pour visualiser l'avenant](#)

*Laurent Castra pour le SNFOCOS*



## RETOUR SUR LA MATINÉE ADHÉRENTS DU SNFOCOS DE LA CARSAT SUD EST À MARSEILLE

Le 27 février dernier à Marseille, une matinée d'échanges et d'information a réuni les adhérents du SNFOCOS de la Carsat Sud-Est (Provence Alpes Côte d'Azur et Corse) en présentiel et en visioconférence.

Animée par le Secrétaire du SNFOCOS Carsat Stéphane PAULET, cette réunion a été marquée par la présence de Bruno GASPARIINI, notre Secrétaire Général.

Après une introduction sur l'actualité nationale marquée par de récentes attaques à la Sécurité Sociale : conclave sur les retraites, augurant une probable énième réforme, et démantèlement du Service du Contrôle Médical de l'Assurance Maladie, Bruno GASPARIINI est intervenu sur la volonté de notre tutelle de ne pas revaloriser la valeur du point, et sur le déploiement des 3 Classifications des Emplois à la Sécurité Sociale, toujours en attente d'agrément.

Les discussions avec les participants ont abordé différentes questions relatives à la mise en place de la nouvelle classification employés et cadres, notamment : mise en œuvre prévue pour avril ou mai prochain, enveloppe budgétaire et RMPP restreintes, points de garantie, rebasage des coefficients et fongibilité, repositionnement des métiers repérés et non repérés.

A cette occasion, les points de vigilance et axes stratégiques ont été évoqués collectivement. La réunion a également abordé des sujets locaux d'importance pour nos camarades de la Carsat Sud Est : les projets immobiliers, à savoir la construction d'un nouveau bâtiment sur le siège et les travaux sur les sites extérieurs, ainsi que la transformation des organisations, qui impacte les conditions de travail. L'offre de formation syndicale régionale ainsi que celle du SNFOCOS a également été évoquée.

Une matinée constructive et conviviale où chacun a pu mesurer l'importance du SNFOCOS dans le contexte professionnel national et local actuel. Vive Force Ouvrière, vive le SNFOCOS !



## RÉUNION SNFOCOS

### LE 7 MARS 2025 À COLLOBRIÈRES (VAR)

Nos camarades des UGECAM 06, 13 et 83 ainsi que de la CARSAT 13 se sont réunis le 7 mars dernier pour une AG en présence de Bruno Gasparini qui a fait un point sur les dernières informations nationales : transformation du service médical et agrément des classifications. Un tour de table a permis des échanges d'informations sur les situations dans chaque UGECAM ainsi qu'un bilan de l'activité du syndicat en UGECAM.





## COMMISSION DE SUIVI DES CCN DANS LES ARS DU 14 FÉVRIER 2025 COMPTE RENDU DU SNFOCOS

La dernière commission de suivi des CCNT (Conventions Collectives Nationales de Travail) dans les ARS (Agences Régionales de Santé) s'est tenue le 14 février 2025 dans les locaux de l'UCANSS et en visio sous l'égide de la direction des ressources humaines ministérielle, de la CNAM et de l'UCANSS.

Elle était animée par Mikael GERARD, Directeur des Relations Sociales Institutionnelles de l'UCANSS, par Mme Armelle CHAPPUIS, Cheffe du département animation des réseaux à la DRH des Ministères sociaux et par Mme Martine LABORDE-CHIOCCHIA, sous-directrice du pilotage, de la qualité et des systèmes d'information en matière de ressources humaines à la DRH du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales.

Aucune déclaration préalable n'étant présentée par les organisations syndicales, la réunion a débuté autour des trois points prévus.

Etaient à l'ordre du jour :

1. Le Bilan RH 2023 consacré aux personnels sous conventions collectives, basé sur le RSU du réseau des ARS au titre de 2023 ;
2. Le Bilan RH 2023 de la situation des praticiens conseils (élaboré également à partir du RSU du réseau des ARS au titre de 2023) ;
3. Le Bilan 2024 relatif au recrutement des praticiens conseils en ARS (établi par la mission Réseau de la DRHM)

Pour des raisons de disponibilité des intervenants, l'ordre du jour a été adapté et le point 3 a été abordé en 1<sup>er</sup>.

### **1. Le Bilan 2024 relatif au recrutement des praticiens conseils en ARS (établi par la mission Réseau de la DRHM) par Mme Armelle CHAPPUIS.**

Le diaporama transmis en amont a été présenté et a souligné la difficulté de recruter des praticiens conseils (médecins et pharmaciens) en ARS.

15 postes de médecins conseils ont été ouverts à la vacance pour 9 ARS, et seulement 4 candidats ont été retenus (Ars Guyane, Nouvelle Aquitaine, Grand Est et Occitanie).

Concernant les pharmaciens conseils, la situation est similaire avec 5 postes ouverts à la vacance pour 2 régions et seulement 4 candidats retenus (ARS Ile de France (2), Occitanie et Pays de Loire).

Le bilan 2024 de la liste nationale d'aptitude de A en B fait état de 3 PC inscrits (2 en filière Technique et 1 en filière Managériale).



A l'issue de la présentation les questions posées étaient :

- La disparition du Service Médical aura-t-elle une possible incidence sur la convention collective des PC ?
- La disparition du Service Médical aura-t-elle une incidence sur le flux de PC en ARS et dans quelle proportion ?
- Quelles sont les raisons de la difficulté à recruter des PC ?
- Transposition de la nouvelle classification ? Où en est-on ?

Là aussi la question est restée sans réponse. La commission a poursuivi l'ordre du jour sur les points suivants :

2. **Le Bilan RH 2023 consacré aux personnels sous conventions collectives, basé sur le RSU du réseau des ARS au titre de 2023**
3. **Le Bilan RH 2023 de la situation des praticiens conseils (élaboré également à partir du RSU du réseau des ARS au titre de 2023)**

Ces points ont été présentés par Mme Martine LABORDE-CHIOCCHIA. En introduction, l'intervenante a rappelé la volonté de la DRH MS de fournir des données fiables, mais que la réponse de certaines ARS, ne le permet pas toujours. Ainsi les présentations étaient faites à partir des Rapports Sociaux Uniques, consolidés sans Mayotte (données reçues trop tard).

Concernant l'année 2024, le travail sur les données est déjà en cours. L'objectif étant de pouvoir proposer leur présentation en CNC en juin.

Sans surprise les présentations reflètent le vécu des ARS sur la réduction des effectifs, une augmentation des CDD publics, une difficulté à respecter les 80/20 de répartition entre agents publics et UCANSS (81.66 /18.34 en 2023).

1 612 agents de droit privé en 2023 - 1628 en 2022.

A l'issue des présentations des documents de synthèse, les questions posées par les organisations syndicales ont porté sur l'impact de l'évolution de la proportion des 80/20 sur les budgets RH.

Le point sur les astreintes a fait l'objet de plusieurs demandes d'indicateurs supplémentaires afin de préciser le fonctionnement du dispositif. Quel type d'astreinte / Catégorie de personnel ?

Il a été demandé de mettre en place un indicateur pour identifier si les participants aux astreintes étaient des volontaires ou des contraints.

A l'issue de la séance, le SNFOCOS a reconduit sa question de janvier 2023 restée sans réponse, sur l'absence dans les statistiques de la participation des ARS aux grèves. L'engagement d'une réponse prochaine a été pris.

*La délégation du SNFOCOS : Philippe BOROWCZAK*





# INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

## DEMANDE DE SUSPENSION DU DÉCRET VISANT À RÉDUIRE L'INDEMNISATION DES SALARIÉS EN CAS D'ARRÊT MALADIE

////////// **FO** //////////// **Secrétariat général** ////////////

**Monsieur François BAYROU,**  
Premier ministre,  
Hôtel de Matignon  
57, rue de Varennes  
75007 Paris

Paris, le 24 février 2025

**Objet:** Demande de suspension du décret visant à réduire l'indemnisation des salariés en cas d'arrêt maladie

Monsieur le Premier ministre,

En parallèle de la loi de financement de la sécurité sociale de 2025 adoptée par le Parlement, le ministère du Travail a confirmé ce mercredi 18 février l'intention du gouvernement de réduire l'indemnisation des arrêts de travail des salariés de plus de 20 % en cas de maladie, à compter du 1<sup>er</sup> avril. La publication de ce décret intervient alors que celui -ci a été unanimement rejeté lors de sa présentation au Conseil de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, le 7 novembre dernier.

Cette mesure, visant à réduire l'indemnisation de la Sécurité sociale pour les salariés au-delà désormais de 1,4 smic au lieu de 1,8 va lourdement impacter les salariés concernés qui verront leur indemnisation baisser de 360 € brut par mois en cas d'arrêt maladie.

De plus, cette mesure mettra en plus grande difficulté les jeunes en CDD ou récemment insérés sur le marché du travail, ou les salariés ne bénéficiant pas encore d'un régime de prévoyance collective.

Cette perte de revenu va coûter cher à court terme pour le pouvoir d'achat mais à plus long terme affectera également la santé de tous ceux qui ne pourront plus s'arrêter pour cause de maladie.

Monsieur le Premier ministre, ce sujet ayant besoin d'une réelle concertation, Force Ouvrière est prête à l'étudier dans les instances prévues au sein de l'assurance maladie obligatoire et complémentaire et dans l'attente nous vous demandons solennellement de suspendre ce décret avant son application dès le mois d'avril.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Premier ministre, l'expression de ma plus haute considération.

**Frédéric SOUILLOT**  
Secrétaire général

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière  
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14  
www.force-ouvriere.fr  
SIRET : 784 578 247 0000 - Code APE 9420 Z

Frédéric Souillot avait rendez-vous le 25 février dernier avec le Premier Ministre, il en a profité pour lui remettre ce courrier concernant la demande de suspension du décret visant à réduire les indemnités en cas d'arrêt maladie.





# Nos Partenaires



**AG2R LA MONDIALE**

**OCIRP**

*Engagés pour l'autonomie !*

**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

**14/03/2025**  
INC AT-MP

**18/03/2025**  
RPN Primes de fonction

**28/03/2025**  
Réunion en visio des Délégués  
Régionaux



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

