



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Missions dévoyées : quand la Sécu sacrifie ses cadres sur l'autel des indicateurs
P.1

INC Famille du 27 juin 2025

Une instance sous tension, à la hauteur du désarroi syndical
P.2

Cumul d'emplois à la Sécu

Quelques rappels ...
P.5

Complémentaire santé

Une bataille juridique ou politique ?
P.7

Branche Recouvrement

Commission de suivi du protocole d'accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la Branche Recouvrement – CR du SNFOCOS
P.9

Chaleur – Valeur du point

Tract de la CPP
Encadrement du SNFOCOS
P.12

Webinaire du SNFOCOS

Le 7 juillet 2025 à partir de 16h30
P.13

MISSIONS DÉVOYÉES : QUAND LA SÉCU SACRIFIE SES CADRES SUR L'AUTEL DES INDICATEURS

Ils sont garants de la proximité et de l'efficacité du service rendu. Pourtant, les managers des caisses locales sont aujourd'hui pris en étau entre encore trop d'objectifs déconnectés du terrain et une centralisation galopante des caisses nationales. **Le SNFOCOS tire la sonnette d'alarme.**

La loi de Goodhart en action : quand l'indicateur devient l'ennemi

La RMPP est un outil statistique à la base ; Elle est devenue un outil de pilotage de plus en plus rigide. Chaque décision est désormais scrutée à l'aune de cet indicateur.

La célèbre loi de l'économiste Charles Goodhart trouve ici une illustration criante : à force de transformer un indicateur en objectif, on en pervertit le sens. Les caisses locales multiplient les stratégies d'évitement : promotions gelées, profils sous-qualifiés, opacité dans les recrutements...

Des cadres isolés, mais pas résignés

Face à cette aberration institutionnalisée, les managers se sentent seuls, parfois abandonnés. Pourtant, la voix du **SNFOCOS** s'élève, syndicat engagé pour une gestion humaine et responsable de la Sécurité sociale.

Rejoindre le SNFOCOS, c'est refuser d'être un simple exécutant. C'est défendre une vision du service public fondée sur la compétence, la proximité et la dignité.

Le SNFOCOS appelle tous les cadres et agents de direction à témoigner, à refuser la logique comptable qui déshumanise leur métier.

Parce que la vraie performance, c'est celle qui sert les « usagers » et qui respecte les décideurs, pas celle qui flatte des indicateurs.

Pour défendre votre vision, rejoignez le SNFOCOS dès aujourd'hui.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général

I INC FAMILLE DU 27 JUIN 2025

UNE INSTANCE SOUS TENSION, À LA HAUTEUR DU DÉSARROI SYNDICAL

1. Climat général

L'Instance nationale de concertation (INC) Famille, qui s'est tenue le 27 juin 2025, s'est déroulée dans un climat particulièrement tendu. Les organisations syndicales, dont la CFDT, seule signataire de l'accord classification Employés et Cadres (EC), ont exprimé un profond désarroi face aux enjeux discutés. La déclaration liminaire du SNFOCOS a fortement marqué les débats, provoquant un certain flottement parmi les représentants de la direction. Le dialogue social s'est avéré difficile, avec de nombreuses questions soulevées restées sans réponse, ce qui témoigne d'une fracture manifeste entre la direction et les syndicats.

2. Classification Employés et Cadres : un mur d'incompréhensions

Les organisations syndicales ont fait front commun pour critiquer plusieurs points majeurs de la classification. Elles ont dénoncé la fongibilité des points, jugée illégale, injuste et susceptible d'engendrer des recours prud'homaux massifs. Des repositionnements inévitables ont également été signalés, avec des cas de déclassifications d'emplois non repérés. L'absence d'un cadrage national clair a été dénoncée, conduisant à des pratiques hétérogènes selon les CAF. Le flou persistant sur les parcours professionnels – notamment pour les managers, les travailleurs sociaux et les contrôleurs – a été vivement critiqué, en l'absence de calendrier ou de garanties concrètes.

Face à ces critiques, le Directeur général (DG) a défendu la légitimité de l'accord, rappelant qu'il est signé, agréé et juridiquement solide. Il a présenté la fongibilité comme une pratique traditionnelle et incontournable dans toute nouvelle classification. Aucun moyen supplémentaire ne sera alloué, y compris pour revaloriser la valeur du point. Il a toutefois assuré que les enveloppes budgétaires seraient intégralement consommées, sans pour autant garantir leur ventilation précise.

De son côté, le SNFOCOS s'est qualifié cette classification de mascarade, surtout **dans sa mise en œuvre**, soulignant l'absence de majorité syndicale signataire, le manque de cadrage, de transparence et de moyens. Il exige une revoyure impérative d'ici 2027, tout en estimant que les dégâts sont d'ores et déjà faits.

3. Classification ADD : la hiérarchie des priorités budgétaires assumée

Le DG a confirmé que l'accord concernant la classification des Agents de Direction et de Développement (ADD) est signé, agréé et donc applicable, répondant ainsi aux critiques portées notamment par la CGT sur ses incidences financières. Il a précisé que la priorité avait été donnée aux Employés et Cadres dans la répartition de l'enveloppe budgétaire – un arbitrage qui avait d'ailleurs suscité des contestations chez certains ADD lors de la négociation.

I INC FAMILLE DU 27 JUIN 2025

Dans ce contexte, le **SNFOCOS s'est félicité de l'affirmation du DG, tant au niveau du Comex que de la branche Famille, selon laquelle "la lutte des classes, ce n'est pas le sujet"**. Le syndicat a également insisté sur la nécessité pour le nouveau classement des CAF de retrouver rapidement sa cohérence, notamment concernant les périmètres de mutualisation pris en compte. Une rencontre est d'ores et déjà prévue entre le DG et l'Intersyndicale ADD pour approfondir ces enjeux.

4. Travailleurs sociaux : présence saluée, moyens absents

Le DG a reconnu l'importance des travailleurs sociaux dans les CAF, mais a précisé qu'aucun recrutement supplémentaire n'était prévu dans le cadre de la COG, et qu'aucune intégration Ségur n'avait été réalisée malgré les promesses ministérielles. En conséquence, la classification actuelle ne leur offre aucune perspective concrète d'évolution professionnelle.

5. Solidarité à la source et DRM : réussite technique mais tension opérationnelle

Le DG a défendu la réforme Solidarité à la source et la gestion dynamique des ressources (DRM) comme une réussite technique. Il a souligné que 95 % des déclarations trimestrielles de ressources (DTR) sont validées sans modification, que le préremplissage est bien accueilli par les usagers, et qu'une diminution des indus et rappels est attendue grâce à la sécurisation des ressources à la source.

Néanmoins, la réalité du terrain est plus contrastée. Des anomalies persistent, même si elles sont moindres qu'avec la réforme APL. Les flux en relation de service ont augmenté de 32 %, créant une surcharge. Le besoin d'un accompagnement renforcé est manifeste, notamment pour les publics précaires ou éloignés du numérique. Le SNFOCOS dénonce un écart croissant entre la communication institutionnelle et le vécu des agents.

6. Enveloppes budgétaires et équité : opacité persistante

Sur le plan budgétaire, la direction a refusé de communiquer des données précises sur le taux de consommation des enveloppes dédiées à la classification, le pourcentage d'emplois non repérés, ou encore le nombre exact de parcours finalisés (annoncés à 20 000). Aucune réponse n'a été apportée concernant la suppression des points de compétence, ni sur leur possible rétablissement.

7. Autres sujets abordés

Plusieurs autres thématiques ont été évoquées, avec des réponses souvent incomplètes voire absentes :

L'outil Trouve : bascule générale reportée à la rentrée.

Achat de 5 jours RTT : mesure reconduite.

Mutualisations RH et immobilières : aucun cadrage communiqué.

Cellule nationale de lutte contre la fraude : pas de bilan présenté.

80 ans de la Sécurité sociale : aucune annonce pour les agents.

Décision de la Cour des comptes sur la non-certification : pas de commentaire.

Bilan COG, SPPE, parentalité, non-recours : questions sans réponse.

INC FAMILLE DU 27 JUIN 2025

8. Position du SNFOCOS

Le SNFOCOS a rappelé les règles juridiques encadrant la fongibilité et a annoncé qu'il soutiendrait les salariés souhaitant contester ou formuler un recours. Il a interpellé la direction sur les inégalités de traitement, l'absence de cadrage national et l'écart entre les promesses et la réalité du terrain.

9. Conclusion

Cette session de l'INC a illustré un dialogue social en crise, marqué par une direction générale sourde aux alertes du terrain, et une application de la classification très contestable. Le SNFOCOS s'engage dans la mobilisation sans faille et le soutien juridique pour faire évoluer la situation sans attendre la lointaine revoyure. Par ailleurs, si la réforme Solidarité à la source semble maîtrisée sur le plan technique, elle pèse lourdement sur les agents, dans un contexte de sous-effectif chronique et de moyens budgétaires restreints.

Aucune de nos interrogations n'a, une fois de plus, été traitée ou prise en compte. C'est pourquoi nous exigeons désormais une **réponse écrite formelle de la part du Directeur de la CNAF**.

Nous avons, il y a quelque temps déjà, basculé d'un climat de **confiance** à une **méfiance généralisée**. Aujourd'hui, nous faisons face à une **démotivation chronique**, palpable tant chez les agents que chez les cadres de la Branche – une réalité qui, à n'en pas douter, touche également d'autres branches de la Sécurité sociale.

La Délégation du SNFOCOS : Driss Cherifi, Thierry Faivre et Christophe Rabot

The logo for Snfocos is displayed in a large, blue, stylized font. The 'S' and 'n' are bold and lowercase, while 'f' is a thin, outlined lowercase letter. 'o' is a bold, outlined lowercase letter, and 'c' and 'os' are bold lowercase letters.

I CUMUL D'EMPLOIS À LA SÉCU

QUELQUES RAPPELS ...

Vous avez pu voir passer dans la presse le cas d'une salariée de la CPAM du Puy en Velay qui aurait été licenciée au motif d'un cumul illicite d'activités. En l'espèce, il lui serait reproché d'avoir loué une partie de sa maison en gîte sur des plateformes, une activité de location meublée comme peuvent en avoir de nombreuses personnes, y compris au sein de l'institution.

Ne connaissant pas tous les éléments de l'affaire et celle-ci étant pendante devant les juridictions compétentes, nous laisserons donc la justice faire son œuvre mais cette affaire est l'occasion de faire quelques rappels sur le sujet du cumul d'emplois.

Il convient de préciser d'emblée que le principe est celui de l'interdiction du cumul d'activités : les salariés des organismes de sécurité sociale ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Ce principe est notamment posé par l'article 25 septies de la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires ainsi que le décret N°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, mais c'est surtout vers l'article L123-2-2 du code de la sécurité sociale qu'il faut regarder.

Ce dernier dispose en effet que : « *les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public sont applicables aux agents de droit privé des organismes de sécurité sociale régis par les conventions collectives nationales* ».

L'article 25 septies susmentionné liste les activités interdites :

- La création ou la reprise d'une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au RCS ou au répertoire des métiers, si l'agent occupe un emploi à temps complet
- La participation aux organes de direction des sociétés ou d'associations à but lucratif
- Le cumul d'emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet
- Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice contre l'administration
- La prise, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.
- A contrario, il existe des activités dont l'exercice est libre, c'est-à-dire sans qu'il y ait besoin d'autorisation :
- La création d'œuvre de l'esprit listées aux articles L112-1 à L112-3 du code de la propriété intellectuelle
- La détention de parts sociales et la perception de bénéfices qui s'y rattachent ainsi que la gestion du patrimoine familial ou personnel
- L'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif (article 10 du décret du 30 janvier 2020).

CUMUL D'EMPLOIS À LA SÉCU

Enfin, il existe des activités dites accessoires, lucratives ou non, dont l'exercice doit être autorisé dès lors que l'activité est compatible avec les fonctions confiées au salarié et n'affecte par leur exercice (article 25 septies susmentionné). Depuis le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, les activités accessoires susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :

- Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies précité et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L531-8 et suivants du code de la recherche
- Enseignement et formation
- Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire
- Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L311-1 du code rural et de la pêche maritime d'as des exploitation agricoles constituées ou non sous forme sociale
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R121-1 du code de commerce
- Aide à domicile à un ascendant, un descendant, son conjoint, son partenaire lié par un PACS ou son concubin, permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide
- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers
- Services à la personne mentionnés à l'article D7231-1 du code du travail
- Vente de biens fabriqués personnellement par le salarié
- Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif
- Une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger.

Pour ces activités, le salarié a le choix de les exercer ou non sous le statut d'auto-entrepreneur, à l'exception des activités de services à la personne et de vente de bien fabriqués personnellement par le salarié qui ne peuvent être exercées que sous le statut d'auto-entrepreneur.

Dans ces conditions, la vente d'objets (bijoux, appareils ménagers, etc) à domicile ne faisant pas partie des activités pouvant être cumulées, son cumul est présumé illicite.

Nous le voyons donc, dans le contexte actuel de blocage des salaires, les textes régissant le cumul d'emplois méritent d'être actualisés. En effet, les salariés qui ne respecteraient pas les règles du principe de non-cumul d'emplois sont passibles de sanctions disciplinaires d'après l'article 25 septies précité. Et la jurisprudence a reconnu qu'il appartient à l'employeur qui entend respecter cette interdiction légale de mettre en œuvre, à défaut de démission du salarié, une procédure de licenciement (Cass Soc, 25 octobre 1990, N°86.44-213).

Des demandes d'évolutions des textes sont déjà reçues par le SNFOCOS, notamment de la part de professionnels de santé des UGECAM, mais aussi de personnels des CAF ou des CPAM par exemple. Voici un sujet que le COMEX de l'UCANSS mériterait de s'approprier sans délai.

I COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

UNE BATAILLE JURIDIQUE OU POLITIQUE ?

Après une pause de plusieurs semaines, les organisations syndicales et l'UCANSS se retrouveront le 8 juillet pour une RPN relative au renouvellement des opérateurs du régime de santé du personnel et des anciens salariés de l'Institution.

Pourquoi une telle pause ? Pour une fois, ce n'est pas une question de budget ou de mandat (encore que), mais c'est le fruit de l'union des organisations syndicales qui ont rejeté à l'unanimité le projet de l'UCANSS de modifier unilatéralement la procédure de sélection des opérateurs.

Pour les organisations syndicales, l'UCANSS, en sollicitant la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) de Bercy sans en avoir informé les organisations syndicales au préalable et sans en avoir obtenu le mandat de la commission paritaire de pilotage (CPP) du régime, a violé les textes applicables en la matière au sein de l'Institution. En effet, le protocole d'accord de 2008 prévoit bien que c'est la CPP qui a pour mission « *de réaliser dans le respect des conditions réglementaires applicables les procédures de sélection des organismes d'assurance recommandés (...)* ».

Pour la DAJ, l'UCANSS étant un pouvoir adjudicateur, elle est soumise au code de la commande publique et se doit, à ce titre, de recourir à la procédure de mise en concurrence prévue pour la passation des marchés publics, laquelle écarte les organisations syndicales du dispositif de sélection. Or, le protocole de 2008 prévoit explicitement que : « *À l'issue de la procédure transparente de mise en concurrence conduite par la commission paritaire de pilotage dans le respect des dispositions réglementaires et de l'annexe 1 du présent accord, les partenaires sociaux identifient au maximum trois organismes assureurs à qui ils confèrent la qualité d'assureur recommandé* ».

Face à ce conflit normatif, quel texte appliquer ? En droit, un principe général veut que la loi spéciale prime sur la loi générale. Au cas présent, cela impliquerait donc de faire primer les dispositions du protocole de 2008 en ce qu'elles reprennent les termes du code de la Sécurité sociale (le droit spécial) sur les termes du code de la Commande Publique (le droit général).

Mais au-delà de ce débat juridique, des enjeux « politiques » sont à l'œuvre ici. En effet, l'accord de 2008 est toujours en vigueur et accepter qu'il soit bafoué par l'UCANSS créerait un précédent dont aucune organisation syndicale ne veut : la négation d'un texte conventionnel par ses signataires !

I COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Ces derniers mois, de nombreux accords ont été bafoués. On pensera notamment ici à l'accord sur les centres de santé et leur personnel, dont on voit que la CNAM manque sciemment à l'esprit et à la lettre en faisant fermer des centres avant leur transfert aux UGECAM de manière à ce que les dispositions de l'accord ne s'appliquent pas. On pense aussi au récent accord sur la classification pour lequel des caisses locales changent d'emploi certains collègues avant ou à l'occasion de la notification de la transposition pour les priver de certaines mesures salariales. Mais jusqu'à présent, les manquements déloyaux étaient uniquement le fait du collègue employeur et sont régulièrement contestés par les organisations syndicales nationales dans les instances.

Au cas présent, ce que l'UCANSS demande aux organisations syndicales, c'est de cautionner la violation de l'accord de 2008, tant dans son esprit que dans sa lettre.

Or, dans l'esprit comme dans la lettre, l'accord de 2008 prévoit une mesure de mise en concurrence dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement des candidats qui n'a pas à rougir face à la procédure de mise en concurrence prévue au code de la commande publique. Sauf que l'accord de 2008, qui reprend les dispositions du code de la Sécurité sociale, associe les organisations syndicales et donc la représentation du personnel dans le processus de sélection. In fine, le choix qui est opéré est donc fait avec l'intérêt du personnel en ligne de mire !

Le SNFOCOS, qui a contribué à la création du régime de santé complémentaire, ne peut pas accepter que les organisations syndicales soient écartées du jour au lendemain du processus de sélection des assureurs dans le cadre du système de recommandation. Le personnel paye des cotisations mensuelles pour être couvert par un régime de santé, il est normal que les représentants du personnel participent à la totalité du processus de sélection, dans le respect évidemment des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats...ce qui a toujours été fait par ailleurs.

A moins qu'à la lumière des échanges lors de la dernière CPP sur ce sujet, l'UCANSS ait eu, au mieux, une initiative malheureuse en sollicitant seule Bercy, au pire, que la commande vienne de la DSS pour pouvoir aboutir à une attribution du type de celle du ministère des finances...Issue contestée par le président de MgeFI qui se pose la question d'un choix politique, pour donner un coup de main à un des fleurons de la « start-up nation » ?

Chafik El Aougri et Philippe Pihet

I BRANCHE RECOUVREMENT

COMMISSION DE SUIVI DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX PERSONNELS CHARGÉS D'UNE ACTIVITÉ DE CONTRÔLE AU SEIN DE LA BRANCHE RECOUVREMENT – COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Le 25 juin 2025 s'est déroulée la réunion de la commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009.

Titre I : Prévention et protection contre les risques

Les équipements de sécurité restent semblables à ceux des années précédentes même si le budget a augmenté significativement notamment en raison de l'accroissement des acquisitions de gilets pare-balle.

Des actions de prévention ont été déployées en 2024 en complément de formations spécifiques à la gestion des situations difficiles.

Comme en 2023, le droit de retrait n'a pas été exercé en 2024.

Toutefois, il est à relever que **6 organismes** ont été amenés à réaliser au moins un contrôle **dans les locaux de l'Urssaf** car la situation semblait présenter un risque : lieu de contrôle situé au domicile du cotisant dans un quartier sensible, entretien conclusif par téléphone à la demande d'un manager.

Afin d'avoir une information plus précise, nous avons demandé l'an dernier à ce que le nombre de ces contrôles soit communiqué lors de la prochaine Commission de Suivi en complément du nombre d'organismes concernés. Si le questionnaire adressé aux organismes a été modifié en ce sens ces résultats n'ont pas été transmis dans le document présenté en raison de réponses incomplètes de certaines Urssaf. Ce document sera complété après réception des précisions et adressé de nouveau.

Il ressort également des échanges en séance que les pratiques locales concernant la possibilité et l'opportunité du contrôle « déporté dans les locaux de l'Urssaf » paraissent hétérogènes et qu'une communication plus fréquente et plus précise en direction de tous est nécessaire.

Au sein de 10 Urssaf, **34 salariés** ont été victimes « d'incivilités » (34 également en 2023, 11 en 2022 et 13 en 2021), la vigilance sur ce sujet est donc toujours d'actualité et les signalements doivent continuer à être effectués.

Les incivilités ont été citées par 9 organismes, les violences verbales par 5, les pressions psychologiques par 1, toutefois, il faut s'en réjouir, aucune agression physique n'est à déplorer.

BRANCHE RECOUVREMENT

Titre II : Les sujétions

LCTI

Une augmentation spectaculaire du nombre d'heures ayant donné lieu à compensation est constatée sur l'année 2024.

Le nombre d'heures de travail ayant donné lieu à majoration de salaire est de 22 718 en 2024 contre 5 353 en 2023, 3 733 en 2022 et 1 432 en 2021,

Le nombre d'heures de travail ayant donné lieu à récupération en temps est de 109 en 2024 contre 1 025 en 2023, 413 en 2022 et 372 en 2021, ce qui représente une **augmentation de 357% du nombre de ces heures** en lien avec les interventions réalisées lors des JO par l'Urssaf Ile de France.

Plus de 99.50% de celles-ci ont fait l'objet de majoration de salaire (environ 82% en 2023), un moyen notamment d'augmenter les salaires peu attractifs !

CCA

Le nombre de jours de déplacement supérieur à 5 jours (922) observe une légère baisse en 2024 amorcée en 2023 (983), après une hausse importante en 2022 (1 038), de même que le nombre de jours de déplacement supérieur à 20 jours (420 en 2024 contre 490 en 2023 et 507 en 2022).

En 2024, 87 inspecteurs de 11 organismes (contre 107 inspecteurs de 9 organismes en 2023 et 127 inspecteurs de 12 organismes en 2022), ont été concernés par cette compensation

Pour mémoire le nombre de jours de déplacements faisant l'objet d'une compensation était de 2 220 jours en 2019, **la diminution semble donc perdurer ce qui est positif.**

Nous avons rappelé notre attachement aux engagements de la Caisse Nationale concernant la « **gestion raisonnée** » des transferts de nouveaux dossiers GE TGE entre organismes afin de ne pas augmenter inutilement le nombre de dossiers « hors région » dès lors que l'Urssaf proche du siège de l'entreprise est en capacité de réaliser la gestion du dossier et le contrôle.

Les déplacements entre régions doivent être limités au maximum que ce soit pour des raisons évidentes de santé et de qualité de vie au travail des inspecteurs, des raisons économiques et des raisons écologiques.

Enfin dans le prolongement des difficultés remontées par un organisme concernant **l'inadaptation des outils et des matériels mis à disposition pour la gestion des fichiers de masse**, nous avons également évoqué les problèmes informatiques récurrents qui sont rencontrés.

BRANCHE RECOUVREMENT

Titre III : Carrière professionnelle

VMF

En 2024, le pourcentage des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, bénéficiant du niveau 7, **atteint 86%** grâce aux **85 mesures** de VMF financées à 100% par le national (103 candidats).

Un seul organisme (contre 2 en 2023 et 10 en 2022) reste toujours en deçà du seuil de 75%.

Concernant la campagne 2025, le financement à 100% de ces parcours est reconduit. **Nous espérons qu'il permettra enfin à tous les organismes de dépasser ce seuil et d'augmenter le pourcentage total d'inspecteurs niveau 7.**

Au 31 décembre 2024, la branche comptait 1 500 inspecteurs soit 4 de moins qu'en 2015, malgré les recrutements. La campagne en cours pour les formations débutant en 2026 permettra peut-être de dépasser l'effectif de 2015 !

Evolution vers le Niveau 8 prévu par la classification

Si ce sujet ne fait pas partie du bilan du protocole de 2009, nous l'avons évoqué afin de connaître les orientations retenues par la Caisse Nationale.

Dans le cadrage budgétaire local, les organismes devront mobiliser une partie de l'enveloppe pour les nouveaux niveaux 4B, 5C ainsi que pour les parcours N8 des inspecteurs.

Cette évolution vers le N8 se fera sans constitution de dossier et sans qu'un nombre ou un pourcentage soit préconisé par le national.

Nous avons alerté la Caisse Nationale sur le fait que les objectifs permettant d'obtenir la prime de résultat ne devaient en aucun cas correspondre à des activités en lien avec l'exercice de l'activité contrôle « habituelle » que ce soit pour le CCA et la LCTI. Celle-ci nous a assuré qu'il s'agirait en effet d'objectifs distincts.

Dispositif d'accompagnement aux fonctions managériales

En 2024, seulement 8 inspecteurs ont évolué vers des fonctions managériales au sein du contrôle et 4 ont intégré la formation initiale de l'EN3S.

Compte tenu notamment des difficultés rencontrées dans l'exercice des missions et des faibles perspectives d'évolution, les passerelles vers d'autres métiers sont plus que jamais indispensables et elles ne sont pour l'instant ni suffisamment développées ni suffisamment connues. L'an dernier la Caisse Nationale avait indiqué ne pas avoir engagé les travaux prévus en raison des discussions sur la classification.

En réponse à notre demande, elle nous a indiqué que **ces réflexions allaient maintenant débiter. Nous espérons qu'elles pourront être menées rapidement afin d'offrir des possibilités de mobilités à tous ceux qui le souhaitent.**

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement

| CHALEUR – VALEUR DU POINT

TRACT DE LA CPP ENCADREMENT DU SNFOCOS

Snfocos

Syndicat National
Force Ouvrière des Cadres
des Organismes Sociaux

**En cette période de forte chaleur,
ayons une pensée pour notre valeur
du point, gelée depuis des années**



**Pensez aux bons gestes, imprimez
votre bulletin de salaire et
appliquez-le sur le visage pour vous
rafraichir**

| WEBINAIRE DU SNFOCOS

Lundi 7 juillet à partir de 16h30, le SNFOCOS vous propose un webinaire sur le thème suivant : **Le Syndicat départemental SNFOCOS (le secrétaire, le trésorier, l'AG des adhérents, les statuts, les formalités administratives ...)**

Pour vous inscrire, il vous suffit d'envoyer un mail à l'adresse mail webinaire.snfocos@gmail.com afin que l'on vous communique un lien Teams de connexion.

| NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

AGENDA

07/07/2025

Webinaire SNFOCOS à partir
de 16h30

08/07/2025

RPN Complémentaire Santé
RPN RSE
RPN Transformation du
Service Médical

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/>



Snfocos

Un syndicat en action, une force pour les cadres