

Sommaire

Edito du SG

CNAM : vers un refus d'obstacle !
P.1

RPN Transformation du SCM du 8 juillet 2025

Quand la négociation tourne à la parodie
P.2

Transformation du SCM

Les Agents de Direction ne sont-ils que des pions ?
P.5

RPN Complémentaire santé du 8 juillet 2025

Le front syndical et l'erreur politique de l'UCANSS
P.7

Agences Régionales de Santé

Disparition annoncée des ARS : repeindre la façade n'a jamais été une solution
P.9

Cumul d'emplois à la Sécu

Courrier du SNFOCOS du 2 juillet 2025 au président du COMEX de l'UCANSS
P.10

Travailleurs sociaux

Courrier du SNFOCOS et de la Section fédérale des organismes sociaux FO à la Ministre de la Santé et de la solidarité du 3 juillet 2025
P.12

Assurance Maladie

Contradictions et impasses du pilotage de l'Assurance Maladie
P.14

FO signe le projet d'ANI sur les transitions et reconversions professionnelles

Communiqué de presse FO du 26 juin 2025
P.15

Reconnaissance des compétences syndicales – Des équivalences possibles avec plusieurs titres professionnels

Article FO Cadres du 23 juin 2025
P.16



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARINI

CNAM : VERS UN REFUS D'OBSTACLE !

La CNAM poursuit son projet de transfert du Service du Contrôle Médical (SCM), au mépris des recours en justice après le refus d'obstacle du dialogue social.

Depuis la censure par le Conseil constitutionnel, aucun texte n'autorise le transfert des salariés du SCM vers les CPAM. Pourtant, la CNAM avance, imposant un calendrier intenable et des négociations d'accords de transition jugés déloyaux. L'intersyndicale a saisi le tribunal judiciaire de Paris. Le délibéré est prévu le 15 juillet et un jugement au fond interviendra en fin d'année.

Les syndicats dénoncent :

- Un projet sans fondement juridique définitif ;
- L'absence de concertation et d'étude d'impact malgré plusieurs audits nationaux et locaux.

La CNAM n'a jamais desserré son calendrier ni souhaité négocier voire concerter : un véritable passage en force au 1 octobre 2025 alors que les premiers textes donnaient jusqu'à la fin 2027.

La CNAM s'est privée de soutien au fond. En effet, le SNFOCOS a reconnu la nécessité d'une refonte du service médical et nous étions prêts à coconstruire un consensus acceptable.

Au lieu de cela, la méthode a été un véritable repoussoir. Des fédérations, que la décence nous dispense de citer, ont préféré négocier le poids des chaînes...

Le bras de fer voulu et assumé par la CNAM, la justice tranchera. D'ici là, le flou reste total et la CNAM prend le risque d'un transfert avant le jugement.

La technocratie, ayant surpassé le dialogue parlementaire et le dialogue social, arrivera-t-elle à retenir l'épée de la Justice ?

Bruno Gasparini, Secrétaire Général

I RPN TRANSFORMATION DU SCM DU 8 JUILLET 2025

QUAND LA NÉGOCIATION TOURNE À LA PARODIE !

Ce 8 juillet 2025 s'est tenue une réunion annoncée comme étant conclusive. Au grand dam des organisations syndicales, l'UCANSS n'a pas obtenu de la CNAM et notamment de M. FATOME (dont nous apprenons qu'il va être reconduit pour 5 ans à son poste) un desserrement du calendrier.

En prélude de la réunion, M. VIEAU a indiqué que le décret en Conseil d'Etat a été publié au Journal Officiel du 1^{er} juillet 2025 et d'ajouter, à tort, que ce décret confirme la date du 1^{er} octobre comme étant celle de la bascule. Pourquoi à tort ? Car comme nous l'avons indiqué en séance, le décret du 30 juin 2025 relatif à l'organisation du SCM ne saurait être lu comme fixant un couperet (d'autant que sur la question du transfert du personnel, il se cantonne à mentionner que « *les activités et les personnels des échelons locaux et régionaux de SCM du régime général restent régis, jusqu'à leur transfert aux caisses locales et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2025, par les dispositions antérieurement en vigueur* »). En effet, il se borne à indiquer qu'il est applicable à compter du 1^{er} octobre jusqu'à fin décembre 2025 de sorte que pour le SNFOCOS, il demeure à la main de la CNAM de prendre en compte ce délai pour desserrer le calendrier et enfin prendre en compte les recours contentieux en cours et à venir.

Ceci étant dit, nous sommes également intervenus pour dire que si comme l'UCANSS l'indique, son projet d'accord est en miroir de l'accord évolution des réseaux, il faut aller au bout du raisonnement et :

- retirer la mention à l'article L1224-1 du code du travail dans le préambule
- rédiger un nouvel accord ad hoc qui prévoirait son applicabilité pour les employés et cadres, les praticiens conseils (ces derniers ne sont en effet pas mentionnés dans l'accord sur l'évolution des réseaux) et les ADD (également oubliés).
- Inclure dans l'accord ad hoc les évolutions apportées par les textes relatifs aux classifications et/ou les CCN des uns et des autres.

Malheureusement, faute de temps, il n'a pas été possible de débattre de cette possibilité, pas davantage qu'il n'a été possible de débattre du texte de l'accord. Au lieu d'assister à une négociation au cours de laquelle chaque OS intervient pour exposer ses revendications et voit l'UCANSS et les autres OS abonder, amender ou rejeter les propositions, nous avons participé à une sorte de crieé au cours de laquelle chaque OS a présenté, sans possibilité de contradiction, sa « *liste de courses* » pour reprendre l'expression d'un membre d'une autre OS.

Sans pouvoir être exhaustif, voici nos principales remarques et revendications :

- Au niveau du préambule, en cohérence avec l'action de l'intersyndicale, nous réclamons le retrait de l'alinéa se référant à l'article L1224-1 du Code du travail au profit d'un projet ad hoc comme évoqué supra.

RPN TRANSFORMATION DU SCM DU 8

JUILLET 2025

- S'agissant des dispositions relatives au maintien du contrat de travail, nous avons fait remarquer qu'il y avait un doute raisonnable à la lecture du projet. En effet, si l'article 3 dispose que : « *il est garanti à chaque salarié transféré que les missions qui lui seront confiées au sein de l'organisme d'accueil seront en adéquation avec sa qualification professionnelle et cohérentes avec l'expérience et les compétences détenues* ». Cette formulation laisse entendre qu'il pourrait y avoir des changements d'emploi et/ou de fiche de poste et/ou d'activité alors que l'article 8 dispose explicitement que « *Au 1^{er} octobre 2025, l'ensemble des salariés conservera ses missions actuelles* ». *Que faut-il comprendre ?*
- S'agissant des dispositions relatives au maintien de rémunération, nous souhaitons l'ajout d'un alinéa disposant que : « *le personnel transféré bénéficie d'une mesure salariale pérenne et non résorbable correspondant à 5 points de compétences. Cette mesure vise à compenser la perte des ASC* ».
- S'agissant du lieu de travail, nous insistons pour que le texte définisse le lieu de travail actuel et qu'il soit indiqué que ce dernier correspond au site actuel de travail du salarié. C'est un verrou face au risque de mobilité géographique.
- Nous souhaitons que l'article relatif au maintien de la durée contractuelle de travail soit étendu aux modalités d'organisation du travail en ajoutant un alinéa disposant que : « *ce maintien emporte également maintien des modalités d'organisation du travail, dont l'accès au télétravail, aux horaires variables et aux formules RTT dont le salarié bénéficiait précédemment à son transfert* ».

A noter que nous nous interrogeons d'ailleurs sur la situation des salariés disposant d'un contrat à 36h avec 3 JRTT, formule peu répandue dans les CPAM : quelle sera leur situation ?

- S'agissant du dispositif dit d'information collective, nous souhaitons que les élus des CPAM assistent aux réunions d'information pour recueillir des éléments visant à faciliter les négociations locales ultérieures.
- S'agissant de l'entretien prospectif individuel préalable au transfert, nous souhaitons que les salariés puissent être accompagnés par un représentant de son choix.
- S'agissant de l'accompagnement dans la réflexion au positionnement professionnel, nous réitérons avec insistance notre revendication visant à ce que soit pris en compte le fait que nous sommes en présence d'une situation exceptionnelle justifiant des mesures d'exception. A ce titre, il est nécessaire que les conditions posées par l'article 5 du PA du 19 décembre 2019 ne soient pas opposables pour accorder le bénéfice du conseil en évolution professionnel. Nous pensons ici aussi bien à la condition d'ancienneté qu'à la période de carence de 5 années. Ce dispositif devrait être largement ouvert, d'autant qu'il est peu probable que les demandes soient excessives et/ou abusives en la matière.

RPN TRANSFORMATION DU SCM DU 8

JUILLET 2025

D'autre part, cet article contient une formule que nous jugeons discriminante vis-à-vis des personnels exerçant des responsabilités électives ou syndicales. En effet, il est prévu un entretien pour « préparer le retour à l'emploi ». Or, les salariés en question n'étaient pas en situation de non-emploi. D'ailleurs, la jurisprudence reconnaît l'activité syndicale comme un travail (voir notamment en ce sens l'arrêt CE, 27 novembre 2002, N°229017). De fait, nous privilégierions une formule moins clivante et non discriminante du genre « *retour à son poste* ».

- S'agissant de l'article 10 relatif à l'information individuelle, nous souhaitons qu'il indique à quelle date l'information sera faite, par qui, comment (LRAR ? en mains propres contre décharge ?) et nous souhaitons que soit prévu un droit de recours en cas d'erreur ou de changement des missions/activités.
- S'agissant de l'article 11 relatif à l'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, nous demandons que la prime soit revalorisée d'un demi-mois et ainsi portée à :
 - *un mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;*
 - *un mois et demi du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.*

L'article 11.2 prévoit que la garantie de maintien de rémunération puisse être assurée par une prime exprimée en point, résorbable en cas de promotion. Nous sommes opposés au caractère résorbable : le salarié subit la situation, il n'est pas normal qu'il ait à en payer le prix via le gel de son salaire !

Sur le volet adaptation du salarié à son poste de travail en cas de mobilité fonctionnelle, nous nous interrogeons sur le financeur de la dotation exceptionnelle évoquée à l'article 11.3. Il ne faut pas que les salariés des CPAM soient lésés dans l'élaboration des plans de développement des compétences, c'est à la CNAM d'assurer le financement des formations via un financement fléché.

- S'agissant de l'article 12 relatif à la mobilité géographique, nous insistons pour qu'un paragraphe prévoit explicitement que : « *Pour l'ensemble des mesures relatives à l'accompagnement à la mobilité géographique, l'employeur appliquera les dispositions les mieux disantes entre celles inscrites à l'accord et celles prévues aux CCN des PC et des ADD : application du principe de faveur* ».
- Sur la retraite progressive prévue à l'article 13.3, nous revendiquons une formule plus volontariste : l'employeur ne doit pas faciliter mais accepter toutes les demandes formulées par des salariés éligibles. En effet, c'est d'autant plus important que l'ANI de novembre 2024 a été transposé et sera mis en œuvre dès septembre 2025.

-

I RPN TRANSFORMATION DU SCM DU 8 JUILLET 2025

- S'agissant des salariés en situation de handicap ou disposant d'un aménagement de poste sur préconisation de la médecine du travail, nous réclamons l'ajout d'une disposition prévoyant que : « *Aucun licenciement pour inaptitude n'interviendra à l'occasion du projet de transformation du SCM, et notamment du transfert des salariés concernés, a fortiori en cas de changement de local de travail.* »
- Toujours au titre des mesures de protection contre le licenciement, nous réclamons que l'article 16 relatif à l'entretien de suivi dispose que les « *actions d'accompagnement complémentaires ne sauraient être mises à profit par la caisse accueillante pour justifier un éventuel licenciement pour insuffisance professionnelle.* »
- Enfin, s'agissant de la durée de l'accord, nous réitérons notre demande visant à ce que celui-ci s'applique non pas jusqu'au 31 décembre 2026 mais jusqu'au 31 décembre 2027.

Le SNFOCOS regrette et condamne que la négociation ait été ainsi bâclée. Le dernier projet d'ampleur comparable, à savoir la disparition du RSI, avait eu « la chance » de donner lieu à plusieurs mois d'âpres échanges mais il faut croire que pour la CNAM, le personnel du SCM ne mérite pas un réel dialogue social, inscrit dans la durée et basé sur la loyauté et la sincérité des échanges.

Chafik El Aougri

L'intersyndicale a publié un communiqué le 9 juillet, au lendemain de la RPN :

Accord d'accompagnement et de transition : l'ultimatum ne marchera pas

I TRANSFORMATION DU SERVICE DU CONTRÔLE MÉDICAL (SCM)

LES AGENTS DE DIRECTION NE SONT-ILS QUE DES PIONS ?

Malgré les obstacles, la Direction de la CNAM continue contre vents et marées de vouloir imposer son projet de transformation du Service du Contrôle Médical (SCM). A l'occasion du déploiement de ce projet délétère, une catégorie de personnels semble oubliée, pour ne pas dire négligée : les agents de direction (ADD) du SCM, et notamment ceux des DRSM.

Alors que le DG de la CNAM avait indiqué lors de l'INC maladie du 17 décembre 2024 « *être extrêmement attentif au sujet des RPS et à l'accompagnement des collaborateurs* », il semble que ces propos ne concernaient pas les ADD !

TRANSFORMATION DU SERVICE DU CONTRÔLE MÉDICAL (SCM)

Plus avant, dans sa note relative à l'économie générale du projet de transformation du Service Médical, la CNAM affirmait que « *le projet vise à rapprocher deux réseaux [...] Il prévoit ainsi une **intégration des collaborateurs du service du contrôle médical au sein des CPAM** et CGSS* » (p3). Et d'ajouter que « *sur le plan structurel et organisationnel, l'ensemble des équipes affectées aux échelons locaux (ELSM) et régional (DRSM) exerce désormais ses missions au sein des CPAM de la région* » (p4 – Organisation cible).

Mais surtout, la note dispose **explicitement** que :

- en phase 1 du projet « *les agents de direction seront repositionnés dans les organismes d'Assurance Maladie de leur lieu d'exercice* » (p6) ;
- « ***aucune mobilité géographique ne sera imposée à l'occasion du transfert du contrat de travail. Aussi le principe retenu est celui de l'affectation dans la CPAM qui correspond au lieu de travail actuel des salariés*** » (p13).

Pourtant, sur le terrain, la réalité semble bien différente avec **des ADD qui subissent des mobilités géographiques forcées !** Ou alors pour la CNAM imposer à un ADD d'aller exercer à plus de 200kms de son domicile et de son actuel lieu de travail relève d'un **maintien des conditions de travail actuelles et ne constitue pas une modification d'un élément substantiel du contrat de travail ?** Soyons sérieux, les ADD ne sont-ils donc plus des salariés mais des pions à la main de la Caisse Nationale ? Si des mobilités sont imposées à des ADD, comment ne pas craindre qu'il en soit fait de même à des managers ?

Mais peut être que la CNAM, dans son agenda, avait intégré des points d'étapes officiels. En effet, la note ajoutait que « *un dispositif d'expression de vœux, notamment sous la forme de fiches de vœux et d'entretiens RH, sera proposé [...] ces mesures individuelles d'accompagnement seront définies avec les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation d'un accord d'accompagnement RH du projet, au niveau de l'UCANSS* ». (p13 – Transfert des contrats de travail).

Or, nous l'avons suffisamment documenté, le calendrier de « négociation » de l'accord d'accompagnement était intenable et a abouti à un simulacre de négociation au niveau de l'UCANSS, avec à peine 5 réunions, dont 3 seulement avec un projet de texte comportant des lacunes et des incohérences, pas à la hauteur de l'ampleur du projet. Surtout, face à l'obstination de la CNAM d'enserrer la négociation dans un carcan calendaire intenable et déconnecté de la réalité (par ex notamment des expertises demandées en DRSM et en CPAM, et surtout négligeant outrageusement les recours introduits par l'intersyndicale contre le projet).

Donc non, **pour le SNFOCOS, les ADD ne sont pas et ne doivent jamais être des pions ou des variables d'ajustement**, a fortiori à l'occasion de projets importants de transformation et/ou d'évolution des réseaux ! Au demeurant, ce sont également des salariés qui méritent comme tout salarié une extrême attention au sujet de l'exposition aux RPS !

Chafik El Aougri

RPN COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DU 8 JUILLET 2025

LE FRONT SYNDICAL ET L'ERREUR POLITIQUE DE L'UCANSS

Ce 8 juillet s'est tenue une RPN relative à la complémentaire santé et notamment à la problématique du processus de sélection des futurs opérateurs en charge du régime de santé du personnel et des anciens salariés.

En prélude à la réunion, la direction de l'UCANSS a indiqué que :

- la perspective de l'employeur demeure de faire bénéficier les assurés, actifs et anciens salariés, d'une complémentaire santé de qualité, notamment s'agissant du service rendu, sans souhait de remettre en cause le niveau de couverture des garanties en revanche ;
- La procédure de sélection doit être juridiquement robuste pour assurer la pérennité du régime, et notamment éviter un refus d'agrément d'une part et/ou un contentieux d'autre part ;
- Il est important que les organisations syndicales, tant dans le cadre des RPN que dans le cadre de la Commission Paritaire de Pilotage (CPP), soient le plus associées possibles aux différentes étapes de la procédure de sélection et à la gestion du régime. L'employeur ne veut pas remettre en cause la gestion paritaire, laquelle a fait ses preuves encore récemment en favorisant le retour à l'équilibre financier du régime.

Une déclaration unique au nom de l'intersyndicale ([voir ici](#)) a été lue par Force Ouvrière en début de réunion, les organisations syndicales demeurant unies face à l'employeur.

En réponse, Mme BERTIN a indiqué que, d'après elle, l'UCANSS et les OS se rejoignent sur les objectifs principaux. Avant toutefois d'ajouter qu'en cas de refus d'agrément par la tutelle, il n'y aurait pas de couverture santé au profit des salariés et anciens salariés à compter du 1er janvier 2027.

Surtout, elle a précisé que la question du processus de sélection s'est posée car la procédure de sélection a été interrogée dans les échanges avec la tutelle, que la jurisprudence européenne s'est renforcée sur l'aspect des règles concurrentielles et que dans des univers très proches du nôtre, c'est la commande publique qui est utilisée.

Mais un élément nouveau s'est fait jour : l'UCANSS a indiqué avoir effectué une analyse juridique avant de saisir la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) de Bercy, ce qu'elle n'avait pas indiqué précédemment. Il lui a donc été demandé, en plus du courrier de saisine de la DAJ, de fournir ladite analyse. Ce à quoi l'UCANSS a indiqué que son analyse se trouve dans ledit courrier qu'elle acceptait enfin de nous adresser en contrepartie de la fourniture par l'intersyndicale du mémorandum juridique réalisé sur la question.

RPN COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DU 8

JUILLET 2025

Et c'est à la lecture de ce courrier que l'erreur politique de l'UCANSS apparaît criante ! En effet, dans son courrier, elle fournit à la DAJ tous les arguments que cette dernière reprendra dans sa réponse à l'UCANSS, sûrement trop contente de voir ainsi une branche lui mâcher le travail et lui fournir les éléments de langage qu'elle aurait elle-même employés dans sa réponse.

Pourquoi une erreur politique ? Car elle aurait, si ce n'est dû, au moins pu partager son analyse avec les OS en amont en RPN et probablement solliciter un « mandat » de la CPP dans la mesure où c'est cette dernière qui, dans les textes, a notamment pour mission « de réaliser dans le respect des conditions réglementaires applicables les procédures de sélection des organismes d'assurance recommandés chargés de mettre en œuvre la mutualisation et les actions de degré élevé de solidarité ». L'UCANSS n'en est qu'un membre qui a la particularité d'assurer le secrétariat de ladite commission. Surtout, l'accord de 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé prévoit explicitement que « Pour mener à bien ses missions, la commission paritaire de pilotage, sous son contrôle permanent, peut s'associer le concours de tous conseils et notamment d'actuels, de juristes et/ou de conseils en assurance et/ou finances ».

Il est donc constant que l'UCANSS a trahi les organisations syndicales, leur confiance, ainsi que la lettre de l'accord de 2008 : c'est la CPP qui aurait dû solliciter les conseils de juristes et c'est sur la base de l'étude juridique de ces derniers que l'UCANSS aurait pu consulter éventuellement la DAJ.

Aujourd'hui, l'UCANSS a entre les mains l'étude juridique diligentée par les OS, lesquelles vont l'adresser à la tutelle dans la semaine. RDV mi-septembre pour savoir si, malgré ce faux pas de l'UCANSS, une négociation sincère et loyale pourra se tenir...il en va de l'intérêt d'environ 300 000 bénéficiaires du régime de santé.

Chafik El Aougri

I AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

DISPARITION ANNONCÉE DES ARS : REPEINDRE LA FAÇADE N'A JAMAIS ÉTÉ UNE SOLUTION

COMMUNIQUÉ DU SNFOCOS DU 8 JUILLET 2025

Le rapport de la commission d'enquête sénatoriale sur les agences de l'État, rendu public le 3 juillet 2025, recommande le transfert des missions des Agences Régionales de Santé (ARS) vers les services déconcentrés de l'État. Cette proposition, qui revient à acter la disparition des ARS, constitue une **attaque frontale contre les personnels** qui y exercent, en particulier ceux **régis par les conventions collectives nationales**.

Cette annonce réveille le traumatisme de la suppression des DRASS et DDASS en 2010. Aujourd'hui, ce sont **des milliers de salariés sous convention collective**, notamment issus des organismes de Sécurité sociale, qui risquent de **perdre leurs repères statutaires, leurs acquis sociaux et leurs garanties collectives**.

En admettant que les ARS n'ont pas atteint les objectifs qui leur étaient dévolus (accès aux soins, restructuration des structures hospitalières,...), c'est une logique purement comptable qui se dessine et se répète: **réduction des moyens, suppression de structures, et économies sur le dos des personnels**. Les missions essentielles des ARS : santé publique, prévention, qualité de l'eau et de l'air, accompagnement des publics vulnérables, sont ainsi gravement menacées.

Le Syndicat National FO des Cadres des Organismes Sociaux (SNFOCOS) :

- **Refuse toute suppression des ARS sans garanties fermes pour les personnels ;**
- **Exige le maintien intégral des droits conventionnels** et des statuts d'origine ;
- **S'oppose à toute recentralisation autoritaire** dans une super-structure préfectorale éloignée des réalités de terrain.

FO rappelle que **les personnels ne sont pas des variables d'ajustement**. Ils portent au quotidien les politiques sanitaires et sociales de l'État avec professionnalisme et engagement. Ils méritent reconnaissance, stabilité et respect.

FO restera pleinement mobilisée pour **défendre les droits des personnels, préserver les missions de service public** et **s'opposer à toute réforme précipitée et destructrice**.

La CPP ARS du SNFOCOS

I CUMUL D'EMPLOIS À LA SÉCU

COURRIER DU SNFOCOS DU 2 JUILLET 2025 AU
PRÉSIDENT DU COMEX DE L'UCANSS



UCANSS
M. Le président du COMEX
6 Rue Elsa Triolet
93100 MONTREUIL

Paris, le mercredi 2 juillet 2025

Nos réf. : 0118 - 2025

Objet : cumul d'emplois à la Sécurité sociale

M. Le Président du COMEX,

Comme nous et de nombreux salariés de l'Institution, 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 un point sur le sujet du cumul d'emplois.

Inutile de vous rappeler ici les dispositions de 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. Nous nous attarderons toutefois sur l'article L123-2-2 du code de la sécurité sociale. 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 »*.

Comme vous le savez, il existe des activités interdites, des activités dont l'exercice est libre et enfin des activités dites accessoires dont l'exercice doit être autorisé par l'employeur.

Dans le contexte actuel de blocage des salaires, de nombreux salariés nous sollicitent au sujet de ces règles d'un autre temps.

Même si **notre revendication première demeure l'augmentation générale des salaires**, comment expliquer à nos collègues que la simple vente d'objets (bijoux, appareils ménagers, etc) à domicile ne faisant pas partie des activités pouvant être cumulées, son cumul est présumé illicite ?

Voici un sujet que le COMEX de l'UCANSS mériterait de s'approprier sans délai, d'autant plus que 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).

Siège Social : 2 rue de la Michodière - 75002 PARIS –
Téléphone : 01-47-42-31-23 / Courriel : snfocos@snfocos.fr / Site Internet : <https://snfocos.org/>

CUMUL D'EMPLOIS À LA SÉCU

Nous avons d'ailleurs saisi l'UCANSS et la DNGU lorsque des psychologues et des médecins exerçant en UGECAM nous ont interpellés pour pouvoir s'investir dans le dispositif Mon soutien Psy pour les premiers, réaliser des consultations en M.A.S. pour les seconds.

Des demandes d'évolutions des textes sont déjà reçues par le SNFOCOS, notamment de la part de personnels des UGECAM, mais aussi de personnels des CAF ou des CPAM par exemple.

Par la présente, nous vous demandons donc d'évoquer le sujet en COMEX d'une part mais surtout de faire pression auprès de la tutelle pour obtenir :

- D'une part, un assouplissement législatif et réglementaire en matière de cumul d'emplois à la Sécurité sociale
- D'autre part, une revalorisation générale des salaires, solution la plus prompt à régler cette problématique de nécessité de cumul d'emplois pour de nombreux salariés dont la rémunération ne suffit plus à vivre décemment.

Je vous remercie par avance de me faire part des suites données à cette demande en vue d'une possible application dès 2025.

Restant à votre disposition pour tout échange sur le sujet, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président du COMEX, l'expression de ma considération distinguée.

Le Secrétaire Général



Bruno GASPARINI

I TRAVAILLEURS SOCIAUX

COURRIER DU SNFOCOS ET DE LA SECTION FÉDÉRALE DES ORGANISMES SOCIAUX FO À LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DE LA SOLIDARITÉ DU 3 JUILLET 2025



Paris, le 3 juillet 2025

VM/035-2025

Madame Catherine Vautrin
Ministre de la santé et des solidarités
14 avenue Duquesne
75350 75350 PARIS 07 SP

Madame la Ministre,

La Section Fédérale des Organismes Sociaux FO et le SNFOCOS vous font part de leur soutien au combat des Travailleurs Sociaux pour la satisfaction de leurs revendications. Nous nous adressons ainsi une nouvelle fois au gouvernement pour affirmer l'urgence à voir aboutir :

- ✓ L'attribution du Ségur à tous les Travailleurs Sociaux sous la forme de l'attribution de 33 points avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022,
- ✓ La reconnaissance de leurs diplômes et l'attribution en conséquence pour tous du niveau 6 de la grille administrative.

La demande massive exprimée par les Travailleurs Sociaux sur ces revendications n'a rien d'étonnant. Le Ministère y a, en effet, résolument fait obstacle dans la dernière période, laissant entrevoir une issue dans le cadre de la négociation sur la nouvelle classification, qui s'est en réalité révélée être une impasse.

Au regard de l'attribution du Ségur aux Travailleurs Sociaux d'autres organismes, il n'est nullement légitime que ceux de la Sécurité Sociale en soient plus longtemps privés.

Devons-nous rappeler en outre le rôle essentiel qu'ils jouent auprès des familles, en particulier les plus en difficulté ? Devons-nous redire le rôle déterminant qu'ils ont eu à assumer durant la pandémie de COVID ?

Il n'existe par ailleurs aucune justification au fait que les diplômes des Travailleurs Sociaux ne soient pas reconnus dans la grille de classification. Aujourd'hui, si un parcours professionnel vers le niveau 6 est envisageable, il n'existe absolument aucune garantie en la matière. Pourtant, ces diplômes sont reconnus au grade licence et devraient entraîner à l'instar des autres professions du même niveau d'étude l'attribution automatique de ce niveau 6.

Face à l'insatisfaction de ces revendications, la colère monte, Madame la Ministre. Elle est à mettre en rapport avec les inquiétudes qui pèsent sur l'avenir du Travail Social à la Sécurité Sociale face aux politiques menées de restriction budgétaire. Elle est aussi à rapprocher de la colère ressentie par l'ensemble des agents de la Sécurité Sociale privés en particulier d'augmentation collective de salaire.

La Section Fédérale des Organismes Sociaux FO et le SNFOCOS, non seulement soutiennent les revendications des Travailleurs Sociaux de la Sécurité Sociale, mais également toutes les initiatives visant à les faire aboutir. Rappelons que plusieurs grèves ont déjà eu lieu sur le sujet, comme cela été le cas dans

I TRAVAILLEURS SOCIAUX

les CAF Parisiennes. En l'absence de réponse positive de votre part, nous prendrons toutes les dispositions nécessaires pour aider à la poursuite de ce combat légitime.

Nous nous tenons, bien-sûr, à votre disposition pour échanger sur cette question.

Dans l'attente de votre retour, Madame la Ministre, nous vous prions de croire en l'assurance de notre considération.



Frédéric NEAU
Secrétaire Général de la Section Fédérale
Des O. Sociaux Force-Ouvrière
orgsociaux@fecfo.fr



Bruno GASPARINI
Secrétaire Général du SNFOCOS
snfocos@snfocos.fr

Copie à Mr Grivel Président du Comex
Copie à Mme Bertin, Directrice de L'Ucanss

I ASSURANCE MALADIE

CONTRADICTIONS ET IMPASSES DU PILOTAGE DE L'ASSURANCE MALADIE

Nous assistons à une amplification du dogme central qui structure la politique de santé depuis 2008 : ramener la croissance de l'Ondam au niveau du PIB. Ce choix a été respecté avec discipline entre 2010 et 2019, mais au prix d'une pression budgétaire qui a profondément désorganisé le système de santé. Les économies ont été réalisées principalement par des mesures tarifaires, notamment sur les rémunérations des soignants hospitaliers. Le rattrapage partiel opéré par le Ségur de la santé, d'un montant de 13 milliards d'euros, n'a d'ailleurs pas été intégré à l'Ondam, ce qui explique que le déficit structurel, une fois l'effet Covid passé, corresponde presque exactement à ce montant. Autrement dit, sans cette politique de compression régulière des rémunérations, il aurait fallu assumer une croissance de l'Ondam supérieure de 0,7 point par an, soit environ 3% au lieu de 2,3%.

Ce choix de pilotage budgétaire s'accompagne d'une absence totale de réflexion sur les recettes. Les propositions de la Cnam visent uniquement à maintenir leur évolution au rythme de la croissance nationale, sans jamais envisager d'augmenter les ressources pour accompagner les besoins. On persiste ainsi à imposer au système de santé une pression qui a déjà montré ses effets délétères : désorganisation, perte d'attractivité, dégradation de la qualité, et désormais déficit structurel. Le système de santé français, autrefois considéré comme un modèle, n'est plus à la hauteur de ses ambitions, ni des attentes de la population.

Le véritable point aveugle de la stratégie actuelle est le refus d'agir sur les recettes. Maintenir l'équilibre de l'assurance maladie uniquement par la compression des dépenses, sans adapter les ressources à la réalité des besoins, revient à organiser la pénurie et à fragiliser les fondements de la solidarité. Il est illusoire de penser que l'on pourra garantir l'accès aux soins pour tous sans accepter une augmentation maîtrisée, mais inévitable, des prélèvements. La soutenabilité de notre système de protection sociale passe par une adaptation courageuse et réaliste de ses financements, à la hauteur des enjeux démographiques, médicaux et sociaux qui s'imposent à lui.

Refuser ce débat, c'est prendre le risque d'un déclassement durable de notre système de santé et d'une remise en cause de la solidarité nationale.

Sources : <https://www.daniel-lenoir.fr/pour-quelques-milliards-de-oins-ondam-quand-tu-nous-tiens-suite/>

I FO SIGNE LE PROJET D'ANI SUR LES TRANSITIONS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

COMMUNIQUÉ DE PRESSE FO DU 26 JUIN 2025

Le bureau confédéral de FO a décidé à l'unanimité de signer le projet d'accord national interprofessionnel conclu hier soir (25 juin 2025) sur les transitions et reconversions professionnelles.

Ce projet d'accord ne franchit pas les lignes rouges que FO avait fixées : les dispositifs existants dont les salariés peuvent bénéficier sont maintenus, en particulier les associations ATPRo qui financent et sécurisent les reconversions professionnelles, le compte personnel de formation (CPF) qui reste à la main du salarié. Des dispositifs ont par ailleurs été regroupés pour une meilleure lisibilité pour les salariés et les entreprises.

FO a réussi à éviter que le contrat de travail soit automatiquement rompu lorsque le salarié part en formation ou en reconversion, malgré les tentatives des employeurs en ce sens.

FO a également obtenu que le sujet des transitions et reconversions fasse l'objet de négociations d'entreprise quand il existe un délégué syndical et en l'absence qu'il y ait une consultation (et non une information) du CSE.

Par sa signature, FO démontre enfin que, à l'opposé d'un « conclave », mal conçu et empêtré dans des turpitudes politiciennes, seul le cadre de la négociation collective entre interlocuteurs sociaux peut garantir les droits des salariés et apporter des solutions concrètes à leurs préoccupations.

[Secteur de l'Emploi et des Retraites de FO](#)

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES SYNDICALES – DES ÉQUIVALENCES POSSIBLES AVEC PLUSIEURS TITRES PROFESSIONNELS

Article FO Cadres mis en ligne sur leur site le 23 juin 2025, avec leur aimable autorisation.

Un arrêté du 12 juin 2025, publié au Journal officiel du 18 juin, renforce la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentant du personnel. Il fixe les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels délivrés par le ministère du Travail.

Comment ça marche ?

Exercer un mandat syndical ou de représentation du personnel, c'est développer de nombreuses compétences : gestion d'équipe, animation de réunions, négociation, suivi administratif ou encore conduite de projet. Depuis 2018, ces acquis peuvent être certifiés officiellement.

La certification créée par le ministère du Travail est une reconnaissance des compétences des mandatés syndicaux et élus du personnel pour évoluer professionnellement. Elle permet à un représentant du personnel ou à un mandaté syndical de valoriser son parcours. La demande s'effectue en deux temps. Tout d'abord, le candidat doit obtenir le certificat de compétences professionnelles (CCP) correspondant aux acquis de mandaté qu'il souhaite faire reconnaître. Puis il demande une équivalence avec l'un des blocs de compétences existant dans le circuit de la formation professionnelle. Ainsi, la reconnaissance acquise est-elle « transférable » et reconnue par tout employeur.

"Sous réserve de la production du livret de certification délivré par le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'Emploi, les certificats de compétences professionnelles du titre professionnel [concerné] sont réputés acquis selon le tableau d'équivalences" qui lui est associé.

Lien vers l'arrêté : <https://urlr.me/Auaf3h>

Quels titres sont concernés ?

- **Titre professionnel de responsable de petite et moyenne structure** ([arrêté du 5 décembre 2023](#)) : Le titre professionnel de responsable de petite ou moyenne structure est constitué des trois blocs de compétences suivants :

- 1° Diriger une structure avec une équipe
- 2° Mettre en œuvre l'objet social de la structure
- 3° Etablir et présenter un rapport d'activité de la structure.

- **Titre professionnel d'assistant de direction** ([arrêté du 18 janvier 2024](#)) : Le titre professionnel d'assistant de direction est constitué des deux blocs de compétences suivants :

- 1° Assurer les fonctions de support administratif et organisationnel à l'équipe de direction
- 2° Organiser et suivre les projets et dossiers spécifiques de l'équipe de direction.

- **Titre professionnel de médiateur social accès aux droits et services** ([arrêté du 7 février 2022](#)) : Le titre professionnel de médiateur social accès aux droits et services est constitué des trois blocs de compétences suivants :

- 1° Participer à une veille sociale et s'inscrire dans les réseaux professionnels d'un territoire ;
- 2° Assurer un service de médiation sociale ;
- 3° Faciliter et organiser des activités supports à la médiation sociale.

- **Titre professionnel de négociateur technico-commercial** ([arrêté du 30 avril 2024](#)) : Le titre professionnel de négociateur technico-commercial est constitué des deux blocs de compétences suivants :

- 1° Elaborer une stratégie de prospection et la mettre en œuvre ;
- 2° Négocier une solution technique et commerciale et consolider l'expérience client.

- **Titre professionnel de gestionnaire de paie** ([arrêté du 4 juillet 2023](#)) : Le titre professionnel de gestionnaire de paie est constitué des deux blocs de compétences suivants :

- 1° Réaliser la gestion administrative, juridique et la présentation des bulletins de paie ;
- 2° Valoriser en paie les événements de la vie professionnelle.

I NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

AGENDA

02/09/2025

RPN RSE
RPN Aidants

**POUR INFORMATION VOUS RETROUVEREZ
LA LETTRE DE LA MICHODIÈRE À LA RENTRÉE, EN SEPTEMBRE.
BEL ÉTÉ À TOUTES ET TOUS !**

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/>



Un syndicat en action, une force pour les cadres