



L'édition du Secrétaire Général
Bruno GASPARINI

N° 37-2025 – 18 décembre 2025

Sommaire

Édito du SG

Les managers, ces « boucliers émotionnels » qui s'épuisent en silence
P.1

RPN Salaires du 16 décembre 2025

Déclaration préalable du SNFOCOS
P.3
Compte rendu du SNFOCOS
P.4

Observatoire inter régional Bretagne – Pays de Loire du 5 décembre 2025

Courrier du SNFOCOS du 1^{er} décembre au DG de la Cnam
P.5

Rencontre avec le DG de la Cnam à Mayotte le 9 décembre 2025

Déclaration commune FO/SNFOCOS
P.8

Commission paritaire de coordination des Départements d'Outre-mer du 12 décembre 2025

Déclaration commune des organisations syndicales
P.12
Questions du SNFOCOS
P.13

Démographie

La France face à son défi
P.20

LES MANAGERS, CES « BOUCLIERS ÉMOTIONNELS » QUI

S'ÉPUISENT EN SILENCE

Pris entre les injonctions hiérarchiques et les attentes de leurs équipes, les manageurs et cadres dirigeants accumulent une charge mentale invisible qui met en péril leur santé et la performance des entreprises.

Dans les couloirs feutrés de nos organismes se joue une descente silencieuse. Les cadres « sandwichs » pris en étau entre direction et terrain, portent une charge qui ne figure sur aucune fiche de poste : celle d'absorber les tensions émotionnelles de toute l'organisation. Un manager sur deux déclare aujourd'hui ressentir une surcharge mentale, et 38% souffrent de détresse psychologique. Plus inquiétant encore : 18% font face à un burnout sévère, un chiffre qui ne cesse de progresser.

Quand l'écoute active devient un fardeau

Le phénomène identifié par les chercheurs en organisation est aussi paradoxal que dévastateur. Ces managers assument un rôle non déclaré de « bouclier émotionnel », absorbant les chocs descendants des décisions stratégiques et les remontées de tensions du terrain. Ils amortissent les directives, filtrent les émotions collectives – colère, peur, incertitudes –, tout en maintenant la cohésion de leurs équipes. Cette médiation permanente transforme l'empathie managériale en charge émotionnelle chronique.

Les signes de cette absorption sont observables : respiration tendue, tensions aux épaules permanentes, silences prolongés entre les interactions.

Mais l'essentiel demeure invisible. Ces cadres accumulent ce qu'ils nomment pudiquement le « non-dit » – ces pensées retenues en boucle : « Ça va passer », « Je tiendrai encore un peu ». L'épuisement ne provient pas de la charge administrative, mais de cette responsabilité glissante de protéger l'équipe en prenant sur soi.

Un coût invisible pour l'entreprise

Cette dynamique génère des effets en cascade à tous les niveaux organisationnels.

Pour l'individu : burnout, décisions altérées par la fatigue, qualité de vie dégradée.

Pour l'équipe : dépendance émotionnelle excessive, apprentissage par imitation de ce mode d'absorption, culture de l'évitement. Pour l'entreprise : perte de talents performants, coûts de remplacement élevés, rupture de continuité dans le leadership. La France compte aujourd'hui près de deux millions de personnes potentiellement en danger de burnout sévère, une situation bien supérieure aux niveaux d'avant la crise sanitaire.

Le paradoxe réside dans les racines culturelles du phénomène. Les organisations valorisent le manager « solide », celui qui ne montre pas sa vulnérabilité, tout en glorifiant sa capacité à « prendre soin » de son équipe. Mais aucun mécanisme de réciprocité n'est institué : qui prend soin du manager ?

Du bouclier au capitaine

Face à ce constat, des voix s'élèvent pour redéfinir le rôle managérial. L'enjeu n'est pas d'ignorer les émotions, mais de rééquilibrer le rapport entre présence empathique et préservation de l'intégrité personnelle.

Plusieurs leviers opérationnels émergent de cette transformation. D'abord, l'établissement de limites émotionnelles saines – non pour rejeter l'autre, mais pour préserver l'énergie nécessaire au guidage. Ensuite, la verbalisation régulière des ressentis plutôt que leur accumulation toxique. Troisièmement, la différenciation entre empathie et absorption : comprendre sans porter, écouter sans absorber, soutenir sans s'annuler. Enfin, la responsabilisation réciproque, où chaque collaborateur identifie ses propres besoins au lieu de les déverser sur le manager.

Un enjeu de gouvernance négligé

Malgré l'urgence, les entreprises tardent à agir. Selon une récente enquête, 70% des salariés estiment que leur employeur n'en fait pas assez pour la santé mentale. Chez les dirigeants français, un tiers se déclare en mauvaise santé mentale, et 82% souffrent d'au moins un trouble physique ou psychologique. Le sujet reste largement tabou dans l'Hexagone.

Pourtant, la préservation de la santé managériale constitue un enjeu stratégique majeur. Un manager épuisé prend de mauvaises décisions, transmet un modèle délétère à ses équipes, et finit par démissionner, emportant avec lui des années d'expérience. Comme le résument les experts en organisation : être un bon manager ne signifie pas tout absorber, mais guider sans s'épuiser. Une transformation qui exige une rupture culturelle et un courage institutionnel qui fait tant défaut.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

RPN SALAIRES DU 16 DÉCEMBRE 2025

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Le SNFOCOS souhaite rappeler, en ouverture de cette négociation, quelques éléments de contexte qui doivent impérativement cadrer nos échanges sur les rémunérations au sein de la Sécurité sociale.

En 2024, l'inflation moyenne en France s'est établie autour de 2%, ce qui signifie que la hausse cumulée des prix depuis 2022 reste très significative pour les ménages. L'inflation en 2025 devrait, elle aussi, s'établir à 2%. Les dépenses essentielles – alimentation, énergie, logement – continuent de peser lourd sur les budgets de nos collègues.

Dans le secteur privé, les salaires ont globalement suivi une trajectoire plus dynamique que dans nos organismes : le salaire net moyen progresse d'environ 2,6% en termes réels en 2024, ce qui montre que de nombreuses branches ont consenti des efforts pour préserver le pouvoir d'achat.

À l'inverse, **dans les organismes de Sécurité sociale, nos grilles salariales accusent un décrochage de long terme**, que la dernière classification n'a certainement pas permis de combler. Rappelons que la nouvelle classification n'est en aucune manière une mesure de revalorisation salariale.

Faute d'action, le niveau 3 repassera d'ailleurs bientôt sous le SMIC.

Les agents supportent une charge de travail croissante, des contraintes organisationnelles renforcées et une tension permanente sur les effectifs, sans que cela se traduise par une reconnaissance salariale à la hauteur. Cette situation alimente **une perte d'attractivité de nos métiers et un sentiment d'injustice profond, notamment chez les cadres**.

Pour 2025, un certain nombre de revalorisations nationales ont eu lieu. Le SMIC a été relevé de 2% au 1er novembre 2024, ce qui porte le SMIC mensuel brut à environ 1 802 € en 2025. Les prestations sociales et familiales – RSA, AAH, allocations familiales, etc. – seront revalorisées de 1,7% au 1er avril 2025, afin de tenir compte de l'inflation constatée. Les pensions de retraite de base sont, quant à elles, augmentées de 2,2% au 1er janvier 2025, en application du mécanisme légal d'indexation sur l'inflation (hors tabac).

Autrement dit, l'ensemble du système social prend acte, au moins partiellement, de la nécessité d'ajuster les revenus face à la hausse des prix ; il serait incompréhensible que les salariés de la Sécurité sociale restent en dehors de cette dynamique générale.

Pour le SNFOCOS, la négociation de cette année doit marquer un tournant : **une revalorisation significative de la valeur du point est indispensable, afin de compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée, de reconnaître l'engagement des équipes et de restaurer l'attractivité de nos métiers**.

Un autre enjeu fort serait, par cette revalorisation, de remettre du baume au cœur à tous les salariés fidèles qui n'ont eu que le bénéfice de 3 points lors de la mise en place de la classification.

Le SNFOCOS appelle l'employeur à prendre ses responsabilités et à ouvrir une véritable négociation de rattrapage, à la hauteur des enjeux sociaux et du rôle central que jouent nos organismes dans la cohésion du pays.

I RPN SALAIRES DU 16 DÉCEMBRE 2025

COMpte RENDU DU SNFOCOS

En dépit des demandes unanimes de toutes les organisations syndicales, l'Ucanss nous a indiqué qu'il n'y aura, sans surprise, aucune revalorisation salariale générale en 2026.

Cette absence de revalorisation démontre bien le mépris que le ministère a pour les salariés de la Sécurité sociale. Notre tutelle n'a aucune conscience des difficultés financières que connaissent de plus en plus de salariés.

Comme une victoire, a été annoncée une évolution de la RMPP de 1.5% pour 2026, qui est déjà, nous le savons, insuffisante pour financer les indispensables évolutions professionnelles de tous !

Aucune reconnaissance de l'investissement individuel et collectif, de l'évolution des tâches et métiers, du travail considérable que supportent les salariés.

Cette absence d'augmentation de la valeur du point pour la troisième année consécutive ne fera qu'accentuer la colère sourde qui grandit dans nos organismes.

L'indispensable revalorisation significative de la valeur du point demeure notre première revendication !

La délégation SNFOCOS.

Jean-Philippe Bourel, Yves Herbouze et Emmanuelle Lalande



I OBSERVATOIRE INTER RÉGIONAL BRETAGNE – PAYS DE LOIRE DU 5 DÉCEMBRE 2025

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Ce vendredi 5 décembre, la délégation SNFOCOS participait à l'observatoire inter régional Bretagne / Pays de Loire organisé par l'UCANSS à la CPAM des Côtes d'Armor.

Cette réunion est étonnante dans son format : d'un côté de la table, les directions locales, de l'autre, les syndicats et entre les deux, l'UCANSS a porté un discours positif : tout va bien à la Sécurité Sociale !!!

La réunion portait sur deux thèmes : l'état des lieux de la politique salariale en 2024 et la formation à la Sécurité Sociale.

Sur la politique salariale de 2024 :

Nos collègues de l'UCANSS constatent une augmentation du nombre de salariés dans nos organismes : nous passons de 142 162 à 144 145 agents, dont 20% de salariés de plus de 55 ans contre 5.2% de moins de 30 ans, et 7% de turnover.

Doit-on s'en réjouir ?

Le SNFOCOS revendique le maintien des effectifs et des moyens au regard des missions de la Sécurité sociale, d'autant que les représentants de l'UCANSS n'ont pas été en capacité de répondre à nos questions suivantes :

- Quelle estimation de gain de productivité avez-vous avec la mise en place de l'IA dans nos organismes ?
- Et l'impact de l'IA sur l'emploi pour l'avenir ?

Au SNFOCOS, nous constatons des impacts d'ores et déjà négatifs avec une complexification des tâches ayant une répercussion réelle sur la santé des salariés.

Nos collègues de l'UCANSS se félicitaient de la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnes en Place) de 2.10 % en 2024, alors que l'inflation est de 2%. Ils considèrent alors que, comme celle-ci est supérieure à l'inflation, « en moyenne » les agents se sont enrichis. Ils expliquent également que pour toutes les branches, plus de 99 % des salariés ont bénéficié de points (de compétences, d'expérience et/ou parcours professionnels).

Nous avons une autre lecture de ces chiffres :

Les agents ne bénéficient pas de points ou de parcours tous les ans. Il serait également déloyal de dire que les 2 points d'ancienneté compensent l'inflation. En moyenne, toutes branches confondues, 32% des employés et des cadres ont bénéficié de points de compétences. Nous sommes donc loin des 100% bénéficiaires de cette RMPP 2024 !

Donc force est de constater que tous les agents ne s'enrichissent pas et loin de là.

I OBSERVATOIRE INTER RÉGIONAL BRETAGNE – PAYS DE LOIRE DU 5 DÉCEMBRE 2025

Le SNFOCOS dénonce cette lecture qui compare l'inflation, payée par 100 % des agents, et les mesures salariales qui ne touchent qu'une partie des salariés.

Sur les 4 années passées, la RMPP était supérieure à 1% en 2020, mais inférieure à l'inflation de 0.10% en 2021, 2.45% en 2022 et 0.58% en 2023. Nous concluons donc que nous nous sommes appauvris globalement, d'autant qu'en moyenne, c'est tous les 3 à 5 ans que les agents bénéficient d'une promotion ou d'un « rattrapage ».

Le SNFOCOS dénonce également, pour nos collègues de l'UGECAM, l'excuse du mode de financement différent qui ne justifie pas une telle différence de traitement. L'UCANSS doit être garante de l'équité de traitement entre tous les salariés, quel que soit leur organisme d'appartenance.

Pour les sceptiques comme nous sur cette présentation, ne vous inquiétez pas, avec la nouvelle classification, nous allons voir d'autres effets positifs dans les années à venir en plus de cette RMPP.

Au SNFOCOS nous revendiquons la réouverture de la négociation sur la valeur du point avec un rattrapage, à minima, à hauteur de l'inflation constatée.

Sur la formation à la Sécurité Sociale :

Nos représentants de l'UCANSS constatent que l'objectif de recrutement des moins de 30 ans n'est pas atteint aujourd'hui, malgré le programme en place : attirer, recruter, fidéliser !

Au SNFOCOS, nous n'avons pas cessé de dénoncer les baisses des effectifs, l'augmentation de la charge de travail, sans augmentation de salaire et la dégradation des conditions de travail en général.

Il n'est donc pas étonnant que des salariés préfèrent tenter leur chance ailleurs pour trouver enfin une rémunération correspondant plus justement au travail fourni, contrairement à nos caisses, porteuses de rémunérations bénéficiant d'allègement de cotisations pour le maintien des bas salaires.

Dans cette présentation, nos interlocuteurs s'inquiètent également du devenir des reports de fonds de formation non consommés. En effet, l'état souhaiterait préempter ces sommes non consommées.

Nous sommes étonnés que l'enveloppe formation ne soit pas consommée alors qu'aujourd'hui, à l'URSSAF Bretagne, la direction :

- refuse une VAE collective au profit des inspecteurs du recouvrement,
- prévoit des clauses suspensives en matière de formation (« sous réserve ») dans les accords soumis à signature aux organisations syndicales.

I OBSERVATOIRE INTER RÉGIONAL BRETAGNE – PAYS DE LOIRE DU 5 DÉCEMBRE 2025

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation en 2024 apparaît en hausse de 8 % par rapport à l'année 2023, le volume d'heures de formation suivies en 2024 connaît également une hausse de 12,5 % par rapport à l'exercice précédent. De fait, les salariés formés ont en moyenne bénéficié de formations légèrement plus longues qu'en 2023 (42 heures en moyenne par bénéficiaire en 2024 contre 40 heures en 2023).

Le SNFOCOS pourrait se réjouir de ces chiffres : mais parle-t-on de formation ou d'informations ? En moyenne, ça veut dire quoi ? En effet, une formation de gestionnaire prend un volume d'heures très important. Cela laisserait-il sous-entendre que les heures disponibles pour les recyclages, maintien dans l'emploi serait peau de chagrin ?

En Bretagne, nous sommes la lanterne rouge avec un nombre moyen d'heures de formation suivies par salarié formé de 37 heures.

Je vous fais grâce de la présentation de tous les dispositifs d'accès à la formation, à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, des différents contrats (professionnalisation, apprentissage, alternance)...

Le bilan de cette journée : l'UCANSS n'a vraiment pas la même vision que les agents travaillant dans les organismes. Le monde de oui-oui pourrait venir par ruissellement avec une augmentation significative de la valeur du point et une gestion de nos organismes par le bon sens.

Tout va bien à la Sécurité Sociale.

Céline Jastrzebski pour la délégation SNFOCOS



RENCONTRE AVEC LE DG DE LA CNAM À MAYOTTE LE 9 DÉCEMBRE 2025

DÉCLARATION COMMUNE FO/ SNFOCOS

Monsieur le Directeur Général,

Nous vous souhaitons la bienvenue à Mayotte, un territoire meurtri, mais porté à bout de bras par les agents de la CSSM. Leur engagement est total, même lorsqu'eux-mêmes sont sinistrés. C'est en leur nom que nous nous exprimons aujourd'hui, avec gravité mais aussi avec lucidité.

1. L'aide de secours exceptionnelle CHIDO

Comment un employeur public peut-il prélever unilatéralement des sommes importantes, en méconnaissance totale des procédures légales, sur le salaire de ses agents, sans les prévenir ?

Certains ont perdu un tiers de leur salaire attendu, alors qu'ils doivent reconstruire un toit et reloger leur famille.

La loi n° 2025-176 et la loi d'urgence du 24 février 2025 prévoit la suspension et l'abandon des cotisations pour les sinistrés.

L'État a choisi l'accompagnement. La CSSM, elle, a choisi la ponction.

Note d'humour noir mais fidèle au ressenti: Alors qu'en ce moment même, Mayotte est en train de commémorer l'anniversaire de la catastrophe CHIDO, avec un point d'orgue le 14 décembre 2025, la CSSM quant à elle, offre une saisie sur salaire à ses agents, en guise de cadeau dont personne ne voulait.

1.A. Une aide d'urgence dérisoire

Lorsque les agents ont détaillé leurs pertes, la CSSM a accordé une aide symbolique, et le CSE a dû compléter. Pourtant, la loi prévoit d'éviter que les ménages sinistrés ne sombrent.

Comment expliquer que les salariés chargés de porter la solidarité nationale n'aient pas droit aux mesures solidaires prévues ? La CSSM ne respecte pas le protocole, en prétendant faire une application stricte de droit, la CSSM ignore le contenu du protocole signé... alors que la loi prévoit l'assouplissement.

1.B. Le protocole de février 2025 et le revirement du DG de l'URSSAF

Le protocole signé en février 2025, validé par le COMEX dont vous êtes membre de droit comme les trois autres DG nationaux et la DSS, octroyait des aides d'urgence aux agents sinistrés.

Aujourd'hui, le DG de l'URSSAF CN revient sur sa signature et assujettit l'aide aux cotisations, alors que cela n'a jamais été interprété ainsi ailleurs dans le réseau.

Conséquences: remise en cause des décisions nationales, traitement inédit à Mayotte, démotivation et frustration pour les agents.

1.C. Discrimination territoriale

Questions simples mais essentielles :

- Pourquoi un protocole validé par le national est-il remis en cause 9 mois après ?
- Pourquoi les aides de secours sont-elles assujetties aux cotisations uniquement ici ?
- Les engagements du COMEX ont-ils une valeur différente selon le territoire ?

La réponse semble claire: les agents de Mayotte sont traités différemment, et cela est inacceptable.

RENCONTRE AVEC LE DG DE LA CNAM À MAYOTTE LE 9 DÉCEMBRE 2025

1.D. Risques économiques

Si la CSSM impose le rappel de cotisations sur ces aides sur l'île, cela pourrait entraîner :

- Faillites en chaîne,
- Mouvements sociaux massifs,
- Paralysie économique locale.

La CSSM est-elle prête à assumer cette responsabilité ?

2. Cherté de la vie et contexte social

Le coût de la vie à Mayotte est au moins **deux fois supérieur** qu'à La Réunion et jusqu'à quatre fois plus qu'en métropole.

Le personnel revendique l'application de l'indice correcteur de 1,5% soit une majoration DOM à 53%, pour vivre dignement.

Le territoire présente des chiffres alarmants

- Taux de chômage: 37%
- Taux d'emploi: 29%
- Pauvreté: 77%

Ignorer ces réalités, c'est ignorer les agents et leurs familles.

3. Surcharge et multi branche

La CSSM cumule: maladie, retraite, recouvrement, prestations familiales, et bientôt le régime agricole.

Certains services fonctionnent avec trois agents seulement.

Les agents doivent maîtriser plusieurs branches simultanément, sans reconnaissance ni valorisation.

Exigences: renfort d'effectifs et outils adaptés.

4. Poste EVASAN

Le poste de responsable du guichet unique EVASAN, initialement rémunéré au niveau 8 quand il fallait placer les amis ou les proches venus de l'hexagone, a été réduit au niveau 6 après intervention des IRP, malgré le budget inchangé.

Ceci constitue une discrimination interne flagrante et une atteinte au principe de valorisation des agents internes.

5. Condescendance envers les IRP

La Direction fait preuve d'un mépris systémique :

- Décisions unilatérales,
- Informations tardives,
- Remarques ignorées ou tournées en dérision.

Exemples récents: **classification imposée sans concertation, saisies massives sur salaires sans information, avec le même acteur (DCF).**

RENCONTRE AVEC LE DG DE LA CNAM À MAYOTTE LE 9 DÉCEMBRE 2025

6. Cumul des fonctions DCF/DRH une situation inacceptable

Le Directeur Comptable et Financier exerce également les fonctions de Directeur des ressources Humaines.

- Les référentiels UCANSS et la doctrine interne imposent une séparation des fonctions financières et RH pour garantir l'indépendance du contrôle.
- Les principes généraux de gestion publique (issus de la LOLF, du droit budgétaire et du contrôle interne) prohibent qu'une même personne soit prescriptive et contrôleur.

Résultat: juge et partie, contrôle et décisions centralisées, aucun contre-pouvoir, situation juridiquement contestable.

Exigence: séparation immédiate des fonctions pour garantir transparence, équité, et respect des droits des agents.

7. Déplacements indignes

Les agents quittent leur domicile à **4h du matin et rentrent à 20h**, exposés à des embouteillages et une fatigue extrême. Certains ont développé des maladies graves.

Exigence: ouverture d'antennes territoriales dans le centre, le nord et le sud, proches des domiciles des agents.

8. Externalisation du recouvrement

La CSSM a signé des conventions avec plusieurs caisses dites < appui >, mais la vérité est toute autre: ce sont nos propres activités qui sont progressivement reprises et traitées en haut lieu, dans l'Hexagone. Il s'agit là d'une **externalisation déguisée**, qui dépossède les agents de Mayotte de leurs missions, de leur savoir-faire et de leur rôle au service de la population.

Externaliser vers l'Hexagone dans un territoire où **37 % de la population est au chômage** est inacceptable.

Notre exigence est claire : l'embauche locale pour exécuter ces tâches, la valorisation des compétences présentes sur le territoire, et la fin de toute externalisation masquée qui pénalise Mayotte et ses agents.

9. Participation aux réunions et séminaires nationaux

Les CGSS et les collègues de l'hexagone participent nombreux aux séminaires organisés par les Caisses Nationales. La CSSM limite la participation à une seule personne, qui plus est, doit trouver elle-même une immersion avant ou après la réunion.

Cette politique isole les agents des réseaux, empêche leur montée en compétences et constitue une discrimination territoriale.

Exigence: participation d'au moins trois agents par événement, comme dans le reste du réseau.

RENCONTRE AVEC LE DG DE LA CNAM À MAYOTTE LE 9 DÉCEMBRE 2025

Conclusion et revendications FO / SNFOCOS

Monsieur le Directeur Général,

Les représentants du personnel de la CSSM, FO et SNFOCOS (FO/SNFOCOS), réaffirment leur détermination à défendre les droits, la sécurité et la reconnaissance des agents.

Cette déclaration sera lue devant vous, remise à vos services, et transmise à nos centrales syndicales.

Nous exigeons des mesures immédiates et concrètes sur tous les points évoqués :

1. Annulation immédiate des prélèvements sur les aides distribuées en 2025 du fait de CHIDO.
2. Mise en conformité avec l'esprit des lois votées après la catastrophe.
3. Ouverture d'une négociation loyale et contextualisée.
4. Protection et valorisation des agents sinistrés.
5. Passage de l'indice de majoration DOM à 75% comme le stipule le texte de 1948, ou tout au moins alignement sur la CGSS Réunion à 53%.
6. Renforts d'effectifs et outils adaptés.
7. Valorisation des agents dans la classification et poste EVASAN.
8. Séparation des fonctions DCF et DRH pour garantir transparence et équité.
9. Ouverture d'antennes territoriales dans le centre, le nord et le sud.
10. Interdiction d'externaliser les activités de recouvrement.
11. Garantie de participation équitable aux réunions et séminaires nationaux.

Nous réaffirmons: les agents de la CSSM ne resteront pas passifs face à ces décisions injustes et inégalitaires.

Les représentants du personnel FO/SNFOCOS



Signatures :

I COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

DÉCLARATION COMMUNE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Nous, les Organisations Syndicales présentes à la réunion de la CPC DOM du 12 décembre 2025, considérons que l'UCANSS n'a pas respecté ses engagements dans l'application du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de Sécurité Sociale d'Outre-Mer.

L'article IX dudit protocole stipule :

« *Cette commission, qui se réunit au moins une fois par an, a pour objet:*

- [...] de PROPOSER à la négociation nationale tout thème intéressant particulièrement les salariés des organismes des départements d'outre-mer. »

Afin de s'assurer de la bonne compréhension de ces dispositions par les ULTRA MARINS, nous avons eu recours au dictionnaire LE ROBERT définissant l'action de « PROPOSER » : c'est-à-dire **soumettre un projet, une idée en demandant d'y prendre part.**

Avons-nous la même définition ? Car nous constatons que toute proposition est systématiquement ignorée ce qui dénote un mépris. Malgré les nombreuses alertes mentionnées au travers du compte-rendu de la réunion du 10 avril 2025, l'UCANSS maintient son positionnement dans le fonctionnement irrégulier de cette instance et la vide de sa finalité.

Face à ce constat, les organisations syndicales s'interrogent sur la nécessité de reproduire le rapport de force de la crise de 2009. Nous avons espoir que l'UCANSS saura revenir à un fonctionnement plus conforme et respectueux.

Pour la présente réunion, les enjeux et les problématiques dans les DROM nécessitent que le point II sur **les sujets portés par les organisations syndicales soit abordé en premier** :

- Situation de MAYOTTE,
- La classification :
 - Multibranche et polyvalence :
 - Cotation des emplois non repérés,
 - Dotation : enveloppe budgétaire tronquée,
- Majoration DOM,
- Prime de transport,
- Télétravail,
- Dialogue et climat social (NAO, Politique salariale,),
- Mutation et mise à disposition,
- Autres questions posées,

Fonctionnement de la CPC DOM :

- la tenue de réunion en tournée dans les DOM,
- le nombre de représentants.

COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

QUESTIONS DU SNFOCOS

PRÉAMBULE : UN APPEL À LA RESPONSABILITÉ ET AU DIALOGUE CONSTRUCTIF

Dans un esprit de dialogue constructif et bienveillant, l'approche du SNFOCOS DOM s'inscrit dans une démarche collective visant à renforcer la pertinence et l'efficacité des réunions de la Commission Paritaire de Coordination des Départements d'Outre-mer (CPC DROM).

L'objectif n'est pas de remettre en cause les acteurs ou les principes existants, mais de favoriser un fonctionnement plus cohérent, plus équitable et plus utile pour l'ensemble du réseau DROM.

Les représentants SNFOCOS des territoires ultramarins souhaitent réaffirmer leur attachement au dialogue social, pilier de la cohésion et de la performance du service public, tout en soulignant la nécessité de l'adapter aux réalités spécifiques des Départements et Régions Outremer.

Ces réalités combinent plusieurs facteurs :

- **l'éloignement géographique**, qui rend l'échange d'informations et la participation aux instances plus complexe ;
- **la diversité structurelle des organismes**, parfois organisés différemment d'un territoire à l'autre ou d'une branche à l'autre ;
- **le coût de la vie et les contraintes économiques locales**, qui influencent directement les conditions de travail et de rémunération ;
- et **la dimension multi-branches** de certains territoires, qui impose une coordination renforcée entre les politiques nationales et les pratiques locales.

Dans ce contexte, il apparaît essentiel de redonner à la CPC DOM tout son sens, en la réinscrivant dans l'esprit du protocole de 2010 et de la loi n° 2016-1088 "El Khomri" et de la COG 2022-2026, qui reconnaissent la nécessité d'un dialogue social adapté aux particularités et spécificités ultramarines.

Nos interventions visent donc à proposer des pistes d'amélioration concrètes pour :

- rendre les échanges plus productifs et ouverts ;
- assurer une meilleure remontée des réalités de terrain ;
- et garantir aux personnels ultramarins la prise en considération réelle de leurs problématiques spécifiques par leur employeur.

Il s'agit d'un appel à la responsabilité partagée, au service d'un dialogue social rénové, équilibré et respectueux des différences territoriales — dans la continuité des valeurs de solidarité et de justice sociale qui fondent notre réseau.

COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

CONTEXTE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL

Le SNFOCOS constate un écart manifeste entre le cadre législatif en vigueur et les pratiques actuelles de l'UCANSS :

- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a introduit un principe fondamental d'applicabilité automatique des conventions et accords collectifs nationaux dans les départements d'Outre-mer (DOM), sauf stipulation contraire. Elle reconnaît également la possibilité pour les partenaires sociaux ultramarins de négocier des accords d'adaptation locale, afin de tenir compte des spécificités économiques, sociales et culturelles propres à chaque territoire.
- Le protocole d'accord du 26 février 2010, créant la Commission Paritaire de Consultation des DOM (CPC DOM), visait précisément à articuler ce dialogue entre le niveau national et les territoires, notamment en permettant à la Commission :
 - ✓ de proposer à la négociation nationale tout thème intéressant les salariés des DOM ;
 - ✓ d'examiner les effets des accords collectifs de travail négociés au plan national.
- et la COG 2022-2026 engage l'UCANSS à accompagner les transformations des organismes.

Pourtant, force est de constater que ces textes semblent lettre morte dans leur application aux départements d'Outre-mer. Cette situation soulève des interrogations juridiques fondamentales sur la conformité de l'action de l'UCANSS à ses obligations légales et contractuelles.

CONSTAT D'UN FONCTIONNEMENT EN CONTRADICTION AVEC LA LOI EL KHOMRI ET LA COG 2022-2026

Les pratiques actuelles observées au sein de la CPC DOM, sous la responsabilité de l'UCANSS, traduisent une interprétation restrictive et contraire à l'esprit de la loi et du protocole de 2010 et de la COG 2022-2026 :

- Réduction du rôle de la CPC DOM à un simple espace d'information, au détriment de sa mission consultative et de proposition.
- Absence de suivi et d'évaluation des effets des accords collectifs nationaux dans les territoires ultramarins (mobilité, indemnités, classification, télétravail, etc.).
- Refus d'aborder les situations locales et sociales, alors même que la loi prévoit la possibilité d'adaptations fondées sur ces réalités.
- Rigidité dans la composition et la représentativité, qui ne reflète plus les évolutions institutionnelles (fusion des IRP, création des CSE, nouvelles affiliations locales).

COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

- Absence de données comparées permettant d'apprécier les écarts qui existent : - entre le niveau national et les territoires ultramarins, - mais aussi entre les DOM eux-mêmes.
- Hétérogénéité des structures locales : les organismes de chaque région sont organisés différemment, avec des tailles, moyens et contextes socioéconomiques distincts.

Cette diversité rend l'application uniforme des accords nationaux inéquitable et parfois inadaptée.

Elle justifie pleinement la nécessité d'accords d'adaptation territoriale, comme le prévoit la Loi El Khomri.

Enfin, la présence silencieuse des directeurs de caisses lors des sessions de la CPC DOM, sans possibilité d'expression ou de contribution, accentue le sentiment d'un dialogue social formel et non opérationnel.

Cette situation prive la Commission des retours de terrain indispensables à la compréhension des effets réels des politiques sociales.

QUESTIONS

Les représentants SNFOCOS ultramarins réaffirment leur volonté de dialogue, dans un cadre rénové, sincère et orienté vers des solutions concrètes au service des personnels, des organismes et de la qualité du service public.

Cadre légal et conventionnel

1. Comment l'UCANSS justifie-t-elle l'écart entre ses pratiques actuelles et les exigences de la Loi El Khomri concernant l'adaptation des accords collectifs aux spécificités territoriales, notamment au regard de l'exemple récent de la classification ?
2. Quelles mesures concrètes l'UCANSS envisage-t-elle pour se mettre en conformité avec le protocole de 2010 et ses propres engagements COG 2022-2026 concernant l'accompagnement des organismes ultramarins ?

Évaluation des accords

Une politique RH responsable et efficace devrait reposer sur l'évaluation continue de ses dispositifs. Comment savoir si un accord fonctionne s'il n'est jamais évalué ? Comment identifier les dysfonctionnements s'ils ne sont jamais mesurés ? Le protocole de 2010 confie explicitement à la CPC DOM la mission **d'examiner les effets des accords collectifs négociés au plan national.**

La COG 2022-2026 engage l'UCANSS à définir et mettre en place des dispositifs d'évaluation. Pourtant, trois ans après la signature du protocole télétravail, aucune évaluation n'a été produite. Aucun bilan social spécifique aux DOM n'existe.

COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

Questions :

3. Trois ans après la signature du protocole télétravail de juillet 2022, où en est l'évaluation promise dans la COG, particulièrement concernant les spécificités des DOM (climat, embouteillages, infrastructures) ? Quand cette évaluation sera-t-elle disponible ?
4. Comment l'UCANSS peut-elle prétendre que les accords nationaux récents (classification, télétravail, RSE) fonctionnent dans les DOM sans disposer d'aucun dispositif d'évaluation territoriale et d'aucune donnée d'impact ?

Adaptations conventionnelles aux spécificités des DOM

L'égalité de traitement ne signifie pas uniformité de traitement. Dans des territoires où le coût de la vie est supérieur de 40 à 60%, où les abonnements internet coûtent 30 à 50% plus cher, où les contraintes climatiques et infrastructurelles sont radicalement différentes, appliquer strictement les mêmes barèmes qu'en métropole revient à créer une inégalité réelle. L'UCANSS se retranche systématiquement derrière les seuils d'exonération fiscale et sociale pour refuser toute adaptation, alors même que ces seuils ne constituent nullement une interdiction mais simplement une limite d'exonération.

Questions :

5. Comment l'UCANSS justifie-t-elle son refus d'adapter les indemnités (télétravail, titres restaurant, transport) aux surcoûts réels des DOM (internet 30-50% plus cher, coût de la vie 40-60% supérieur), alors que cela relève directement de l'esprit de la Loi El Khomri et de ses engagements COG d'adaptation aux réalités territoriales ?
6. Quelles adaptations spécifiques l'UCANSS prévoit-elle pour garantir une application équitable de la nouvelle classification dans les DOM, tenant compte de la gestion multibranche, de la reconnaissance des compétences locales et des marchés du travail spécifiques ? Comment accompagne-t-elle concrètement cette mise en œuvre ?

Transparence et pilotage des politiques

RH La transparence est un principe fondamental du dialogue social. Comment les organisations syndicales peuvent-elles exercer leur mandat de représentation si elles ne disposent d'aucune donnée fiable sur les effectifs, les rémunérations, les mobilités, les formations ? Comment peuvent-elles identifier les inégalités territoriales, les dysfonctionnements structurels, les besoins d'accompagnement ? L'UCANSS oppose systématiquement le RGPD à toute demande de données désagrégées par territoire. Cette utilisation abusive du RGPD est d'autant plus choquante que les données demandées (effectifs par DOM, par niveau de classification, par métier) ne menacent nullement l'anonymat des salariés.

COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

Questions :

7. Comment l'UCANSS peut-elle piloter une politique RH territoriale cohérente sans ces données ?
8. Quand l'UCANSS mettra-t-elle en place le SIRH interbranche mentionné dans la COG (Fiche 2, engagement 1) permettant des "analyses RH interbranche fiabilisées en matière d'effectifs, de rémunération, d'absentéisme" ? Pourquoi cette absence d'outil après trois ans de COG ?
9. Pourquoi l'UCANSS refuse-t-elle de communiquer des données détaillées sur les mobilités (nombre, type d'emploi, niveau de qualification, motifs, flux métropole-DOM et DOM-métropole depuis 2020) ? Comment peut-elle piloter une politique de mobilité interbranche et mettre à disposition des salariés les outils d'information promis dans sa COG sans ces données de base ?

Formation et développement professionnel

Le droit à la formation est un droit fondamental pour tous les salariés, quelle que soit leur localisation géographique. Pourtant, les salariés des DOM font face à des obstacles systématiques : horaires inadaptés aux décalages horaires, offre réduite en présentiel, sessions organisées aux heures métropolitaines sans considération pour les fuseaux horaires ultramarins. Le résultat est sans appel : un taux d'accès à la formation de 72,1% dans les DOM contre 75% pour le Régime général. L'UCANSS affirme dans sa COG vouloir "*piloter et développer une politique de formation interbranche permettant de répondre aux besoins de l'Institution et de ses métiers*". Elle prétend avoir organisé "plusieurs sessions spécifiquement dédiées aux collègues des DOM".

Questions :

10. Si l'institut 4.10 a organisé "plusieurs sessions spécifiquement dédiées aux collègues des DOM", pourquoi le taux d'accès à la formation y reste-t-il inférieur (72,1%) au Régime général (75%) ? Quels sont les obstacles identifiés et quelles solutions concrètes l'UCANSS met-elle en œuvre ?
11. Quelles mesures concrètes et mesurables l'UCANSS prévoit-elle pour adapter les horaires et l'offre de formation aux décalages horaires des DOM, développer l'offre en présentiel dans les territoires, et garantir un accès égal à la formation conformément à ses engagements COG ?

Mayotte et accompagnement des situations de crise

Le cyclone Chido a dévasté Mayotte, plongeant le territoire et ses habitants dans une crise humanitaire et sociale sans précédent. Les salariés de la Sécurité sociale mahoraise, eux-mêmes victimes de la catastrophe, ont fait preuve d'un engagement admirable pour assurer la continuité du service public dans des conditions extrêmement difficiles.

I COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

L'UCANSS revendique une forte mobilisation : continuité de service, versement des salaires, prime exceptionnelle de 2000€. Ces mesures sont certes nécessaires, mais sont-elles suffisantes ? L'UCANSS refuse de répondre aux questions sur les effectifs, sur les remplacements, sur la stratégie de reconstruction à moyen terme. Comment peut-on vouloir accompagner une situation de crise en refusant d'aborder les questions concrètes qui se posent sur le terrain ? Les salariés mahorais expriment leur sentiment d'abandon. Cette parole mérite d'être entendue et d'appeler une réponse institutionnelle forte.

Questions :

12. Quels sont les effectifs actuels de Mayotte post-cyclone Chido, combien de postes sont vacants, et quelle est la stratégie concrète de l'UCANSS pour accompagner durablement la reconstruction du dialogue social et le renforcement des effectifs à Mayotte ?
13. Comment l'UCANSS répond-elle au sentiment d'abandon exprimé par les salariés mahorais ("Les Mahorais se sentent abandonnés par l'État et notre institution") ? Quelles mesures d'accompagnement psychologique, matériel et RH sont déployées au-delà de la prime exceptionnelle ?
14. Plus généralement, comment l'UCANSS exerce-t-elle son rôle de fédération d'employeurs pour accompagner les organismes ultramarins confrontés à des difficultés de dialogue social ou à des situations de crise, alors qu'elle refuse systématiquement d'intervenir sur les situations locales en CPC DOM ?

Exécution de la COG 2022-2026 et vision stratégique

La Convention d'Objectifs et de Gestion 2022-2026 n'est pas un document de communication, c'est un contrat qui engage l'UCANSS vis-à-vis de l'État et des partenaires sociaux. Elle fixe des objectifs précis, mesurables, et assortis de moyens. Nous sommes en 2025, soit trois ans après le début de la COG. Il est légitime de demander des comptes sur l'exécution de ces engagements, particulièrement dans les DOM où les besoins sont les plus criants.

Questions :

15. L'UCANSS envisage-t-elle de présenter un bilan d'exécution détaillé de sa COG 2022-2026 spécifique aux DOM, avec des indicateurs précis sur : le renforcement de l'appui à la négociation locale, les outils développés pour le dialogue social, les dispositifs d'évaluation mis en place, et le budget consacré aux DOM (évolution depuis 2022) ?
16. L'UCANSS souhaite-t-elle faire des DOM des laboratoires d'innovation RH et d'expérimentation de nouvelles pratiques (adaptations conventionnelles, modalités de télétravail spécifiques, accompagnement managérial renforcé) qui pourraient ensuite bénéficier à l'ensemble du Régime général, conformément à l'esprit de la Loi El Khomri et de ses engagements COG ?

I COMMISSION PARITAIRE DE COORDINATION DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER DU 12 DÉCEMBRE 2025

Le SNFOCOS demande à ce que l'UCANSS revienne à sa mission première : être une fédération d'employeurs au service de la transformation et de l'accompagnement de tous les organismes de Sécurité sociale, y compris et surtout ceux confrontés à des spécificités territoriales.

Ce changement de paradigme nécessite :

1. Une mise en conformité avec le cadre législatif : reconnaître le droit à la différenciation et à l'adaptation comme levier de cohésion sociale et de performance durable dans les territoires ultramarins, conformément à la Loi El Khomri. L'exemple récent de la classification illustre parfaitement cette nécessité : alors que les accords nationaux ont été négocié et signé, leur application dans les territoires ultramarins nécessite des adaptations spécifiques pour tenir compte des réalités locales en matière de gestion multibranche, de reconnaissance des compétences et de marchés du travail. Cette adaptation n'est pas une option mais une obligation pour garantir l'équité et l'efficacité du dispositif.
2. Un respect des engagements COG : ces engagements ne sont pas des déclarations d'intention mais des obligations contractuelles vis-à-vis de l'État et des partenaires sociaux.
3. Une transformation de la posture de l'UCANSS : passer d'un rôle de gestionnaire administratif du cadre conventionnel à celui d'accompagnateur des transformations et d'adaptateur aux réalités de terrain.
4. Une reconnaissance de l'hétérogénéité des structures locales : les organismes de chaque région sont organisés différemment, avec des tailles, moyens et contextes socioéconomiques distincts. Cette diversité rend l'application uniforme des accords nationaux inéquitable et parfois inadaptée. Elle justifie pleinement la nécessité d'accords d'adaptation territoriale.

Le SNFOCOS ne recherche pas l'opposition : nous voulons avancer ensemble. Nos alertes ne sont pas des critiques gratuites, mais des leviers d'amélioration. Nous invitons l'UCANSS à unir ses efforts aux nôtres pour construire un cadre conventionnel enfin adapté aux réalités des DOM. Il est désormais nécessaire d'obtenir une réponse claire à cette volonté de coopération.

DÉMOGRAPHIE

LA FRANCE FACE À SON DÉFI

Le rapport de la Cour des comptes sonne l'alarme. La France n'a plus le luxe de l'inaction.

Publié en décembre 2025, le rapport public thématique de la Cour des comptes intitulé « Démographie et finances publiques » ne livre pas un diagnostic marginal : il trace un portrait de la mutation structurelle du pays et expose les risques d'un décalage croissant entre les recettes publiques en déclin et des dépenses appelées à progresser inexorablement. C'est aussi un appel à la responsabilité collective.

Le constat est impitoyable. Alors que la France comptait 68,6 millions d'habitants fin 2024, deux transformations majeures redessinent le pays. D'abord, une dénatalité qui s'accélère : l'indicateur conjoncturel de fécondité a atteint 1,62 enfant par femme en 2024, plaçant le pays sous le seuil de renouvellement des générations. Pire, le solde naturel — la différence entre naissances et décès — est devenu négatif en mai 2025, deux ans plus tôt que prévu, avec 651 000 décès contre 650 000 naissances. C'est un basculement historique pour la France, jusque-là préservée de cette dynamique.

Deuxièmement, le vieillissement accéléré. La part des personnes de plus de 65 ans a bondi de 16,3% en 2005 à 21,8% en 2024. Les générations nombreuses du baby-boom deviennent des seniors. Le nombre de plus de 75 ans passera de 7,3 millions en 2024 à 11,2 millions en 2070. Le ratio de dépendance démographique — le rapport entre retraités et population active — atteindra 45 à 50% en 2040, contre 37% en 2023. En langage clair : il y aura bientôt une personne âgée pour deux actifs contre huit après guerre.

La population active se réduit

La population en âge de travailler (20-64 ans) diminuera de 38,0 millions en 2024 à 34,6 millions en 2070. La perte correspond à la population active d'une grande région française. Cette réduction est inexorable, même avec une immigration dynamique. Le rapport de la Cour relève que le solde migratoire positif, estimé à 152 000 personnes par an, présente une structure par âge favorable mais des effets limités sur l'intégration économique : l'écart de taux d'emploi entre population immigrée et population autochtone avoisine 18 points de pourcentage.

C'est ici que se situe le problème des finances publiques. Un système de protection sociale construite au XXe siècle repose sur une architecture simple : les actifs financent. Le travail porte l'essentiel des prélèvements obligatoires. Or, si le nombre d'actifs baisse de 10% d'ici 2070 tandis que les dépenses de retraite, de santé et de dépendance progressent, il n'existe que trois équations possibles : augmenter les prélèvements sur le travail, réduire les prestations, ou diversifier les assiettes fiscales. Le rapport de la Cour ne propose pas de solution miracle. Il énonce sobrement ce que tous les économistes savent : les arbitrages à venir seront « particulièrement douloureux ».

DÉMOGRAPHIE

Retraites : stabilisé, mais au prix fort

Sur les retraites, le diagnostic du rapport est contrasté. Les réformes successives, notamment celle de 2023 qui a reculé l'âge légal de départ à 64 ans, ont permis une stabilisation relative. Les dépenses devraient se maintenir autour de 14,0 à 14,2% du PIB jusqu'en 2070.

Mais le mot « stabilisé » cache une réalité cruelle. La France consacre 13,9% de son PIB aux retraites en 2024, soit nettement plus que la moyenne de la zone euro (11,5%). Ce niveau « stabilisé » repose sur des choix de répartition intra- et intergénérationnels qui commencent à générer des tensions. Les jeunes de 20 à 39 ans consacrent 39% de leurs revenus au financement de la protection sociale, contre seulement 25% pour les plus de 65 ans. Comment expliquer à un jeune précaire que ses cotisations doublent celles d'un retraité propriétaire ?

Les réformes des retraites, aussi nécessaires qu'elles aient pu être, ne règlent pas le problème fondamental : le contrat social implicite entre générations est fragilisé par des asymétries croissantes.

Santé et dépendance : le gouffre financier qui s'ouvre

Là commence le véritable drame annoncé. Le rapport identifie un enjeu que les gouvernements successifs ont évité de nommer clairement : le financement de la perte d'autonomie de millions de Français devenus très âgés. Les dépenses publiques sensibles au vieillissement représentent déjà plus de 40% des dépenses publiques totales en 2023.

Le financement de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie (APA), établissements médico-sociaux, services à domicile) doublera d'ici 2060, passant de 1,11 point de PIB à environ 2 points.

Aucun financement stable n'est prévu pour absorber ce choc. La branche Autonomie de la Sécurité sociale, créée en 2021, dispose d'un budget de 33,2 milliards d'euros en 2025, en hausse de 5,4% par rapport à 2024. Mais les projections montrent que ces ressources seront largement insuffisantes.

C'est une bombe sociologique. Cela signifie que demain, les familles les plus aisées paieront pour une prise en charge à domicile ou en établissement digne, tandis que les autres dépendront de structures publiques sous-financées. C'est la mort du principe d'égalité devant un besoin fondamental. C'est aussi une charge supplémentaire pour les salariés du secteur médico-social, déjà épuisés par des conditions de travail dégradées, des salaires stagneants et un manque chronique de reconnaissance.

Recettes publiques : l'érosion programmée

Le rapport trace un graphique économique clair : l'érosion des recettes est inéluctable. À mesure que la population active baisse, l'assiette des prélèvements obligatoires rétrécit. Cela vaut pour la CSG, les cotisations de sécurité sociale, l'impôt sur le revenu associé aux salaires. Le seul levier disponible sans restructurer la fiscalité serait... une augmentation massive des prélèvements sur le travail. Cela signifie une hausse des cotisations sociales ou une augmentation des impôts directs sur les salaires.

DÉMOGRAPHIE

Mais la France a atteint les limites de la fiscalité du travail. Le coût de la main-d'œuvre s'est déjà tiré vers le haut. Les comparaisons avec l'Allemagne ou les pays nordiques montrent qu'il existe des marges sur la progressivité fiscale, sur l'imposition du capital ou des revenus financiers, sur les écotaxes ou les taxes comportementales.

Autrement dit, il faudra travailler plus longtemps, ou repenser la répartition du travail, ou augmenter l'immigration économique, ou accepter une réduction des dépenses publiques, ou multiplier les leviers simultanément. Il n'existe pas de solution unique.

Le découplage entre réalité démographique et programmation budgétaire

Les documents de cadrage budgétaire français ne mentionnent presque jamais les défis démographiques, tandis que les programmes de stabilité soumis à Bruxelles font au moins semblant d'y réfléchir. Cela signifie que la France élabore des prévisions budgétaires trop optimistes, qu'elle repousse les ajustements inévitables, qu'elle limite la prévisibilité pour les acteurs économiques et sociaux. Cette déconnexion entre réalité et programmation est le symptôme d'une incapacité politique à affronter l'ampleur des choix à faire. Il est plus facile de ne pas en parler que de dire au pays qu'il faudra revoir fondamentalement la protection sociale.

Le SNFOCOS et le syndicalisme de santé face au défi

Pour le syndicat national FO des cadres des organismes sociaux, ce rapport est un document qui confirme bon nombre de propositions du SNFOCOS — la défense de la sécurité sociale, l'opposition à la « Grande Sécu » et à la revendication d'une branche Autonomie robuste et à financement collectif et public . Pour le SNFOCOS encore, il ne s'agit plus seulement de défendre des acquis, mais de proposer une vision. Comment organiser collectivement la prise en charge de millions de personnes en perte d'autonomie ? Comment valoriser les métiers de l'accompagnement, de la santé, du soin ? Comment rendre attractif un secteur où les salaires stagnent et où les conditions de travail se dégradent ?

Le SNFOCOS revendique, à juste titre, la revalorisation des métiers du grand âge et de la perte d'autonomie. Mais cette revendication ne peut être isolée. Elle doit s'inscrire dans une proposition cohérente sur le financement du système, le partage des charges intergénérationnelles, le modèle d'organisation du travail. **Les syndicats doivent devenir force de proposition, pas seulement force de contestation.**

Sources

- https://www.lemonde.fr/politique/article/2025/12/02/finances-publiques-la-france-face-au-bouleversement-demographique_6655672_823448.html
- https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_grand_age_autonomie.pdf
- <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/064000526.pdf>

I NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

LE SNFOCOS VOUS SOUHAITE DE BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE,
RETROUVEZ LA PROCHAINE LETTRE DE LA MICHODIÈRE
LE 8 JANVIER PROCHAIN

AGENDA

18/12/2025

CPP ARS

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