



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARI

N° 03-2026 – 22 janvier 2026

Sommaire

Edito du SG

Nous croyons possible de sauver la retraite par répartition

P.1

Epargne salariale

RPN du 16 janvier
Déclaration du SNFOCOS

P.3

EN3S

L'excellence de demain se construit aujourd'hui

P.5

Intelligence artificielle dans le service public

France Travail épinglé, la Sécurité sociale à la traîne

P.7

Protection de l'enfance

La « refondation » de Stéphanie Rist face au mur de la réalité

P.10

NOUS CROYONS POSSIBLE DE SAUVER LA RETRAITE PAR RÉPARTITION

*Le système peut encore être sauvé, mais au prix d'un choc de lucidité et d'une refonte structurelle, surtout du côté des recettes. Il ne s'agit plus de gratter quelques mois d'âge légal, mais de **reconstruire un socle durable, lisible et équitable pour la retraite par répartition.***

1. Mettre fin au "hors-bilan" des régimes spéciaux

La première rupture est comptable et politique : sortir les régimes spéciaux et de la fonction publique de l'ombre budgétaire pour les traiter comme ce qu'ils sont réellement, des régimes massivement subventionnés :

- Intégration progressive des régimes spéciaux dans une architecture unifiée, avec des règles communes sur l'âge, la durée et le calcul des droits, sauf contraintes professionnelles dûment justifiées (militaires, métiers à risques avérés).
- Création d'une caisse autonome des fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), financée par des cotisations explicites employeur/employé, afin de rendre visible le coût réel et de sortir du réflexe "la dette paiera".

Tant que ces régimes resteront artificiellement équilibrés par des transferts opaques, la confiance dans le système du privé continuera de s'éroder.

2. Doper les recettes en jouant enfin sur l'emploi

Le levier le plus puissant n'est pas le taux de cotisation, mais le **nombre** de cotisants à plein temps tout au long de la vie active :

- Plan massif pour l'emploi des 55-64 ans : incitations puissantes à la formation, bonus-malus sur les cotisations employeurs, interdiction de pratiques de préretraite déguisées dans les grandes entreprises, et développement de passerelles vers le secteur public ou associatif pour les seniors.
- Offensive sur l'emploi des jeunes : alternance mieux rémunérée, baisse ciblée des charges sur le premier CDI, sécurisation des débuts de carrière (réduction des contrats ultra-précaires) pour accumuler tôt des droits à retraite.

Chaque point de taux d'emploi gagné chez les jeunes et les seniors, c'est des milliards de cotisations supplémentaires sans augmenter un seul impôt facial.

3. Revoir l'assiette plutôt que matraquer les taux

Plutôt que d'augmenter indéfiniment les taux de cotisation sur les seuls salaires, la réforme structurelle passe par un élargissement de l'assiette :

- Intégration plus complète des formes d'emploi atypiques (plateformes, micro-entrepreneurs, freelances) avec des mécanismes simples de prélèvement automatique et de droits proportionnels.
- Contribution retraite sur certains revenus du capital aujourd'hui faiblement mis à contribution (dividendes, rachats d'actions au-delà d'un seuil, stock-options), fléchée explicitement vers les caisses de répartition et non vers le budget général.

L'objectif : faire contribuer davantage l'économie réelle et financière à un système dont profite, directement ou indirectement, l'ensemble de la société.

4. Corriger les inégalités femmes-hommes pour sécuriser les droits

Un système où les femmes touchent en moyenne près d'un tiers de pension en moins que les hommes est non seulement injuste, mais fragile politiquement :

- Prise en compte renforcée des périodes de temps partiel subi et des congés parentaux, financée par la solidarité nationale et non uniquement par les caisses vieillesse, afin de ne pas creuser artificiellement le déficit du système.
- Harmonisation des règles de réversion, souvent complexes et inéquitables, avec un socle minimal garanti pour éviter que la retraite ne devienne un multiplicateur d'inégalités de carrière.

En réduisant ces écarts, on renforce l'acceptabilité sociale d'efforts par ailleurs indispensables sur l'âge et la durée de cotisation.

5. Sortir de l'austérité salariale et lier retraites et stratégie productive

Un système par répartition ne peut survivre durablement dans un pays qui organise lui-même la stagnation de ses salaires.

- Stratégie de montée en gamme productive (innovation, industrie, transition énergétique) visant explicitement à faire progresser les salaires réels, donc la masse de cotisations, plutôt qu'à rivaliser uniquement par le coût du travail.
- Négociations interprofessionnelles régulières liant trajectoires salariales, productivité et équilibre des retraites, avec des clauses de revoyure automatiques en cas de dérapage démographique ou macro-économique.

La retraite par répartition n'est pas une anomalie du passé, mais un contrat social conditionné à deux variables : le nombre d'actifs et la qualité des emplois qu'ils occupent.

Sans réforme structurelle des recettes – emploi, assiette, salaires, régimes spéciaux – le système s'effondrera sous son propre poids ; avec une stratégie assumée de redressement, il peut redevenir ce qu'il aurait toujours dû rester : une promesse de dignité, et non un pari à perte sur l'avenir.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I ÉPARGNE SALARIALE

RPN DU 16 JANVIER – DÉCLARATION DU SNFOCOS

Sécurité sociale : quand l'épargne salariale ne fait pas le poids face au salaire

Les agents privilégient le revenu immédiat, faute de dispositifs réellement attractifs

Un dispositif massif en volume, limité en impact

Les agents du Régime général de la Sécurité sociale ont accumulé 260 millions d'euros au titre de l'épargne salariale, répartis entre 87 000 porteurs de parts.

Derrière ce chiffre impressionnant, l'encours moyen de 2 989 euros par personne révèle un dispositif qui pèse peu sur le pouvoir d'achat réel, essentiellement structuré par le salaire mensuel.

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et le Plan Épargne Retraite collectif (PER COL-I) ne modifient pas l'équation quotidienne des agents, confrontés à la hausse des prix, à la stagnation des rémunérations et à l'érosion du point de la Sécurité sociale.

Intéressement et PPV : la priorité, c'est encaisser

En 2025, 113,2 millions d'euros d'intéressement ont été versés à 154 141 bénéficiaires. Pourtant, à peine 27,9% de ces montants ont été investis dans l'épargne salariale : la grande majorité des agents choisit de percevoir immédiatement ces sommes.

Ce comportement n'est pas un hasard financier, mais un **signal social**. Les agents, dont les salaires sont insuffisants pour le SNFOCOS, arbitrent en faveur du revenu disponible immédiat. **Les primes, qu'il s'agisse de l'intéressement ou de la prime de partage de la valeur, sont perçues comme de l'oxygène ponctuel, non comme une opportunité d'épargne longue.**

CET, monétisation et transfert : l'abondement ne suffit pas

Le Compte Épargne Temps, qui permet de stocker des jours, peut être monétisé ou transféré vers le PER COL-I, avec à la clé un abondement de l'employeur. En 2025, 2 240 agents ont transféré des jours de CET pour un montant total de 2,88 millions d'euros, l'abondement atteignant 679 454 euros

Mais ce mécanisme reste peu utilisé, au regard de l'effectif global. Beaucoup d'agents préfèrent conserver leurs jours pour alléger leur fin de carrière ou les monétiser de façon plus directe. L'abondement est donc **trop faible** pour compenser la perte de temps de repos ou de salaire différé. L'opération est financièrement intéressante sur le papier, mais ne répond pas au besoin central : **vivre mieux aujourd'hui.**

I ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale, un produit que les agents n'achètent pas vraiment

Dans un contexte de généralisation des outils financiers – fonds ISR, produits solidaires, intégration d'actifs non cotés au titre de la Loi Industrie Verte –, l'offre d'épargne salariale du Régime général est techniquement sophistiquée. Mais **elle ne répond pas à la priorité sociale des agents : sécuriser un revenu mensuel stable, prévisible et suffisant.**

La surpondération des fonds monétaires, perçus comme les moins risqués, illustre la prudence extrême des épargnants, mais aussi leur manque de marge de manœuvre : difficile de prendre des risques financiers quand chaque euro compte. Les services de conseil personnalisés existent, mais ne suffisent pas à renverser la hiérarchie des besoins.

Le SNFOCOS rappelle: le vrai sujet, c'est le salaire

Le SNFOCOS est catégorique : l'intéressement, la prime de partage de la valeur, la monétisation et le transfert du CET vers l'épargne salariale, ainsi que l'épargne salariale elle-même, **ne sont pas attractifs dès lors qu'on les compare au salaire immédiat même s'il est jugé suffisant par trop d'entre nous.**

Pour le SNFOCOS, ces dispositifs ne doivent pas se substituer à une politique salariale ambitieuse. Ils peuvent, au mieux, jouer un rôle complémentaire, mais ne sauraient être présentés comme une contrepartie à l'absence de revalorisation significative des salaires.

Dans un paysage social marqué par la défiance et les tensions sur les revenus, l'épargne salariale apparaît moins comme un levier de justice sociale que comme un outil technique.

Tant que la question du salaire de base ne sera pas au cœur des négociations, les agents continueront, logiquement, à privilégier **l'euro d'aujourd'hui à l'épargne de demain.**

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS, pour la délégation



L'EXCELLENCE DE DEMAIN SE CONSTRUIT AUJOURD'HUI

Le 13 janvier dernier, Bruno Gasparini, a eu l'honneur de représenter le **SNFOCOS, Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux** lors de la traditionnelle soirée de foot en salle inter-promo de l'**École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S)**. Un moment fort qui symbolise bien plus qu'une simple rencontre sportive.



Cette soirée d'intégration, parfaitement orchestrée par le Been's, illustre ce qui fait la force de notre secteur : la capacité à fédérer, à transmettre et à construire collectivement.

Les étudiants d'aujourd'hui sont les dirigeants de demain. Ceux qui porteront les enjeux cruciaux de la protection sociale dans un monde en mutation. Notre partenariat avec le Been's n'est pas qu'un soutien institutionnel : c'est un investissement dans l'avenir de notre modèle social.

Merci à **Karine Puech** et **Florian Cauchie** et aux membres de Been's pour leur accueil et leur engagement sans faille. Leur dynamisme fait honneur à l'esprit de l'EN3S.

Bienvenue à la promotion 65 qui rejoint cette grande famille. Belle continuation à la promotion 64 dans cette année décisive et avant un départ lundi en stage de direction.

Ce partenariat fait sens. Il crée des ponts entre générations, entre formation et terrain, entre vision stratégique et réalité opérationnelle. C'est cette synergie qui fait la résilience de notre protection sociale.



I INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE SERVICE PUBLIC

FRANCE TRAVAIL ÉPINGLÉ, LA SÉCURITÉ SOCIALE À LA TRAÎNE

Deux univers, deux vitesses. Alors que la Cour des comptes vient de publier son premier audit consacré à l'utilisation de l'intelligence artificielle par France Travail, révélant un déploiement ambitieux mais entaché de graves lacunes juridiques, les caisses nationales de Sécurité sociale peinent encore à structurer une stratégie cohérente face à cette révolution technologique.

France Travail : pionnier empêtré dans ses contradictions

Depuis 2015, France Travail (ex-Pôle emploi) a engagé une course effrénée vers l'intelligence artificielle. Le bilan financier donne le vertige : **93 millions d'euros investis entre 2017 et 2024**, auxquels s'ajoutent 15 millions prévus pour 2025. À la clé, 27 cas d'usage déployés à grande échelle en avril 2025, et un objectif stratégique assumé : libérer 779 équivalents temps plein d'ici 2027 grâce à l'IA pour absorber les nouvelles missions du réseau pour l'emploi.

Les chiffres d'adoption témoignent d'une appropriation progressive : en mars 2025, 56% des agents déclaraient utiliser l'IA, dont 9% quotidiennement. Des outils comme ChatFT (assistant conversationnel interne), MatchFT (mise en relation employeur-demandeur d'emploi via SMS) ou Lego (identification automatique des offres d'emploi illégales) ont fait leurs preuves. Mais derrière cette façade technophile, la Cour des comptes révèle un édifice fragile.

L'angle mort de la conformité juridique reste béant.

La juridiction financière ne mâche pas ses mots : France Travail présente une "quasi-absence d'analyses d'impact relatives à la protection des données" (AIPD) pour ses cas d'usage d'IA. Sept ans après l'entrée en vigueur du RGPD en mai 2018, seul un cas d'usage sur 87 identifiés a fait l'objet d'une AIPD complète. Plus grave encore, l'enquête a découvert qu'un projet avait mobilisé des outils de **reconnaissance des émotions sur le lieu de travail**, une pratique interdite par le Règlement européen sur l'IA (RIA) sauf contexte médical ou de sécurité.

Sécurité sociale : des expérimentations éclatées, aucune vision d'ensemble

Du côté des caisses nationales de Sécurité sociale, le tableau se révèle encore plus contrasté. Un rapport de l'École nationale supérieure de Sécurité sociale (EN3S) publié en mai 2024 dresse un état des lieux édifiant : les organismes utilisent l'IA depuis une dizaine d'années, principalement pour l'automatisation de processus (RPA), les chatbots de première génération et la détection de fraude par datamining.

À la CNAF, près de **3,84 millions de pièces ont été traitées par les assistants digitaux en 2023**, soit une progression de 10% par rapport à 2022. Le chatbot allocataires a enregistré 57 millions de questions en 2023. L'Urssaf Caisse nationale a déployé un chatbot sur une quinzaine de cibles et un voicebot traitant 40% des appels téléphoniques.

I INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE SERVICE PUBLIC

À l'Assurance Maladie, le déploiement d'un chatbot de première génération a permis de réduire de moitié le flux entrant de courriels à traiter.

Mais ces succès ponctuels masquent une réalité moins flatteuse : **aucune caisse nationale n'a encore déployé de stratégie IA structurée et transversale comparable à celle de France Travail**. Les expérimentations sur l'IA générative restent balbutiantes. L'Ucanss teste une aide à la recherche juridique augmentée par l'IA, mais sans déploiement opérationnel généralisé. Seule l'Urssaf Caisse nationale a systématisé une démarche d'encadrement du recours aux assistants virtuels de programmation informatique par ses développeurs.

Gouvernance : le grand absent des deux côtés

La comparaison révèle un déficit structurel commun : **l'absence de pilotage stratégique au plus haut niveau**. Chez France Travail, la Cour des comptes pointe que le conseil d'administration n'a été que "ponctuellement informé" jusqu'en mai 2025. Le programme Data IA, lancé en 2024 et revêtant pourtant une importance majeure, n'a été présenté au conseil qu'en mai 2025, après le début de l'enquête. La convention du programme Intelligence emploi (2019-2022) avait elle-même été présentée au conseil d'administration **un an et demi après sa signature**.

Du côté de la Sécurité sociale, le rapport EN3S constate l'absence de "centre d'excellence pour l'IA entre caisses nationales" qui permettrait de mutualiser les ressources et de créer un vivier de compétences. Chaque caisse avance en ordre dispersé, sans capitalisation des expériences ni harmonisation des bonnes pratiques. Le Schéma stratégique des systèmes d'information de la Sécurité sociale.

L'algorithme de notation : quand l'IA discrimine

Un point commun inquiétant émerge : **l'utilisation d'algorithmes de scoring à risque discriminatoire**. Depuis 2010, la CNAF utilise un algorithme de datamining qui attribue un score de risque aux allocataires pour détecter les fraudeurs potentiels. En 2022, l'organisme annonçait avoir effectué 28,3 millions de contrôles "automatisés". Des associations ont attaqué en justice la CAF en mars 2025 pour discrimination.

France Travail n'échappe pas à cette pratique. L'opérateur développerait un algorithme visant à évaluer l'employabilité via la "détection de signaux psychologiques" et l'"augmentation de la capacité de diagnostic relative aux traitements des aspects motivationnels". Une approche qui soulève d'évidentes questions éthiques et juridiques.

Le paradoxe de la conformité : charte éthique contre réalité opérationnelle

Les deux univers partagent un paradoxe troublant : **l'affichage de chartes éthiques ambitieuses sans mise en œuvre effective**. La CNAF s'est dotée d'une charte éthique sur l'usage des algorithmes et de l'IA dès décembre 2020, mettant en avant l'amélioration du service rendu aux allocataires et le paiement du juste droit. France Travail a publié sa propre charte en avril 2022.

I INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE SERVICE PUBLIC

Pourtant, la réalité opérationnelle est tout autre. Chez France Travail, seuls **18 cas d'usage sur 87 ont fait l'objet d'une analyse éthique formalisée**. Le comité consultatif éthique, instance indépendante censée apporter un éclairage, n'a eu connaissance que d'un cas d'usage développé sur six. La Cour des comptes dénonce une "confusion entre les obligations normatives et les engagements éthiques" : l'opérateur a intégré de facto des obligations juridiques contraignantes (RGPD, RIA) dans son cadre éthique volontaire.

À la Sécurité sociale, le rapport EN3S souligne que les chatbots actuels ne sont "pas encore interconnectés avec le cœur des systèmes d'information", rendant impossible toute personnalisation réelle ou approche proactive du type "aller vers" l'utilisateur. L'interconnexion nécessiterait "des travaux informatiques ambitieux et de longue haleine compte tenu de leur complexité et de la sensibilité des données traitées".

Données personnelles : le talon d'Achille commun

Le pilotage des données constitue la **faiblesse récurrente des deux écosystèmes**. Chez France Travail, dès le programme Intelligence emploi (2019-2022), les données alimentant les cas d'usage étaient "dispersées et insuffisamment actualisées". Un bilan de maturité réalisé en 2022 confirmait ce diagnostic : manque de "fraîcheur" des données sur les demandeurs d'emploi et les entreprises, dispersion dans les applicatifs métiers.

Cette faiblesse a justement motivé le lancement du programme Data IA en 2024.

Pour la Sécurité sociale, le défi est d'une autre nature : améliorer la circulation des données entre caisses tout en garantissant la protection du numéro de sécurité sociale (NIR), considéré en France comme une donnée personnelle à protéger particulièrement en raison de son caractère unique. Un décret de 2019 encadre strictement les traitements utilisant le NIR, mais l'adaptation des systèmes d'IA à ces contraintes réglementaires reste un chantier ouvert.

Gains de productivité : promesses et mirages

Sur le plan des résultats économiques, France Travail affiche un **bilan légèrement positif** : les gains cumulés sont estimés à 120 millions d'euros pour la période 2017-2025 (sous hypothèses favorables), contre 93 millions investis entre 2017 et 2024 et 15 millions prévus pour 2025. Mais ces gains ne se sont pas traduits par une réduction nette des effectifs, mais par des "redéploiements intra-postes" – autrement dit, les conseillers passent moins de temps sur des tâches répétitives pour se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

Du côté de la Sécurité sociale, les estimations manquent cruellement. Le rapport EN3S note que "les données micro manquent encore trop souvent" pour évaluer précisément les gains de productivité. À la CNAM, les gains de productivité liés aux assistants de programmation informatique sont estimés entre 5 et 10%, "variables et efficaces surtout pour les bons développeurs". Un chiffre modeste qui souligne que l'IA ne constitue pas une baguette magique.

I INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE SERVICE PUBLIC

Recommandations : un chemin commun vers l'IA responsable

Face à ces constats, les experts formulent des recommandations convergentes. La Cour des comptes a adressé huit recommandations prioritaires à France Travail pour 2026, dont l'examen systématique de la conformité au RGPD et au RIA de tous les cas d'usage, y compris ceux développés localement, et le renforcement du comité consultatif éthique avec des critères de saisine obligatoire.

Le rapport EN3S propose des pistes similaires pour la Sécurité sociale : création d'un centre d'excellence interbranche pour l'IA, amélioration de la circulation des données entre caisses, expérimentation de solutions IA sur des sujets majeurs comme la prévention pour le grand âge ou la lutte contre le non-recours. Il insiste sur la nécessité d'"acculturer tout le personnel à l'usage de ces outils IA, et non seulement le personnel informatique".

Un point d'accord émerge des deux côtés : **l'IA ne remplacera pas les agents mais doit les "augmenter"**. Comme le souligne Dominique Libault, directeur de l'EN3S, dans son avant-propos : "L'IA ne remplacera pas les collaborateurs de la sécurité sociale. Elle est au contraire une chance, un complément technologique bienvenu, pour l'exercice de leurs métiers et la qualité du service rendu à nos concitoyens".

L'urgence d'un pilotage politique

Au-delà des aspects techniques et juridiques, la comparaison France Travail-Sécurité sociale révèle un vide stratégique au sommet de l'État. Ni le ministère du Travail ni celui des Solidarités ne semblent avoir défini une doctrine claire sur l'utilisation de l'IA dans les services publics sociaux. La Cour des comptes note que le ministère chargé de l'emploi assure un "suivi distant" des résultats du déploiement de l'IA par France Travail. La direction interministérielle du numérique (Dinum) a été "peu mobilisée" par l'opérateur.

Pourtant, les enjeux dépassent largement le cadre technique. Avec le vieillissement de la population, la montée du non-recours aux droits (34% pour le RSA selon la Drees) et la nécessité de maîtriser les dépenses publiques, l'IA pourrait constituer un levier majeur de transformation. Mais à condition d'être déployée dans un cadre juridique et éthique robuste, sous le contrôle effectif des instances de gouvernance et avec une vraie transparence vis-à-vis des usagers.

France Travail et les caisses de Sécurité sociale ont devant eux un chemin semé d'embûches : concilier innovation technologique, protection des données personnelles, respect de l'éthique et efficacité opérationnelle. Un défi qui nécessitera davantage qu'une simple accumulation de chatbots et d'algorithmes. Il exigera un pilotage politique assumé, des investissements massifs dans les compétences, et surtout, une refondation de la relation entre les administrations sociales et les citoyens à l'ère de l'intelligence artificielle.

Sources : rapport de la Cour des comptes "France Travail et l'intelligence artificielle" (octobre 2025) et rapport de recherche de l'EN3S "Les usages présents et futurs de l'intelligence artificielle au service de la Sécurité sociale" (mai 2024).

I PROTECTION DE L'ENFANCE

LA « REFONDATION » DE STÉPHANIE RIST FACE AU MUR DE LA RÉALITÉ

Le projet de loi porté par la ministre de la Santé et des familles ambitionne de transformer un système à bout de souffle. Mais entre diagnostic lucide et moyens dérisoires, l'écart interroge la sincérité de l'engagement politique.

Stéphanie Rist l'a martelé devant l'Assemblée nationale le 7 janvier : la protection de l'enfance française doit être "refondée". Un verbe fort pour un secteur en déshérence, où 312 000 enfants, confiés à des conseils départementaux débordés, subissent ruptures de parcours, violences institutionnelles et inégalités territoriales criantes. La ministre de la Santé et des familles, co-pilote avec Gérard Darmanin d'un projet de loi attendu en conseil des ministres au premier trimestre, détaille quatre axes : recentrer le rôle de l'État, sécuriser les parcours, renforcer la prévention, lutter contre les maltraitements.

Sur le papier, le diagnostic est impeccable. Dans les faits, les professionnels du secteur oscillent entre espoir prudent et scepticisme assumé. Car une donnée manque cruellement à l'équation : l'argent.

Un système au bord de la rupture

Les chiffres dessinent une crise systémique. En vingt ans, le nombre d'enfants pris en charge a bondi de 50%. Les départements, compétents depuis la décentralisation des années 1980, y consacrent 8,2 milliards d'euros annuels – une dépense obligatoire qui étrangle leurs budgets. Résultat : des moyens inégaux d'un territoire à l'autre, avec des écarts de un à trois dans les dépenses par enfant, et une qualité d'accueil en chute libre.

"Certains gosses changent cinq, dix fois de lieu de vie avant leur majorité", témoigne une éducatrice spécialisée en Seine-Saint-Denis. "Comment construire un lien de confiance dans ces conditions ?" Les études le confirment : les anciens de l'aide sociale à l'enfance (ASE) présentent des taux de décrochage scolaire, de précarité et de troubles psychologiques bien supérieurs à la moyenne nationale.

Le rapport Santiago, remis fin 2025 et devenu le déclencheur politique de cette réforme, documente l'ampleur du désastre. Violences en institutions, manque de coordination entre Justice et services sociaux, épuisement des travailleurs sociaux : le tableau est accablant.

Des mesures ambitieuses... mais sans budget

Face à ce constat, Stéphanie Rist propose un changement de paradigme. Exit les placements multiples en foyers collectifs, place à l'accueil familial stabilisé. Le texte prévoit de moderniser le statut d'assistant familial, profession sous-payée (1 200 euros mensuels en moyenne) et en pénurie chronique, et de créer un "accueil durable bénévole" pour ancrer les enfants dans des cellules familiales.

Autre axe : la prévention précoce. "Il faut intervenir avant la crise, soutenir les parents en difficulté plutôt que d'attendre le placement d'urgence", plaide la ministre. Un conseil des parentalités sera créé, des accompagnements éducatifs, psychologiques et budgétaires renforcés. Pour les tout-petits en pouponnière, une réévaluation semestrielle systématique devrait limiter les séjours prolongés en institution.

I PROTECTION DE L'ENFANCE

L'État, enfin, reprendrait la main sur le pilotage stratégique via des comités départementaux réunissant préfets, parquets et présidents de conseils départementaux. Une tentative de recentralisation partielle qui ne dit pas son nom, et qui hérissé déjà Départements de France, le lobby des élus locaux.

Mais où est l'argent ? Le projet de loi ne s'accompagne d'aucune enveloppe budgétaire spécifique. Seuls 130 millions d'euros, inscrits au projet de loi de finances 2026 avant la chute du gouvernement Barnier, sont fléchés vers la prévention. Une goutte d'eau face aux 8,2 milliards déjà mobilisés, et aux besoins estimés par les acteurs de terrain : au moins 2 à 3 milliards supplémentaires sur cinq ans pour transformer en profondeur le système.

Le spectre des réformes mort-nées

"On nous rejoue le même film depuis 2007", soupire un cadre de la Convention nationale des associations de protection de l'enfance (CNAPE). Plusieurs lois se sont succédé – 2007, 2016, 2022 – promettant à chaque fois de tout changer. Les professionnels ont appris à décoder : quand on annonce une "refondation" sans moyens, il s'agit d'une réforme de façade

Le contexte politique complique encore l'équation. Le gouvernement Bayrou, minoritaire à l'Assemblée, devra trouver un consensus introuvable pour faire adopter le texte. Les départements, déjà exsangues, refuseront toute nouvelle charge non compensée. Bercy bloquera toute rallonge budgétaire. Les syndicats de fonctionnaires territoriaux craignent des suppressions de postes déguisées en "rationalisation". Et certains gestionnaires de foyers collectifs, menacés par le pivot vers l'accueil familial, mobiliseront leurs réseaux.

Face à ces résistances, Stéphanie Rist peut compter sur des alliés : les associations de protection de l'enfance, qui militent depuis des années pour ces réformes, le Défenseur des droits, et surtout les collectifs de jeunes sortants de l'ASE, dont les témoignages poignants ont nourri le rapport Santiago.

Une opportunité en sursis

Reste une inconnue : l'opinion publique. Si un nouveau scandale de maltraitance éclate – et statistiquement, c'est probable –, la pression médiatique pourrait forcer le déblocage de crédits. Sinon, le texte risque d'être adopté dans une version édulcorée, vidée de toute ambition budgétaire, rejoignant le cimetière des réformes inabouties.

"On demande aux départements de faire plus avec moins depuis dix ans", résume une présidente de conseil départemental. "Si l'État veut reprendre la main, qu'il mette la main à la poche".

Le gouvernement dispose de quelques semaines pour transformer l'essai. Examen en conseil des ministres prévu pour février, puis parcours parlementaire semé d'embûches. Stéphanie Rist, médecin de formation, connaît le diagnostic. Reste à savoir si elle obtiendra l'ordonnance – budgétaire – pour soigner un système gravement malade.

Car refonder sans financer, c'est condamner 312 000 enfants à attendre une énième réforme, dans dix ans, quand les parlementaires de 2026 auront, une fois de plus, préféré le confort de l'incantation à l'effort de la transformation.

L'examen du projet de loi est prévu au premier trimestre 2026. Le gouvernement n'a pas souhaité préciser le montant des crédits supplémentaires envisagés.

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

AGENDA

27/01/2026
RPN Complémentaire Santé

29/01/2026
CPP Retraités du SNFOCOS

03/02/2026
RPN RSE



**LE SNFOCOS
VOUS PRÉSENTE
SES MEILLEURS VŒUX
POUR CETTE NOUVELLE
ANNÉE 2026**

Après une année riche en actions syndicales, nous sommes pleinement mobilisés pour cette nouvelle année 2026, prêts à relever les défis qui nous attendent et toujours autant déterminés à revendiquer de meilleures conditions de travail et davantage de reconnaissance salariale pour tous les cadres de la Sécurité sociale.

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