



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARIINI

N° 10-2026 - 19 mars 2026

Sommaire

Edito du SG

Ils précarisent, nous, nous protégeons
P.1

Précarisation du travail en France

Comment la France a transformé son marché du travail en machine à précarité,
P.3

Assurance Chômage

L'Etat saigne l'assurance chômage : le régime entre en déficit pour la première fois depuis la crise Covid.
P.6

Réforme du métier infirmier

La réforme infirmière par communiqué de presse du Ministère de la Santé du 11 février dernier : le SNFOCOS salue des avancées mais exige des garanties concrètes
P.8

Travail social

Revendications des travailleurs sociaux via un courrier adressé par le collectif national
P.10

Travail social

Soutien du SNFOCOS
P.12

Travail social

Réforme des diplômes du travail social : entre modernisation nécessaires et craintes professionnelles
P.13

ILS PRÉCARISENT. NOUS, NOUS PROTÉGEONS.

Il y a une ironie cruelle dans ce que nous vivons chaque jour dans nos organismes. Alors que nous défendons au quotidien dans nos missions le pacte social français, pendant ce temps, en dehors et dans l'économie réelle que nos assurés traversent, ce pacte se désintègre contrat après contrat, journée après journée.

Les chiffres que vient de publier la Dares sont accablants. En 2024, **84% des CDD signés en France durent moins d'un mois**. 30% d'entre eux ne durent qu'une seule journée.

Ce que nos assurés vivent, nous devons le nommer

Quand une femme de ménage signe son quatrième CDD d'une semaine dans le même hôtel, elle ne valide aucun trimestre de retraite supplémentaire. Quand un agent logistique enchaîne les missions d'intérim d'un jour entre deux entrepôts, il cotise certes à l'assurance chômage, mais ses périodes d'inactivité forcée entre deux missions coûtent davantage au régime que ce qu'il y verse. Quand une aide à domicile accepte un temps partiel subi à 24 heures par semaine, elle devrait savoir que sa pension sera amputée de près de **15% pour toute sa vie de retraite**.

Ce n'est pas de la malchance. Ce n'est pas le marché. **C'est un choix politique qui n'a jamais été soumis au vote.**

Et ce choix, notre institution, la Sécurité sociale, en supporte les conséquences financières directes. Chaque micro-contrat non indemnisé correctement, chaque trimestre non validé, chaque pension sous-alimentée par des années de temps partiel subi : tout cela revient, d'une façon ou d'une autre, sur les bureaux de nos collègues gestionnaires de droits, de nos techniciens conseils, de nos responsables de service.

Si nous voulons gérer l'après, le SNFOCOS veut peser sur l'avant. Notre combat, c'est le leur, et c'est le nôtre.

Le SNFOCOS n'est pas un syndicat qui commente le monde hors sol. Nous sommes dans nos organismes, dans nos directions, dans vos instances paritaires. Nous portons, au quotidien, deux combats qui n'en font qu'un.

Le premier : **défendre les conditions de travail, les rémunérations et les carrières des personnels** des organismes de Sécurité sociale, cadres experts ou projets, managers, personnels de direction et praticiens conseils. Dans un secteur lui-même soumis à des restructurations permanentes, à des fusions d'organismes, à une pression croissante sur les effectifs, votre emploi mérite une protection syndicale digne, experte et indépendante.

EDITO DU SECRETAIRE GENERAL

Le second : **porter une vision politique cohérente sur le financement de la protection sociale**. Car nous ne pouvons pas gérer avec sérieux et conviction un système que d'autres pillent impunément. Quand les contrats courts transfèrent vers l'assurance chômage et vers le système de retraite des coûts que les employeurs refusent d'assumer, c'est notre modèle social qui s'érode.

C'est notre raison d'être collective qui se fragilise.

Nul mieux que nous ne peut mettre des chiffres sur cette réalité. Nul mieux que nous ne peut la porter dans les débats parlementaires, dans les négociations conventionnelles, dans les conseils d'administration.

Pourquoi adhérer au SNFOCOS aujourd'hui ?

Parce que l'expertise ne suffit pas. Il faut aussi une voix.

Parce que dans votre organisme, des décisions sont prises chaque semaine sur vos conditions de travail, sur la réorganisation de vos services, sur le maintien de vos classifications et de vos grilles. Ces décisions, le SNFOCOS les suit, les analyse, les négocie avec la compétence technique de ceux qui connaissent les 3 Conventions Collectives nationales dans leurs moindres recoins, et avec l'indépendance de ceux qui n'ont de comptes à rendre qu'à leurs adhérents.

Parce que la défense du modèle social français ne peut pas être laissée aux seuls économistes, aux seuls parlementaires ou aux seules grandes centrales généralistes, trop révolutionnaires ou trop compliantes. **Elle doit être portée par ceux qui, au fond des open-spaces et des plateaux téléphoniques des CPAM, des CAF, des CARSAT, des UGECAM des URSSAF et de leurs Caisses nationales, font vivre ce modèle chaque jour.**

Parce que, soyons directs, **un syndicat fort dans nos organismes, c'est une protection sociale forte pour tous les Français.**

Un seul mot d'ordre pour cette semaine

Prenez dix minutes. Parlez-en à un collègue. Transmettez cette Lettre. Et si vous n'êtes pas encore adhérent, posez-vous une question simple : *qui, dans mon organisme, défend réellement mes intérêts et ceux du service public que je représente ?*

La réponse, vous la connaissez déjà.

Le SNFOCOS. Parce que la protection sociale mérite mieux que l'indifférence. Et vous aussi !

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I PRECARISATION DU TRAVAIL EN FRANCE

COMMENT LA FRANCE A TRANSFORME SON MARCHÉ DU TRAVAIL EN MACHINE A PRECARITE

Ils et elles s'appellent Sophie, Enzo ou Soraya et travaillent. Parfois toute la semaine, parfois une seule journée. Ils signent des contrats que d'autres liront à peine. Et quand ils partent, ils savent qu'ils reviendront peut-être demain — ou jamais. Derrière leurs parcours, une réalité statistique implacable : la France s'est enfoncée, en vingt-cinq ans, dans une fragmentation inédite de l'emploi dont personne, jusqu'ici, n'a osé présenter la facture sociale dans son intégralité.

84% des contrats durent moins d'un mois

Il y a quelque chose de vertigineux dans ce seul indicateur que publie la Dares, le service statistique du ministère du Travail : au quatrième trimestre 2024, **84,2% des embauches en CDD concernent des contrats de moins d'un mois**. Pas des mois de travail. Pas des semaines. Parfois une seule journée — ce qui représente, selon les dernières estimations disponibles, **près de 30% de l'ensemble des CDD conclus en France**.

Le marché du travail français souffre d'un paradoxe saisissant que peu de décideurs assument publiquement. En *stock* — c'est-à-dire en photographie instantanée des emplois occupés — 75% des salariés sont en CDI. Stabilité apparente, façade rassurante. Mais en *flux* — c'est-à-dire dans la réalité des embauches effectuées chaque trimestre — le CDI ne représente que 15 à 16% des contrats signés. Le reste ? Un torrent de micro-contrats, d'allers-retours, de fins de mission et de recommencements. En 2024, au premier trimestre, on dénombre **5 374 100 embauches en CDD** pour seulement **1 053 500 en CDI**. Soit un rapport de **cinq contre un**.

Ce n'est pas une anomalie conjoncturelle. C'est le résultat d'un choix de société — implicite, jamais débattu démocratiquement — consistant à faire supporter aux travailleurs les plus vulnérables le coût de l'incertitude économique des entreprises.

La machine à rotation : quand l'entreprise optimise, et la collectivité paye

Pour comprendre ce qui se joue réellement, il faut saisir ce que les économistes appellent l'**effet durée**. Ce n'est pas que les entreprises embauchent davantage de personnes différentes depuis vingt ans. C'est qu'elles embauchent les mêmes personnes, de plus en plus souvent, pour des durées de plus en plus courtes. Résultat : le **nombre de contrats conclus explose** sans que le volume d'heures travaillées n'augmente proportionnellement. Entre 2000 et 2016, les embauches en CDD de moins d'un mois ont bondi de **+161%**. Dans le même temps, les embauches en CDI ou en CDD longs n'évoluaient que de 15%.

L'intérim suit exactement le même chemin. Secteur autrefois structuré autour de missions de plusieurs semaines dans l'industrie, il a glissé progressivement vers des missions ultra-courtes dans la logistique, le médico-social, l'hôtellerie. La durée médiane des missions s'est contractée, au point que l'intérim ressemble désormais davantage à un service d'ajustement instantané qu'à un véritable tremplin vers l'emploi durable — comme il en avait la réputation dans les années 1990.

Ce mouvement n'est pas gratuit. Il a un coût. Et ce coût, pour l'essentiel, n'est pas payé par ceux qui en profitent.

I PRECARISATION DU TRAVAIL EN FRANCE

L'assurance chômage : qui finance la flexibilité des autres ?

L'Unédic — l'organisme paritaire qui gère l'assurance chômage — publie chaque année ses comptes avec une régularité métronomique. Ce que ces comptes révèlent, derrière les colonnes de chiffres, est d'une clarté brutale : **la dette brute du régime atteint 63,2 milliards d'euros fin 2023**, soit une hausse de 54% depuis la période pré-Covid. En 2026, l'Unédic anticipe un **déficit de 2,1 milliards d'euros**, aggravé par un prélèvement de l'État sur ses recettes que l'Ugict-CGT chiffre à **12 milliards de manque à gagner cumulé sur la période 2023-2026**.

Or, ce déséquilibre n'est pas seulement la conséquence de la crise sanitaire ou de la conjoncture. Il est, en partie substantielle, **le produit mécanique de la structure même du marché du travail**. Un salarié enchaînant des CDD d'une journée cotise certes à l'assurance chômage pour chaque heure travaillée. Mais la fréquence de ses périodes d'inactivité forcée entre deux contrats génère une consommation d'allocations structurellement supérieure à ses cotisations. Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi avait chiffré ce déséquilibre à **-1,9 milliard d'euros dès 2012** pour la seule sous-population des « contrats courts » du régime général.

La réalité économique est donc celle-ci : **les entreprises qui fragmentent l'emploi externalisent leur coût d'incertitude vers la communauté nationale**. Les salariés en CDI, via leurs cotisations, subventionnent indirectement la flexibilité des donneurs d'ordres qui recourent massivement aux micro-contrats. C'est une redistribution inversée — des travailleurs stables vers les employeurs flexibles — que nul bulletin de paie ne rend visible.

La prime de précarité : une taxe trop douce pour changer les comportements

Depuis 1979, la loi impose aux employeurs de verser une **indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération brute totale** à l'issue de tout CDD (hors CDD d'usage, contrats saisonniers et secteur public). Théoriquement, cet instrument — que les économistes qualifient de « taxe pigouvienne » — devrait internaliser dans le coût du contrat court l'externalité négative qu'il génère pour la société. Dissuader. Corriger. Équilibrer.

En pratique, il échoue. Le calcul des entreprises est simple : avec plusieurs millions de CDD terminés chaque trimestre, le coût total de la prime de précarité pour le secteur privé s'estime à **2 à 3 milliards d'euros annuels**. C'est considérable en apparence. Mais ce montant est bien inférieur aux économies réalisées en évitant les charges liées à un CDI (indemnité de licenciement, préavis, obligation de reclassement, ancienneté). La prime de précarité est aujourd'hui **moins chère que la sécurité de l'emploi**. Tant qu'il en sera ainsi, aucune entreprise rationnelle ne changera de comportement.

Ces retraites que personne ne verra jamais

Il est une dimension du problème sur laquelle le débat public reste étonnamment silencieux : **l'impact de la précarité de l'emploi sur les droits à la retraite**. Or c'est peut-être là que les conséquences sont les plus durables et les plus injustes.

Le système de retraite français repose sur deux critères fondamentaux : le nombre de trimestres validés (172 pour les générations nées après 1968) et le niveau du salaire annuel moyen des 25 meilleures années. Les travailleurs à contrats courts voient ces deux piliers simultanément fragilisés. Pour valider un trimestre, il faut avoir perçu en 2024 l'équivalent de **150 fois le SMIC horaire, soit 1 747 euros bruts**. Un CDD d'une semaine payé au SMIC ne valide aucun trimestre. Il faut en cumuler plusieurs pour atteindre ce seuil — sans garantie que les interruptions entre contrats ne viendront pas briser le décompte.

I PRECARISATION DU TRAVAIL EN FRANCE

Les études du Conseil d'Orientation des Retraites permettent d'estimer l'ampleur du préjudice : un travailleur ayant effectué 40% de sa carrière en CDD courts ou à temps partiel subi subit une **décote de pension de l'ordre de 20 à 30% par rapport à un homologue en CDI à temps plein**. En euros, cela représente **entre 250 et 450 euros de pension mensuelle en moins** — pour toute la durée de la retraite. Une pénalité viagère pour avoir simplement subi les choix de flexibilité de leurs employeurs.

Le temps partiel : la précarité invisible des femmes

Il serait incomplet de ne pas évoquer ici le temps partiel, qui constitue la dimension transversale et souvent oubliée de cette précarité. En 2024, **26,8% des femmes travaillent à temps partiel, contre 8,7% des hommes**. Un tiers de ce temps partiel est subi — imposé, non choisi. Lorsqu'il se combine avec un CDD court dans le commerce, les services à la personne ou le nettoyage, il crée un **double effet précarisant** qui prive les salariées concernées à la fois d'un revenu décent et d'une accumulation normale de droits sociaux.

Le calcul, là encore, est impitoyable. Une femme ayant travaillé quinze années à mi-temps entre 30 et 44 ans verra sa pension de retraite réduite de **14,5% par rapport à une collègue à temps plein**, même si son nombre de trimestres est identique. Le temps partiel subi s'inscrit en creux dans chaque fiche de paie, puis dans chaque relevé de carrière, et finalement dans chaque avis de versement de pension. C'est une injustice différée, invisible au moment où elle se construit, aveuglante au moment où elle se révèle.

Ce que la France doit décider

Le tableau est dressé. Il est sévère. Il appelle une question politique simple, que le Parlement et les partenaires sociaux ne peuvent plus éluder : **à qui appartient-il de payer le coût de la flexibilité ?**

Aujourd'hui, la réponse implicite est : aux travailleurs précaires, à l'assurance chômage, et aux futurs retraités pauvres. Demain, elle pourrait être différente : une modulation des cotisations patronales d'assurance chômage inversement proportionnelle à la durée des contrats, une obligation universelle de cotiser à la retraite sur la base d'un temps plein pour les salariés à temps partiel subi, une prime de précarité rehaussée et progressivement dégressive selon la durée de la relation d'emploi.

Ces réformes ont un nom dans la théorie économique : la **régulation des externalités négatives**. Dans la réalité sociale française, elles ont un autre nom : **la justice**

Sophie, Enzo, Soraya attendent toujours leur prochain contrat. Un jour. Peut-être une semaine. Ils ne savent pas encore. Ce que nous savons, en revanche, c'est que leur précarité a un prix, et que ce n'est pas eux qui le fixent.

Sources : Dares Indicateurs T1 et T4 2024 ; IRES Revue n°88 ; COR, Aléas de carrière et retraite ; La retraite en clair 2024 ; INSEE Portrait social 2025.

I ASSURANCE CHÔMAGE

L'ÉTAT SAIGNE L'ASSURANCE CHÔMAGE : LE RÉGIME ENTRE EN DÉFICIT POUR LA PREMIÈRE FOIS DEPUIS LA CRISE COVID

Bercy ponctionnerait plus de 12 milliards d'euros en quatre ans sur les recettes de l'Unédic, condamnant le régime à emprunter à taux élevés pour rembourser une dette qu'il n'a pas creusée

Il fallait oser le paradoxe. L'assurance chômage, régime paritaire géré par les syndicats et le patronat, affiche un déficit de 2,1 milliards d'euros en 2026 — non pas parce que les Français seraient plus nombreux à pointer à France Travail, mais parce que l'État a décidé, par arrêté, de se servir directement dans sa caisse. Les prévisions financières publiées le 3 mars par le Bureau de l'Unédic dressent un constat accablant : sans les ponctions gouvernementales, le solde aurait été **excédentaire** de 2 milliards d'euros cette année. Le contribuable, lui, n'en saura peut-être jamais rien.

« Une variable d'ajustement budgétaire » : la dénonciation frontale de l'Unédic

Ce n'est pas un glissement sémantique, c'est une mise en cause politique. Dans son communiqué, l'Unédic rompt avec la prudence habituelle des institutions paritaires pour formuler une accusation directe à l'adresse de l'exécutif : le régime d'assurance chômage « ne doit plus être une variable d'ajustement budgétaire de l'État ». La formule, lapidaire, dit tout d'une tension sourde qui couve depuis 2023 entre les partenaires sociaux et Bercy.

Les faits donnent raison à l'Unédic. Un arrêté du 27 décembre 2023 a programmé, en toute discrétion, des moindres compensations d'exonérations sur quatre années consécutives : 2 milliards en 2023, 2,6 milliards en 2024, 3,35 milliards en 2025, et désormais **4,1 milliards d'euros en 2026** — un montant en escalade constante. Au total, 12,05 milliards d'euros auront quitté les caisses de l'assurance chômage entre 2023 et 2026, sans jamais avoir fait l'objet d'un débat parlementaire à la hauteur de l'enjeu.

61,5 milliards de dette : l'héritage empoisonné du Covid aggravé par la politique budgétaire

La mécanique est implacable. Privée de ressources, l'Unédic ne peut ni se désendetter ni honorer les premières échéances de la « dette Covid » — contractée à taux bas lors de la pandémie — sans recourir aux marchés obligataires. Mais les marchés de 2026 ne ressemblent plus à ceux de 2020.

Le résultat est une spirale coûteuse : l'Unédic devra émettre **10 milliards d'euros d'obligations en 2026**, un niveau historique en dehors de la période Covid, après 4 milliards déjà empruntés en 2025. Ces nouveaux emprunts, souscrits à des taux nettement plus élevés que la dette originelle, feront grimper les charges d'intérêt à 0,6 milliard d'euros dès cette année, puis à 0,9 milliard en 2027 et 2028 — soit environ **1,7% des recettes du régime**, contre moins de 1% jusqu'en 2022. En d'autres termes, l'État contraint l'Unédic à payer des intérêts supplémentaires pour refinancer une dette que les ponctions gouvernementales ont empêché de rembourser. La facture de ce tour de passe-passe budgétaire atteindra environ **1 milliard d'euros** de charges d'intérêt supplémentaires entre 2023 et 2027.

Un marché de l'emploi en panne, mais des chômeurs moins nombreux qu'attendu

Derrière les tableaux comptables, il y a des trajectoires humaines. L'année 2025 a vu des destructions nettes d'emploi, et 2026 ne créera **aucun** poste supplémentaire à l'échelle nationale, selon le Consensus des économistes. Une amélioration progressive est espérée en 2027 (+78 000 créations) et 2028 (+142 000), dans un contexte de croissance du PIB qui n'excédera pas 1,2% sur la période — et que les incertitudes géopolitiques rendent fragile.

Paradoxalement, le nombre de chômeurs indemnisés devrait rester contenu : environ **2,6 millions de personnes** en 2026 et 2027, puis 2,5 millions en 2028. Cet écart entre la réalité du marché du travail et le nombre d'allocataires s'explique par les réformes successives de l'assurance chômage engagées depuis 2021, qui ont durci les conditions d'accès et réduit la durée d'indemnisation. Une partie de ceux qui perdent leur emploi ne sont donc plus couverts — une réalité sociale que les chiffres de l'Unédic ne font qu'effleurer.

| ASSURANCE CHÔMAGE

2027-2028 : le retour à l'équilibre, sous conditions

L'horizon n'est pas uniformément sombre. Les prévisions de l'Unédic tablent sur un retour à l'excédent dès 2027 (+2,8 milliards d'euros) et 2028 (+4,8 milliards), la dette se réduisant à 53,9 milliards fin 2028. Mais ces projections reposent sur une hypothèse centrale aussi simple que politiquement incertaine : **l'absence totale de nouveaux prélèvements de l'État en 2027 et 2028.**

Si l'exécutif venait à renouveler l'opération — ce que l'arrêté de 2023 ne prévoit pas au-delà de 2026, mais que rien n'interdit formellement — la trajectoire de désendettement serait à nouveau compromise. Sans aucun prélèvement depuis l'origine, la dette n'aurait atteint que 41,9 milliards d'euros fin 2028, un niveau comparable à celui d'avant la pandémie. L'écart avec les 53,9 milliards prévus mesure, en euros sonnants et trébuchants, le coût réel de la politique budgétaire de l'État sur un régime qu'il n'est pas censé piloter.

Un avenant signé, des questions ouvertes

Un élément d'incertitude supplémentaire plane sur ces projections. Le 25 février 2026, les partenaires sociaux ont conclu un avenant dans le cadre de la négociation en cours sur le régime d'assurance chômage. L'Unédic prend soin de préciser que ses effets financiers n'ont **pas été intégrés** aux prévisions publiées. Ce texte, dont la portée reste à évaluer, pourrait modifier sensiblement la trajectoire des dépenses — dans un sens ou dans l'autre.

Ce que ces prévisions révèlent, en creux, c'est moins la fragilité intrinsèque du régime d'assurance chômage que celle de son indépendance. Conçu comme un amortisseur contracyclique — accumulant des réserves en période de croissance pour les mobiliser lors des crises — le modèle paritaire est victime de son propre succès : ses excédents passés ont fait de lui une cible budgétaire commode pour un État à court de marges. La question n'est donc plus seulement financière. Elle est institutionnelle.

Source : Unédic, Prévisions financières de l'assurance chômage 2026-2028, Bureau du 3 mars 2026.

The logo for Snfocos, featuring the word in a bold, blue, sans-serif font. The 'f' is stylized with a large loop that extends upwards and then downwards, creating a unique graphic element.

I RÉFORME DU MÉTIER INFIRMIER

LA RÉFORME INFIRMIÈRE PAR COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ DU 11 FÉVRIER DERNIER : LE SNFOCOS SALUE DES AVANCÉES MAIS EXIGE DES GARANTIES CONCRÈTES

Le SNFOCOS accueille favorablement les annonces du gouvernement sur la réforme du métier infirmier, tout en appelant à **une reconnaissance pleine et entière du rôle clé des infirmières et infirmiers** dans notre système de santé.

Les infirmières, pilier du système de soins

Face à la désertification médicale et aux inégalités territoriales, les infirmières et infirmiers sont en première ligne pour garantir l'accès aux soins de proximité. Leur expertise couvre l'ensemble du parcours de santé : prévention, éducation thérapeutique, soins aigus et chroniques, accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap.

Le SNFOCOS rappelle que les infirmières ne sont pas de simples auxiliaires mais des professionnelles autonomes dont les compétences doivent être pleinement reconnues et rémunérées. Notre syndicat défend quotidiennement leurs droits, leurs conditions d'exercice et leur place centrale dans l'organisation des soins.

Des avancées à concrétiser d'urgence

Le SNFOCOS salue :

- L'ouverture de 5 500 places en IFSI avec 215 millions d'euros de financement
- L'accès direct aux soins de plaies et cicatrisation
- L'extension du dépistage du cancer colorectal
- La modernisation de la formation et son universitarisation ancrée territorialement

Mais ces mesures doivent s'accompagner de garanties concrètes :

Sur la formation et l'attractivité des métiers

- Valorisation des spécialisations (puériculture, bloc, IPA, santé mentale) comme filières d'excellence
- Création de passerelles vers les fonctions d'encadrement et de formation
- Bourses d'études et engagement sur l'emploi dès la formation
- Stages rémunérés équitablement et encadrement de qualité

Sur l'interdisciplinarité et la coopération

- Formalisation de coopération médecin-infirmier dans les déserts médicaux
- Développement des **consultations infirmières autonomes** en prévention et suivi des maladies chroniques
- Renforcement des **équipes pluriprofessionnelles** (médecins, infirmiers, pharmaciens, kinés, psychologues)
- Création de **postes d'infirmiers coordinateurs** dans les territoires sous-dotés

Sur la prévention, mission oubliée

Le communiqué gouvernemental réduit la prévention au dépistage colorectal.

Le SNFOCOS exige la **reconnaissance financière de l'ensemble des missions préventives** :

- Consultations de **prévention primaire** (hygiène de vie, addictions, santé mentale)
- **Éducation thérapeutique** des patients chroniques (diabète, insuffisance cardiaque, BPCO)
- **Vaccinations** et suivi des populations vulnérables
- Interventions en **santé au travail, scolaire et PMI**

| RÉFORME DU MÉTIER INFIRMIER

Sur la rémunération

Les "négociations conventionnelles en cours" ne suffisent pas.

Le SNFOCOS exige :

- Publication d'un **calendrier précis** et de **montants planchers**
- **Revalorisation immédiate** des actes complexes
- **Rémunération des consultations infirmières** équivalente à celle des autres professionnels de santé
- **Primes d'installation** en zones sous-dotées

Sur les déserts médicaux

Le SNFOCOS regrette l'**absence totale de mesures spécifiques** pour l'attractivité territoriale :

- **Primes géographiques** significatives
- **Logements et infrastructures** garantis
- **Soutien à l'installation** (matériel, locaux, secrétariat)
- **Réseaux de remplacement** pour éviter l'isolement professionnel

Le SNFOCOS reste mobilisé

Notre syndicat continuera de **défendre les droits des infirmières et infirmiers et de leurs formateurs**. Nous serons **vigilants sur la mise en œuvre concrète** de ces réformes et n'hésiterons pas à **alerter** si les promesses ne se traduisent pas en actes.

Les infirmières méritent mieux que des annonces : elles méritent une reconnaissance à la hauteur de leur engagement quotidien.



I TRAVAIL SOCIAL

REVENDEICATIONS DES TRAVAILLEURS SOCIAUX VIA UN COURRIER ADRESSE PAR LE COLLECTIF NATIONAL

*Suite à la réception de la délégation de travailleurs sociaux des caisses de
Sécurité Sociale le 29 janvier 2026*

Expéditeurs

collectifnationaltscaf@gmail.com

collectifnationalcarsat.ass@gmail.com

ts.msa.segur@gmail.com

Destinataire

.Madame RIST, Ministre de la Santé et des
Familles,

Copie à

.Monsieur le Président MACRON,

.Monsieur LECORNU, Premier Ministre

.Monsieur FARANDOU, Ministre du Travail et des
Solidarités

.Monsieur GRIVEL, Président du COMEX et DG de
la CNAF

.Madame BERTIN, Directrice UCANSS

.Monsieur FATÔME, Directeur de la CNAM

.Monsieur FRUTERRO Président de la CCMSA

.Madame TORRESIN Directrice Générale
CCMSA

.A tous les Directeurs CAF, CARSAT, CRAMIF et
MSA

PJ :

-Copie des courriers des 3 collectifs envoyés le 15 septembre 2025

-Copie du Communiqué de presse en amont de la grève du 29 janvier 2026

Madame la Ministre,

Le 29 janvier 2026, les 3 collectifs nationaux des travailleurs sociaux de la Sécurité Sociale :
CAF, CARSAT-CRAMIF, MSA se sont mobilisés en nombre sur le plan national.

**Ce fut pour nous tous un jour historique de par l'ampleur du mouvement largement suivi et
la coordination de nos institutions : CAF, CARSAT-CRAMIF, MSA.**

Nous remercions les Élus, Préfets, Conseillers ministériels qui nous ont reçus à travers toute
la France en ce jour historique de grève. Tous se sont engagés à prendre attache auprès de
vous, Madame la Ministre, afin de vous relayer les différents sujets de mécontentement et le
sentiment de mépris que nous vivons au travers du manque de considération de nos
demandes sans cesse relayées par les différents organismes syndicaux depuis 2022.

Au ministère, nous avons été reçus par des Conseillers Messieurs CHALLIER et MERNET ainsi que par l'Administrateur de l'Etat, Monsieur GALVE de ROCHEMONTEIX qui ont pris le temps de nous écouter, d'échanger et d'entendre l'objet de notre grand mécontentement qui valse de plus en plus avec le désarroi de gens de terrain que nous sommes !.

Ils ont découvert nos revendications malgré nos interpellations récurrentes depuis 2022 pour la prime Ségur et historiques pour la reconnaissance bac+3.

Nous en sommes à la 4^{ème} rencontre avec le Ministère il est temps que nos revendications soient prises en compte avec un réel sérieux et la considération que nous méritons.

Le 29 janvier 2026 nous avons pu mettre en exergue nos exigences légitimes soit :

- **la reconnaissance de notre diplôme bac +3 comme le prévoient les accords de Bologne**
- **L'attribution de la prime Segur avec une rétroactivité à 2022 comme cela fut, au regard de la législation, pour tous les travailleurs sociaux des autres institutions médicosociales.**

Nous, travailleurs sociaux des organismes des Sécurité Sociale, ne sommes pas des sous salariés. Nous exigeons une rémunération à la hauteur de nos diplômes, de nos responsabilités et de notre engagement sans faille sur le terrain.

Le sentiment de mépris est bien trop prégnant !

Aussi, nous comptons sur l'engagement pris par votre équipe de revenir vers nous dans un délai de 2 mois afin de pouvoir enfin proposer des avancées concrètes sur le dossier en souffrance depuis bien trop d'années.

Nous attendons donc une proposition de date de rencontre avant le 29 mars 2026.

Le collectif national ne décolère pas et une nouvelle mobilisation est prévue à l'issue du délai convenu.

Dans l'attente de votre proposition de date, veuillez croire, Madame la Ministre en notre confiance réitérée même si très ébranlée et en notre engagement pour avancer conjointement sur ce dossier

I TRAVAIL SOCIAL

SOUTIEN DU SNFOCOS



Madame Stéphanie RIST
Ministre de la Santé, des Familles, de
l'Autonomie et des Personnes handicapées
4 avenue Duquesne
75350 PARIS 07 Cedex

Paris, le 12 mars 2026

Réf : BG/AC – 0007-2026

Objet : Revendications des travailleurs sociaux (Ségur et niveau 6) – Demande de réponse

Madame la Ministre,

Depuis maintenant trois ans, le SNFOCOS est en contact étroit avec votre ministère, le Comex et l'Ucanss afin de porter avec détermination les revendications des travailleurs sociaux des CAF et des CARSAT. Notre objectif demeure inchangé : obtenir l'attribution du Ségur pour ces professionnels, ainsi que leur positionnement au niveau 6 dans le cadre de la nouvelle classification.

Dans cette continuité, le 29 janvier dernier, le SNFOCOS a apporté son plein soutien aux trois collectifs (CAF, CARSAT et MSA) lors de la délégation reçue par votre ministère. À l'issue de cette audience, l'engagement d'apporter une réponse dans un délai de deux mois a été formellement acté.

Aujourd'hui, à quinze jours de cette échéance, nous vous sollicitons par la présente afin de connaître votre décision.

Nous tenons à vous indiquer de manière claire que, dans l'éventualité d'un silence de votre part, nous serons de nouveau aux côtés des travailleurs sociaux. Une forte mobilisation nationale est d'ores et déjà fixée au 2 avril prochain pour faire entendre la légitimité de leurs droits.

Dans l'attente de votre retour que nous espérons rapide et favorable, nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos respectueuses salutations.

Bruno GASPARINI

Secrétaire Général SNFOCOS

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

RÉFORME DES DIPLÔMES DU TRAVAIL SOCIAL : ENTRE MODERNISATION NÉCESSAIRE ET CRAINTES PROFESSIONNELLES

La réforme des cinq diplômes d'État de niveau licence du travail social, entrée en vigueur le 1er septembre 2026 pour quatre d'entre eux, suscite un débat intense entre employeurs, professionnels et formateurs. Cette transformation structurelle, qui concerne les assistants de service social, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs de jeunes enfants et conseillers en économie sociale et familiale, intervient dans un contexte de crise d'attractivité sans précédent du secteur.

Une crise du recrutement documentée

Le secteur social et médico-social traverse une pénurie de main-d'œuvre alarmante. Une enquête menée entre octobre et décembre 2023 auprès de 383 structures révèle un taux de vacance de 4,4%, représentant environ 35 000 postes vacants. En 2022, les employeurs devaient diffuser en moyenne 1,4 offre d'emploi pour pourvoir un seul poste, soit un ratio 2,9 fois supérieur aux autres secteurs, avec 8 recrutements sur 10 jugés difficiles. Cette tension structurelle s'accompagne d'un exode massif : 90 000 professionnels ont quitté le secteur en 2021, dont 72% des cadres socio-éducatifs et 70% des aides à domicile se réorientant hors du champ social et sanitaire.

Les objectifs affichés de la réforme

Les arrêtés du 6 octobre 2025 instaurent une architecture commune aux cinq diplômes, organisée autour de quatre blocs de compétences. Cette refonte vise trois objectifs principaux selon les employeurs représentés par la FEHAP, Nexem et l'UDES : garantir un haut niveau de compétence pour les professionnels, améliorer la qualité de service pour les publics accompagnés, et réduire les tensions de recrutement en fluidifiant les passerelles entre métiers.

La réforme introduit un tronc commun substantiel comprenant des compétences transversales : travail en réseau, coordination, intervention collective, numérique et innovation sociale. Les nouveaux référentiels incluent notamment un bloc commun intitulé "S'inscrire dans une dynamique partenariale et territoriale en lien avec la mise en œuvre des politiques de cohésion sociale", complété par des blocs spécifiques à chaque métier.

Les arguments qui auraient justifié cette réforme

Les défenseurs de la réforme mettent en avant plusieurs avantages structurants. La création de passerelles facilitées constitue l'innovation majeure : un professionnel titulaire d'un diplôme pourrait obtenir un autre titre du champ social en validant uniquement le bloc métier spécifique, sans reprendre l'intégralité de la formation. Cette mobilité professionnelle répond à une demande ancienne du secteur en favorisant les reconversions et en fluidifiant les parcours.

Marcel Jaeger, président de l'Unaforis (Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale), salue cette évolution qui permet de "favoriser les passerelles entre les diplômes" tout en modernisant les contenus. Jean-Benoît Dujol, directeur de la cohésion sociale au ministère, considère que les inquiétudes exprimées sont "très exagérées" et défend une réforme professionnalisante.

L'acquisition d'une culture commune propre à favoriser la coopération entre travailleurs sociaux représente un autre atout, facilitant l'approche intégrée des situations des personnes accompagnées. Les employeurs soulignent également le renforcement de compétences opérationnelles aujourd'hui indispensables sur le terrain.

Les critiques professionnelles émergent

L'opposition à la réforme émane principalement des organisations professionnelles qui dénoncent un "nivellement par le bas" et un risque de perte des identités professionnelles. Le Syndicat national des personnels de l'éducation et de l'enfance (SNPPE) évoque une "confiance trahie" et une "concertation bafouée". Dix organisations mobilisées depuis plusieurs mois ont interpellé en juin 2025 la ministre Catherine Vautrin, qui avait accepté le principe d'une concertation avant que le ministère n'y mette fin quelques jours plus tard.

TRAVAIL SOCIAL

Didier Dubasque, spécialiste du travail social, analyse cette réforme comme "un pas vers la fusion des métiers en un seul, celui de travailleur social qui ne serait ensuite que spécialisé dans un champ particulier". Le tronc commun, représentant environ les deux tiers du temps de formation, suscite l'inquiétude quant à la préservation des spécificités de chaque métier.

Les critiques pointent également le risque d'une mise en œuvre précipitée. L'Unaforis elle-même, tout en approuvant le principe, avait en avril 2025 réclamé "une concertation réelle" et exprimé des "points de vigilance" sur le respect des identités professionnelles. Cette ambivalence illustre la complexité du débat au sein même des institutions favorables à la modernisation.

L'enjeu de l'identité professionnelle

La question des identités professionnelles constitue le cœur du débat. Chaque métier du travail social possède une histoire, des méthodologies et des référentiels spécifiques développés sur plusieurs décennies. Les assistants de service social, dont les premiers diplômes d'État datent de 1932, se caractérisent par la référence à un code de déontologie, au secret professionnel par profession et à des méthodologies d'intervention particulières.

La construction de l'identité professionnelle en travail social évolue entre désir, besoin et exigence de reconnaissance, à travers les étapes du parcours professionnel et les institutions. Cette identité se forge tant du point de vue du sujet-acteur que d'autrui, dans une relation complexe avec les politiques sociales et les publics accompagnés. La crainte exprimée par les professionnels porte sur une dilution de ces spécificités au profit d'une polyvalence générique qui pourrait affaiblir l'expertise métier.

Les risques pour la valeur des diplômes

Le débat sur la valorisation des diplômes s'inscrit dans une histoire longue. Les cinq diplômes concernés sont passés du niveau III (bac+2) au niveau II (bac+3) en 2018, avec reconnaissance au grade licence. Cette évolution visait à mettre fin à une situation d'anomalie où trois années d'études post-baccalauréat ne donnaient qu'une reconnaissance bac+2, contrevenant aux directives européennes.

La réforme actuelle soulève des interrogations sur le maintien de ce niveau d'exigence. La création d'un tronc commun étendu pourrait-elle conduire à une standardisation excessive au détriment de la profondeur des enseignements spécialisés ? Les professionnels redoutent une dévalorisation symbolique de leurs diplômes, alors même que la reconnaissance au grade licence avait constitué une victoire récente pour le secteur.

Les organisations professionnelles craignent également que cette réforme ne soit qu'une étape vers un projet plus radical. Le projet de fusion totale des diplômes du travail social en un diplôme unique par niveau, évoqué lors des États généraux de 2015 puis abandonné, pourrait ressurgir selon certains analystes. Ce scénario renforcerait les inquiétudes sur la perte d'identité professionnelle et la banalisation des métiers du social.

Le contexte de la protection de l'enfance

Cette réforme s'inscrit dans un contexte particulier marqué par la publication en avril 2025 du rapport de la commission d'enquête sur l'aide sociale à l'enfance, dont Isabelle Santiago (PS) était rapporteur. Ce rapport établit un "constat sans appel des dysfonctionnements et des lacunes du système" et met en lumière "les défis auxquels sont confrontés les professionnels".

La ministre Stéphanie Rist a présenté le 8 janvier 2026 un projet de réforme visant à "replacer le parcours de vie de l'enfant au cœur du système" et à "limiter les placements en institution". Cette réforme globale de l'ASE pourrait interagir avec celle des diplômes, créant une double dynamique de transformation dont les effets combinés restent difficiles à anticiper.

Perspectives et défis

L'avenir de cette réforme dépendra largement de sa mise en œuvre concrète et de l'accompagnement des professionnels dans cette transition. Si la modernisation des référentiels et la création de passerelles répondent à des besoins réels d'adaptation du secteur, le risque d'une perte d'identité professionnelle ne peut être écarté sans garanties substantielles.

TRAVAIL SOCIAL

Le défi consiste à concilier des objectifs apparemment contradictoires : favoriser la mobilité et la polyvalence tout en préservant l'expertise spécialisée, moderniser les formations tout en maintenant leur exigence académique, fluidifier les parcours tout en conservant la reconnaissance sociale des métiers. Dans un contexte de crise d'attractivité structurelle, où les salaires demeurent insuffisants au regard des qualifications et où la surcharge émotionnelle et procédurale épuise les professionnels, la question reste posée : cette réforme permettra-t-elle réellement de redynamiser le secteur ou accentuera-t-elle les difficultés en dégradant l'image et la valeur des métiers du social ?

La réponse émergera dans les années à venir, à travers l'observation des taux d'inscription dans les formations, de la qualité des parcours étudiants, de la reconnaissance effective des diplômés sur le marché du travail et, in fine, de la capacité du secteur à attirer et retenir des professionnels qualifiés et motivés.



Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

20/03/2026
INC AT-MP

27/03/2026
INC Groupe UGECAM

7/04/2026
Commission Nationale de l'intéressement

10/04/2026
CPNI

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