

SPÉCIALE POUVOIR D'ACHAT

SÉCURITÉ SOCIALE : CINQ ANS D'ÉROSION SALARIALE SILENCIEUSE

Un cadre de la Sécurité sociale ayant démarré en 2021 avec un salaire de 38 000 euros bruts a perdu, en termes de pouvoir d'achat réel, plus de 6 000 euros sur cinq ans. Pas par malchance. Par choix politique.

L'illusion d'une classification : beaucoup de bruit pour peu

Il aura fallu vingt ans d'attente et plusieurs années de négociations pour que l'UCANSS signe, le 22 novembre 2024, le protocole d'accord portant réforme de la classification des employés et cadres du Régime général de Sécurité sociale. Le texte affiche les ambitions de la modernité : création de nouveaux niveaux de qualification, suppression des plafonds de plages salariales, instauration de métiers et emplois-repères pour quelque 75 % des effectifs. De quoi nourrir les espoirs d'un rééquilibrage.

La réalité est plus prosaïque. Dès la signature, les organisations syndicales ont tiré la sonnette d'alarme. Pour 70 % des salariés déjà en poste, le repositionnement dans les nouvelles grilles n'aura aucun impact sur le bulletin de salaire. La mécanique est habile : l'UCANSS revalorise les coefficients de base tout en opérant une « fongibilité » qui absorbe, par compensation, les points de compétence préexistants. Résultat : une réforme cosmétique qui neutralise ses propres effets redistributifs. Le SNFOCOS l'a dit sans ambages : la classification nouvelle génération ne produit, pour l'essentiel des personnels en place, qu'une revalorisation symbolique dont les bénéfices concrets restent marginaux.

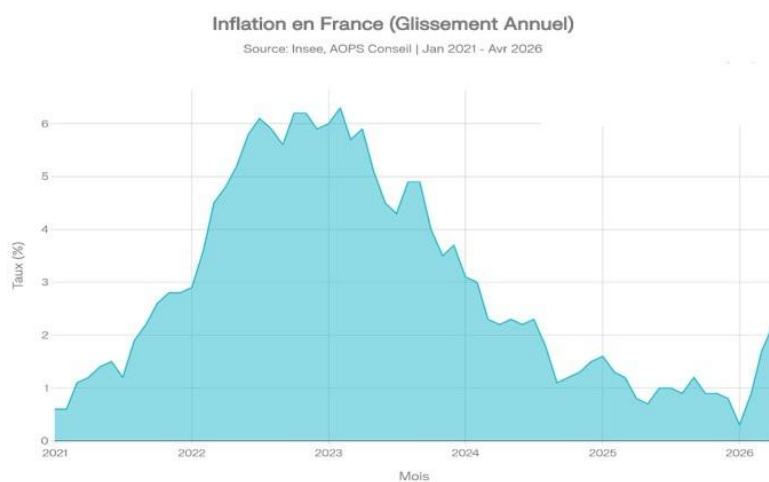
Cinq ans d'inflation, cinq ans de capitulation salariale

Pour mesurer l'ampleur réelle du préjudice, il faut remonter à janvier 2021. L'économie française sortait d'une récession inédite, l'inflation flirtait encore avec 0,6 % en glissement annuel. Personne n'imaginait alors que les cinq années suivantes allaient constituer, pour les agents de la Sécurité sociale, un épisode d'érosion salariale cumulée sans précédent depuis les années quatre-vingt.

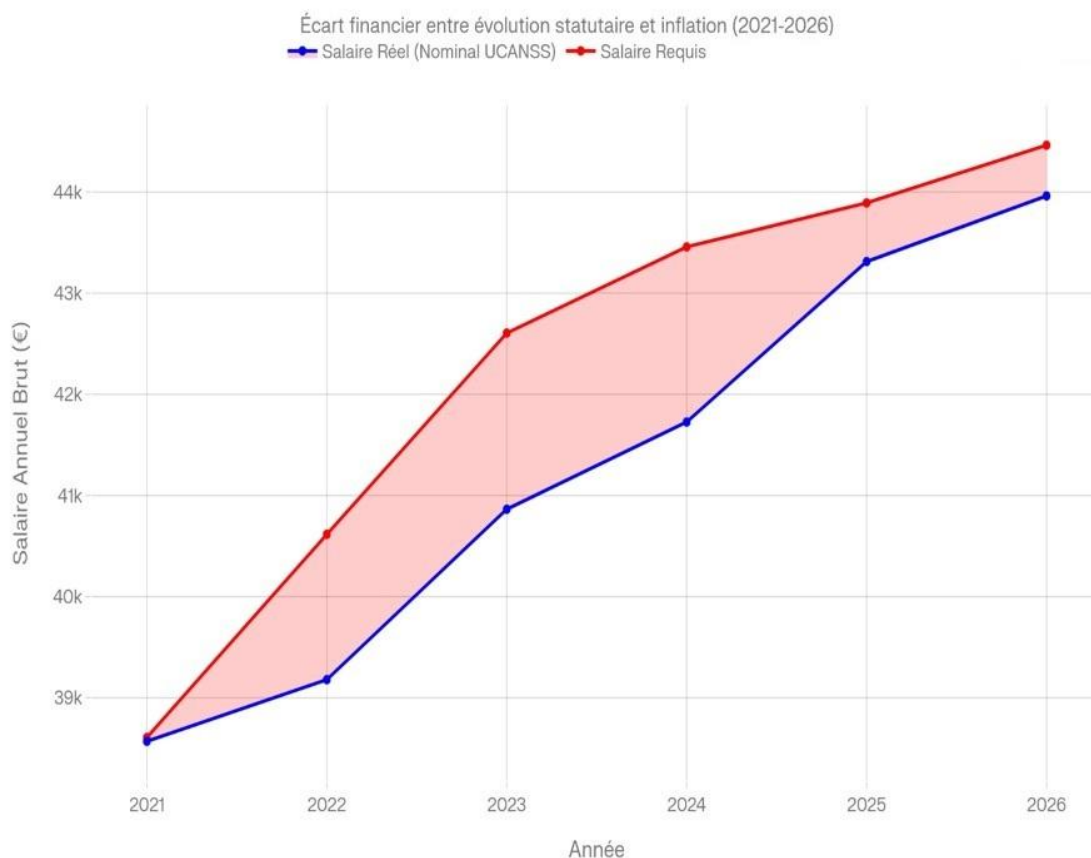
Année	Inflation moyenne (IPC)	Enveloppe RMPP	Écart (perte de pouvoir d'achat)
2021	1,6 %	1,5 %	- 0,1 pt
2022	5,2 %	1,58 %	- 3,6 pts
2023	4,9 %	4,3 %	- 0,6 pt
2024	2,0 %	2,11 %	+ 0,1 pt
2025	1,0 %	3,8 %	+ 2,8 pts
2026	2,2 %	1,5 %	- 0,7 pt

La lecture de ce tableau suffit à dissiper tout malentendu. Entre 2021 et 2023 (les trois années du choc inflationniste) l'écart cumulé entre hausse des prix et revalorisation RMPP a atteint plus de quatre points de pourcentage. L'enveloppe exceptionnelle de 3,8 % accordée en 2025 pour accompagner la mise en œuvre de la classification représente davantage un rattrapage partiel qu'une politique salariale ambitieuse, et demeure structurellement liée à un effet ponctuel non reproductible.

La modélisation financière est sans appel : un cadre de niveau 6 ou 7 ayant perçu 38 000 euros bruts en 2021 ne touche en 2026, selon l'application stricte des RMPP successives, que 43 960 euros. Maintenir son pouvoir d'achat initial aurait exigé 44 460 euros. La perte cumulée sur cinq ans dépasse ainsi les **6 000 euros bruts** ; une somme que nul rattrapage ultérieur ne pourra jamais restituer.



Décrochage salarial UCANSS : Cadre Niv 6/7 (Base 38K€)

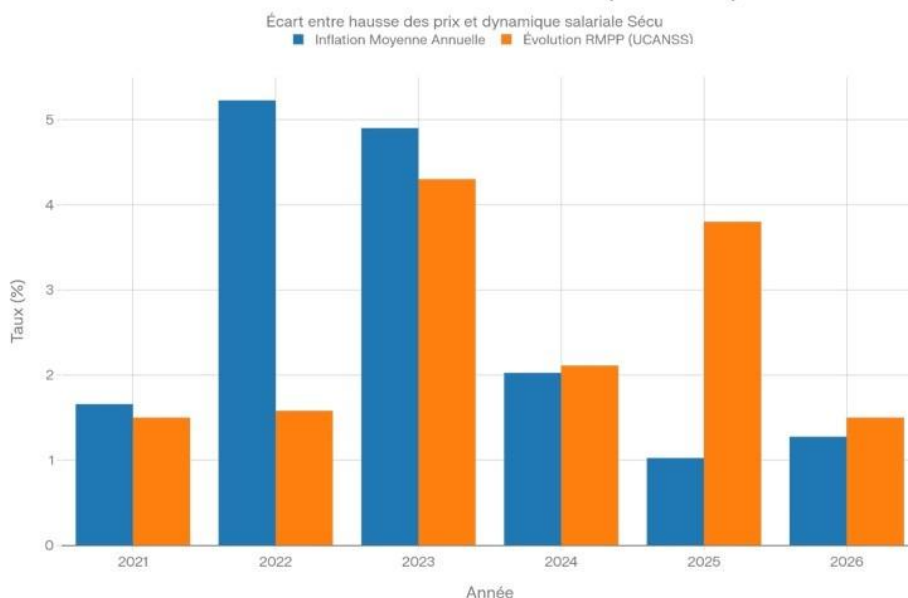


Une nouvelle classification aux effets anesthésiés

L'accord du 22 novembre 2024 a introduit plusieurs dispositions techniques présentées comme des avancées. La suppression formelle des plafonds des plages salariales est réelle. L'instauration d'une méthode d'évaluation par critères classants (connaissance et technicité, complexité, autonomie, relation et communication, coopération et management) constitue un progrès méthodologique indéniable.

Mais le diable réside dans la mise en œuvre. Les trois phases de déploiement échelonnées de janvier à décembre 2025 ont été conduites dans un contexte de gel de la valeur du point, rendant toute revalorisation collective inopérante. Plus grave encore : la « garantie de trois points » versée sous forme d'indemnité et non sous forme de points pérennes n'a aucun impact sur le calcul des primes de fonction ou sur la constitution des droits futurs. C'est, selon la formulation employée par les organisations syndicales elles-mêmes, « un rappel versé sous forme d'indemnité » qui « réalise des économies pour l'employeur ». La grande réforme de 2024 ressemble ainsi à un édifice de verre : impressionnant de l'extérieur, sans substance structurelle à l'intérieur.

Inflation vs Évolution RMPP UCANSS (2021-2026)



L'inflation qui revient au galop en 2026

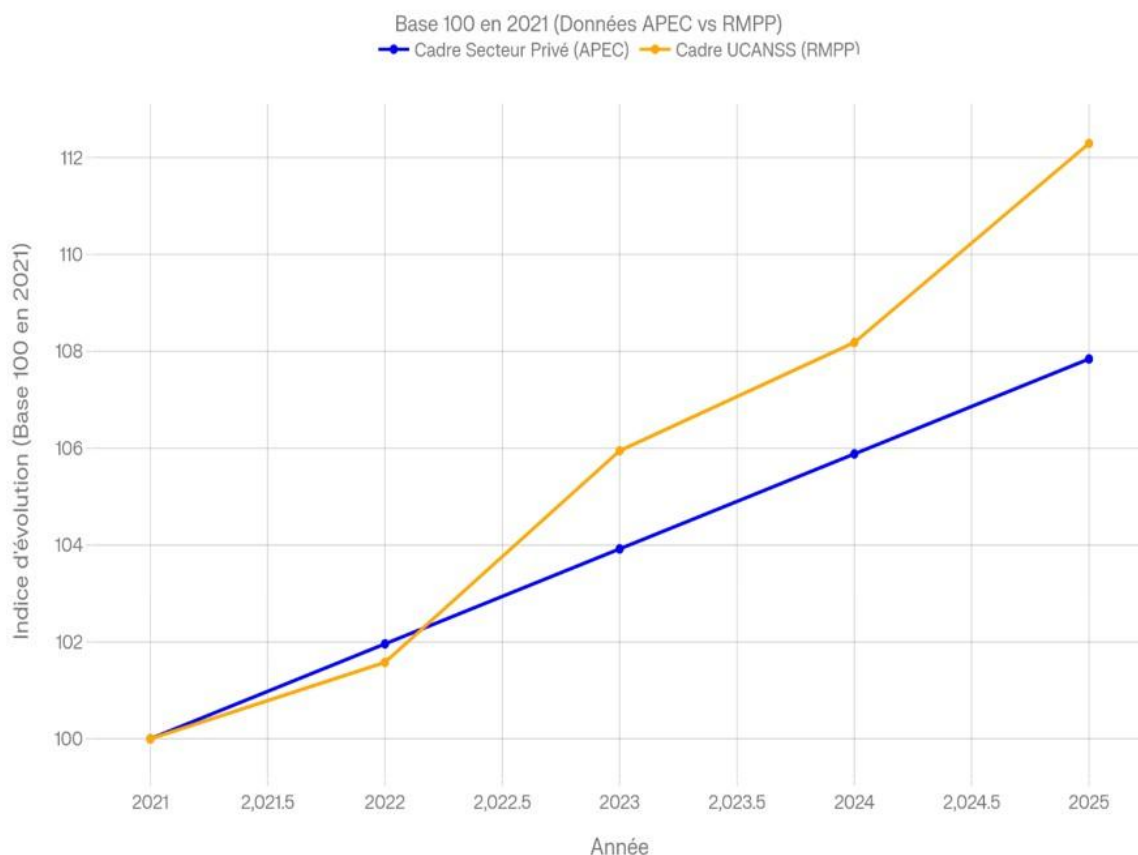
Le paradoxe de la situation est saisissant. Après avoir traversé les années 2024 et 2025 dans une relative accalmie inflationniste, l'IPC atteignant son point bas à 0,3 % en janvier 2026, la France connaît depuis le printemps un net regain de hausse des prix. L'INSEE, dans sa note de conjoncture de mars 2026, anticipe une inflation qui « franchirait les 2 % au cours du printemps », portée par les tensions sur les marchés pétroliers liées à l'embrasement du conflit au Proche-Orient. En avril 2026, le taux de glissement annuel a effectivement atteint 2,2 %.

La Banque de France confirme ce diagnostic : au premier trimestre 2026, l'anticipation médiane d'inflation à un an s'établit à 2 %, avec une nette accélération des perceptions liée aux événements géopolitiques. Autrement dit, alors que les salariés de la Sécurité sociale entrent dans 2026 avec une enveloppe RMPP figée à 1,5 % (le minimum opérationnel fixé unilatéralement par l'UCANSS), l'environnement macroéconomique leur impose une nouvelle ponction sur leur pouvoir d'achat dès le premier semestre.

Le secteur privé, miroir du déclasserement

Pour relativiser ce décrochage, certains observateurs invoquent la conjoncture générale. L'argument tient de moins en moins. Selon le Baromètre 2025 de la rémunération des cadres publié par l'APEC, la rémunération médiane des cadres du secteur privé s'établit à **55 000 euros bruts annuels** : soit 41 % de plus que le profil type de cadre institutionnel modélisé ici. Entre 2021 et 2025, le salaire médian du cadre privé est passé de 51 000 à 55 000 euros. Sur la même période, le salaire du cadre UCANSS progressait de 38 000 à 43 300 euros, soit +13,9 % en apparence, mais une progression entièrement avalée et dépassée par l'inflation cumulée de 15,6 %.

Croissance des salaires : Cadres Privé vs UCANSS



La comparaison est structurellement défavorable à l'Institution. Le cadre du Régime général est mieux payé en valeur absolue que certains secteurs de l'économie sociale, certes, mais il évolue dans une organisation qui gère des milliards d'euros de prestations, conduit des transformations numériques d'ampleur, et porte une responsabilité de service public sans équivalent. Ce niveau de responsabilité ne se retrouve plus dans la fiche de paie.

La tutelle ne pourra plus longtemps prétexter l'austérité

Le 16 décembre 2025, lors de la réunion paritaire sur les salaires 2026, l'UCANSS a confirmé ce que chacun redoutait : pas d'augmentation de la valeur du point, pas de mesure collective, une enveloppe RMPP maintenue à 1,5 % « pour des raisons budgétaires ». Pour la troisième année consécutive, le dialogue social se résume à une communication descendante où la contrainte étatique prime sur toute discussion de fond.

Le programme de négociation 2026 publié par l'UCANSS est, à cet égard, d'une clarté brutale : la négociation salariale annuelle y est explicitement reportée à **2027**. Aucune discussion sur les rémunérations 2026, aucune ouverture sur les risques psychosociaux, aucun engagement nouveau sur les conditions de travail. Dix thèmes de négociation affichés, pour zéro avancée substantielle sur les deux sujets les plus urgents aux yeux des personnels.

Ce faisant, la tutelle prend un risque systémique qu'elle semble sous-estimer. La Sécurité sociale a besoin d'attirer et de fidéliser des expertises rares et spécialisées, des cadres et des cadres dirigeants, dans un marché du travail où la concurrence du secteur privé est vive. Administrer l'appauvrissement relatif de ces profils ne peut rester sans conséquence sur la qualité du service rendu aux 69 millions d'assurés.

CONSÉQUENCES IMMÉDIATES

Le SNFOCOS réclame une négociation sociale 2026 : une exigence de bon sens

Face à ce constat, le SNFOCOS ne se contente pas de dénoncer. Il formule une exigence précise et documentée : l'ouverture immédiate d'une négociation salariale pour l'année 2026, incluant une revalorisation minimale de 2,75 % permettant de compenser l'érosion des revenus réels constatée. Cette revendication n'est pas idéologique ou démagogique : elle est arithmétique. Elle correspond au strict écart entre l'inflation cumulée sur la période et les revalorisations institutionnelles accordées depuis 2021 malgré l'effet d'une nouvelle classification attendue depuis 20 ans !

Le SNFOCOS rappelle que l'article L.2242-1 du Code du travail impose une négociation annuelle sur les rémunérations. Renvoyer systématiquement cette obligation à l'année suivante, sous couvert de lettres de cadrage ministérielles, ne constitue pas seulement un manquement au dialogue social paritaire : c'est un signal dévastateur adressé à l'ensemble des agents qui font vivre quotidiennement le modèle de protection sociale français.

L'heure des comptes

La tutelle ne pourra pas indéfiniment objecter l'austérité budgétaire pour justifier le gel des salaires d'une institution qui gère plus de 600 milliards d'euros de prestations annuelles. Le paradoxe est saisissant : l'État demande à la Sécurité sociale de se moderniser, de se transformer, d'attirer les talents tout en organisant, par ses lettres de cadrage, le déclassement progressif de ceux à qui il confie cette mission.

La démonstration est désormais chiffrée, sourcée et incontestable. **Sur cinq ans, la perte cumulée de pouvoir d'achat d'un cadre UCANSS dépasse 6 000 euros bruts.** L'inflation repart à la hausse au printemps 2026. Et la valeur du point reste gelée pour la troisième année consécutive.

*Le SNFOCOS exige l'ouverture
d'une négociation salariale en 2026.*

*Non pas comme une faveur.
Comme une obligation : légale, morale et politique*