



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARIINI

Sommaire

Edito du SG

Le triple effet ciseau de 2 milliards d'euros qui pèse sur les salariés de la Sécurité sociale

P.1

Complémentaire Santé

Et l'UCANSS inventa une troisième forme de paritarisme

P.3

SNFOCOS – AG Aquitaine et Gironde

Retours sur le 19 juin 2026

P.4

SNFOCOS – AG 42

CR de la journée du 24 juin 2026

P.5

Hommage

A notre camarade Kamal Ibrahim

P.5

IA et dialogue social

FO Cadres publie son livre blanc : « IA et dialogue social – Négocier l'IA pour une innovation responsable »

P.6

CNC du 11 juin 2026

Déclaration commune FO SNFOCOS

P.7

Négociations 2026

Affiche du SNFOCOS

P.9

LE TRIPLE EFFET CISEAU DE 2 MILLIARDS D'EUROS QUI PÈSE SUR LES SALARIÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis plusieurs années, les salariés du régime général de Sécurité sociale subissent une dégradation continue de leur situation économique et professionnelle, alors même qu'ils assurent des missions essentielles de service social, de solidarité nationale et de gestion de droits fondamentaux. Cette dégradation n'est pas le produit du hasard, ni la simple conséquence d'un contexte économique tendu : elle résulte d'un mécanisme cohérent, durable, et désormais parfaitement identifiable, que l'on peut qualifier de **triple effet ciseau**.

Le premier volet de cet effet ciseau est salarial.

L'inflation moyenne annuelle a atteint 5,2% en 2022, 4,9% en 2023, 2,0% en 2024 et 0,9% en 2025. Dans le même temps, la progression réellement utile des rémunérations des personnels, appréciée à travers les données de RMPP retraitées des effets report et des mécanismes absorbés par la classification, peut être estimée à 2,5% en 2022, 2,2% en 2023, 1,5% en 2024 et 1,5% en 2025. Le résultat est clair : un décrochage de 2,7 points en 2022, encore 2,7 points en 2023, puis 0,5 point en 2024 ; la légère amélioration de 2025 ne suffit pas à effacer les pertes accumulées.

Rapporté à la masse salariale de référence du régime général, estimée à 5,78 milliards d'euros à partir de 144 145 salariés en CDI et d'un salaire moyen brut annuel de 40 130 euros, **ce décrochage représente un manque de masse salariale d'environ 156 millions d'euros** fin 2022, **324 millions fin 2023**, **361 millions fin 2024** et **encore 327 millions fin 2025** par rapport à une indexation intégrale sur les prix.

Au total, la désindexation salariale représente à elle seule environ 1,17 milliard d'euros cumulés sur la période 2022-2025.

Le deuxième volet est celui des exonérations et allègements de cotisations.

Les organismes de Sécurité sociale sont des employeurs de droit privé soumis à convention collective, et ils relèvent donc en principe des dispositifs de droit commun applicables aux employeurs privés cotisant à l'Urssaf. L'Urssaf indique qu'en 2022 les allègements de cotisations sociales des employeurs du régime général ont atteint 73,6 milliards d'euros, dont 72,7 milliards pour le secteur privé, avec un taux apparent de 10,9% de la masse salariale dans ce champ. Ce taux moyen n'est pas directement transposable aux organismes du régime général, dont la structure d'emploi est plus âgée, plus stable et en moyenne plus qualifiée que celle des secteurs à forte proportion de bas salaires. En retenant une hypothèse prudente de 3% d'allègements effectifs, **le montant annuel peut être estimé à 174 millions d'euros, soit près de 694 millions d'euros cumulés sur quatre ans.**

Le troisième volet est celui de l'emploi.

Les conventions d'objectifs et de gestion successives ont installé une logique structurelle de gains de productivité, de rationalisation et de contraction des effectifs. Les chiffres Ucanss montrent que le régime général comptait 145 217 salariés en CDI fin 2021, contre 144 145 fin 2024. Cela représente 1 072 CDI de moins, soit une baisse de 0,74% sur la période, équivalente à environ 357 CDI supprimés par an. Valorisé au salaire moyen, cet écart représente environ 43 millions d'euros d'économie annuelle récurrente et **129 millions d'euros cumulés sur 2022-2025**.

À cela s'ajoute enfin un angle mort majeur : l'effet de noria.

Lorsqu'un salarié ancien, qualifié et mieux rémunéré part et qu'il est remplacé par un nouvel embauché moins payé, l'employeur réalise une économie supplémentaire de masse salariale à travail égal ou comparable. Les données publiques disponibles ne permettent pas aujourd'hui d'en donner un chiffrage consolidé incontestable à l'échelle du régime général, mais tout indique que cet effet existe et qu'il alourdit encore le bilan réel de la compression budgétaire.

Le bilan d'ensemble est donc sans ambiguïté. **Hors effet de noria, le triple effet ciseau représente** environ 544 millions d'euros par an en 2025 et **près de 1,99 milliard d'euros cumulés sur 2022-2025**. La désindexation salariale en représente la plus grande part, devant les exonérations de cotisations et la baisse des effectifs.

Ce constat impose de remettre au centre du débat la question du pouvoir d'achat, de la transparence sur les exonérations réellement supportées par la Sécurité sociale, et de l'arrêt des politiques de sous-effectifs permanents.

Quand la Tutelle dit "le contexte budgétaire n'est pas favorable à la révision de la politique de rémunération", elle omet de rappeler qu'elle "s'est déjà servi" à hauteur de 2 milliards malgré deux hausses de la valeur du point, quelques compléments de rémunérations non pérennes et une refonte de la classification.

Les salariés du régime général ne peuvent pas continuer à financer, par leur travail, par leur salaire et par l'intensification de leurs charges, l'ajustement budgétaire voulu par les tutelles.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS



I COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

ET L'UCANSS INVENTA UNE TROISIÈME FORME DE PARITARISME

Militant Force Ouvrière, il est aisé de déclarer que « l'invention » du mot paritarisme est due à André Bergeron.

Pour s'en convaincre, il suffit de se rendre dans la salle du conseil d'administration de l'UNEDIC et de lire cette affirmation, signée Bergeron.

Cela posé, il existe plusieurs définitions du paritarisme, dont les deux principales sont le paritarisme de négociation et le paritarisme de gestion.

Le renouvellement du contrat d'assurance en santé complémentaire des salariés et anciens salariés des organismes sociaux donne l'occasion à la direction de l'UCANSS d'innover dans la pratique du dialogue social.

Sans en parler aux organisations syndicales, la direction décide, une fois à l'abri de Bercy et de la DSS, de choisir la procédure d'appel d'offre public.

Malgré nos demandes réitérées de nombreuses fois, et sans doute pour obéir à sa véritable hiérarchie, la direction refuse tout aménagement dans cette procédure.

Une des raisons avancées est la recherche du confort juridique de la DSS !

Enhardie par cette première étape, la direction continue à ignorer les OS et négocie directement avec l'assureur et l'actuaire des modifications dans les relations qui les lient avec la Commission Paritaire de Pilotage (CPP).

Le tout bien sûr à l'abri de notes de conseil juridique, payées par l'UCANSS, ce qui permet, lorsque le rendu ne paraît pas assez favorable, de demander une autre version*.

Il serait particulièrement intéressant d'avoir les moyens de faire analyser juridiquement la valeur d'un « accord » entre l'UCANSS, l'assureur et l'actuaire ayant pour objet la modification d'une décision prise, à l'unanimité par la CPP...

Politiquement, pas besoin d'aide extérieure pour constater que l'UCANSS vient d'inventer une nouvelle forme de paritarisme : le paritarisme hémiplegique.

En quarante ans de négociations, cela permet un certain recul, je suis en mesure de diagnostiquer une crise aigüe de ce paritarisme unilatéral.

**une note du cabinet UGGC Avocats du 6 novembre 2025 fait allusion à une première mouture que la direction de l'UCANSS a toujours refusé de nous communiquer.*

Philippe Pihet pour le SNFOCOS

I SNFOCOS - AG AQUITAINE ET GIRONDE

RETOURS SUR LE 19 JUIN 2026

Le vendredi 19 juin 2026, les camarades du SNFOCOS de la **Région Aquitaine** se sont réunis en **Assemblée Générale Régionale** dans les locaux de l'Union Départementale FO de la Gironde à Bordeaux, en présence de Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS.

Ce fut l'occasion de faire un point et d'échanger sur les ressentis individuels et collectifs et les événements syndicaux marquants de l'année et notamment :

- un certain sentiment de résignation devant les changements perpétuels et le manque de reconnaissance financière de l'engagement de chacun,
- les conséquences de la disparition du service médical,
- la classification, sa mise en place, les tensions et les difficultés qui en résultent,
- la complémentaire santé,
- les revendications salariales des salariés de la sécurité sociale toujours insatisfaites,
- les conditions de travail, les difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés,
- la perspective des COG à venir...

Les échanges ont été nombreux et nourris sur l'actualité des organismes ainsi que sur les inquiétudes et les difficultés particulières des cadres notamment.

L'après-midi s'est déroulée l'**Assemblée Générale Départementale du SNFOCOS Gironde** au cours de laquelle ont été élus à l'unanimité : Stéphane Dupouy, Secrétaire du syndicat départemental, Sabrina Le Blanc, Secrétaire adjointe, Emmanuelle Lalande, Trésorière du Syndicat départemental.

Les participants se sont réjouis du nombre d'adhérents en constante augmentation depuis 2021 ainsi que de l'évolution de la section syndicale FO au sein de l'ARS Nouvelle Aquitaine. C'est un signe fort de la qualité et de l'efficacité de l'engagement et du travail de terrain de nos représentants syndicaux locaux.

Certains participent ou contribuent à l'animation des instances nationales du SNFOCOS comme les Commissions Permanentes Professionnelles (Acerc, Praticiens Conseils, Ingénieurs Conseils et Contrôleurs de Sécurité en cours de réactivation) ainsi qu'aux instances Ucanss.

Nous sommes tous, individuellement et collectivement, déterminés à continuer dans cette voie et à renforcer encore davantage notre présence et notre action pour la défense de la Sécurité Sociale et de tous ses cadres.

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Générale Adjointe du SNFOCOS



Quelques participants aux AG ont pris la pose pendant la pause repas

I SNFOCOS - AG 42

COMPTE RENDU DE LA JOURNÉE DU 24 JUIN 2026

Le 24 juin 2026, le syndicat départemental 42 a tenu son assemblée générale statutaire annuelle à l'UD de Saint Etienne sous la présidence de sa secrétaire départementale et du secrétaire de l'UD FO42 en présence de Bruno GASPARINI, Secrétaire général du SNFOCOS.

Cette AG s'est engagée sur l'actualité climatique et des impacts directs sur l'économie et le monde du travail particulièrement mis à mal depuis des années. Paupérisation de la population, fermetures d'usine, report de l'âge de la retraite furent d'autres sujets d'actualité générale.

Furent évoquées ensuite les problématiques propres à nos organismes, tels que le télétravail, le Flex-office, la classification ou encore la politique SNFOCOS de communication et de développement syndical.

Cette assemblée fut l'occasion de présenter les travaux poursuivis par les élus et mandatés au sein des différentes commissions professionnelles.

I HOMMAGE

A NOTRE CAMARADE KAMAL IBRAHIM, SECRÉTAIRE ADJOINT SNFOCOS CSSM

Nous avons appris le décès de notre camarade Kamal Ibrahim, survenu il y a quelques jours à Mayotte.



Pendant près de trente années, Kamal a servi la CSSM avec professionnalisme, compétence, loyauté et un profond sens du service public. Son engagement ne s'est pas limité à ses fonctions professionnelles. Il a également consacré une grande partie de sa vie à la défense des salariés.

Militant Force Ouvrière, ancien secrétaire adjoint de l'Union départementale FO de Mayotte, trésorier et ancien secrétaire chargé des retraités de l'UD FO, Vice-président puis président d'OPCALIA, ancien membre de comité économique et sociale de Mayotte, président de l'AFOC, ancien élu délégué du personnel à la CSSM, secrétaire adjoint de la section SNFOCOS 976, il s'est toujours investi avec conviction, dans le respect des valeurs de solidarité, de justice et de dialogue social.

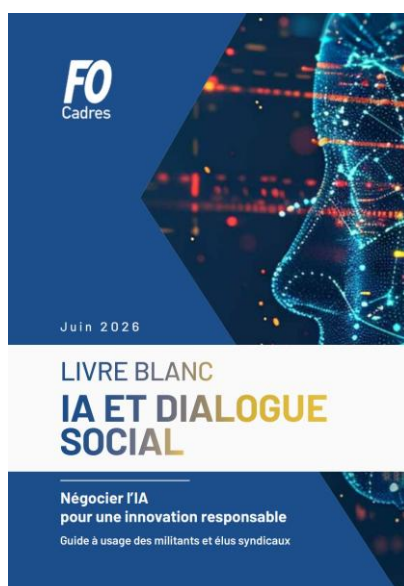
Le SNFOCOS s'associe à la peine de sa famille et de ses camarades de section et leur présente ses plus sincères condoléances.

I IA ET DIALOGUE SOCIAL

FO CADRES PUBLIE SON LIVRE BLANC : « IA ET DIALOGUE SOCIAL – NÉGOCIER L'IA POUR UNE INNOVATION RESPONSABLE »

L'intelligence artificielle s'impose aujourd'hui dans les organisations de travail, souvent à grande vitesse, sans que ses finalités, ses modalités d'usage ou ses conséquences sur l'emploi, les qualifications, l'autonomie professionnelle et les conditions de travail ne soient réellement débattues. Pourtant, **ces questions relèvent pleinement du dialogue social.**

Donner aux militants et aux élus des leviers pour négocier les usages de l'IA constitue un atout précieux pour interpeller les cadres et les managers sur les enjeux de son déploiement dans les entreprises. C'est aussi une manière concrète de démontrer que FO porte des analyses, des revendications et des propositions pour accompagner les transformations du travail, tout en défendant les intérêts des salariés de l'encadrement.



FO Cadres a publié [ce guide](#) la semaine dernière, nous invitant à **nous en saisir largement pour pouvoir le diffuser auprès des salariés, le présenter lors de réunions syndicales, l'utiliser pour préparer les consultations des CSE et nourrir les négociations collectives.**

Il peut être un excellent support pour engager la discussion avec des cadres qui s'interrogent sur leur avenir professionnel, leurs responsabilités managériales ou les évolutions de leur métier face à l'essor de l'intelligence artificielle.

Ce guide c'est en effet plus de 150 pages pour permettre aux militants et élus syndicaux de :

- Comprendre les différentes formes d'IA ;
- Identifier leurs effets sur l'emploi, les conditions de travail, le management ou la vie privée ;
- Mobiliser l'ensemble des leviers juridiques existants ;
- Disposer de fiches pratiques, de modèles, de questions à poser en CSE et de propositions concrètes pour négocier une IA socialement responsable.

C'est un outil d'action, au SNFOCOS nous vous invitons à vous en saisir !

I CNC DU 11 JUIN 2026

DÉCLARATION COMMUNE FO SNFOCOS

Madame la Ministre
Madame la Secrétaire Générale
Madame la DRH
Mesdames Messieurs de l'UCANSS

Le déclassement des cadres et employés dans les ARS : quand le silence devient une faute collective

Il y a des maux que l'on ne voit pas dans les statistiques. Des souffrances qui ne déclenchent ni préavis de grève, ni communiqué de presse, ni alerte sociale. Et pourtant, le déclassement, dans la grille des emplois des employés, des cadres, des PC et des agents de direction, est de ceux-là.

Silencieux, Insidieux, sachez qu'aujourd'hui, le mal est bien réel dans les ARS.

Un employé, un cadre, un PC, un ADD déclassé, c'est un employé, un cadre, un PC ou un ADD **maltraité**.

La non-adéquation des missions exercées avec le libellé emploi ou l'emploi de rattachement, c'est un professionnel qui s'investit, sans reconnaissance, sans perspective d'évolution et une possibilité de mobilité limitée.

C'est un collègue dont le diplôme, l'expérience et les compétences professionnelles ne trouvent plus d'écho dans sa fiche de poste.

C'est une trajectoire brisée que personne ne voit, parce que les apparences sont sauvées au travers du maintien de la rémunération, seul élément qui différencie de la rétrogradation.

De plus, les générations futures seront de fait pénalisées en termes de niveau emploi susceptible de leur être proposé.

Ce phénomène, nous le connaissons et le subissons dans de trop nombreuses ARS.

Au-delà des annonces anxiogènes de disparition des ARS, des restructurations attisées par ces annonces, des réorganisations imposées, des fusions de directions, de pôles ou d'unités et la redéfinition permanente des périmètres ont produit ce résultat : des employés, des cadres, des Praticiens Conseils et des ADD surchargés, de plus en plus réduits à un rôle « technique » dans un contexte de moindre autonomie conduisant à une perte de sens au travail généralisée.

Des agents qui, par loyauté envers leurs équipes ou par crainte du stigmatisation, taisent leurs malaises ; et qui, à force de se taire, finissent par se désengager ou quitter l'organisme.

Des cadres intermédiaires contraints d'absorber les tensions d'une organisation instable en étant rarement consultés, y compris sur leur propre devenir et celui des agents avec qui ils collaborent.

Le SNFOCOS et FO/FEC refusent cette résignation.

Depuis la création des ARS, nos syndicats ont porté avec force cette conviction constante et centrale : les employés, les cadres, les PC et les ADD ne sont pas une variable d'ajustement pas plus que leurs collègues fonctionnaires d'état et contractuels.

Ils font partie du cœur battant de nos agences ; ce sont eux qui ont en charge la mise en œuvre et la coordination des politiques publiques en lien étroit avec les organismes de sécurité sociale, les services préfectoraux et autres services déconcentrés de l'état. Ce sont eux qui œuvrent, forment, transmettent leur expertise et sont aussi bien souvent force de propositions.

Les déclasser, c'est appauvrir l'ensemble des agences et le système de santé dont nous avons-nous, agents des ARS, mission de défendre et développer.

CNC DU 11 JUIN 2026

Notre responsabilité syndicale, aujourd'hui, est double :

Elle est d'abord de dénoncer ce qui se passe : briser le silence, mettre des mots sur un malaise que trop d'agents portent seuls. Être le porte-voix de ceux qui n'osent pas ou plus parler, parce que résignés.

Ensuite, elle est d'agir, en :

- Dénonçant le manque de respect des agents UCANSS des ARS et leurs représentants en décidant une nouvelle fois de manière unilatérale du report de la commission de suivi des CCN initialement prévue le 26 juin 2026 et qui devrait avoir lieu en décembre 2026 au motif que le bilan n'est pas prêt Seul un tiers des ARS aurait remonté leurs données sociales : de qui se moque-t-on ?
- Pesant dans l'application des accords, même ceux que nous avons refusé de signer
- Pesant dans les négociations de branche pour que les classifications reflètent enfin la réalité des missions exercées en ARS, les emplois non repérés doivent être intégrés dans les familles emplois administrés paritairement avec l'UCANSS
- Négociant des dispositifs de mobilité interne, de reconnaissance des parcours, de formation qualifiante, de détachement, non comme des privilèges, mais comme des droits et opportunités.

Car le déclassement n'est pas une fatalité, c'est un choix politique :

- Celui de ne pas investir dans la valeur humaine des organisations.
- Celui de laisser les nomenclatures emplois et les grilles salariales se fossiliser pendant que les métiers des ARS évoluent. (cf. illustration ARS Occitanie en annexe)
- Celui de traiter les employés, les cadres, les PC et les ADD comme des ressources interchangeables plutôt que comme des acteurs indispensables sur lesquels il serait judicieux de capitaliser.

Force Ouvrière fait un autre choix. Celui de se battre pour que chaque employé, cadre, PC et ADD des ARS soit reconnu à la juste mesure de ce qu'il apporte. **Le SNFOCOS et la FEC refusent cette résignation et se tournent vers vous Mme la Ministre, Mme la Secrétaire Générale, Mme La DRH, Mesdames Messieurs de l'UCANSS** afin:

- Que cesse cet état de fait ;
- Que vous exigiez des directeurs qu'ils respectent les dispositions conventionnelles applicables aux ARS, y compris en matière d'application des règles relatives à la transposition des classifications UCANSS ;
- Que vous exigiez que des référentiels emplois et compétences en ARS soient construits en région et présentés aux instances locales ;
- Que vous exigiez que l'ensemble de ces référentiels emplois des ARS soient ensuite identifiés côtés et transposés - comme la CCN le prévoit - dans la nomenclature des emplois UCANSS par famille et en code emploi identifiable (comme le sont déjà les emplois de Médecin, Pharmaciens, Chirurgiens-Dentistes et Conseillers Médicaux des DG ARS (Famille 7 codes emplois 07.12.01.04, 07.12.01.05, 07.12.01.06 et 07.12.02.04))
- Que vous exigiez que ne se reproduisent pas comme ce fut le cas en ARS OCCITANIE des tentatives de détournement de la CCN ADD en basculant les ADD vers la CCN Employés Cadres avec pour conséquence - par effet de ricochet - la déqualification de Niveau de la majorité d'emplois des employés/cadres : absurde !

Vous, administration centrale et représentant de l'ETAT, vous UCANSS, il vous appartient de faire cesser cette casse sociale et humaine dès aujourd'hui.

Nous revendiquons, encore une fois :

1/ un dialogue social de qualité

2/ que cessent de trop nombreuses pressions visant à pousser au départ des agents UCANSS,

3/ une RSE (Resp Sociétale d'Entreprise) digne de ce nom

4/ que vous fassiez respecter vos engagements et vos priorités du plan santé au travail 2026-2030 en particulier ceux visant à :

- Prévenir l'absentéisme et la désinsertion professionnelle
- Préserver la santé mentale au travail (grande cause nationale)
- Promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail (QVTC)

Force Ouvrière vous remercie de votre écoute et sera attentive aux retours attendus et exigés.

[Voir l'annexe à cette déclaration.](#)

I NÉGOCIATIONS 2026

AFFICHE DU SNFOCOS





Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

10/07/2026
INC AT MP

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

AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

Accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

Notre démarche :

Co-construire les solutions de protection sociale avec les entreprises et les branches professionnelles.

Notre conviction :

La **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,3 millions d'adhérents



Plus de **3 000**
collaborateurs



Plus de **240**
agences en France



32 recommandations ou
labellisations de branche :
21 en santé et 11 en prévoyance



**Votre Chargée de
relation partenariat :**

Marine PREVOT

07 72 34 71 82

marine.prevot@aesio.fr

[aesio.fr](https://www.aesio.fr)



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. ©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 25-205-008_V2

**AÉSIO
MUTUELLE**
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui