



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARI

Sommaire

Edito du SG
Management : le SNFOCOS alerte face à l'urgence
P.1

Branche retraite
La surchauffe dans les CARSAT
P.2

INC Famille du 30 juin 2026
« Solidarité à la source » : un an après, le satisfécit CNAF a des angles morts
P.3

INC Famille du 30 juin 2026
Déclaration du SNFOCOS
P.5

Commission paritaire Santé de l'UCANSS du 30 juin 2026
Compte rendu du SNFOCOS
P.7

RPN Travail à distance du 26 juin 2026
Compte rendu du SNFOCOS
P.8

Branche Recouvrement
Ecologie ou recyclage ?
P.9

Informaticiens du SNFOCOS
Tract de la CPPI – IA à la Sécurité sociale : progrès ou casse sociale ?
P.11

Information syndicale
Décision définitive de la Cour de cassation – Affaire UGECAM Occitanie
P.12

INC Maladie du 12 juin 2026
Un échange franc et direct du SNFOCOS avec la CNAM
P.13

RPN Annexes intéressement 2026
Une satisfaction majoritaire des demandes du SNFOCOS
P.15

Salaires
Le grand mensonge du bulletin de paie
P.17

My Store FO
Un petit coup de pouce pour les vacances
P.19

Fermeture estivale de la LM
Affiche du SNFOCOS
P.20

MANAGEMENT : LE SNFOCOS ALERTE FACE À L'URGENCE

À travers les couloirs de nos organismes de Sécurité sociale, une tragédie silencieuse se noue chaque jour : l'épuisement profond des cadres et managers, devenus les amortisseurs émotionnels d'une institution sous pression. Le SNFOCOS lève le voile sur cette réalité poignante où l'empathie se transforme en fardeau insoutenable pour ces professionnels dévoués.

Le poids de l'invisible

Ils sont ce que l'on appelle les cadres « sandwichs », douloureusement pris en étau entre les froides injonctions de leur direction et la détresse quotidienne de leurs équipes sur le terrain. Chaque jour, ces femmes et ces hommes absorbent les chocs descendants, filtrent les colères et ravalent leurs propres incertitudes pour préserver la cohésion du collectif. Cette médiation permanente, qui ne figure sur aucune fiche de poste, transforme leur engagement bienveillant en une charge émotionnelle littéralement écrasante.

L'effondrement à huis clos

Derrière les portes de leurs bureaux trop souvent fermées, les signes de cette souffrance étouffée transparaissent pourtant à travers des respirations tendues et des silences prolongés. Les chiffres sont accablants : un manager sur deux avoue souffrir de surcharge mentale, tandis que 18% d'entre eux affrontent déjà la violence d'un burn-out sévère. Ils se répètent secrètement qu'ils tiendront encore un peu, se sacrifiant pour protéger leurs collègues jusqu'à l'épuisement total de leurs propres ressources.

Une urgence de survie collective

Face à ce drame silencieux, le SNFOCOS lance une alerte nationale et exige que les directions ouvrent enfin les yeux sur ces piliers qui vacillent. Cette fatigue cognitive n'est pas un manque de motivation, mais la réponse d'un corps et d'un mental face à un système qui exige trop, trop longtemps, sans offrir le moindre espace de récupération.

Protéger la santé et l'intégrité de nos managers est devenu un enjeu de survie pour garantir l'avenir même de notre système et le SNFOCOS compte bien y prendre part.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I BRANCHE RETRAITE

LA SURCHAUFFE DANS LES CARSAT

La **surchauffe dans les Carsat**, provoquée par les revirements successifs de la réforme des retraites, pourrait contraindre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) de revoir à la hausse sa trajectoire d'emplois, alors que la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027 prévoyait initialement des suppressions de postes en fin de période.

Un afflux de dossiers sans précédent

Depuis janvier 2026, le stock de dossiers entrants dans les Carsat a explosé, alors que la CNAV n'anticipait un pic d'activité que pour fin 2026 ou début 2027. Cette accélération résulte directement de la suspension de la réforme des retraites de 2023, votée en décembre 2025 dans le cadre du budget de la Sécurité sociale pour 2026 : la CNAV prévoit désormais 854 000 dossiers de retraite à traiter sur l'année, dont 64 000 départs anticipés rendus possibles par cette suspension. **Environ 70 000 personnes partiront ainsi en retraite plus tôt que prévu**, avec une entrée en vigueur des nouvelles modalités fixée au 1er septembre 2026.

La direction générale de la CNAV avait péniblement annoncé environ 200 recrutements supplémentaires temporaires pour absorber cette hausse d'activité, sans détailler précisément la nature contractuelle de ces renforts. Ce chiffre reste très nettement inférieur aux besoins estimés. FO souligne aujourd'hui que la trajectoire dite "en cloche" de la COG actuelle impliquait, avant ces derniers rebondissements législatifs, une restitution de postes à la CNAV dès la fin 2027, une échéance que les Carsat négocieraient désormais pour la repousser à 2028 voire 2029.

Un dispositif informatique et administratif sous tension

Le syndicat dénonce également des dysfonctionnements persistants de l'outil SYRCA, utilisé pour le traitement des dossiers retraite, quatre ans après son déploiement, ainsi que le blocage de certaines typologies de dossiers comme le Minimum Contributif ou la Retraite Anticipée pour Carrière Longue, faute de décrets d'application transmis à temps par la CNAV. Sur le plan technique, l'organisme a dû réadapter environ 400 programmes informatiques pour intégrer les derniers ajustements de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, un chantier que la direction espérait achever avant le 1er septembre 2026. Une réponse gouvernementale à une question parlementaire de janvier 2026 confirme par ailleurs qu'une hausse de 6% des entrées de dossiers avait déjà été enregistrée début 2025, avec un délai moyen de traitement ramené à 67 jours, mais un objectif de 90% de dossiers traités en moins de 180 jours qui n'est fixé qu'à l'horizon 2027.

Les revendications syndicales face à l'absence d'embauches pérennes

Face à cette situation, FO exige l'embauche massive de personnels.

Le syndicat alerte également sur les conséquences humaines de cette surcharge sur les agents, évoquant les expositions aux risques psychosociaux, arrêts maladie, démissions et ruptures conventionnelles.

Il est donc temps que la Tutelle réagisse et accepte d'infléchir la trajectoire "dépressive" de la COG.

I INC FAMILLE DU 30 JUIN 2026

« SOLIDARITÉ À LA SOURCE » : UN AN APRÈS, LE SATISFECIT CNAF A DES ANGLES MORTS

Il est des bilans qui ressemblent à des miroirs polis : on n'y voit que ce qu'on a choisi d'y refléter. Celui que la caisse nationale des allocations familiales a présenté, le 30 juin, à l'Instance nationale de concertation de la branche Famille sur la première année de « solidarité à la source » appartient à cette catégorie. Le dispositif fonctionne, les usagers adhèrent, la Cour des comptes a certifié les comptes. Certes, et le SNFOCOS ne les conteste pas. Mais un fait isolé de son contexte n'est pas une vérité : c'est une sélection.

Le dispositif, dans sa mécanique réelle

Depuis le 1er mars 2025, les cent et une caisses d'allocations familiales du régime général préremplissent la déclaration trimestrielle de ressources des bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité. La source de cette information, c'est le dispositif de ressources mensuelles, le DRM. Cette infrastructure silencieuse alimentée en continu par la déclaration sociale nominative que les employeurs transmettent chaque mois à l'Urssaf, et qui sert déjà depuis 2021 au calcul des aides au logement. À cela s'ajoute le montant net social, nouvelle mention obligatoire du bulletin de paie, qui fournit la base de calcul standardisée. L'allocataire, désormais, ne saisit plus : il vérifie, corrige si besoin, valide. Le geste est simple. La réforme sous-jacente, elle, ne l'est pas.

La généralisation a été précédée d'une expérimentation conduite fin 2024 dans cinq départements : l'Aube, l'Hérault, les Alpes-Maritimes, les Pyrénées-Atlantiques et la Vendée. Elle concerne aujourd'hui 1,77 million de foyers au RSA et 4,46 millions au titre de la prime d'activité. Le périmètre est massif, les enjeux financiers considérables, et la complexité technique réelle. Que le lancement se soit déroulé sans rupture majeure du service est, en soi, une performance de gestion que le SNFOCOS reconnaît volontiers aux personnels qui l'on portée.

Les chiffres, et ce qu'ils ne disent pas

Les indicateurs sont flatteurs. Une enquête menée fin 2025 dans deux départements crédite la réforme d'un taux de satisfaction de 84% et d'une note de 4,1 sur 5. Plus de 96% des déclarations sont validées sans le moindre signalement. La liquidation s'opère automatiquement pour près des trois quarts des dossiers RSA et pour plus de huit dossiers de prime d'activité sur dix. La caisse nationale revendique également d'avoir formé plus de cinq mille agents, déployé des milliers de webinaires, structuré un réseau de formateurs relais et « **absorbé** », selon son propre vocabulaire, une hausse de près d'un tiers des appels téléphoniques au plus fort du déploiement.

Ce dernier verbe mérite qu'on s'y arrête. « Absorber » est un terme de comptabilité industrielle, pas de politique sociale. Il dit, en creux, que des agents ont fait face à une charge de travail accrue, sans que le bilan présenté à l'INC produise un seul indicateur de tension humaine : ni données d'absentéisme, ni heures supplémentaires, ni résultats d'enquête de climat social. **La résilience du réseau est saluée ; les conditions dans lesquelles elle s'est construite restent dans l'ombre.**

Il y a plus troublant encore. Lorsqu'un allocataire conteste un montant prérempli, ce que le dispositif appelle un « signalement », il a, dans les faits, le plus souvent tort. Plus des trois quarts de ces corrections s'avèrent injustifiées, et jusqu'à 97% de celles qui portent sur les salaires transmis par l'Urssaf. La donnée DRM est donc d'une grande fiabilité. La confusion vient d'ailleurs : l'allocataire confond fréquemment le montant net social avec le « net à payer » figurant sur son bulletin ; deux notions proches en apparence, distinctes en droit. Mais ce que le bilan ne chiffre pas, c'est le coût de la procédure qui s'ensuit : quand une correction infondée est intégrée immédiatement au calcul du droit, avant toute analyse, au nom de la fluidité du parcours, elle génère un indu qui devra être régularisé. L'arbitrage est assumé. Son coût réel, lui, reste non mesuré. L'introduction annoncée, pour fin 2026, de motifs « bloquants », en constitue la reconnaissance implicite.

INC FAMILLE DU 30 JUIN 2026

La certification : lire la Cour jusqu'au bout

La Cour des comptes, dans ce même rapport, formule une mise en garde que le support de bilan présenté à l'INC a omis de mentionner. La juridiction écrit, noir sur blanc, que ces gains « *ne doivent pas masquer une dégradation globale de la détection des indus* » qui, eux, ne seront jamais recouverts. La raison en est claire : les contrôles sur place, de loin les plus efficaces pour détecter les situations irrégulières complexes, ont reculé de 9% en 2025, après une chute de 46% sur les cinq années précédentes. La réforme améliore donc la qualité de la donnée qui entre dans le système ; elle réduit simultanément la capacité à corriger.

Ce que le bilan tait

Le SNFOCOS a pointé, lors de l'INC, trois silences qui ne sauraient rester sans réponse.

Le premier est celui du coût. Le support présenté évoque un « coût de mise en œuvre réel » sans jamais le chiffrer, ni en montant global, ni en équivalents temps plein mobilisés, ni en investissements informatiques consentis. Le seul chiffre monétaire avancé est l'économie de 1,1 milliard, d'origine externe. Présenter un bilan qui valorise les gains sans nommer les dépenses n'est pas un bilan...

Le deuxième silence est celui du non-recours. La « solidarité à la source » avait été présentée, entre autres ambitions, comme un levier pour atteindre les personnes qui ne font pas valoir leurs droits. Cet objectif est absent du bilan. Plus grave : la validation de la déclaration trimestrielle de ressources demeure obligatoire, et un défaut de validation entraîne une rupture de versement. ATD Quart Monde l'a dit publiquement : pour les allocataires les plus fragiles, les moins connectés, les moins armés face aux démarches numériques, ce pré remplissage peut se transformer en piège. Que le bilan n'aborde pas cette question même pour en minimiser le risque en dit long sur les angles morts de l'auto-évaluation.

Le troisième silence est celui du datamining. Depuis mars 2026, les signalements à fort enjeu sont orientés vers l'outil de ciblage des contrôles de la branche, qui attribue un score de risque à chaque foyer allocataire. Cet outil fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'État porté par quinze associations, et d'observations circonstanciées du Défenseur des droits, qui y voit un risque sérieux de discrimination indirecte. Pour les agents des CAF chargés d'instruire ces dossiers, la question n'est pas seulement juridique : elle est déontologique. Utiliser un score algorithmique comme critère d'orientation des contrôles, sans transparence sur ses paramètres ni garantie sur ses effets, place ces professionnels dans une situation intenable. Le bilan n'en dit mot.

Ce que porte le SNFOCOS

La réussite opérationnelle de « solidarité à la source » n'est pas en cause. Le système d'information a tenu, les usagers ont massivement adhéré, le déploiement a été maîtrisé. Le SNFOCOS le dit sans ambiguïté, parce que la vérité syndicale ne consiste pas à nier ce qui fonctionne.

Mais le syndicat exige que ce satisfecit ne serve pas de paravent. Il demande un chiffrage du coût complet de la réforme, confronté aux gains réels et pas seulement estimés. Il demande des indicateurs de charge de travail et de qualité de vie au travail, produits et suivis dans la durée, **parce que la « résilience du réseau » a un visage humain qui mérite d'être regardé en face**. Il demande que la montée en compétence des agents, qui manient désormais des données d'origines multiples, endossent un rôle de pédagogie auprès des allocataires et opèrent des arbitrages de plus en plus complexes, soit reconnue dans les classifications, et pas seulement saluée dans les discours de clôture.

Il demande que le non-recours soit mesuré, que les ruptures de droits induites par l'obligation de validation soient évaluées, que la soutenabilité de la cellule nationale d'expertise du DRM, aujourd'hui portée par deux caisses pivots seulement, soit examinée sérieusement.

I INC FAMILLE DU 30 JUIN 2026

DÉCLARATION DU SNFOCOS

ALERTE : pour que la semaine QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) dure toute l'année, et ne s'arrête pas le 20 juin !

Madame la Directrice de la CNAF :

Le silence des managers crie l'épuisement

Pris entre les injonctions hiérarchiques et les attentes de leurs équipes, les managers et certains cadres techniques accumulent une charge mentale invisible qui met en péril leur santé et la performance de notre organisme.

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

Quand l'écoute active devient trop lourde

Les managers assument un rôle non déclaré de « bouclier émotionnel », absorbant les chocs descendants des décisions stratégiques et les remontées de tensions du terrain. Ils amortissent les directives, filtrent les émotions collectives – colère, peur, incertitudes –, tout en maintenant la cohésion de leurs équipes.

Cette médiation permanente transforme l'empathie managériale en charge émotionnelle chronique. Les signes de cette absorption sont observables : respiration tendue, tensions aux épaules permanentes, silences prolongés entre les interactions.

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

Ce phénomène invisible a un prix sur le collectif

- Pour l'individu : burn-out, décisions inappropriées, comportements altérés par la fatigue, qualité de vie (professionnelle et personnelle) dégradée.
- Pour l'équipe : dépendance émotionnelle excessive, apprentissage par imitation de ce mode d'absorption, culture de l'évitement.
- Pour notre organisme : perte de talents performants, démissions, coûts de remplacement élevés, rupture de continuité dans le leadership.

La France compte aujourd'hui près de deux millions de personnes potentiellement en danger de burn-out sévère, une situation bien supérieure aux niveaux d'avant la crise sanitaire. Le paradoxe c'est que les organisations valorisent le manager « solide », celui qui ne montre pas sa vulnérabilité, tout en glorifiant sa capacité à « prendre soin » de son équipe. Mais qui prend soin du manager ? L'employeur doit enfin ouvrir les yeux !

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

INC FAMILLE DU 30 JUIN 2026

Malgré l'urgence, les entreprises et les organismes tardent à agir.

La santé mentale, là aussi reste un tabou ! Pourtant suivant une récente enquête :

50 % des cadres souffrent d'épuisement professionnel. (Malakoff Humanis / Mi-Eux, 2025)

41 % des cadres déclarent travailler souvent sous pression, contre 24 % des non-cadres. (APEC, Santé mentale chez les cadres et les managers, octobre 2025)

25 % des actifs français se disent affectés par la fatigue informationnelle (nombre de mails reçus plus nombre de Visio ou Réunions) une nouvelle forme de pénibilité au travail. (ObSoCo / Fondation Jean-Jaurès / Arte, décembre 2024)

Ce que confirme l'INRS : La surcharge cognitive est directement corrélée à une hausse de 35 % des erreurs de jugement et à une chute de 20 % de la productivité.

Un manager en état d'épuisement cognitif ne peut pas incarner le leadership qu'on lui demande — quelle que soit sa motivation de départ.

Pour le SNFOCOS un manager respecté, c'est le garder (voir nombre de démissions actuellement) !

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

Pour cela plusieurs pistes pour une transformation durable :

- établissement de limites émotionnelles saines – non pour rejeter l'autre, mais pour préserver l'énergie nécessaire de l'encadrement ;
- verbalisation régulière des ressentis plutôt que leur accumulation toxique ;
- savoir différencier empathie et absorption : comprendre sans porter, écouter sans absorber, soutenir sans s'annuler ;
- assurer le bien-être et l'épanouissement de ses équipes, en redonnant la possibilité aux managers d'encourager et valoriser réellement financièrement les membres de leurs équipes.
- enfin, la responsabilisation réciproque, où chaque collaborateur identifie ses propres besoins au lieu de les déverser sur le manager.

Madame la Directrice : Vos collaborateurs ne sont pas démotivés, ils sont épuisés !

Ce n'est pas la même chose et la réponse n'est pas la même !

Réorganisations successives, flux d'informations ininterrompu (nombre de mails reçus plus nombre de Visio ou Réunions journalières), injonctions contradictoires, pression sur les résultats dans un contexte économique instable : **depuis cinq ans, le niveau de sollicitation cognitive des équipes a atteint un seuil inédit.** Et les cerveaux humains, eux, n'ont pas été mis à jour. La fatigue cognitive n'est pas un manque de motivation, ni un problème de compétences. C'est une réponse physiologique documentée à un environnement qui exige trop, trop longtemps, sans espace de récupération réel. Comprendre ce mécanisme est la première condition pour y répondre efficacement. Avec ce que tout cela implique pour nos organisations, **car la fatigue cognitive n'est pas un problème individuel à gérer par des dispositifs individuels. C'est un problème systémique qui appelle une réponse organisationnelle.** Les entreprises qui obtiennent des résultats durables sur leurs indicateurs RH ont compris une chose simple : pour que les équipes performant, elles ont besoin d'espaces de décompression réels, réguliers, intégrés dans le fonctionnement de l'entreprise — pas ajoutés en marge de celui-ci ou incorporés sur les plages des horaires variables entre midi et deux comme aujourd'hui...

Ce n'est pas une question de confort. C'est une question de performance durable.

Thierry Faivre, Secrétaire National du SNFOCOS, en charge de la Branche Famille

COMMISSION PARITAIRE SANTÉ DE L'UCANSS DU 30 JUIN 2026

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

La Commission Paritaire Santé de l'UCANSS s'est tenue le 30 juin 2026. Conformément à l'ordre du jour, nous avons centré notre intervention sur trois sujets majeurs qui impactent directement nos conditions de travail.

L'informatique. La CNAM a demandé à chaque branche de s'engager dans le développement durable en conservant nos outils plus longtemps en privilégiant la réparation. En parallèle, les commandes d'ordinateurs neufs ont considérablement diminué.

Par conséquent, des agents travaillent avec du matériel dégradé, plus réparable et en attente d'un changement qui n'arrive pas. Que dire aussi des autres équipements ? Nous ne sommes pas opposés à nous engager dans une démarche de développement durable, bien au contraire, mais pas au détriment de nos conditions de travail

Les incivilités augmentent, tant en fréquence qu'en intensité, dans l'ensemble des branches. Certains agents subissent ou assistent désormais à des agressions physiques. Nous avons demandé que ce sujet revienne en CPS afin d'adapter nos organisations, nos moyens et nos environnements de travail. Il est indispensable que la prévention et la protection des agents restent une priorité opérationnelle.

Enfin, tout le monde s'accordera à dire que travailler dans des bâtiments dépourvus de **climatisation** n'est plus possible compte tenu des épisodes de chaleur que nous connaissons. Les médias ont largement relayé le retard accumulé dans de nombreuses structures publiques (hôpitaux, écoles, EHPAD...).

Pourtant, là aussi, sous l'angle du développement durable, le législateur a choisi depuis plusieurs années de supprimer cet équipement dans nos nouveaux futurs bâtiments en la remplaçant par des systèmes de rafraîchissement.

Dans les faits, ce changement de terminologie entraîne une approche technique totalement différente. Les performances ne sont pas comparables et seul un système de climatisation peut absorber une forte augmentation de chaleur.

Alors que le gouvernement reconnaît lui-même le retard pris par rapport à nos voisins européens, nous demandons une révision immédiate des choix techniques datant de plusieurs années.

Nous continuerons à porter ces sujets avec détermination afin de garantir des conditions de travail pérennes et adaptées aux réalités actuelles.

La délégation du SNFOCOS

I RPN TRAVAIL À DISTANCE DU 26 JUIN 2026

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Le vendredi 26 juin 2026, s'est tenue à l'UCANSS la RPN sur le travail à distance. Cette réunion avait pour objet la présentation du bilan de l'accord conclu en 2022 avant le début des négociations sur ce thème.

Près de 81% des organismes sont aujourd'hui couverts par un accord ayant donné lieu à un avis du Comex entre janvier 2023 et avril 2026. Ne sont pas compris dans ce pourcentage les accords antérieurs à 2023 et les organismes dans lesquels existent uniquement une décision unilatérale de l'employeur, ce pourcentage ne reflète donc pas exactement l'existant.

Un premier constat toujours très surprenant, **64% des organismes seulement ont répondu** à l'enquête de l'UCANSS ! Même s'ils représentent 73% des salariés, cela ne permet pas d'avoir une vision globale des pratiques et de la déclinaison de cet accord dans les organismes locaux.

Deuxième constat, les pourcentages de répondants sont également très différents selon les branches : 81% dans la Branche Retraite, 74% dans la Branche Maladie, 66% dans la Branche Famille, 59% dans la Branche Recouvrement, et 20% dans les organismes multi-branches !

De plus, l'UCANSS reconnaît ne pas s'être assurée de la façon dont les organismes ayant répondu considèrent que les salariés sont télétravailleurs.

Enfin, des incohérences existent entre certaines slides et des précisions sont encore nécessaires afin d'en comprendre certaines autres.

Vous l'aurez compris, ce bilan n'est pas exactement celui que nous attendions.

Quoi qu'il en soit, une note de bas de page de la présentation a suscité des remarques d'une grande partie des organisations syndicales s'agissant de la comparaison avec les professionnels du secteur bancaire qui « *ont fait évoluer leur organisation de travail en faveur d'un retour accru au présentiel, conduisant à une réduction des possibilités du télétravail* ».

Soyons rassurés, il ne s'agissait pas, selon l'UCANSS, d'un premier message subliminal visant à nous annoncer une diminution de ces possibilités à la Sécurité Sociale

Mais, ne nous réjouissons pas, il ne s'agissait pas non plus de nous annoncer que nos salaires allaient être alignés sur ceux du secteur bancaire !

Prochain rendez-vous à la mi-juillet pour connaître les dates exactes du calendrier de négociation.

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Générale Adjointe du SNFOCOS

I BRANCHE RECouvreMENT

ÉCOLOGIE OU RECYCLAGE ?

En ces moments troublés où même les plus sceptiques ne peuvent pas dire que le temps ne se dérègle pas, il est tout à fait pertinent de se soucier d'écologie.

Écologie et recyclage, peuvent faire beau ménage... À condition d'être associés à bon escient.

Le dossier de presse sur le contrôle Urssaf diffusé le 25 juin dernier, rappelle le rôle de la mission de contrôle et détaille le déroulement des différents types de vérifications.

Il est également l'occasion de promouvoir les offres de service de l'Urssaf dont les différentes versions de la « visite conseil » qui existe depuis de nombreuses années.

On modifie le nom, les conditions d'accès, les publics concernés, mais le principe reste le même : sur la base du volontariat, l'employeur peut bénéficier du diagnostic d'un inspecteur Urssaf lors de cette « visite conseil » afin de pouvoir s'assurer de la conformité de ses pratiques.

Malgré les toilettages de fond et de forme, pour donner un air de nouveauté, et les différentes campagnes de communication, ces dispositifs, même recyclés, ne rencontrent toujours que peu de succès.

Mobiliser des ressources, déjà occupées sur des activités potentiellement en tension, pour relancer et tenter de « contraindre » les entreprises d'accepter ces visites pour remplir des objectifs chiffrés est contreproductif.

Un autre dispositif est également présenté comme une innovation dans ce dossier de presse : un **questionnaire de satisfaction suite à contrôle !**

Là encore, pour les plus anciens d'entre nous, on ne réinvente pas la roue.

Cette idée, dont on ne cerne pas bien l'intérêt réel mais dont on entrevoit les biais... a déjà existé... et a fait long feu !

Le questionnaire de satisfaction « version 2019 » était anonyme, disponible sur le site de l'Urssaf et accessible à tous !

En principe à destination des personnes contrôlées, il suffisait de répondre avoir fait l'objet d'un contrôle pour accéder à l'ensemble du questionnaire présenté sous forme de questions à choix multiples, sans possibilité d'insérer quelque commentaire que ce soit.

La « version 2026 » serait adressée quelques mois après le contrôle par l'Urssaf aux entreprises contrôlées, ce serait, de ce point de vue au moins, un progrès, à condition de ne pas pouvoir répondre plusieurs fois ou le transférer à des tiers.

Si les items de ce questionnaire « version 2026 » ne sont pour le moment pas accessibles, l'expérience de 2019 nous amène à préciser ce qu'il ne doit pas contenir et pourquoi !

Si on recycle une idée qui n'a pas marché autant ne pas reproduire les questions inutiles et inopportunes.

En effet, sous couvert d'amélioration des pratiques, des questions pertinentes et ne laissant nulle place à la subjectivité avaient à l'époque été sélectionnées avec soin...et notamment (Spoiler alert, dans les lignes qui suivent vous trouverez un recyclage de l'article rédigé sur le sujet en décembre 2019) :

- « ...Estimez-vous avoir eu les moyens et le temps de vous préparer au contrôle et de réunir les premières pièces demandées : Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout... ».

I BRANCHE RECOUVREMENT

Dans les entreprises où chaque minute compte, préparer les documents ne fait logiquement pas partie des priorités de l'employeur, alors du temps il n'en aura jamais assez ! Et que veut dire avoir eu les moyens ? Si la personne en charge de la paye est malade, l'employeur n'aura pas eu les moyens de se préparer au contrôle mais cela n'apporte aucune information utile pour « l'amélioration des pratiques ».

- « ... Comment évaluez-vous la durée de présence de l'inspecteur dans votre entreprise ? Tout à fait adaptée, plutôt adaptée, plutôt pas adaptée, pas du tout adaptée... ».

Adaptée par rapport à quoi ? La durée de présence dépend notamment de la quantité d'éléments à analyser, de leur qualité et de leur complexité, de la rapidité avec laquelle ils sont transmis, de l'existence ou non de régularisations... Le sentiment de l'employeur aussi légitime soit-il, ne serait d'aucune pertinence dans un tel questionnaire et ne permettrait en rien « d'améliorer les pratiques ».

- « ...A la suite du contrôle, vous avez reçu une lettre d'observations. Etes-vous satisfait des points suivants : Le délai de réception ? La compréhension du contenu ? Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout.

- Cette lettre d'observations vous a-t-elle apporté des solutions ou des recommandations pour répondre aux différents problèmes constatés par l'inspecteur ? Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout... ».

L'inspecteur indique à l'employeur les textes applicables et lui précise comment il convient de procéder, c'est l'objet même de cette lettre, une telle question serait de ce fait inutile.

Il serait plus pertinent de demander si la législation n'est pas trop complexe, rendant ainsi la compréhension du contenu ardue sur certains points.

De même si les « solutions ou recommandations » sont complexes ou chronophages compte tenu des dispositions légales, ce n'est certainement pas du fait de l'inspecteur, les réponses à de telles questions ne seraient d'aucune utilité pour « l'amélioration des pratiques ».

- « ...D'une façon générale, diriez-vous que le contrôle s'est déroulé dans un climat de confiance et d'échange ? Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout.

- Globalement, suite à ce contrôle, diriez-vous que vous êtes : Tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait ?... »

Le ressenti de l'employeur dépend grandement de la situation de l'entreprise en général et plus particulièrement par rapport à ses obligations déclaratives, dans ces conditions lui demander son avis sur le climat du contrôle ou son degré de satisfaction sur celui-ci ne serait pour le moins pas judicieux.

Combien d'employeurs ayant fait l'objet d'une régularisation de quelques dizaines de milliers d'euros pourraient se déclarer satisfaits du contrôle ?

Un questionnaire avec ce type de questions, faisant la part belle à la subjectivité, serait donc de la plus totale inutilité.

Plutôt que des campagnes de communication permettant, à travers notamment de ces « questionnaires de satisfaction », de désigner les acteurs du contrôle comme les bouc-émissaires d'une situation économique parfois délicate et d'une législation trop complexe dont ils ne sont aucunement responsables, pourquoi ne pas plutôt les solliciter en tant qu'experts du domaine afin qu'ils puissent donner leurs pistes d'amélioration et de simplification des textes et des procédures pour la satisfaction de tous ?

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Générale Adjointe du SNFOCOS

I INFORMATIENS DU SNFOCOS

TRACT DE LA CPPI – IA À LA SÉCURITÉ SOCIALE : PROGRÈS OU CASSE SOCIALE ? – INFORMATIENS : NE LAISSONS PAS L'IA DÉCIDER DE NOTRE AVENIR !

Nos camarades de la Commission Permanente Professionnelle des Informatiens (CPPI) du SNFOCOS ont élaboré [un tract sur l'IA à la Sécurité sociale diffusé le 18 juin dernier](#).

Ils s'inquiètent notamment de l'arrivée rapide de l'IA à la Sécurité sociale qui transforme profondément les métiers informatiques, en automatisant des tâches, en augmentant la pression et en provoquant une perte de compétences et de reconnaissance.

Le [tract de la CPPI](#) alerte donc sur les risques : déqualification, dépendance aux prestataires, intensification du travail et classification inadaptée.

La CPPI demande des garanties : transparence, zéro suppression d'emplois, formation qualifiante, revalorisation des métiers, encadrement strict des usages de l'IA et refus du management algorithmique.



Paris, le 18 juin 2026.

IA à la Sécurité sociale : progrès ou casse sociale ? Informatiens : ne laissons pas l'IA décider de notre avenir !

Chères et chers collègues,

L'intelligence artificielle s'invite aujourd'hui à grande vitesse au sein de la Sécurité Sociale avec de multiples cas d'usage annoncés. Présentée comme une innovation incontournable, elle transforme profondément nos métiers. Des réflexions sont en cours dans les directions de la Sécurité Sociale sur les impacts RH de l'introduction de l'IA. Et derrière les discours sur la modernisation, une réalité s'impose : les projets se multiplient, les expérimentations deviennent des déploiements, et les impacts sur les agents restent sous-estimés.

✚ Une mutation déjà en cours

Dans l'Assurance Maladie, de nombreux cas d'usages sont en expérimentation pour un déploiement imminent : analyse et génération de données, aide au développement, génération de documentation, orchestration d'assistants, automatisation de workflows, aide à la décision, analyse automatisée du code, dépeuplement d'appels d'offres...

L'IA est amenée à s'installer durablement dans nos organisations.

✚ Un bouleversement global du travail

L'IA modifie le contenu et la nature des métiers, les compétences attendues et les conditions de travail. Certaines tâches sont automatisées, d'autres deviennent plus complexes. Le travail se déplace vers de la supervision et du contrôle.

✚ Les informatiens sont en première ligne

Contrairement aux idées reçues, les informatiens sont directement exposés. L'IA peut automatiser une partie des tâches tout en transformant profondément le métier : moins de production, plus de validation et de supervision.

Le cœur du métier d'informatien, comprendre, concevoir, maîtriser, est remis en cause.

Cette transformation n'est pas sans conséquences : elle entraîne déjà des impacts concrets sur les compétences, les conditions de travail, la reconnaissance des métiers, la maîtrise du système d'information et l'accroissement de la dépendance aux prestataires.

[Téléchargez le tract de la CPPI](#)



I INFORMATION SYNDICALE

DÉCISION DÉFINITIVE DE LA COUR DE CASSATION AFFAIRE UGECAM OCCITANIE

Cour de cassation : rejet du pourvoi de l'UGECAM Occitanie et reconnaissance définitive du harcèlement moral subi par Mme Béatrice NOYER, Déléguée Syndicale Centrale FO UGECAM Occitanie et Déléguée Syndicale FO du CRIP à Castelnau-le-Lez

Après 7 années de bataille — mises à pied, deux conseils de discipline, demande de licenciement rejeté par l'inspection du travail et de nombreuses procédures — la chambre sociale de la Cour de cassation a, par arrêt du **30 juin 2026**, rejeté le pourvoi formé par l'**UGECAM Occitanie** contre l'arrêt rendu par la **cour d'appel de Montpellier le 18 décembre 2024**.

Références de la décision : **Cour de cassation, chambre sociale, 30 juin 2026, arrêt n° 10555 F, pourvoi n° C 25-11.832.**

Ce rejet, prononcé en application de l'**article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile**, rend définitif l'arrêt de la cour d'appel de Montpellier, qui avait reconnu **Mme Béatrice NOYER, Déléguée Syndicale Centrale FO UGECAM Occitanie et Déléguée Syndicale FO du CRIP à Castelnau-le-Lez, victime de harcèlement moral de la part de son employeur.**

La Cour de cassation a considéré que le moyen invoqué par l'UGECAM Occitanie n'était **manifestement pas de nature à entraîner la cassation.**

L'UGECAM Occitanie est également condamnée aux dépens au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Cette décision marque une étape importante sur le plan juridique, humain et syndical. Elle confirme définitivement la reconnaissance judiciaire du harcèlement moral subi et rappelle l'importance de ne jamais renoncer à faire reconnaître ses droits, même lorsque le combat est long, difficile et déséquilibré.

Elle rappelle également le rôle essentiel **de l'action syndicale de Force Ouvrière**, de l'accompagnement juridique et du soutien collectif pour faire reconnaître et défendre la dignité et les droits des salariés.

The logo for Snfoccos is displayed in a large, blue, stylized font. The letters 'S', 'n', 'f', and 'o' are solid blue, while the 'c' is outlined in blue. The 'c' and 'o' are connected, and the 's' is also connected to the 'n'. The 'c' and 'o' are larger than the other letters.

I INC MALADIE DU 12 JUIN 2026

UN ÉCHANGE FRANC ET DIRECT DU SNFOCOS AVEC LA CNAM

L'INC Maladie du 12 juin s'est tenue en calendrier complémentaire avec la présence de Thomas Fatome et Aurelie Combas Richard sur des sujets importants et non vus de manière assez approfondie en février 2026 .

Le devenir du dispositif Prado et de ses conseillers Assurance Maladie, le lancement du congé supplémentaire de naissance ont pu être traités au fond et le SNFOCOS a remercié la CNAM pour cette réunion supplémentaire plusieurs fois demandée.

Avant la séance, la CNAM avait seulement fourni un tableau social et économique de la Branche qui n'a pas été commenté.

Nous avons en revanche regretté la présentation en séance uniquement du PowerPoint Prado et l'envoi la veille de la présentation du futur congé de naissance. Les délais de présentation conventionnelle doivent favoriser une réflexion préalable profitable au dialogue national.

En préalable au premier point sur le congé de naissance, Thierry GALISOT au nom de la CPP ADD du SNFOCOS a donné lecture de la déclaration suivante :

« Après la réunion de février n'ayant pas apporté d'éclairage institutionnel sur le devenir de Prado, le SNFOCOS remercie de cette réunion vraiment nécessaire au pilotage de ce dispositif local et aux équipes qui ont besoin de visibilité et de clarification.

Depuis les webinaires nationaux du 6 février et du 24 mars, les directions de CPAM ont reçu des informations différentes sur le calibrage de Prado Maladies Cardio Vasculaires à horizon des deux années 2026 et 2027 et les partenariats possibles avec les Communautés professionnelles territoriales de santé , d' autres structures coordonnées de soins comme les Maisons de santé pluriprofessionnelles qui auraient la préférence du SNFOCOS ou même les Centres de santé.

Le rôle de ces structures dans la mise en contact Prado entre les hôpitaux et les assurés doit être rapidement précisé par la CNAM dès que possible et celui de nos Conseillers Prado en appui, accompagnement et pilotage également.

Les collaborations CPAM et Dispositifs d'appui coordonné (certains étant volontaires des maintenant pour les assurés sociaux complexes et handicapés) sont aussi une solution pour recentrer et maintenir Prado sur les Mcva.

Le guide RH accompagnement Prado est attendu depuis le 15 avril.

Que faire pour Prado maternité et Chirurgie en 2027 ? Ces incertitudes sont inquiétantes.

Concernant le congé supplémentaire de naissance, la loi de finances 2026 a attribué la gestion de cette nouvelle prestation sociale positive à l' Assurance Maladie et plus particulièrement aux CPAM et à la CNAM.

Cette responsabilité supplémentaire aurait pu aussi être attribuée aux CAF et les moyens attribués en CDD uniquement (2 le plus souvent dans les caisses moyennes) inquiète dans des services déjà en charge des objectifs de versement des revenus de remplacement et essentiellement des indemnités journalières.

Nos collègues regrettent également la prise en charge rétroactive de la prestation au 1er juillet avec un traitement manuel en chaîne de production qui nécessite une expertise et durera au moins selon la CNAM elle même jusqu'à novembre 2026 au moins .

Le SNFOCOS s'inquiète aussi des dépenses IJ suivies dans l'ONDAM annuel : le congé supplémentaire de naissance apparu en cours d'année et hors COG devrait selon nous être neutralisé dans les dépenses.

Enfin il nous apparaît également regrettable que l'UCANSS n'ait pas accordé la subrogation aux salariés de l' institution pour cette nouvelle prestation pourtant instruite par les CPAM.

Merci de votre attention ».

INC MALADIE DU 12 JUIN 2026

Toutes les déclarations préalables, dont FO naturellement, ont rappelé à l'UCANSS la nécessaire ouverture de négociation sur l'évolution annuelle de la valeur du point au regard de l'inflation mais aussi cette année du prix des carburants au premier semestre 2026

Laurent CASTRA, Secrétaire National SNFOCOS a alors exprimé l'inquiétude des Agents de Direction sur de nouvelles formes de départs de cette population dirigeante.

- Départs hors retraite
- Licenciements plus 30 %
- Rupture conventionnelle suite à des démissions suscitées
- Licenciements discutables pour insuffisance professionnelle
- Avis de la commission de discipline souvent favorable aux ADD et pas toujours respectés obligeant à poursuivre le contentieux

A la demande de Laurent CASTRA sur la remontée de telles mesures envisagées par les Caisses à la CNAM, Monsieur Fatome a confirmé qu'un dialogue avec la CNAM était demandé sur les contours financiers de ces mesures.

1/ Le congé supplémentaire de naissance

Un power point explicatif mais pas totalement rassurant au démarrage. Voici quelques constats du SNFOCOS à la suite des questions réponses.

Le démarrage au 1er juillet avec rattrapage des premiers mois 2026 interroge au niveau des experts présents pour les rattrapages de dossiers complexes et la formation des CDD .

Le report en septembre aurait pu être préférable.

L'évaluation de la charge annuelle (1 quart des parents demanderait le congé supplémentaire soit 320 000 par an sur plus de 600 000 naissances) nécessitera une confirmation objective sur les premiers mois et probablement vite une décision d'attribuer des CDI sur cette mission nouvelle.

Les lots d'automatisation dits upath attendus au mieux entre fin septembre et novembre 2026 sont vraiment nécessaires et la récupération temporaire des données de salaires dans Aida 2 est à limiter le plus possible.

Nous avons très vite obtenu confirmation de Monsieur Fatome que la CNAF remboursera la CNAM des coûts de la prestation congé supplémentaire de naissance et que les montants versés seraient comptabilisés hors ONDAM dépenses IJ .

Le remboursement CNAF ira-t-il jusqu'au coût de traitement et pas uniquement de la prestation versée ?.

2 / Les évolutions de gestion du dispositif Prado

Des clarifications attendues mais pas toutes. Monsieur Fatome a expliqué la transmission le 12 juin du document par sa présentation en conseil de la CNAM la veille .

Il a exprimé d'emblée et clairement que Prado reste un dispositif utile pour l'accompagnement des patients fragiles et notamment MCVA, ce qui continuera après le 31 décembre 2027 .

La sortie progressive en 2026 de Prado maternité (déjà recommandée par la CNAM mais jusqu'alors avec 80 % d'accompagnement par des sages femmes ou médecins) et celle en 2027 de Prado chirurgical sont alors clairement affirmées.

L'accroissement des objectifs Cpg uniquement sur Prado mcva (65 000 accompagnements en 2026 et 80 000 en 2027 seront demandés aux Caisses du fait du recensement de 300 000 malades en France) est alors demandé par Madame Laffage, nouvelle DA CNAM.

INC MALADIE DU 12 JUIN 2026

Pour le SNFOCOS ces objectifs sont trop inspirés de l'Etat et ne tiennent pas assez compte des offres privées concurrentes d'accompagnement de sorties sur l'insuffisance cardiaque y compris dans les hôpitaux publics.

Au niveau des personnes dites fragiles et éligibles à Prado, l'ajout des personnes handicapées sur des critères CAF et des invalides ne suffit pas et il faudrait ajouter les personnes en CSS plus ALD et sans médecin traitant .

Nous l'avons proposé en séance.

La remise en cause des partenariats contractuels Prado sera aussi difficilement vécue.

Enfin, la Direction CNAM a précisé que le repositionnement volontairement accepté des Cam Prado pouvait débiter à partir de juillet 2026 avec le maintien des primes en points pérennes sur 7 emplois identifiés dans une future lettre réseau et en fonction des besoins de la Caisse sur plusieurs de ces 7 emplois en lien avec des publics et de niveau au moins équivalent.

La conviction des hôpitaux et des partenaires collaboratifs (Dac, Cpts et msp) repose sur directions et managers Prado. La nouvelle trajectoire de l' évolution partielle des métiers des conseillers Prado (un tiers dans un premier temps) et la part d' activité Prado mcva sont les responsabilités de terrain des Caisses, un changement important au milieu d'autres évolutions.

Un véritable pari managérial dont les orientations ont déjà beaucoup évolué.

Thierry GALISOT et Laurent CASTRA, pour la délégation SNFOCOS

RPN ANNEXES INTÉRESSEMENT 2026

UNE SATISFACTION MAJORITAIRE DES DEMANDES DU SNFOCOS

Oui, la majeure partie des demandes du SNFOCOS exprimées dans le [compte rendu de la RPN du 19 mai 2026](#) ont été entendues notamment par la Branche Maladie, il est vrai particulièrement concernée par nos observations jusqu'à mai 2026.

C'est donc une satisfaction qui a été exprimée envers le représentant CNAM, Monsieur Prato, directeur de la contractualisation.

En effet, la Direction de la CNAM a enfin supprimé des indicateurs nationaux et locaux intéressement les taux de dépistage des cancers dont les taux d'atteinte fixés au niveau européen par la COG ne sont pas atteignables (sauf le cancer du col de l' utérus encore cette année).

La réduction du nombre d'indicateurs nationaux et locaux à hauteur de 12 des caisses se poursuit pour une meilleure lisibilité des managers et de leurs équipes.

La fixation de 4 indicateurs pour les Directions médicales centrés sur les priorités indemnités journalières tient compte d'une transformation de l' Assurance Maladie encore malheureusement très perfectible tant les moyens médicaux départementaux sont trop faibles et déséquilibrés par rapport aux caisses Dcgr et grandes agglomérations.

RPN ANNEXES INTÉRESSEMENT 2026

Quelques indicateurs de satisfaction des publics resteront également liés à l'acceptabilité des politiques publiques décidées en cours d'année et aux moyens humains des Caisses pour les atteindre, par exemple le traitement des indemnités journalières alors que le congé de naissance démarre en juillet avec des CDD réduits à partir de ce mois.

Les progrès de la Branche Maladie sur le caractère réellement aléatoire et potentiellement atteignable de ses indicateurs plus réduits positionne 3 branches de législation dans une démarche plus harmonieuse.

L'Accoss Caisse nationale URSSAF a poursuivi sa politique de 10 indicateurs locaux et donc des URSSAF régionales, dont les perspectives d'atteinte sont réelles sauf incident de caisse et deux marquant un aléa plus nouveau.

La CNAV a confirmé avoir travaillé entre la Direction déléguée au réseau et certaines Caisses, ce qui est positivement souligné, pour obtenir également un nombre d'indicateurs réduit, assez constants pour la plupart et des nouveautés adaptées à la charge de travail.

Les difficultés pourront concerner les pensions de réversion et les objectifs de qualité.

Les CARSAT et la CNAV en difficulté l'an dernier seront accompagnées.

Pour ces 3 branches : Recouvrement, Retraite et Maladie, le SNFOCOS et d'autres organisations seront vigilantes au contexte législatif et aux moyens qui peuvent nécessiter des neutralisations d'indicateurs lorsque 80 % des caisses ne peuvent atteindre le niveau attendu et donc fixé de manière trop élevée.

Nous l'avons exprimé clairement en intervention liminaire.

La Branche Famille n'a pas voulu réduire le nombre encore trop élevé de 15 objectifs locaux et nationaux d'intéressement et l'adaptation assez légère de certains indicateurs sur le recouvrement des créances vis à vis des publics défavorisés semble profiler les montants d'intéressement 2026 de la Branche Famille en quatrième position dans les réseaux Recouvrement, Retraite, Maladie et Famille une nouvelle fois en 3 ans.

La cohésion plus apparente du Régime Général sur une douzaine d'indicateurs locaux avec un aléa raisonnable marque ici une première limite.

Les particularités des organismes nationaux sans réseau local (l'Ucanss, l'Institut 4 10 et la CNSA qui pour sa part travaille avec les Maisons départementales des Personnes Handicapées) restent importantes et les mêmes :

Un nombre élevé d'indicateurs dépassant 15 et pouvant atteindre 19.

Un mode de calcul du montant d'intéressement intégrant pour l'Ucanss et l'institut 4.10 une moyenne des organismes nationaux et une part d'indicateurs de gestion et de satisfaction des caisses utilisatrices mais trop faibles.

Les montants qui en ressortent sont plus élevés au bénéfice des personnels mais les mesures de satisfaction vers le réseau devraient être plus nombreuses que les opérations internes.

Thierry Galisot et Laurent Castra, CPP ADD, pour le SNFOCOS

I SALAIRES

LE GRAND MENSONGE DU BULLETIN DE PAIE

Trente ans de prélèvements sociaux, et si vos cotisations ne vous avaient pas appauvris ?

Chaque mois, le même rituel. Le salarié ouvre son bulletin de paie, compare le brut affiché et le net versé, et conclut, amer, que « la moitié part aux charges ». Cette conviction, martelée dans les dîners en famille et les tribunes politiques, irrigue depuis des décennies le débat sur le pouvoir d'achat. Un document présenté le 4 juin 2026 en séance paritaire vient bousculer, chiffres à l'appui, cette idée reçue tenace.

« Le travail ne paie plus » : un slogan sans fondement statistique

Le constat est implacable. Entre 1993 et 2026, le total des cotisations et contributions salariales pour un salarié gagnant moins du plafond de la Sécurité sociale (soit les trois quarts des actifs français) est passé de **20,5% à 20,8%**. Trois dixièmes de point en trente ans. Le salaire brut excédait le net de 25,8% en 1993 ; il l'excède de 26,3% aujourd'hui. Une variation quasi imperceptible, que n'importe quel économiste qualifierait de stabilité structurelle.

Pendant cette même période, la France a traversé deux bascules majeures de financement. En 1997-1998 d'abord, puis en 2018, les cotisations maladie ont été progressivement remplacées par la Contribution sociale généralisée (CSG), dans une logique explicitement conçue pour préserver voire améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Les cotisations chômage salariales ont, elles, été purement supprimées en 2018. Si l'addition est restée stable, c'est donc parce que le système s'est réorganisé en interne, non parce qu'il aurait stagné.

Le vrai tour de force : tenir le cap face au choc démographique

Ce qui rend ce résultat encore plus remarquable, c'est le contexte dans lequel il a été obtenu. En 1990, quatre actifs de 20 à 64 ans « finançaient » chaque retraité de 65 ans et plus. En 2025, ce ratio est tombé à **2,54**. Dans le même temps, la part des pensions de retraite dans le PIB national est passée de 10% à 13,4%, avec un pic à 14,3% en pleine crise Covid.

Maintenir l'écart brut/net au même niveau alors que la facture démographique s'alourdissait de plus de trois points de PIB relève d'un équilibrisme budgétaire que les débats politiques occultent presque systématiquement. Hausses des taux de cotisation vieillesse décidées en 2012 et 2014, réformes paramétriques des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, extension progressive de l'assiette de la CSG aux revenus du patrimoine : autant de leviers silencieux actionnés pour préserver le salarié d'un alourdissement visible sur son bulletin.

Le trompe-l'œil de la complémentaire santé

Depuis 2016 et la généralisation de la complémentaire santé issue de l'accord national interprofessionnel de 2013, une nouvelle ligne est venue s'intercaler dans les bulletins de paie : la cotisation mutualisée, prélevée directement sur le net. Pour celui qui ne lisait pas attentivement son relevé mensuel, l'effet est saisissant : une baisse apparente du salaire perçu.

Illusion, pourtant. Pour le salarié précédemment sans couverture complémentaire individuelle, l'ANI a constitué un gain net : son employeur prend en charge au minimum la moitié de la prime, et la part salariale bénéficie d'un traitement fiscal avantageux. Pour les autres, la DREES calcule que la hausse des primes n'a représenté qu'**environ 4 euros de déduction supplémentaire par mois** entre 2019 et 2023. Quatre euros, pour une couverture santé étendue : le rapport qualité-prix mérite d'être rappelé.

SALAIRES

Prime d'activité : le stabilisateur automatique qui brouille les signaux

Versée à **4,5 millions de foyers** en 2025, soit 8,8 millions de bénéficiaires, la prime d'activité est devenue un pilier discret mais massif du revenu des travailleurs modestes. En 2026, après sa revalorisation, elle rehausse de **12%** le revenu net d'une personne seule au Smic. Son coût annuel : 2 milliards d'euros supplémentaires pour les finances publiques.

Mais ce dispositif a un revers méconnu. Son taux marginal de prélèvement implicite est d'environ 40% : chaque euro de salaire supplémentaire ne se traduit que par 60 centimes de revenu réel disponible, la prime se réduisant automatiquement à due concurrence. Un mécanisme d'amortissement qui, s'il protège lors des baisses de revenus, érode la perception du gain lors des augmentations et nourrit paradoxalement le sentiment que « travailler davantage ne rapporte pas ».

Pouvoir d'achat : cherchez l'erreur du côté du brut

La Dares l'a confirmé dans son bilan du quatrième trimestre 2025 : le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies lors du pic inflationniste de 2021-2022 était « presque achevé ». Presque. Car la résurgence inflationniste récente risque de recréer l'écart avant que la mémoire collective n'ait eu le temps de cicatriser.

Ce que ces données établissent sans ambiguïté, c'est que la question du pouvoir d'achat est avant tout une question de **dynamique salariale brute** face à l'inflation, non de prélèvements sociaux. Quand les salaires bruts progressent moins vite que les prix, le salarié s'appauvrit, quelle que soit l'architecture de son bulletin de paie. Le narratif « trop de charges » détourne l'attention du véritable enjeu : la négociation salariale de branche, les revalorisations de grilles, la politique de l'emploi.

Un système qui résiste, mais pour combien de temps ?

Le document présenté en instance paritaire se garde bien de tout triomphalisme. Il reconnaît explicitement que « ces éléments ne closent évidemment pas la discussion sur le sujet, tous les débats sur l'évolution du financement de la protection sociale étant légitimes ». Une précaution de méthode qui sonne comme un avertissement.

Car si la stabilité du rapport brut/net a été préservée jusqu'ici, elle l'a été au prix d'ajustements constants, parfois invisibles, parfois douloureux pour des catégories spécifiques, notamment les cadres, dont les cotisations déplafonnées évoluent selon une logique différente de celle qui prévaut pour les salaires inférieurs au plafond. La prochaine dégradation du ratio démographique, 2,54 actifs par retraité aujourd'hui, en baisse continue, rendra inévitablement plus difficile le maintien de cet équilibre.

Le bulletin de paie n'a pas menti. C'est le récit qu'on en faisait qui était inexact.



I MY STORE FO

UN PETIT COUP DE POUCE POUR LES VACANCES

Chère adhérente, cher adhérent,





La période des congés approche, c'est le moment de vous rappeler qu'en tant que membre de FO, **en ayant adhéré au SNFOCOS**, vous bénéficiez d'un accès privilégié à [MySTORE FO](#), la plateforme en ligne dédiée aux avantages exclusifs réservés aux syndiqué·es.

Nous avons dédié à ce sujet un [Flash Info](#) l'année dernière.

Petit rappel pour cet été 2026 :

 **Qu'est-ce que MySTORE FO ?**

[MySTORE FO](#), c'est une boutique en ligne spécialement conçue pour vous permettre de :


-  Profiter de réductions sur une large sélection de grandes marques.
-  Réserver vos vacances à prix préférentiels.
-  Accéder à des bons plans culturels, loisirs, high-tech et bien plus encore !
-  Consommer malin grâce à des offres locales et nationales dans de nombreux domaines : alimentation, sport, équipement, voyage...

 **Un accès simple, sécurisé et personnalisé**


Votre espace est personnel et sécurisé. Pour y accéder :

Rendez-vous sur  <https://mystorefo.fr>

Identifiez-vous avec **vosre numéro d'adhérent (présent sur la carte syndicale 2026)** et [activez votre compte](#) en quelques clics !

 FO, c'est aussi ça : défendre vos droits... et vous faire profiter d'un coup de pouce au quotidien ! Cette plateforme s'inscrit dans notre volonté de valoriser l'engagement syndical et de proposer des services concrets à nos adhérents.

Alors, n'attendez plus : connectez-vous, explorez, et profitez dès aujourd'hui de vos avantages MySTORE FO !

 Pour toute question ou difficulté d'accès, contactez votre section syndicale ou écrivez-nous à contact@mystorefo.fr.

Bonnes vacances et bel été à tous et rendez-vous début septembre !

Snfocos

FERMETURE ESTIVALE DE LA LM

AFFICHE DU SNFOCOS

Fermeture estivale de la Lettre de la Micho

LE SNFOCOS PREND SES QUARTIERS D'ÉTÉ

bonnes vacances !

RETROUVEZ LA
LETTRE DE LA
MICHODIÈRE
À LA RENTRÉE,
EN SEPTEMBRE



2
0



[Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast](#)

| NOS PARTENAIRES



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