



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Séjour pour tous : la
Sécurité sociale, angle mort
de la revalorisation salariale
P.1

Télétravail

RPN Travail à distance : une
négociation au pas de
charge ? Compte rendu du
SNFOS de la RPN du 23
septembre 2026
P.3

ARS Classification

L'UCANSS et les ARS : le
dénier de filiation ou l'histoire
d'une légèreté coupable
P.4

Élections - Résultats

Élections CSE à la CPCAM
13 : le SNFOS confirme
et renforce sa position
P.7

Santé mentale au travail

Lettre FO Cadres
septembre 2026
P.7

Mobilisation du 29 septembre 2026

Retour en images
P.8

Octobre rose

Affiche SNFOS
P.9

SÉCUR POUR TOUS : LA SÉCURITÉ SOCIALE, ANGLE MORT DE LA REVALORISATION SALARIALE

Par une décision rendue le 24 juillet 2026, le Conseil d'État a rejeté l'ensemble des recours formés par une dizaine de départements contre l'agrément et l'extension de l'accord du 4 juin 2024 relatif au « Séjour pour tous ». Une victoire juridique pour les salariés du secteur privé non lucratif sanitaire, social et médico-social, mais qui laisse, une fois encore, dans l'ombre des milliers d'agents de la sécurité sociale.

Une décision qui sécurise le « Séjour pour tous » mais ... pour les autres

Dans sa décision n° 501215, le Conseil d'État a jugé que la charge supplémentaire résultant de l'agrément de l'accord n'était pas d'une ampleur susceptible de porter atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales, et que le mécanisme constitutionnel de compensation des transferts de compétences n'avait pas vocation à s'appliquer, l'agrément ne créant ni ne transférant aucune compétence nouvelle aux départements. Concrètement, l'indemnité forfaitaire Séjour reste due aux salariés de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (BASSMS) qui n'en bénéficiaient pas encore.

UGE CAM : 17% des salariés laissés à la porte

Le réseau des UGE CAM emploie 17 000 salariés relevant de la CCN des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, distincte des conventions CCN 51 et CCN 66 du secteur associatif. Or seuls 83% des professionnels du groupe ont, à ce jour, perçu la prime Séjour. Les 17% restants, soit environ 2 500 à 2 900 salariés, en sont exclus : ce sont des directeurs d'établissement, directeurs de soins, cadres coordonnateurs, mais aussi des personnels administratifs, financiers, techniques, RH, ou encore des agents de cuisine, de maintenance, de sécurité et des chauffeurs. Le syndicat dénonce une distinction absurde entre affectation sanitaire et médico-sociale, qui pénalise des métiers pourtant indispensables au fonctionnement quotidien de ces structures, dans un contexte de concurrence croissante avec des employeurs associatifs (ADAPEI, APF France, Croix-Rouge, FEHAP) devenus plus attractifs.

CAF, CARSAT, MSA : les travailleurs sociaux, oubliés depuis 2020

Le constat est plus ancien encore, et plus douloureux, pour les assistantes de service social des CAF, des CARSAT et de la MSA.

Exclues du Ségur de la santé depuis 2020, elles (ils) restent classées au niveau 5B alors que leur diplôme, de niveau licence, correspondrait à une qualification de niveau 6. Depuis fin 2022, le SNFOCOS et la section fédérale FO des organismes sociaux mènent une bataille méthodique avec des interpellations des directions nationales, saisines de l'UCANSS, courriers ministériels, et mobilisations locales ayant débouché, le 29 janvier 2026, sur la première grève nationale jamais organisée par ces professionnels.

CPAM : les infirmiers du service médical, invisibles du Ségur

Moins connue encore est la situation des infirmiers du service médical (ISM IDE) des CPAM. Sur environ 2 000 infirmiers salariés du régime général de la sécurité sociale, 400 relèvent du service du contrôle médical de l'Assurance Maladie et ne bénéficient toujours pas du Ségur, contrairement à leurs homologues des UGECAM. Le SNFOCOS revendique en plus de la prime Ségur pour eux le repositionnement du coefficient de base au niveau cadre 6E-B et 6E-C de la classification conventionnelle.

Un rattrapage budgété pour les uns, une impasse pour les autres

Le paradoxe est devenu pour le SNFOCOS difficilement soutenable. La loi de financement de la sécurité sociale a consacré une aide pérenne de 85 millions d'euros par an aux départements pour financer l'extension du « Ségur pour tous ». En d'autres termes, l'État reconnaît désormais que la revalorisation salariale relève d'un besoin structurel et non d'une prime ponctuelle, mais ce raisonnement s'arrête aux portes de ses propres organismes.

Les revendications du SNFOCOS

Le syndicat réclame l'ouverture immédiate d'un chantier de rattrapage structuré autour de deux axes principaux :

- L'extension pleine et entière de la revalorisation Ségur aux personnels des établissements UGECAM, sans distinction d'affectation sanitaire ou médico-sociale, ainsi qu'aux travailleurs sociaux des CAF, CARSAT et MSA, et aux infirmiers du service médical des CPAM ;
- Un financement national pérenne, inscrit en loi de financement de la sécurité sociale, garantissant la neutralité financière pour les organismes concernés, sur le modèle de l'enveloppe déjà obtenue par les départements.

Pour le SNFOCOS, cette bataille dépasse la seule question salariale.

Elle touche à l'égalité de traitement entre professionnels exerçant des missions comparables, à l'attractivité de métiers en tension et, plus largement, à la cohérence même du modèle de sécurité sociale : celui qui prétend défendre les plus fragiles ne peut, durablement, ignorer celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I TÉLÉTRAVAIL

RPN TRAVAIL À DISTANCE : UNE NÉGOCIATION AU PAS DE CHARGE ? COMPTE RENDU DU SNFOCOS DE LA RPN DU 23 SEPTEMBRE 2026

Le 23 septembre 2026 s'est tenue à l'UCANSS la première réunion de (re)négociation de l'accord cadre national relatif au travail à distance. Tout le monde s'accorde sur l'importance du sujet pour le personnel, ainsi que pour les employeurs. Pourtant, l'UCANSS n'a prévu que deux réunions de négociation dont une grande partie de la première a été consacrée à des échanges sur des sujets annexes (mais non moins importants puisqu'il s'est notamment agi de parler de l'avenir de la couverture santé du personnel).

Le long article 2, relatif aux conditions de mise en œuvre pour les activités éligibles au travail à distance, a suscité de nombreux échanges. L'UCANSS devra arbitrer avec le COMEX car toutes les expressions n'allaient pas dans le même sens. Par exemple, certains veulent un accord national très précis pour éviter les disparités locales, ce qui se ferait donc au détriment des négociateurs locaux et donc des spécificités locales que peuvent connaître certains organismes. Autre exemple : certains revendiquent des mesures de types catégoriels au profit des praticiens conseils, des cadres au forfait, des cadres dirigeants. À contrario, d'autres estiment qu'il faut promouvoir l'égalité de traitement, et ne pas instituer de discrimination basée sur le statut de la personne.

L'article 4, relatif aux équipements de travail, a lui aussi généré de nombreux commentaires et il devrait en susciter de nouveaux lors de la prochaine réunion, dont l'UCANSS avait prévu qu'elle serait conclusive...ce qui semble inconcevable. En effet, à ce stade, l'UCANSS a porté peu de revendications et n'a répondu à aucune des demandes des organisations syndicales. Le dialogue social supposant des échanges, il faudra d'une part signer un avenant prorogeant l'accord actuel et d'autre part ajouter des dates au calendrier.

Pour en revenir à l'article 4, l'UCANSS a pris le soin de préciser qu'elle distingue mise à disposition et prise en charge. Selon l'UCANSS, l'accord prévoit une mise à disposition et non une prise en charge, laquelle suppose un financement qui n'est pas prévu par le texte et apparemment pas voulu.

Comme nous l'avons indiqué dans [notre déclaration préalable](#), nous resterons vigilants aux propositions que portera l'employeur...

Pour notre délégation, le télétravail doit continuer d'être un vecteur de conciliation vie privée – vie professionnelle, ouvert sans discrimination et assorti des moyens matériels et financiers propres à éviter que l'employeur n'en profite pour transférer des charges sur son personnel (par exemple en demandant au personnel de financer son mobilier).

Chafik El Aougri pour la délégation du SNFOCOS

I ARS - CLASSIFICATION

L'UCANSS ET LES ARS : LE DÉNI DE FILIATION OU L'HISTOIRE D'UNE LÉGÈRETÉ COUPABLE

Préambule :

Le protocole d'accord de 2024 **s'applique aux salariés des ARS**, conformément à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des Agences Régionales de Santé. En effet, ce dernier prévoit que les dispositions des Conventions Collectives Nationales de travail et des accords collectifs, déjà conclues ou à venir en la matière, s'appliquent aux personnels de droit privé des ARS (*Source : guide de mise en œuvre du protocole d'accord du 22 Nov 2024 : Classification, système de rémunération et déroulement de carrière au sein des organismes du régime général de sécurité sociale p4*).

Ce lundi 14 septembre 2026 sur l'insistance de **FO (SNFOCOS/FEC)** s'est réuni au Ministère de la Santé un groupe de travail émanant du CNC, dédié au premier bilan de la transposition en ARS des nouvelles classifications UCANSS.

Une certitude : nous avons désormais des certitudes et n'abandonnerons pas le combat. Nous maintenons l'idée que la mise en œuvre de cette transposition dans les ARS est marquée par le sceau d'une grande impréparation et qu'il devient incontournable de mettre en place désormais des négociations locales pour pallier les nombreux manquements. Dans cette affaire, l'UCANSS doit prendre toute sa part de responsabilité et devrait dorénavant mieux accompagner les ARS, en revoyant la copie, plutôt que de satisfaire de simples bilans squelettiques inexploitable !

D'aucun s'interrogeait sur le fait que **SNFOCOS/FEC** n'ait pas signé ce protocole d'accord du 22/11/2024. Aujourd'hui, vous en avez l'explication : un déclassement des emplois ... pourtant prévisible !

Alors que l'UCANSS se targue de vouloir :

- Hiérarchiser les métiers et emplois et les positionner les uns par rapport aux autres **en tenant compte de la diversité des organismes** ;
- **Viser une plus grande équité dans la hiérarchisation des emplois**, par l'instauration d'une méthode de critères classants reposant sur des critères communs pour l'ensemble des emplois ;
- Permettre une application objective en fonction des organisations et des situations de travail ;
- Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la continuité des actions engagées et de celles à instruire notamment dans le cadre des négociations à venir en la matière entre l'UCANSS et les organisations syndicales nationales représentatives sur le champ de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, en s'assurant que des dispositions prévues par le présent accord n'induisent pas de discrimination salariale fondée sur le sexe ;
- Clarifier et favoriser la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.

I ARS - CLASSIFICATION

L'UCANSS précise également que :

- l'objet de l'accord est de maintenir et de renforcer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs fonctions et **évoluent dans leur carrière**.
- cet accord prend également en compte les **enjeux en matière de recrutement** au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale.
- pour ce faire, la **méthodologie de repérage basée sur des critères classants** vise à clarifier les niveaux d'entrée dans un métier ou emploi, à identifier les possibilités de parcours professionnels, et à permettre une dynamique de carrière plus lisible ; elle contribue également à harmoniser les positionnements des métiers et emplois entre **les différentes branches de la Sécurité sociale** et à donner une visibilité sur les évolutions au sein de l'Institution. Elle est appliquée au niveau national selon l'annexe 1 et applicable au niveau local selon l'annexe 2.

Plusieurs constats :

- Le Ministère a présenté un premier bilan très synthétique de la transposition de cette nouvelle classification, ne permettant pas tout d'abord d'identifier les ARS. De plus, cette synthèse, pauvre dans le contenu, ne présentait pas d'analyse détaillée permettant un débat nourri.
- Le Ministère n'a pas été en mesure de présenter un bilan concernant les Praticiens Conseils en ARS
- Le Ministère n'a pas été en mesure de présenter un bilan concernant les Agents de Directions en ARS
- Les résultats présentés sont assez alarmants et nous interrogent sur la conduite des fonctions budgétaires et RH en ARS depuis leur création en 2010 :

Sur la base de 1259 agents concernés (source ARS - incomplète) :

- 54 agents ont bénéficié d'une surélévation de leur niveau d'emploi, soit 4.5% des agents (ex : Niv 5A vers Niv 5B)
- 755 agents ont conservé le même niveau d'emploi, soit 63% des agents (ex : Niv 5A vers Niv 5A)
- **389 agents** ont vu leur niveau d'emploi abaissé, soit **32.5 % des agents** (ex : Niv 8 vers Niv 5C à 7)

Bien que nous en sachions gré au Ministère - à l'initiative de **FO (SNFOCOS/FEC)** - d'avoir réuni les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail dédié à la transposition vers la nouvelle classification en ARS, dont il est à noter qu'un membre de l'équipe de direction de l'UCANSS était présente.

Pour le SNFOCOS/FEC plusieurs questions se posent :

- Dans quel monde idéal de travail évoluent les agents employés/cadres des ARS sous CCN UCANSS ?
- Quel employeur est-il capable de s'offrir un tiers de son effectif qui durant plus de 16 ans a été choyé, dorloté, surcoté, surrémunéré ?
- Comment un protocole d'accord, qui se targue de maintenir et de renforcer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs fonctions et **évoluent dans leur carrière, peut conduire au déclassement d'emploi de 32.5% des effectifs des ARS** ?
- **Pourquoi l'UCANSS persiste à ne pas intégrer les emplois non repérés des ARS dans la nomenclature interbranche** des emplois des organismes de la sécurité sociale ? cette simple opération permettrait d'identifier les emplois spécifiques des ARS dans leur contenu et leur périmètre ;

I ARS - CLASSIFICATION

- **Pourquoi l'UCANSS n'a pas été en mesure de préciser l'impact budgétaire** lié à cette transposition pour les 1600 agents sous régime conventionnel UCANSS ? Si cet impact financier a soi-disant réellement été chiffré et liquidé, la branche maladie a-t-elle été destinataire de cette enveloppe ? Si oui, a-t-elle redirigé ces sommes comme il se doit vers les ARS via la DFASS ? Pour rappel les dotations annuelles Assurance Maladie doivent être réservées exclusivement à la destination pour lesquelles elles sont prévues et doivent prendre en compte les évolutions conventionnelles.

SNFOCOS/FEC FO rappelle qu'il n'est pas interdit en ARS de recruter des agents sous CCN UCANSS et rappelle les propos de Dominique LIBAULT qui qualifiait de force la possibilité de générer de la mobilité intra ARS et inter régime. Les ARS doivent utiliser les classifications non pas comme des différences avec les organismes de sécurité sociale mais comme une richesse.

Les agents sous CCN transférés en 2010, et ceux ayant intégrés les ARS, ont droit au respect de leurs parcours professionnels. Il est inaudible et inacceptable d'entendre certains expliquer que les niveaux ont été utilisés comme des variables d'ajustement en termes de rémunération pour recruter des compétences « de haut niveau » - jusqu'à preuve du contraire ce sont bien les DGARS et les directeurs financiers des agences qui ont validé ces recrutements ; dès lors pourquoi de façon insidieuse reprocher à 95% des agents des niveaux de rémunérations qui seraient trop élevés ? Et pour un tiers d'entre eux avoir osé déclasser leur emploi ?

Pour le **SNFOCOS/FEC** cette situation doit être réparée sans délais.

- Il appartient à l'UCANSS et la CNAMTS de s'acquitter auprès des ARS des impacts financiers de la transposition en ARS des nouvelles classifications ;
- Il appartient au Ministère de s'assurer de sa mise en œuvre ;
- Il appartient aux ARS de revoir localement ses impacts en proposant une approche raisonnable construite et respectueuse des agents et des emplois spécifiques portées en ARS comme par exemple les ICARS ou des métiers singuliers en « Santé-Environnement » portés par des agents AM ; de même il leur appartient de construire des référentiels d'emplois et de compétences locaux (pour celles n'en disposant pas) ; de partager au niveau national afin d'intégrer ces emplois comme prévu dans les protocoles d'accords depuis 2010 dans la nomenclature interbranches des emplois de la sécurité sociale.
- Il appartient à l'UCANSS, en charge de l'administration des emplois UCANSS, d'intégrer aux tableaux des 17 familles d'emplois une colonne ARS permettant d'identifier les emplois et codes afférant propres aux ARS.

Car **oui** les agents exerçant en ARS relèvent bien du champ d'application des 3 CCN UCANSS et **non** ils ne doivent pas être les laissés pour compte des évolutions conventionnelles fussent-elles non signées par **SNFOCOS/FEC**.

Eric Donnadieu, titulaire CNC
Dominique Carrière et Laurent Castra, experts CNC

[Retrouvez aussi la déclaration liminaire du SNFOCOS au Groupe de travail portant sur le reclassement de l'UCANSS du lundi 14 septembre 2026](#)

I ÉLECTIONS - RÉSULTATS

ÉLECTIONS CSE À LA CPCAM 13 : LE SNFOCOS CONFIRME ET RENFORCE SA POSITION

Sur le collège cadres, le SNFOCOS conforte une nouvelle fois ses résultats.

Notre syndicat obtient **74,15 % des suffrages, en augmentation de 5 points par rapport à 2022**. Avec une participation de 83,4 %, l'adhésion des cadres au travail syndical du SNFOCOS est incontestable.

Notre organisation sort renforcée de ce scrutin et demeure l'interlocuteur privilégié de la Direction. Plus largement, la famille Force Ouvrière confirme également sa majorité, avec 58,60 % des voix.

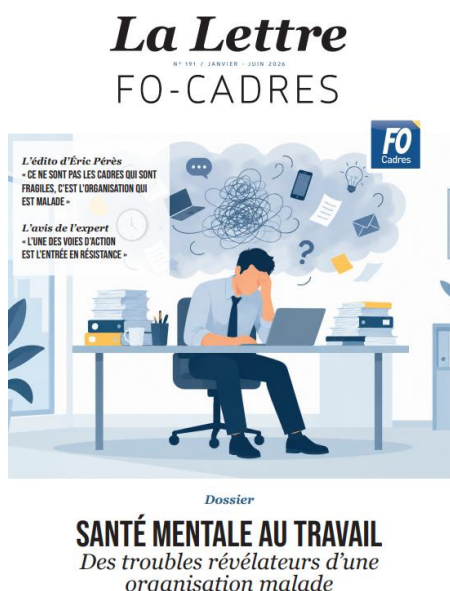
La plupart des élections CSE se tiendront en 2027.

Ce résultat régional constitue un signal fort et augure d'une belle dynamique nationale pour le Snfocos lors des prochains rendez-vous électoraux partout ailleurs en France.

Yves Herbouze, Secrétaire National du SNFOCOS

I SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

LETTRE FO CADRES SEPTEMBRE 2026



Nos camarades de FO Cadres viennent de faire paraître [un dossier](#) couvrant la période de janvier à juin 2026 sur **la santé mentale au travail**.

L'occasion de revenir sur l'impact des troubles psychologiques des salariés sur les arrêts de travail, mais aussi de voir que la dégradation de la santé mentale des actifs est particulièrement prégnante chez les cadres.

En effet en 2025 chez les cadres, 44 % des arrêts de travail de plus de 30 jours étaient liés à la santé mentale contre 32,5 % pour les non- cadres ([source Malakoff Humanis](#) : « Absentéisme, le temps des solutions – juin 2026 »).

Comme le dit Eric Pérès, SG de FO Cadres, dans son édito : **ce ne sont pas les cadres qui sont fragiles, c'est l'organisation qui est malade.**

| MOBILISATION DU 29 SEPTEMBRE 2026

RETOUR EN IMAGES



Marseille



Paris



Montpellier



Vallauris

OCTOBRE ROSE

Le SNFOCOS s'associe à

Octobre Rose

2026



Le cancer du sein est la 1ère cause de mortalité par cancer chez les femmes

OCTOBRE ROSE c'est un mois pour :

**INFORMER
PRÉVENIR
MOBILISER pour
encourager le
DÉPISTAGE du cancer
du sein.**

**1 femme sur 8 risque
de développer un
cancer du sein**

**Le dépistage permet
de sauver des milliers
de vie.**





Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

2/10/2026
RPN RSE

9/10/2026
RPN Travail à distance

16/10/2026
INC Retraite

20/10/2026
RPN RSE
RPN Formalisation choix opérateur
soutien aux aidants

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



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Huit millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.