

SPÉCIALE AGENTS DE DIRECTION



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARI

CLASSIFICATION DES ADD : UN BILAN EN CLAIR-OBSCUR QUI APPELLE UNE NOUVELLE ÉTAPE DE NÉGOCIATION

L'UCANSS dévoile son premier bilan de la réforme de 2024, mais la moitié des cadres de direction reste sur le quai

Le document de suivi présenté par l'Ucanss, premier bilan complet de la réforme de classification des Agents de Direction issue du protocole du 22 novembre 2024, dessine une photographie en trompe-l'œil : des avancées réelles pour certains, une stagnation persistante pour d'autres, et des chantiers de fond que le SNFOCOS n'entend pas laisser sans suite.

Une réforme à deux vitesses

Sur le papier, les chiffres sont flatteurs : 53% des ADD ont vu leur situation salariale s'améliorer en 2025, avec un gain moyen de 45 points pour les bénéficiaires. Ces progressions se répartissent entre les recatégorisations d'organismes (22,5% des ADD concernés) et l'application de la nouvelle grille avec ses reclassements (27%).

Mais l'envers du décor est tout aussi éloquent : près d'un ADD sur deux n'a retiré aucun bénéfice direct et tangible de la réforme en 2025. Ce constat corrobore les remontées de terrain que le syndicat recueille depuis des mois un sentiment d'attente, voire de frustration, chez les cadres dirigeants dont l'organisme n'a pas changé de catégorie ou dont la trajectoire salariale demeure figée. La réforme n'a donc pas produit l'effet d'entraînement collectif qu'elle promettait ; elle a créé deux catégories d'ADD, ceux qui ont basculé et ceux qui attendent toujours.

Une profession vieillissante face à une mobilité en panne

Le Régime général compte 1 966 ADD au 31 décembre 2025, en légère hausse (+0,8%) ; un chiffre stable qui masque cependant une pyramide des âges préoccupante : 14,7% des ADD ont plus de 60 ans, et 56 départs à la retraite ont déjà été enregistrés sur la seule année 2025. À cela s'ajoute une donnée structurelle rarement mise en avant : sur les 531 ADD en poste dans les Caisses nationales et à l'Ucanss, près de 400 exercent des fonctions dites fonctionnelles ou d'encadrement en tant que sous-directeurs.

Le renouvellement des générations devient donc un enjeu central pour l'institution, qui devra à la fois attirer de nouveaux profils et sécuriser la transmission des compétences avant l'accélération annoncée des départs.

Cette urgence démographique contraste violemment avec l'immobilisme des parcours : seules 108 mobilités inter-organismes ont eu lieu en 2025, soit à peine 5% des ADD, et 51% des ADD en poste depuis 2017 n'ont connu qu'un seul organisme durant toute leur carrière. La fluidité promise par la réforme reste, à ce stade, un objectif largement théorique.

La rémunération variable, grande gagnante de la réforme

Le véritable bénéficiaire de la réforme n'est pas la rémunération fixe, mais la part variable, en hausse de +16% en moyenne, soit un gain moyen de 941 € par ADD bénéficiaire : 1 915 € pour les Directeurs, 1 107 € pour les Directeurs Adjointes. Cette évolution soulève une difficulté concrète : ces parts variables restent versées selon des circulaires budgétaires de cadrage fixées par les caisses nationales, généralement autour de quatre à cinq objectifs, dont certaines, notamment en Assurance Maladie, datent de 2017 et mériteraient une refonte urgente.

Le SNFOCOS défend historiquement une logique de rémunération pérenne et stable. Faire porter une part croissante de la rétribution sur l'atteinte de résultats risque d'accentuer les tensions managériales et de fragiliser la reconnaissance du travail dans la durée.

Ce déséquilibre se retrouve dans l'attribution des points pérennes : avec une moyenne de 29 points par bénéficiaire, mais seulement 26% des ADD concernés, trois cadres sur quatre n'ont obtenu aucun point pérenne en 2025. En branche Maladie, l'attribution de blocs de 30 ou 20 points aux ADD de niveaux 1 à 3 reste soumise à la validation discrétionnaire du Directeur de la CNAM, un mode de décision qui interroge sur l'équité et la transparence du dispositif.

RPS et fins de carrière : des avancées à concrétiser

Sur le terrain des risques psychosociaux, le bilan marque une première : 61% des ADD jugent leur charge de travail importante, 17% l'estiment excessive, et 17% pointent un niveau de stress trop élevé. Pour y répondre, l'Ucanss lance le programme « Cap Équilibre ». C'est la première fois que l'employeur reconnaît officiellement cette problématique. Un signal politique important ? Pas suffisant ! Mais le dispositif annoncé (podcasts, cellule d'écoute) traite les symptômes plus que les causes profondes : surcharge de travail, réorganisations à répétition, pression budgétaire et responsabilité financière accrue des ADD.

Du côté des fins de carrière, deux signaux positifs méritent d'être soulignés. D'abord, la quasi-disparition du problème des plafonds de grille : de 60 ADD bloqués avant la réforme, on ne compte plus que 5 ADD au plafond aujourd'hui, ce qui redonne de véritables marges de progression aux cadres expérimentés. Ensuite, l'intention de l'Ucanss de porter le plafond du CET à 150 jours à partir de 55 ans et de favoriser les réductions d'activité en fin de carrière ; des pistes qui rejoignent directement les revendications portées par le SNFOCOS en matière de retraite progressive et d'aménagement des fins de carrière.

Les angles morts du bilan

Le document reste en revanche silencieux sur des situations qui méritent une attention particulière : 56 ADD en détachement et 9 en mise à disposition hors Régime général au 31 décembre 2025, ainsi que 5 missions confiées au Corps de mission en 2025. Aucune analyse n'est proposée sur les conditions de retour de ces cadres dans leur organisme d'origine ; un point que le SNFOCOS considère comme crucial et qu'il faudra impérativement instruire dans les prochains échanges avec l'Ucanss.

Ce que le SNFOCOS retient :

Les points positifs existent bien qu'insuffisants : revalorisation effective de la grille, disparition quasi totale des situations de plafond, reconnaissance institutionnelle des RPS, poursuite des travaux sur le CET et les fins de carrière, et stabilité globale des effectifs.

Les points de vigilance le sont tout autant : près de la moitié des ADD sans bénéfice réel de la réforme, poids croissant et déséquilibrant de la rémunération variable, sélectivité excessive des points pérennes soumis à l'arbitraire managérial, et absence de clarification sur le retour des ADD détachés ou en corps de mission.

Le bilan 2025 le confirme : l'enjeu n'est plus seulement celui de la classification, mais celui de l'attractivité durable des fonctions de direction.

Pour le SNFOCOS, les prochaines négociations devront porter en priorité sur la sécurisation des parcours, la protection fonctionnelle, l'amélioration des fins de carrière, et le renforcement de la rémunération pérenne pour desserrer l'étau de la dépendance aux mécanismes variables.

Enfin, l'explosion des RPS et des pressions quasi disciplinaires nous interrogent et va nous amener à durcir notre niveau de vigilance et d'exigence face à des Caisses nationales frisant sur certaines situation la maltraitance institutionnelle.

RPN RSE DU 1^{er} SEPTEMBRE 2026

ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Le SNFOCOS vous avait rendu compte de l'engagement des négociations – avec la présentation d'un diagnostic par l'UCANSS le 16 juin dernier - portant sur l'accord relatif à l'accompagnement des fins de carrière et des salariés expérimentés ([voir LM spéciale ADD du 24 juin 2026](#)).

Une nouvelle réunion de négociation a eu lieu le 1^{er} septembre au cours de laquelle l'UCANSS a fait état de ses propositions sous la forme [d'un projet d'accord](#), projet très en deçà de ce que les Agents de Direction sont en droit d'attendre comme vous pourrez le constater.

Exit les seniors

Le projet d'accord fait référence aux seuls « salariés expérimentés » (45 ans et plus). Aucune proposition relative aux 55 ans ni 60 ans et plus ... (si ce n'est pour la « préparation à la retraite » et il n'est là rien de nouveau).

De fait l'UCANSS invisibilise les seniors, or les faits sont têtus : laissés pour compte en matière de recrutement (cf infra), les seniors sont aussi, notamment, les premières victimes des licenciements.

Comme le SNFOCOS l'avait publié [en juin dernier](#), le licenciement représente 15 % des départs hors retraite dans le régime général, mais ce motif de départ est de loin plus élevé pour les salariés expérimentés (26 % des départs) et son importance croît avec l'âge (31 % des départs pour les 50 ans et plus, près de 40 % pour les 60 ans et plus) (source : données UCANSS).

Le licenciement, une voie d'avenir pour la fin de carrière des agents de direction et cadres des organismes de Sécurité Sociale et des ARS ? Le SNFOCOS s'élève contre ce qui s'annonce être une dérive engagée depuis plusieurs années ([voir LM spéciale ADD du 12 mai 2026](#)).

N'intégrer aucune mesure spécifique adaptée à la situation des plus de 55 ans (et plus de 60 ans) est inacceptable pour les Agents de Direction du SNFOCOS.

Une négociation faussée fondée sur un bilan lacunaire

Dès le début des négociations, le SNFOCOS avait demandé à ce que l'état des lieux (diagnostic) réalisé par l'UCANSS soit complété, soulignant notamment **l'absence de données différenciées selon le sexe, ainsi que l'absence de bilan en matière de retraite progressive** ([voir LM du 24 juin 2026](#)).

Le SNFOCOS a donc renouvelé ses demandes le 1^{er} septembre dernier, obtenant la réponse suivante de la part de la direction de l'UCANSS : *l'UCANSS n'a jamais autant produit de données qu'au cours de ces dernières années et ne dispose par ailleurs pas d'entrepôt de données. Par ailleurs l'UCANSS se refuse à réaliser des enquêtes auprès des organismes sur un sujet tel que la retraite progressive notamment pour ce qui concerne les agents de direction ...*

En bref, **une fin de non-recevoir de la part de l'UCANSS** :

- **Pour le moins « étonnante »** dès lors que le périmètre de la négociation RSE intègre également la **problématique de l'égalité femmes-hommes**. Les salariés expérimentés et seniors seraient donc **non genrés, ou asexués, aux yeux de l'UCANSS ?**
- **Qui interroge au regard des obligations nées de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025** « portant transposition des accords nationaux internationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social ».

Ladite loi fixe :

- non seulement le périmètre de la négociation, établissant une distinction entre **thématiques obligatoires** (dont l'aménagement des fins de carrière et « en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ») et optionnelles
- mais **elle impose également un diagnostic préalable, fondé sur des « informations nécessaires » précisées à l'article D 2241-5 du code du travail** :

« La négociation triennale sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés s'appuie sur un diagnostic sur la situation des salariés expérimentés au regard notamment des domaines mentionnés à l'article L. 2241-14-1. Ce diagnostic comporte des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun de ces domaines ».

Enfin, et pour ce qui a trait à l'absence d'« *entrepôt de données* » dont se prévaut l'UCANSS, **le SNFOCOS a tenu à rappeler qu'il revendique depuis plusieurs années la création d'une « BDSE nationale »** accessible aux organisations syndicales. Mais là encore fin de non-recevoir, l'UCANSS persiste à rester éloignée d'une démarche d'open data pourtant engagée et promue par les services de l'Etat, privilégiant une posture de « contrôle » et de « rétention » de l'information.

Recrutement des salariés expérimentés

La problématique : comme le SNFOCOS l'a déjà souligné, **le recrutement de salariés de 60 ans et plus stagne à hauteur de 1 %, et celui des 55 ans et plus à 3-4 % (en moyenne les 55 ans et plus représentaient 5 % des recrutements en 2024)** (source : données UCANSS).

Les propositions de l'UCANSS : la « promotion de l'égalité de traitement dans le recrutement des salariés expérimentés » avec les « mesures » suivantes :

- un rappel du fait que l'âge fait partie des critères de discrimination définis à l'article L 1132-1 du code du travail (l'une des revendications du SNFOCOS)
- des « actions de sensibilisation et de formation des services RH et des managers » et des « actions curatives visant à remédier aux discriminations éventuellement constatées »
- une évolution de la rédaction des vacances de postes (avec notamment la possibilité de « faire mention de l'expérience requise »)

Rien que de pure forme, de la sensibilisation et des principes ...

De telles propositions ne sont pas de nature à répondre à la problématique du recrutement des salariés expérimentés et seniors.

Le SNFOCOS a donc demandé à ce que ces dispositions soient complétées d'objectifs précis et quantifiés, ainsi que d'une obligation de résultats assortis d'une évaluation périodique (à tout le moins annuelle).

Maintien dans l'emploi

Ruptures conventionnelles, licenciements, freins à la mobilité, « fin » de parcours, ... l'enjeu du maintien dans l'emploi constitue un enjeu majeur pour les salariés expérimentés et en fin de carrière.

Les propositions de l'UCANSS :

- un rappel des dispositions relatives aux entretiens de parcours professionnel en seconde partie de carrière. Pour le SNFOCOS, c'est bien le moins, merci à l'ANI et à la loi du 24 octobre 2025 !
- la mise en place d'un dispositif d'« *immersion professionnelle temporaire* ». La lecture de l'article 4.2 du projet de l'UCANSS vaut le détour. Rien de moins qu'un dispositif équivalent à ce que le SNFOCOS a qualifié de stage de 3^{ème} des collègues pour ADD expérimentés/en fin de carrière et dont nous avons demandé le retrait. En réponse, la direction de l'UCANSS a déclaré que cette mesure ne concernerait que les « employés et cadres » (ils ne manqueront pas d'être sensibles à cette touchante attention)
- des mesures de « prévention de l'inaptitude » en lien avec les services de santé au travail : en fait rien de nouveau dans un article 4.3 pavé de bonnes intentions et qui rassemble tous les mots clés (« détection et remontée des signaux faibles », « ligne managériale », éviter les déclarations d'inaptitude », « propositions de reclassement loyales et crédibles », « conciliation du maintien dans l'emploi avec les besoins du service »), mais concrètement ?

Aucune réponse à cette interrogation du SNFOCOS qui a par ailleurs rappelé ses revendications relatives au lien entre avancée en âge et état de santé, déjà portées dans le cadre des précédentes réunions de négociations relatives à la conciliation entre vies professionnelle et personnelle.

Pour le SNFOCOS, un accord digne de ce nom doit prendre en compte, à tout le moins, des évolutions physiologiques liées à l'avancée en âge, par exemple la ménopause pour les femmes, l'andropause pour les hommes. A l'appui de ses revendications, le SNFOCOS a rappelé à l'UCANSS l'existence de récents travaux parlementaires relatifs à la ménopause et revendiqué l'octroi d'un jour de congé par mois (sans justificatif médical) pour les salarié(e)s en situation de ménopause ou d'andropause.

Le SNFOCOS a par ailleurs relevé l'absence de toute proposition de la part de l'UCANSS sur les sujets de la mobilité et des parcours professionnels, et a rappelé ses revendications, parmi lesquelles : la mise en place d'une véritable politique de « mobilité », le développement du corps de mission, la reconnaissance et la mise en place de dispositifs de « management de transition »

Réponse (édifiante) de la direction de l'UCANSS :

- il n'y a « **pas de corrélation entre âge et mobilité** » et les « salariés expérimentés » ne seraient en aucune façon pénalisés. Ce qui va à l'encontre du propre **diagnostic de l'UCANSS qui fait ressortir que, pour les plus âgé(e)s, une mobilité fonctionnelle interne à l'organisme deux fois plus élevée que la mobilité inter-organisme...**
- **le projet d'accord n'a pas vocation à intégrer des mesures spécifiques aux ADD**
- **la « mobilité n'était pas liée au maintien dans l'emploi » (sic)**

Transmission des savoirs et compétences

Le projet d'accord fait référence au mentorat, au tutorat ainsi qu'au mécénat de compétence. De simples rappels de « définitions », mais il convient de préciser que **l'UCANSS a souhaité extraire ce point du périmètre de la négociation du projet d'accord dès lors que ces sujets relevaient déjà du périmètre d'autres accords (relatifs à la formation professionnelle et à l'égalité des chances).**

Nous reviendrons bien entendu sur ces sujets qui ont également fait l'objet de revendications de la part de la CPP ADD du SNFOCOS.

Aménagement des fins de carrière

Un premier échange a eu lieu au sujet des propositions de l'UCANSS, qui seront de nouveau évoquées lors de la réunion de négociation du 2 octobre prochain.

Certaines font l'objet d'une attention particulière et ont donné lieu, là encore à un rappel des revendications portées par les Agents de Direction du SNFOCOS, notamment pour ce qui a trait au CET (doublement du plafond pour les plus de 57 ans), articulation CET- retraite progressive, l'accès à cette dernière pour les Agents de Direction ou la mise en place d'un congé de fin de carrière digne de ce nom (comme cela existe dans des entreprises telles que la SNCF ou Air France).

- [Sur le CET](#)

L'UCANSS – une fois n'est pas coutume – a émis un certain nombre de [propositions concrètes](#) (notamment sur l'évolution du plafond, l'utilisation fractionnée du CET) - bien qu'insuffisantes - qui constituent des pistes de discussion intéressantes.

Toutefois, l'ensemble des organisations syndicales – à l'exception du SNFOCOS – a demandé à l'UCANSS de surseoir à un échange sur le sujet jusqu'à la renégociation de l'actuel protocole d'accord relatif au CET

- [Sur l'articulation entre CET et retraite progressive](#)

Entre « règles » et « pratiques » des organismes, cette articulation s'avère être illisible ...

Le SNFOCOS a appelé à une clarification assortie d'une meilleure articulation, suivi en cela par les autres organisations syndicales.

A l'appui de ses revendications, et pour votre information, le SNFOCOS avait préalablement interrogé l'UCANSS sur le sujet. [Vous trouverez ici la réponse](#) que nous a obligeamment apporté l'UCANSS au regard des « règles » actuelles.

- [Sur la retraite progressive](#)

L'article 13 du projet d'accord constitue une proposition inacceptable pour les Agents de Direction du SNFOCOS sinon une véritable pierre d'achoppement.

Le SNFOCOS a rappelé et rappellera ses revendications déjà exprimées :

- La prise en charge des cotisations sur la base d'un temps plein doit bénéficier à l'ensemble des personnels et non pas seulement par celles et ceux « *remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein* »
- Les Agents de Direction ne sauraient en aucun cas être exclu d'un dispositif d'accès à la retraite progressive et à la prise en charge de leurs cotisation retraite. A tout le moins, les cadres dirigeants dès lors qu'ils seraient juridiquement contraints de renoncer à leur statut, ne doivent en aucun cas perdre le bénéfice du protocole d'accord du 24 avril 2002 relatif au personnel de direction

Un impératif : l'ouverture – urgente – d'une renégociation du protocole d'accord du 24 avril 2002

Le SNFOCOS rappelle que ce protocole relatif à l'aménagement du temps travail et à la reconnaissance des responsabilités particulières des agents des cadres dirigeants date d'il y a près de 25 ans.

Le SNFOCOS avait déjà demandé la renégociation de ce protocole dans le cadre de la refonte de la classification des Agents de Direction, ce que l'UCANSS avait alors refusé.

Il est désormais urgent d'accorder aux Agents de Direction la reconnaissance qui leur est due en tant que cadres dirigeants, sans les exclure d'une RSE qu'ils portent et dont ils doivent bénéficier !

**Rejoignez les Agents de Direction du SNFOCOS !
Partagez leurs revendications !**

Laurent Castra, pour la CPP Agents de Direction du SNFOCOS

RPN ÉPARGNE SALARIALE DU 1^{er} SEPTEMBRE 2026

ÉPARGNE SALARIALE : UN AVENANT « À RISQUE »

VOUS TENEZ À VOTRE ÉPARGNE, SOYEZ VIGILANTS !

L'UCANSS a invité NATIXIS à présenter les évolutions qui la conduisent à proposer à la signature des organisations syndicales un « *avenant portant mise en conformité des protocoles d'accord relatifs à l'épargne salariale au sein des organismes du régime général de la Sécurité Sociale* »

Parmi les justifications évoquées :

- Le changement de nom de la société de gestion – désormais VEGA Investment Solutions – à la suite d'une restructuration interne au sein de NATIXIS
- Le changement de dénomination du Fonds Commun de Placement en Entreprise (FCPE) « Avenir Mixte Solidaire », imposé par la loi

La fin de l'illusion « Solidaire »

Selon NATIXIS, « **le fonds Avenir Mixte Solidaire ne peut pas conserver le terme « Solidaire »** » ; les sociétés de gestion peuvent en effet décider de changer le nom d'un FCPE, notamment pour lutter contre le « green washing ». Juste un changement de dénomination, sur le fond rien n'aurait changé ...

En fait l'ESMA (Autorité Européenne des Marchés Financiers) impose ce changement de nom dès lors qu'un FCPE n'a plus rien de « Solidaire ».

Explication : pour être qualifié de « **solidaire** », l'article L 214-164 du code monétaire et financier (modifié par la loi n°2024 du 13 juin 2024 visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France) qui impose que l'actif d'un FCPE soit « **composé pour une part comprise entre 5 et 15 % de titres émis** » : soit par des **entreprises solidaires d'utilité sociale**, soit par des **sociétés de capital-risque**, soit par des **fonds communs de placement à risques** ou par des **fonds professionnels spécialisés assimilés aux entreprises solidaires d'utilité**.

A défaut d'être « Solidaire », « Avenir Mixte Solidaire » est donc devenu « Avenir Diversifié » depuis mai 2025, ce qu'il convient d'entériner par un avenant.

Intégration d'actifs non cotés et/ou de sociétés de capital-risque : un risque accru pour les épargnants

NATIXIS a rappelé que les textes d'application de la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte prévoient d'intégrer des actifs non cotés et/ou de sociétés de capital-risque dans la gestion pilotée des PER d'ici au 31 décembre 2026.

Cette possibilité existait pour ce qui est le FCPE « Avenir Long Terme » mais pas en gestion pilotée (annexe 2 du protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au PERCOI).

Sur le caractère « obligatoire » de cette intégration : elle ne s'impose pas aux anciens PERCO créés avant le 24 octobre 2024 et ne porte que sur les nouveaux contrats ou la nouvelle adhésion d'une entreprise. Sauf que, souligne NATIXIS, le dispositif UCANSS est fondé sur un PER Interentreprises auquel de nouveaux organismes peuvent adhérer, ce que la loi assimilerait à de nouvelles adhésions.

En conséquence NATIXIS voit là une occasion de faire évoluer ses produits, invoquant de plus grands bénéfices ... en contrepartie de plus grands risques pour l'épargnant, risques accrus liés à la nature même des non cotés.

Par ailleurs, aux risques plus élevés vient s'ajouter une diminution des exigences en matière de transparence comme le reconnaît NATIXIS : « *comme les entreprises privées sous-jacentes n'ont aucune obligation de divulgation, le niveau d'information sur les marchés privés est plus faible, les rendant moins transparents que les marchés traditionnels* ».

Moins de transparence, des PER intégrant 20 % d'actifs non cotés (et 80 % d'actions internationales) à risque élevé (ratio de 4/7 soit le niveau le plus élevé proposé dans le cadre de notre dispositif d'épargne salariale), avec une durée de placement « recommandée » d'au moins 8 ans, le tout dans le cadre d'un « fonds géré activement sans faire référence à un indice ».

En fait de Plan Epargne Retraite NATIXIS et l'UCANSS (n'oublions pas les signataires de l'accord) soignent votre épargne et vous aident à préparer votre retraite d'une façon bien particulière ... Encore faut-il aimer le jeu, sinon soyez vigilants !

De nouveaux cas de déblocage anticipés pour les PEE et PER

Un seul point positif, de nouveaux points de déblocage. Encore convient-il de souligner que NATIXIS et l'UCANSS ne font ici qu'appliquer des avancées que nous devons aux législateurs.

[Les cas de déblocage anticipés sont désormais au nombre de 13 pour les Plans Epargne Entreprise \(PEE\)](#) avec 3 nouveaux cas :

- La rénovation énergétique d'une résidence principale
- L'acquisition d'un véhicule propre
- En cas de dépenses liées à l'activité de proche aidant

A souligner également un nouveau cas de déblocage pour le PER : en cas d'affection grave, handicap ou survenue d'un accident d'une particulière gravité chez un enfant à leur charge (ce cas de déblocage résultant des dispositions de la loi n°2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap »

Réponse de l'UCANSS aux revendications du SNFOCOS en matière d'épargne salariale

Le SNFOCOS [a de nouveau porté les revendications](#) qu'il avait exprimées lors de la réunion de la Commission de suivi des dispositifs d'épargne salariale du 16 janvier 2026 :

- L'épargne salariale des personnels UCANSS doit être garantie en capital (dès lors qu'ils le souhaitent) : condition préalable au développement d'une épargne salariale par ailleurs souhaité par les ADD du SNFOCOS
- L'UCANSS doit donc proposer un dispositif offrant la possibilité de placer l'épargne salariale dans un fonds en euros, ce qu'interdit l'accord actuel : l'UCANSS et NATIXIS ont ouvert un PER en « comptes titres », le SNFOCOS demande à ce que lui soit substitué un PER « assurantiel » qui seul permet la possibilité de placements sécurisés en fonds euros.
- Le SNFOCOS revendique la possibilité de procéder à des rachats de trimestres de retraite via l'épargne salariale, et donc une modification de l'accord en ce sens
- Le SNFOCOS revendique une information claire et objective des épargnants par l'UCANSS (NATIXIS considère ne pas être en défaut en matière de diffusion d'informations aux souscripteurs constatant toutefois que « personne ne les regarde » (sic)

Pour toute réponse, la Directrice Générale de l'UCANSS fait valoir :

- que le protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée, que des organisations syndicales l'ont signé, et « *qu'un marché ne peut être remis en cause comme cela* » (note « complémentaire » du SNFOCOS : « toute ressemblance avec des faits réels ou ayant existés » ...)
- qu'elle ne sait pas si l'on peut évoluer vers un dispositif assurantiel
- que l'UCANSS n'a pas à se charger d'une communication auprès des épargnants

A la suite de quoi la Directrice Générale a conclu que l'avenant (ainsi que ceux concernant les praticiens conseils et les agents de direction) va(vont) être proposé(s) à la signature des organisations syndicales (d'ici au 23 septembre) dans la perspective d'un agrément avant la fin de l'année (et de la prochaine campagne d'intéressement).

Agents de Direction, le SNFOCOS défend vos intérêts. Rejoignez vos collègues de la CPP ADD du SNFOCOS Aidez-nous à en appeler aux autres organisations syndicales afin qu'elles se joignent aux revendications du SNFOCOS et qu'elles ne signent pas un accord (avenant) scélérat.

Laurent Castra, pour la CPP Agents de Direction du SNFOCOS



Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

28/09/2026

CPP ARS

29/09/2026

Mobilisation pour l'augmentation de la valeur du point

2/10/2026

RPN RSE

9/10/2026

RPN Travail à distance

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 Agents de Direction*



Optimisez votre santé et votre budget : découvrez les avantages du réseau Itelis avec AG2R LA MONDIALE



En tant que salarié bénéficiant du régime de frais de santé assuré par AG2R LA MONDIALE, vous avez accès à des avantages conséquents pour prendre soin de votre santé tout en maîtrisant vos dépenses.

Grâce au réseau de soins Itelis, accessible à tout assuré AG2R LA MONDIALE, vous pouvez bénéficier de prestations de santé au meilleur coût et obtenir des services de prévention et d'accompagnement personnalisés.

Ce réseau vous propose plus de 7 000 professionnels de santé spécialisés en :

- Optique
- Audioprothèses

En choisissant un professionnel de santé partenaire d'Itelis, vous bénéficiez de réductions significatives sur vos dépenses de santé, réduisant ainsi votre reste à charge.

Pour trouver un professionnel de santé partenaire Itelis et bénéficier de vos avantages, rendez-vous sur votre espace client <https://bit.ly/4kUW5C5> ou sur votre application mobile Côté santé, disponible sur IOS : <https://bit.ly/3Z9RsKL> et Android : <https://bit.ly/4ctyHXW>.