



39ème congrès de la CFE-CGC, Strasbourg, juin 2026 (voir page 4).

Sommaire

- 2 Actualités sociales et interbranchés
- 4 La vie du syndicat
- 5 Actualité des branches
- 7 RH et vie conventionnelle
- 8 La vie du SNPDOSS CFE-CGC
- 9 À lire, à débattre, à partager
- 10 BD, Camille, agent de direction



Un moment fort du 39ème congrès de la CFE-CGC à Strasbourg.



Suivez la CFE-CGC des agents de direction
www.snpdoss-cfecgc.org
et retrouvez-nous sur LinkedIn

ÉDITO

Le dialogue social, un choix politique

Depuis plusieurs mois, la Sécurité sociale vit au rythme d'un paradoxe désormais familier : d'un côté, un système plus que jamais sollicité et présenté comme pilier de la cohésion sociale ; de l'autre, des personnels dont le pouvoir d'achat s'érode et qui peinent à voir, dans les annonces budgétaires, la traduction concrète de leur engagement.



La décision de figer la RMPP à 1,5% pour 2026 a agi comme un révélateur. Dans un contexte d'inflation persistante, cette enveloppe, décidée unilatéralement en fin 2025, entérine plusieurs années de décrochage entre les salaires et la réalité du coût de la vie. L'absence d'augmentation générale de la valeur du point n'est plus tenable.

Les récents résultats sur l'intéressement ne compensent ni le gel de la valeur du point, ni l'absence de vision d'ensemble sur la reconnaissance du travail.

Nos alertes sur les conditions de management et sur les situations d'agents de direction en difficulté d'un niveau sans précédent illustrent un paradoxe : sans une politique RH cohérente pour les agents de direction, c'est l'ensemble de la « chaîne de confiance » managériale qui se fragilise.

Pendant ce temps, les sujets de fond restent les mêmes : charge de travail croissante, exigences accrues de qualité de service, injonctions à la

transformation numérique.

La nomination d'un nouveau président du Comex de l'UCANSS offre un moment charnière : la gouvernance de la Sécurité sociale est-elle encore en phase avec les défis sociaux, managériaux et humains auxquels font face les organismes ?

Ce printemps 2026 laisse une impression contrastée : d'un côté, des syndicats de salariés plus engagés, plus présents à tous les niveaux de négociation ; de l'autre, une gouvernance à l'UCANSS qui peine encore à assumer les conséquences de ses choix budgétaires sur le quotidien des équipes.

Le risque est que l'institution ne devienne un « grand corps fatigué », soutenu à bout de bras par des agents de direction sommés de « tenir », tout en voyant leurs marges de manœuvre et leur reconnaissance s'amenuiser.

À l'heure où la Sécurité sociale est au cœur des inquiétudes comme des attentes des citoyens, le dialogue social dans les organismes n'est plus une simple obligation institutionnelle. C'est un choix politique au sens le plus concret du terme : celui de considérer les personnels des organismes non comme un coût à contenir, mais comme le premier actif de la Sécurité sociale.

Eric FLITTI,
Président SNPDOSS CFE-CGC

Considérer les personnels des organismes non comme un coût à contenir, mais comme le premier actif de la Sécurité sociale.





ASSURANCE CHÔMAGE

Un refus assumé de la CFE-CGC

Les discussions sur l'assurance chômage ont été marquées ces derniers mois par une volonté gouvernementale de réaliser des économies sur le régime. Parmi les pistes envisagées figurait une réduction des indemnités en cas de rupture conventionnelle, proposition soutenue par le MEDEF et initialement acceptée par la CFDT.

La réforme 2026 de l'assurance chômage réduit la durée maximale d'indemnisation pour les salariés quittant leur entreprise via une rupture conventionnelle, sans toucher les licenciements économiques. Opposée à l'accord conclu entre patronat et syndicats signataires, la CFE-CGC refuse ce qu'elle considère comme une pénalisation injuste des transitions professionnelles « négociées ».

En février 2026, les partenaires sociaux ont conclu un accord visant à durcir le régime de chômage des ruptures conventionnelles, signé par l'ensemble des organisations patronales et plusieurs syndicats mais refusé par la CFE-CGC (ainsi que par la CGT). La confédération de l'encadrement justifie ce refus par le fait que le texte cible exclusivement

les ruptures conventionnelles, sans remise en cause des autres modes de rupture.

Pour la CFE-CGC, cet accord, désormais transposé par la loi, revient à faire des salariés qui acceptent une séparation négociée les « variables d'ajustement » de l'équilibre financier de l'assurance chômage. L'organisation dénonce un « mauvais coup porté au dispositif de rupture conventionnelle » qu'elle estime pourtant indispensable pour sécuriser certaines sorties de l'emploi.

Face à ces orientations, la CFE-CGC a choisi de ne pas signer l'avenant à la convention d'assurance chômage. Cette position s'inscrit dans la continuité du refus de signature de la convention de 2024, notamment en raison du maintien de la dégressivité des allocations pour les hauts revenus.

La Confédération estime que les mesures proposées renforcent les contraintes pesant sur les demandeurs d'emploi, en réduisant les montants d'indemnisation et en durcissant les conditions d'accès et de durée de prise en charge.

RETRAITES AGIRC-ARRCO

Un blocage persistant

En cas d'absence d'accord, la voie contentieuse reste envisagée par plusieurs organisations, dont la CFE-CGC, afin de faire appliquer les dispositions de l'ANI.

Les négociations sur la revalorisation des pensions Agirc-Arrco demeurent dans l'impasse. Selon les règles prévues par l'Accord national interprofessionnel (ANI), une hausse d'environ 0,6% aurait dû être envisagée, sur la base d'une inflation estimée à 1%. Cependant, un désaccord persiste entre syndicats et organisations patronales, le MEDEF invoquant notamment les conséquences financières liées à la suspension de la réforme des retraites, malgré les réserves disponibles du régime.

La CFE-CGC déplore une situation qu'elle qualifie de « double peine » pour les retraités de l'encadrement : d'une part, leurs pensions progressent moins vite que les prix, d'autre part, le débat se focalise sur une logique de maîtrise comptable sans prise en compte du pouvoir d'achat réel des pensionnés. Le syndicat rappelle que les réserves Agirc-Arrco ont précisément vocation à amortir les à-coups conjoncturels, et non à justifier, année après année, des revalorisations en-deçà des paramètres prévus par l'ANI.

Aux côtés des autres organisations syndicales, la CFE-CGC dénonce une situation pénalisante pour l'ensemble des retraités, confrontés à une hausse du coût de la vie supérieure à celle de leurs pensions. Elle alerte également sur l'impact cumulatif d'une revalorisation insuffisante et de la révision annoncée des taux de CSG, qui pourrait encore rogner le revenu net des retraités, y compris ceux issus de l'encadrement, déjà fortement mis à contribution ces dernières années.



Nous refusons de faire des salariés en rupture conventionnelle la variable d'ajustement budgétaire de l'assurance chômage.

MOBILISATION INTERSYNDICALE

Interpellation du gouvernement



Dans un contexte économique et géopolitique incertain, la CFE-CGC s'est associée à une démarche intersyndicale réunissant l'ensemble des organisations représentatives, ainsi que Solidaires et la FSU. Un courrier commun a été adressé au Premier ministre afin d'alerter sur plusieurs enjeux jugés prioritaires pour les salariés, les demandeurs d'emploi, les retraités et les agents publics.

Cette initiative s'inscrit dans le prolongement des appels intersyndicaux de 2025-2026 contre les politiques jugées défavorables au « monde du travail », en particulier le budget de l'État, les réformes de l'assurance chômage et la stagnation des salaires réels. Pour la CFE-CGC, l'enjeu est de faire converger les revendications des salariés du privé, des fonctionnaires et des retraités autour d'un même constat : la dégradation du pouvoir d'achat dans un contexte de retour de l'inflation et de choc énergétique lié à la guerre en Iran.

Conditionner les aides publiques aux comportements des entreprises

Premier axe mis en avant par l'intersyndicale : le conditionnement des aides publiques aux entreprises, dont le montant annuel global est estimé à environ 200 à 210 milliards d'euros selon plusieurs travaux d'organismes publics et d'instituts de recherche. La CFE-CGC réclame, avec les autres organisations, des contreparties beaucoup plus strictes en matière d'emploi, de rémunérations, d'investissement et de transition écologique.

L'idée est de rompre avec une logique de « chèque en blanc » : les exonérations de cotisations, crédits d'impôt et subventions diverses doivent être conditionnés à des engagements vérifiables sur l'emploi durable, la qualité du travail et la décarbonation des activités. Pour la CFE-CGC, cette exigence s'inscrit aussi dans une conception de la « conduite responsable des entreprises », déjà développée dans ses publications internes.

Deuxième priorité : la situation de la fonction publique. Les signataires demandent une revalorisation significative du point d'indice et une refonte des grilles salariales. Celles-ci ont fait l'objet de revalorisations limitées (de l'ordre de 1,5% au 1er juillet 2023, puis l'attribution de quelques points d'indice supplémentaires en 2024). Ces mesures, jugées largement insuffisantes au regard de l'inflation, ont conduit à un décrochage durable entre traitements indiciaires et coût de la vie.

La CFE-CGC insiste sur le risque d'une crise d'attractivité dans de nombreux corps et métiers, alors même que les services publics sont en première ligne face aux enjeux sociaux, sanitaires, éducatifs et écologiques. Elle souligne que, pour de nombreux agents, les revalorisations générales récentes ne compensent pas la hausse des dépenses contraintes, notamment d'énergie et de logement, accentuée par le choc pétrolier lié au conflit en Iran.

Troisième axe : l'application stricte des règles sur les minima conventionnels. L'intersyndicale appelle le gouvernement à publier sans délai le décret prévu pour sanctionner les branches dont les minima restent en dessous du SMIC, malgré les engagements pris lors des précédentes concertations. Pour la CFE-CGC, le respect des minima conventionnels constitue un socle de crédibilité du dialogue social de branche. Laisser perdurer des grilles en deçà du salaire minimum légal revient, selon elle, à cautionner un contournement du droit du travail et à fragiliser l'ensemble de l'édifice conventionnel, y compris pour les classifications des cadres et de l'encadrement.

Dernier pilier de l'interpellation : l'impact du contexte international, notamment la guerre en Iran, sur les prix de l'énergie, l'inflation et, par ricochet, l'emploi et la protection sociale. Les analyses récentes des institutions financières et des économistes convergent pour anticiper une inflation plus élevée que prévu en 2026, principalement sous l'effet de la hausse du pétrole et du gaz.

Dans un contexte de choc énergétique et d'inflation durable, nous disons au gouvernement : pas un euro d'aide publique sans contreparties sur l'emploi, les salaires et la transition écologique.

Choc international, énergie et inflation : un arrière-plan explosif

La CFE-CGC souligne que cette situation accroît la pression sur les ménages, en particulier sur les dépenses d'essence, de chauffage et de transport, qui augmentent nettement plus vite que les pensions, les salaires publics ou certains minima conventionnels. Elle met en garde contre un scénario où l'inflation importée servirait de prétexte à une nouvelle vague de restrictions sociales (assurance chômage, retraites, prestations sociales), alors même que les salariés et les retraités ont déjà supporté l'essentiel de l'ajustement lors des crises précédentes.

Nominations

Constance Bensussan a pris ses fonctions de directrice générale de la CNAF le 27 avril 2026.

À la suite du départ de Nicolas GRIVEL, la composition du Comité exécutif de l'UCANSS a été modifiée, avec la nomination de Damien Ientile à la présidence.

L'arrêté relatif à la liste d'aptitude a été publié. Les représentants du SNPDOSS désignés sont Anthony Laurent et Nathalie Droulez. Concernant la MSA, les représentants du régime général élus sont Benoît Volkoff (CFTC) et Arnaud Laurent (CFDT).



Constance Bensussan
Directrice générale de la CNAF



Damien Ientile
Président du Comex de l'UCANSS



Christelle Thieffinne, nouvelle présidente confédérale de la CFE-CGC.

39ÈME CONGRÈS DE LA CFE-CGC

Une nouvelle présidente

Le 39ème congrès de la CFE-CGC, qui s'est tenu les 10 et 11 juin 2026 au Palais de la musique et des congrès de Strasbourg, a marqué un tournant politique et symbolique pour le syndicat de l'encadrement. À l'issue de ces deux jours de travaux, une nouvelle présidente, Christelle Thieffinne, a été élue, ouvrant une nouvelle mandature dans un paysage syndical en recomposition.

Trois ans après le congrès de Tours, qui avait vu la réélection pour un troisième et dernier mandat de François Hommeril, la CFE-CGC avait choisi Strasbourg, capitale européenne au patrimoine classé à l'UNESCO, pour rassembler ses congressistes. Quatrième organisation syndicale française, la confédération y a tenu son 39ème congrès confédéral, moment à la fois statutaire, politique et militant.

Le programme alternait séquences internes et temps de réflexion, avec en toile de fond des enjeux lourds : avenir du service public, transformations économiques, transition écologique et numérique, et recomposition du dialogue social.

La région Grand Est, hôte du congrès, a été mise en avant par l'union régionale CFE-CGC, qui y a vu « un immense honneur » et une vitrine pour

l'implantation du syndicat dans les territoires industriels et transfrontaliers.

Moment fort du congrès : l'élection de Christelle Thieffinne, 54 ans, à la présidence de la CFE-CGC. Ingénieure de formation, passée notamment par le groupe Thales, elle était jusqu'alors secrétaire nationale confédérale et s'inscrit dans la continuité de la ligne défendue par François Hommeril tout en affichant la volonté de renforcer encore le poids de la confédération.

Seule candidate au poste, elle a obtenu le soutien d'une large majorité des délégués présents. Avec son élection, le paysage syndical français compte désormais trois grandes organisations dirigées par des femmes, aux côtés de la CFDT de Marylise Léon et de la CGT de Sophie Binet. La nouvelle présidente affiche un objectif clair : consolider la représentativité de la CFE-CGC et, à terme, détrôner Force ouvrière de la troisième place des confédérations syndicales.

Le congrès a procédé au renouvellement complet de l'équipe confédérale : un nouveau trio exécutif, neuf secrétaires nationaux et vingt délégués nationaux ont été élus pour porter la stratégie de la CFE-CGC dans les prochaines années.

À Strasbourg, le 39ème congrès a tourné une page sans changer de cap : avec sa nouvelle présidente, la CFE-CGC entend peser davantage pour les cadres dans toutes les négociations à venir.

Un congrès rythmé par des débats de fond

Au-delà des votes statutaires, le 39ème congrès a été rythmé par deux grandes tables rondes organisées le jeudi 11 juin. La première, intitulée « Renaissance économique : d'autres objectifs et d'autres solutions sont-ils possibles ? », interrogeait les modèles de croissance, la conciliation entre performance et robustesse des entreprises et le rôle de l'encadrement dans les transitions à venir. Elle réunissait notamment Olivier Lluansi, professeur au CNAM, et Areski Prieux, consultant de l'économie sociale et solidaire.

La seconde table ronde, « Vivre et réussir l'aventure humaine dans l'adversité : l'expérience du sport de haut niveau », proposait un éclairage plus humain et managérial, avec les interventions d'Emma Vernier et Meijda Ben Saïd. À travers le prisme du sport, les congressistes ont débattu de résilience, de leadership, de cohésion des équipes et de gestion de la pression, autant de thèmes au cœur de la vie des cadres et de l'encadrement en entreprise.

En refermant ce 39ème congrès, la CFE-CGC sort avec une nouvelle équipe dirigeante mais une ligne revendicative assumée : défendre les intérêts spécifiques des cadres, techniciens et agents de maîtrise, tout en s'inscrivant pleinement dans les combats intersyndicaux sur le pouvoir d'achat, les retraites, l'assurance chômage et la transition écologique.



Le congrès a procédé au renouvellement complet de l'équipe confédérale : un nouveau trio exécutif, neuf secrétaires nationaux et vingt délégués nationaux.

Le trio exécutif élu à Strasbourg

Christelle THIEFFINNE
Présidente confédérale

William VIRY-ALLEMOZ
Secrétaire général

Farida KARAD
Trésorière nationale

INC RETRAITE, 7 MAI 2026

Une performance soutenable dans la durée ?



La séance a porté sur trois sujets articulés autour d'une même ligne directrice : la recherche d'une performance soutenable dans la durée.

1. Manager la performance durable. Face aux mutations du travail et à l'évolution du cœur de métier, la branche définit la performance durable comme l'atteinte de résultats satisfaisants pour toutes les parties prenantes, en conciliant des objectifs de court, moyen et long terme. Un parcours de formation des managers du processus retraite, co-construit avec l'Institut 4.10 et l'EN3S, s'organise en 5 axes et 11 modules. Un module dédié aux agents de direction, demandé par le Comité RSO, est prévu pour le quatrième trimestre 2026.

2. L'intelligence artificielle générative. Engagés depuis 2023, les travaux visent à faire de l'IAG un assistant au service des agents. L'IAG généraliste (Copilot Chat et 365) a mobilisé 195 testeurs et permis d'approuver 158 cas d'usage. Côté usages spécialisés : un assistant de réponse en relation client (26 % des sollicitations traitées par le chatbot en 2025), un POC de callbot sur le 3960 à Lyon et Limoges, une expérimentation de GitHub Copilot à la DSI, et le projet l'ApasdeQuoi vers une « IA maison » souveraine et sécurisée.

3. Bilan de la COG 2025 : l'année de la performance. Le bilan de la COG 2025 marque, selon la branche, « l'année de la performance ». La mise en application de la réforme des retraites et les grandes transformations étant achevées, l'exercice s'est concentré sur les résultats opérationnels, financiers et économiques. Sur le plan du service aux assurés, l'accessibilité téléphonique s'établit à environ 87 % d'appels aboutis sur le 3960, le nombre de rendez-vous progresse fortement (724 602 entretiens réalisés) et l'offre de service numérique s'élargit, avec de nouveaux télésecrets et l'ouverture de la coproduction aux assurés.

874 143

sorties en Droits Propres (+13 % sur un an)

87 %

d'appels aboutis sur le 3960

724 602

entretiens réalisés avec les assurés

Des éléments saillants

- Un volume de sorties en Droits Propres historique de 874 143, soit 13 % de plus qu'en 2024.
- Un délai de traitement des Droits Propres stabilisé autour de 66 à 67 jours.
- Une qualité financière globalement consolidée, attestée par un IQPR stable.
- Une accélération de la gestion des carrières et l'identification de leviers de performance (ateliers réseau, simplification, métrique de productivité).

LE POINT D'ATTENTION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC attire l'attention sur la nécessité de mettre en cohérence les ambitions portées pour la branche avec les moyens réellement alloués aux caisses : les réformes successives et les exigences de performance supposent des effectifs adaptés et une reconnaissance des responsabilités exercées. Faire de l'IA un assistant au service des agents ne doit jamais se faire au détriment des conditions de travail des équipes.



Au plus près des assurés : une agence de l'Assurance Retraite.

Pouvoir d'achat et conformité des données

En ouverture de l'instance, plusieurs organisations syndicales ont alerté sur la situation salariale au sein de l'Institution. Les interventions ont notamment porté sur la perte de pouvoir d'achat, le rapprochement de certains niveaux de classification avec le SMIC, l'absence de revalorisation de la valeur du point et la demande d'ouverture rapide de négociations salariales.

En réponse, Damien Lentile a reconnu les difficultés exprimées ainsi que le risque de démotivation des salariés. Pour répondre aux revendications formulées, il s'est principalement appuyé sur l'effort financier consenti dans le cadre de la nouvelle classification et des mesures qui l'ont accompagnée.

Il lui a été rappelé que ces mesures n'avaient pas permis de compenser intégralement les pertes de pouvoir d'achat constatées ces dernières années ni d'enrayer le rapprochement de certains niveaux de classification avec le SMIC. À cette occasion, les organisations syndicales (et notamment la CFE-CGC) ont souligné que plus de 40 % des salariés n'auraient bénéficié que de l'attribution minimale de trois points lors de la mise en œuvre de la classification, ce qui ne peut être assimilé à une véritable augmentation salariale.

Elles ont rappelé que, même après une réforme de classification attendue depuis plus de vingt ans, une partie importante des salariés ne constate pas d'amélioration salariale significative et que la question du pouvoir d'achat reste entière. Interrogée sur ce point, l'UCANSS n'a pas confirmé ce chiffre en séance et a indiqué qu'un bilan complet de la classification serait présenté en octobre prochain. Damien Lentile a par ailleurs reconnu que le

rattrapage de certains niveaux de la grille par le SMIC était intervenu plus rapidement qu'anticipé sous l'effet de l'inflation.

L'instance était ensuite consacrée au bilan 2025 de la COG de l'Urssaf ainsi qu'aux évolutions de la DSN en matière de conformité des données sociales. À mi-parcours de la COG 2023-2027, le taux d'avancement global atteint 68 %. Les résultats présentés traduisent une trajectoire globalement conforme aux objectifs fixés pour 2027. Les indicateurs relatifs au recouvrement, au contrôle, à la lutte contre la fraude et à la qualité des données apparaissent, dans leur grande majorité, atteints ou en bonne voie. La conformité des données sociales devient désormais un axe central de l'activité du réseau.

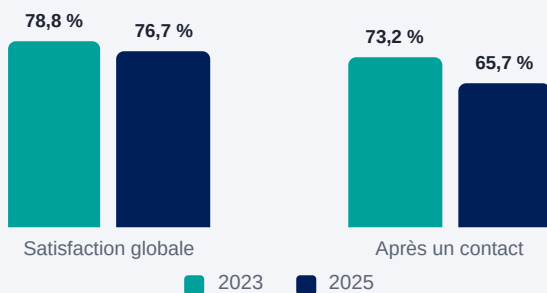
Plusieurs points de vigilance ont néanmoins été relevés. Malgré les résultats opérationnels affichés, les indicateurs de satisfaction des usagers poursuivent leur dégradation : la satisfaction globale passe de 78,8 % en 2023 à 76,7 % en 2025, et la satisfaction à l'issue d'un contact recule de 73,2 % à 65,7 % sur la même période. L'Urssaf réalise aujourd'hui jusqu'à 150 contrôles automatisés par mois sur les déclarations sociales et développe des dispositifs renforcés d'accompagnement des déclarants.

La DSN de substitution constitue l'un des principaux chantiers à venir. Plusieurs interventions ont souligné qu'il s'agissait d'une évolution majeure des métiers du recouvrement. Plusieurs remontées de terrain ont également fait état d'interrogations sur la capacité de certains agents à absorber l'ensemble des évolutions engagées malgré les dispositifs de formation mis en œuvre. Les résultats en matière de lutte contre le travail illégal demeurent élevés, avec plus de 4,2 Md€.

IA : la vigilance de la CFE-CGC

Damien Lentile a indiqué que l'IA constituait un enjeu important pour l'avenir de la branche, en soulignant la nécessité d'en maîtriser les usages tout en préservant la place de l'humain dans les processus de décision. Cette prise de position mérite d'être relevée dans un contexte où les demandes des organisations syndicales en faveur d'une négociation nationale sur l'encadrement et les conditions de déploiement de l'IA n'ont, à ce jour, pas trouvé d'issue favorable auprès de l'UCANSS.

Satisfaction des usagers : une dégradation continue



68 %

d'avancement de la COG 2023-2027 à mi-parcours

4,2 Md€

de redressements au titre de la lutte contre le travail illégal

Mettre en cohérence les ambitions de la branche avec les effectifs et les compétences réellement disponibles : la condition d'une transformation soutenable.

La reconnaissance de la qualité de travailleur aidant

Une telle reconnaissance demandée par le SNPDOSS CFE-CGC aurait constitué un outil structurant pour la branche, en contribuant à harmoniser les pratiques, à faciliter l'accès aux droits et à renforcer l'effectivité du dispositif. Des approches comparables existent déjà dans d'autres environnements professionnels, où elles participent à rendre les politiques d'accompagnement plus opérationnelles.

Cette proposition n'a pas été retenue à ce stade.

L'ambition du SNPDOSS CFE-CGC pour les salariés aidants

Le SNPDOSS CFE-CGC porte une ambition claire : faire de l'aidance un véritable sujet de dialogue social, et non une charge laissée à la sphère privée.

- **Mieux reconnaître** les salariés aidants et la réalité de leur situation.
- **Mieux accompagner** par des droits lisibles, simples à mobiliser et réellement connus.
- **Mieux protéger** les parcours professionnels, pour que l'aidance ne pèse ni sur la carrière ni sur la santé.

Une attention particulière est portée aux cadres et aux agents de direction, dont les contraintes de fonction rendent l'aidance plus difficile à assumer.

PROCHES AIDANTS

Un nouvel accord signé, une étape franchie, des enjeux qui demeurent

L'aidance n'est plus un sujet périphérique. Elle concerne aujourd'hui plusieurs millions de personnes en France, dont une part importante exerce une activité professionnelle. Pourtant, une réalité demeure : beaucoup de salariés ne se reconnaissent pas comme aidants, méconnaissent leurs droits et n'accèdent pas aux dispositifs existants. C'est précisément à ce niveau que se joue l'effectivité des politiques mises en place.

La négociation relative au dispositif de soutien aux salariés proches aidants du Régime général de la Sécurité sociale s'est achevée par la signature d'un nouvel accord, venant prolonger et renforcer le dispositif initial mis en place en 2021. Le SNPDOSS CFE-CGC a fait le choix de signer cet accord.

Ce choix s'inscrit dans une lecture équilibrée du texte. Le dispositif, initialement expérimental, s'inscrit désormais dans une logique de consolidation et de pérennisation. Il renforce les actions de sensibilisation et de formation, structure davantage les dispositifs d'orientation et d'accompagnement, élargit les critères d'éligibilité (notamment avec la prise en compte du GIR 5) et s'inscrit dans la durée, avec un cadre de suivi et de réexamen. Ces évolutions vont dans le sens des orientations que nous avons portées tout au long de la négociation.

Pour autant, la question centrale demeure celle de l'effectivité. Les bilans ont montré que, malgré leur existence, une part importante des droits reste sous-utilisée, en raison de la difficulté à s'identifier comme aidant, de la complexité d'accès aux dispositifs et des conditions concrètes de leur mobilisation. Pour les cadres et les agents de direction, ces difficultés sont souvent renforcées par les contraintes spécifiques liées à leurs fonctions.

Dans ce contexte, le SNPDOSS CFE-CGC a proposé la création d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Aidant (RQTA). Cette proposition s'inscrivait dans une logique plus globale de structuration du dispositif, en cohérence avec la trajectoire que nous avons portée tout au long de la négociation. L'enjeu était de franchir un cap : passer d'un ensemble de droits encore dispersés à un cadre lisible, cohérent et réellement mobilisable, permettant de mieux identifier les situations d'aidance et d'en sécuriser le traitement au sein des organismes.

La signature de cet accord constitue une avancée réelle. Mais elle ne saurait constituer un point d'arrivée. L'enjeu est désormais celui de la mise en œuvre concrète du dispositif et de sa capacité à répondre effectivement aux situations vécues par les salariés.

Parce qu'aider un proche ne doit jamais fragiliser un parcours professionnel.



Le guide des aidants familiaux CFE-CGC

Régulièrement actualisé, il informe, oriente et outille concrètement les salariés aidants pour identifier leurs droits et les mobiliser au quotidien.

INTERVENTION DU SNPDOSS CFE-CGC

Auprès de la 64e promotion de l'EN3S

Le SNPDOSS CFE-CGC est intervenu devant les élèves de la 64e promotion de l'EN3S, à l'occasion d'un temps d'échange sur le rôle des organisations syndicales dédiées à l'encadrement dirigeant des organismes de Sécurité sociale.

Cette intervention a permis de rappeler que devenir agent de direction ne consiste pas seulement à changer de fonction ou à accéder à de nouvelles responsabilités. C'est entrer dans un métier exigeant, exposé, mais profondément utile, au service d'une institution qui porte l'une des plus belles promesses collectives de notre pays : la protection sociale.

Être agent de direction, c'est apprendre à faire le lien entre une stratégie nationale et la réalité du terrain, entre les objectifs et les

moyens, entre les décisions institutionnelles et leur appropriation par les équipes. C'est aussi devoir tenir ensemble l'exigence de performance, le respect des personnes, la qualité du service rendu et le sens de l'action publique.

Dans un monde du travail qui change rapidement, marqué par des exigences croissantes, par les transformations managériales et par l'arrivée de l'intelligence artificielle dans nos organisations, les agents de direction auront un rôle déterminant à jouer. Ils devront accompagner ces mutations sans perdre de vue ce qui fonde notre mission : protéger les assurés, soutenir les équipes et faire vivre concrètement les valeurs de la Sécurité sociale.



Le SNPDOSS CFE-CGC devant les élèves de la 64e promotion de l'EN3S.

Le message porté aux élèves de l'EN3S a également été celui du collectif. Un agent de direction doit être solide, mais il n'a pas vocation à avancer seul. Les parcours professionnels sont longs, parfois complexes, et chacun peut être confronté à des choix, des tensions ou des difficultés. C'est précisément dans ces moments que l'appui des pairs et la force d'une parole collective prennent tout leur sens.

C'est la raison d'être du SNPDOSS CFE-CGC : porter la voix des agents de direction, défendre leurs garanties, accompagner leurs parcours et faire reconnaître un métier dont l'exigence mérite d'être pleinement entendue.

À travers cette rencontre avec la 64e promotion, le SNPDOSS CFE-CGC a souhaité adresser une invitation à celles et ceux qui s'apprentent à rejoindre les organismes de Sécurité sociale : prendre pleinement leur place dans leurs fonctions, dans leurs équipes, dans leurs organismes, mais aussi dans le collectif des agents de direction.

Car la suite du métier d'agent de direction ne se construira pas sans celles et ceux qui arrivent aujourd'hui à l'EN3S et qui feront vivre demain la protection sociale.



LE LIVRE QUI DÉRANGE

La santé au travail : ce n'est plus une affaire de prévention, c'est une affaire de management

Mutations du travail et santé au travail : enjeux de société et de management, ouvrage collectif coordonné par Nathalie Commeiras, Vuibert, 2025.

Les transformations du travail sont aujourd'hui au cœur de nos organisations. Numérique, IA, télétravail, nouvelles attentes des salariés, pression sur les résultats, évolution des métiers, tensions sur les ressources, réorganisations successives : tout cela modifie profondément notre manière de travailler, de manager et de faire collectif.

C'est tout l'intérêt de l'ouvrage collectif *Mutations du travail et santé au travail : enjeux de société et de management*, publié chez Vuibert en octobre 2025 dans la collection Recherche de l'AGRH. Coordonné par Nathalie Commeiras, ce livre rassemble quatorze contributions autour d'une même question : comment les mutations du travail agissent-elles sur la santé physique, mentale et psychologique des salariés ?

Le point de départ est juste. La santé au travail n'est plus seulement un sujet de prévention au sens classique du terme. Elle devient une question d'organisation, de management et de dialogue social. Il ne s'agit pas seulement de réparer les difficultés lorsqu'elles apparaissent, mais de regarder ce qui, dans le travail lui-même, peut fragiliser les personnes ou au contraire les soutenir.

L'ouvrage aborde des situations très diverses : épuisement professionnel, bore-out, télétravail, reconversion professionnelle, sport-santé, illettrisme et illettronisme, stress des managers, absentéisme, semaine de quatre jours ou encore conditions de travail dans le secteur sanitaire et social. Cette diversité est intéressante, car elle montre que les risques psychosociaux ne relèvent pas uniquement de fragilités individuelles. Ils naissent aussi de l'organisation du travail, de la charge, des injonctions contradictoires, du manque de marges de manœuvre, de la perte de sens ou d'un management trop éloigné du travail réel.

Pour les agents de direction, plusieurs chapitres résonnent particulièrement. Celui consacré au télétravail interroge ses effets sur la qualité de vie et les conditions de travail. Les contributions sur les tensions de rôle des managers ou sur le stress dysfonctionnel des encadrants rappellent une réalité que nous connaissons bien : les managers sont souvent placés en première ligne, entre les attentes institutionnelles, les contraintes de production et les besoins croissants des équipes.



LE LIVRE QUI OUVRE LES YEUX

Petites phrases, grands dégâts : quand un mot « anodin » abîme tout un collectif

Petites phrases, grands dégâts, de Diane Gonin et Alexia Sena, Vuibert, 2026.

Certaines phrases semblent anodines. Elles sont parfois présentées comme de l'humour, une maladresse, une remarque sans importance. Pourtant, lorsqu'elles se répètent, lorsqu'elles visent toujours les mêmes personnes ou les mêmes caractéristiques, elles finissent par peser lourdement sur le climat de travail.

C'est tout l'intérêt de l'ouvrage de Diane Gonin et Alexia Sena, *Petites phrases, grands dégâts, Sexisme, racisme, âgisme... comment agir face aux microagressions au travail ?*, publié chez Vuibert en 2026. Les autrices s'intéressent à ces microagressions du quotidien qui, parce qu'elles sont souvent minimisées, restent difficiles à nommer et donc à traiter.

Le livre part d'un constat que beaucoup de collectifs connaissent : les atteintes à la dignité au travail ne prennent pas toujours la forme de comportements spectaculaires. Elles peuvent passer par une remarque sur l'âge, une plaisanterie sexiste, une allusion à l'origine, une mise à l'écart subtile, une parole qui renvoie quelqu'un à une identité supposée plutôt qu'à son travail ou à ses compétences. Prises isolément, ces phrases peuvent sembler mineures. Mais leur répétition produit des effets bien réels : perte de confiance, retrait, sentiment d'illégitimité, fatigue psychologique, dégradation de la coopération.

L'intérêt de l'ouvrage est de ne pas rester au stade de la dénonciation. Il cherche surtout à donner des repères pour agir. Comment identifier une microagression ? Comment répondre sans rester figé ? Comment intervenir lorsqu'on est témoin ? Comment un manager ou un collectif peut-il faire évoluer les normes de langage et les comportements acceptés au travail ? Sur ce point, le livre peut être utile aux RH, aux managers, aux représentants du personnel et plus largement à toutes celles et ceux qui veulent mieux prévenir les discriminations ordinaires.

À retenir

L'un des apports les plus utiles de ces deux ouvrages est de remettre le management au cœur de la prévention, sans pour autant faire peser toute la responsabilité sur les seuls managers. Prévenir les atteintes à la santé au travail suppose de donner aux encadrants des repères, du temps, des marges de manœuvre et des espaces pour parler du travail. On ne protège pas durablement les collectifs avec des plans d'action déconnectés du quotidien.

Le feuilleton du SNPDOSS CFE-CGC qui raconte, épisode après épisode, le vrai quotidien d'un agent de direction. Aujourd'hui : son tout premier jour.

Suivez à partir d'aujourd'hui le quotidien d'un agent de direction



Camille

AGENT DE DIRECTION, PREMIER JOUR

Habilitations à signer, codes à retenir, collègues à reconnaître, dossiers déjà « très urgents » : elle découvre que le métier commence vraiment quand tout le monde réclame « juste cinq minutes ».

Pourquoi cette série ?

Parce que les premières semaines d'un agent de direction disent déjà tout du métier : l'exigence, la solitude des débuts et la force du collectif. Camille, c'est un peu chacun d'entre nous.

À suivre dans le prochain numéro...