



Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC depuis le 10 juin 2026. Retour sur ses premières orientations en pages 2 et 3.



Pour mieux connaître la
CFE-CGC des ADD et la
rejoindre

www.snpdoss-cfecgc.org



MOBILISATION

Valeur du point : grève le 29 septembre

7,61 €

valeur du point,
gelée depuis
juillet 2023

- 12,6 %

retard sur
l'inflation depuis
2020

- 25 %

retard sur
l'inflation depuis
2010

Les six fédérations appellent à la grève le 29 septembre pour l'augmentation immédiate de la valeur du point. Lire en page 4.

Sommaire

- 2 Actualités sociales et interbranches · Les caps fixés par Christelle Thieffinne · Paul Bazin à la tête de la CNAV · Marche des fiertés du 3 octobre (p. 7)
- 4 RH et vie conventionnelle · Valeur du point et grève du 29 septembre
- 5 Actualité des branches · Congé supplémentaire de naissance · Transformation de l'Assurance Maladie, phase 2
- 8 Dialogue social · Après la canicule, le changement climatique
- 9 Proposition de lecture · Le capitalisme de la solitude

ÉDITO

L'engagement ne suffit pas

La rentrée 2026 a un air de déjà-vu. Les organismes de Sécurité sociale ont, une fois de plus, tenu. Le congé supplémentaire de naissance a démarré le 1er juillet avec un système d'information incomplet, deux dossiers sur trois à compléter à la main. La deuxième phase de la transformation de l'Assurance Maladie arrive à son terme, un an après l'intégration du service médical, sans interruption du service aux assurés ; les organigrammes ont été refondus, les processus redessinés, les cultures professionnelles rapprochées. Tout cela repose sur l'engagement des équipes et de leur encadrement.



Eric Flitti, président
du SNPDOSS CFE-
CGC

Et pendant ce temps, la valeur du point n'a pas bougé. Gelée depuis juillet 2023, elle accuse un retard de 12,6 % sur l'inflation depuis 2020 et de 25 % depuis 2010. Cent euros perçus en 2020 n'en valent plus que 87 aujourd'hui. Le courrier adressé au Premier ministre par les six fédérations le 15 juin a bien reçu une réponse, mais une réponse irrecevable, qui ne prend pas la mesure du décrochage subi par les personnels. L'Ucanss n'a toujours pas ouvert de négociation. C'est pour cela que nous nous sommes joints à l'intersyndicale portant sur l'augmentation de la valeur du point.

Le paradoxe que je décrivais en juin n'a donc pas été levé. Il s'est aggravé. On demande à nos organismes d'absorber chaque année de nouvelles prestations, de nouvelles réorganisations, de nouveaux outils, et on refuse de répondre à la question salariale la plus

élémentaire. On invoque la transformation numérique et l'intelligence artificielle comme leviers d'efficacité, mais l'Ucanss n'a pas souhaité, malgré nos demandes répétées, engager la moindre discussion avec les organisations syndicales sur les conséquences de l'IA pour les métiers et les organisations. Christelle Thieffinne, nouvelle présidente de la CFE-CGC, en fait pourtant l'une de ses priorités : faire de l'IA un objet de dialogue social. Nous partageons cette ligne, et nous la porterons dans les différentes instances.

Ce numéro donne aussi la parole à ceux qui pensent plus loin que la prochaine échéance. Le rapport de Paul Klotz sur le capitalisme de la solitude, que nous vous recommandons, rappelle que les services publics produisent autre chose que des prestations : du lien, de la présence, une relation humaine dont certains assurés ont précisément le plus besoin. Au moment où nos organismes dématérialisent et automatisent, cette lecture nous oblige à garder une question en tête : quelle relation de service voulons-nous préserver, et à quel prix ?

Tenir, nos organismes savent le faire. Ils l'ont encore démontré cet été. Mais on ne bâtit pas durablement une institution sur la seule capacité de ses agents à encaisser. La reconnaissance du travail, dans les rémunérations comme dans le dialogue social, n'est pas un supplément d'âme ; elle est la condition pour que la Sécurité sociale continue d'attirer et de garder celles et ceux qui la font vivre.

Bonne rentrée à toutes et à tous.

Eric FLITTI, Président SNPDOSS CFE-CGC

CFE - CGC

Les caps fixés par Christelle Thieffinne après le congrès confédéral

Élue présidente de la CFE-CGC le 10 juin 2026, Christelle Thieffinne a rapidement fait connaître les sujets qu'elle entend porter au cours de son mandat. Au-delà de la défense des personnels d'encadrement, ses premières prises de parole abordent les transformations du travail, le rôle du management, l'intelligence artificielle, le dialogue social et l'avenir du modèle de protection sociale. Ces sujets sont aussi ceux qui occupent aujourd'hui les agents de direction des organismes de Sécurité sociale. Retour sur les principales orientations de la nouvelle présidente et sur ce qu'elles peuvent signifier pour notre institution.

L'encadrement au cœur des transformations

Christelle Thieffinne assume pleinement l'identité catégorielle de la CFE-CGC et sa vocation à représenter les cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et personnels d'encadrement.

Elle insiste en particulier sur la situation des managers, exposés en première ligne aux transformations des organisations. Réorganisations, nouveaux outils, travail hybride, évolution des attentes des salariés, exigences de performance ou arrivée de l'intelligence artificielle, l'encadrement doit accompagner tous ces changements tout en continuant à faire fonctionner les équipes au quotidien.

Elle considère en conséquence que les conditions d'exercice du management, les marges de manœuvre laissées aux responsables et leur reconnaissance méritent une attention particulière.

Ce constat rejoint la situation des organismes de Sécurité sociale, où les transformations de métiers et d'organisations se succèdent depuis plusieurs années et reposent pour l'essentiel sur la capacité de l'encadrement à les porter.

Le regard du SNPDOSS

Pour les agents de direction, cette situation prend une dimension particulière. Ils sont chargés d'accompagner et de mettre en œuvre des transformations successives, alors même que celles-ci peuvent nourrir leurs propres interrogations sur l'évolution de leurs fonctions et leur avenir professionnel. Évolution des organisations et des métiers, mobilités, perspectives de carrière, transformations du rôle de dirigeant : ces incertitudes peuvent générer un stress important, qui ne doit pas être sous-estimé.

Parce qu'ils exercent des responsabilités de direction, les agents de direction sont parfois davantage perçus comme ceux qui doivent accompagner les inquiétudes des équipes que comme des salariés pouvant eux-mêmes être confrontés à l'incertitude. Le SNPDOSS considère que leurs conditions d'exercice, leurs perspectives professionnelles et la reconnaissance de leurs responsabilités doivent pleinement faire partie du débat sur les transformations de notre institution.

Intelligence artificielle : en faire un objet de dialogue social

L'intelligence artificielle occupe une place centrale dans les premières interventions de la présidente. Selon elle, les cadres et, plus largement, les métiers qualifiés seront les premiers concernés par les évolutions liées à l'IA générative.

Dans nos organismes, les cas d'usage se multiplient déjà, qu'il s'agisse d'automatisation de certaines tâches, d'aide à la rédaction,

d'analyse de données, de traitement documentaire, de relation de service, de fonctions support ou d'aide à la décision. Ils soulèvent des questions qui dépassent la seule technique, comme l'évolution des métiers, les compétences à construire, la protection des données, la maîtrise des outils réellement utilisés par les salariés ou la place de l'expertise humaine dans les décisions.

Christelle Thieffinne souhaite que ces sujets entrent dans le champ du dialogue social. Elle défend l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle consacrée à l'intelligence artificielle et appelle les entreprises à engager des discussions sur ses conséquences en matière d'emploi, de compétences et d'organisation du travail.

Cette démarche a toute sa place dans nos organismes de Sécurité sociale. Le déploiement de l'IA ne relève pas uniquement de la transformation numérique. Il touchera les métiers, les organisations et les pratiques managériales, et mérite d'être traité comme tel. À ce stade, malgré nos demandes répétées, l'UCANSS n'a pas souhaité engager de discussion avec les organisations syndicales sur ce sujet.

Le regard du SNPDOSS

Le SNPDOSS considère au contraire qu'un dialogue doit s'ouvrir rapidement sur ces évolutions. Pour les agents de direction, l'enjeu est double : accompagner l'intégration de ces outils dans les organismes, mais aussi disposer d'un cadre clair sur leurs usages, leurs conséquences sur les métiers, la responsabilité des décideurs et la place qui doit rester celle de l'expertise humaine. Les agents de direction ne peuvent être seulement chargés de mettre en œuvre ces transformations : ils doivent pouvoir participer à leur conception et à leur évaluation.

Partir du travail réel

Autre fil conducteur de ses prises de parole, la nécessité de mieux prendre en compte les réalités du travail.

Son parcours dans l'industrie nourrit une conception concrète du dialogue social, fondée sur l'observation des situations de travail et sur les remontées du terrain. La charge de travail, l'autonomie, l'organisation, les compétences, le management et la reconnaissance professionnelle doivent selon elle peser davantage dans les échanges entre employeurs et représentants des salariés.

Les organismes de Sécurité sociale connaissent bien cette difficulté. La multiplication des projets, des évolutions réglementaires et des nouveaux outils rend souvent malaisée l'appréciation de leurs effets cumulés sur les équipes. Une transformation ne réussit pas seulement parce qu'elle est déployée, mais parce qu'elle s'intègre réellement dans l'activité quotidienne. Christelle Thieffinne insiste sur ce point en demandant que les décisions d'organisation tiennent davantage compte de la façon dont le travail est effectivement réalisé.

Ressources humaines : ne pas perdre la dimension humaine

La présidente de la CFE-CGC porte un regard critique sur l'évolution des fonctions RH. Elle estime que les impératifs de gestion et les contraintes financières ont parfois pris le pas sur la dimension humaine de la fonction.

Comme beaucoup d'employeurs, les organismes de Sécurité sociale font face aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et d'évolution des attentes vis-à-vis du travail. La recherche de sens, la reconnaissance, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les perspectives d'évolution et la qualité du management prennent une importance croissante.

Dans ce contexte, la politique RH ne peut se réduire à la gestion des effectifs et des compétences, car elle conditionne la qualité de fonctionnement de l'organisation. Christelle Thieffinne met l'accent sur la reconnaissance professionnelle, la mobilité, l'accompagnement des managers et la prévention des risques psychosociaux. Elle met également en garde contre une qualité de vie au travail réduite à des mesures périphériques lorsque les difficultés trouvent leur origine dans l'organisation elle-même.

Dialogue social : intervenir avant les arbitrages

Christelle Thieffinne porte un jugement sévère sur l'état du dialogue social au niveau national interprofessionnel, qu'elle décrit comme largement à l'arrêt. Elle reste pour autant très attachée au paritarisme et à la capacité des représentants des salariés à peser sur les décisions qui affectent le travail.

Elle estime que les représentants du personnel doivent être associés suffisamment tôt aux projets de transformation. Il ne s'agit pas d'organiser une consultation une fois les arbitrages rendus, mais de permettre une discussion en amont sur les conséquences des projets et leurs conditions de mise en œuvre.

Les organismes de Sécurité sociale, régulièrement engagés dans des projets de transformation nationaux ou locaux, sont directement concernés par cette exigence.

Protection sociale : préserver la confiance

Les retraites et, plus largement, l'avenir du modèle social occupent une place importante dans le discours de la présidente. Elle rappelle le caractère contributif des pensions et se montre très réservée sur l'idée de faire des retraités une variable d'ajustement des finances publiques.

Au-delà des retraites, c'est la confiance dans le système de protection sociale qui est en jeu. Son fonctionnement repose sur l'acceptation

collective de la contribution et de la solidarité. Cette adhésion peut s'éroder si certaines catégories de la population ont le sentiment que l'effort demandé augmente sans que les contreparties soient clairement perçues. La CFE-CGC porte cette préoccupation au nom des classes moyennes et des salariés de l'encadrement.

Pour les dirigeants de la Sécurité sociale, la question n'est pas secondaire. La solidité du modèle dépend aussi de sa capacité à rester compris, accepté et considéré comme équitable.

Des préoccupations qui rejoignent les nôtres

Trois mois après son élection, les orientations de Christelle Thieffinne se dessinent nettement. La défense de l'encadrement reste au cœur de son mandat, mais plusieurs des sujets qu'elle porte débordent largement le champ catégoriel.

La transformation des métiers, l'intelligence artificielle, le management, les ressources humaines, le dialogue social et la protection sociale structurent aujourd'hui l'agenda des organismes de Sécurité sociale. Les prises de position de la nouvelle présidente de la CFE-CGC offrent à ce titre un éclairage utile sur les débats sociaux qui accompagneront les transformations de nos organisations dans les années à venir.

Le regard du SNPDOSS

Les orientations portées par Christelle Thieffinne trouvent un écho particulier auprès des agents de direction de la Sécurité sociale. Transformation des organisations, intelligence artificielle, conditions d'exercice du management, reconnaissance, dialogue social : sur tous ces sujets, ils occupent une position singulière.

Acteurs des transformations de notre institution et responsables de leur mise en œuvre, ils en sont aussi des salariés directement concernés. On ne peut leur demander de porter toujours davantage de changements sans leur donner les moyens d'y prendre pleinement part, sans entendre leurs propres préoccupations et sans leur offrir de visibilité sur leur avenir professionnel.

C'est cette double réalité que le SNPDOSS entend continuer à porter : permettre aux agents de direction d'exercer pleinement leurs responsabilités, tout en veillant à leurs conditions d'exercice, à leur reconnaissance et à leurs perspectives professionnelles.

Pour visionner son interview :

www.cfecgc.org/actualites/rencontre-avec-christelle-thieffinne-presidente-de-la-cfe-cgc



NOMINATION

Paul Bazin, nouveau directeur de la CNAV

Paul Bazin a été nommé directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et a pris ses fonctions le 28 août 2026, succédant à Renaud Villard. Sa nomination intervient dans un contexte marqué à la fois par une situation économique alarmante, qui amène les pouvoirs publics à envisager des arbitrages drastiques touchant les retraites, et par la mise en œuvre de la nouvelle phase d'une réforme inaboutie, qui oblige à conduire une réflexion sur la refondation de notre modèle social.

Son expérience est celle d'un haut fonctionnaire rompu aux questions sociales. Ancien élève de l'ENA, diplômé de HEC Paris et de Sciences Po, il a débuté à l'Inspection générale des finances avant de rejoindre Pôle emploi, puis France Travail, où il a occupé plusieurs postes de direction. Il était depuis 2024 conseiller social du Premier ministre en charge du travail, des retraites, de la santé et des solidarités.

Il prend ainsi la tête de la branche Retraite dans une période où l'avenir du système de retraite et les enjeux auxquels devra répondre l'Assurance retraite occupent une place importante dans les débats.

Le décrochage de la valeur du point se poursuit

Avec une inflation de 3,4 % sur les huit premiers mois de 2026 et un point gelé depuis juillet 2023, le retard de nos rémunérations sur les prix atteint 12,6 % depuis 2020 et 25 % depuis 2010. Les fédérations appellent à la grève le 29 septembre.

Août 2026 : les prix repartent, le point ne bouge pas

L'indice des prix à la consommation a progressé de 0,7 % au mois d'août. Sur les huit premiers mois de l'année 2026, l'inflation cumulée atteint désormais 3,4 %. Dans le même temps, la valeur du point de la Sécurité sociale demeure fixée à 7,60939 euros, sans aucune évolution depuis la dernière revalorisation générale du 1er juillet 2023.

Une précision de méthode s'impose. Ce chiffre de 3,4 % correspond au cumul des variations mensuelles depuis le 1er janvier 2026. Il ne doit pas être confondu avec l'inflation en glissement annuel, qui compare un mois donné au même mois de l'année précédente et qui s'établit à 2,4 % sur les douze derniers mois. Le glissement annuel donne une tendance ; le cumul sur l'année civile mesure, lui, ce que les salariés ont réellement perdu depuis le début de l'année. C'est cette seconde lecture que retient le tableau comparatif ci-dessous.

Un retard qui se creuse année après année

Le tableau mis à jour par le SNETOSSA CFE-CGC à partir des données de l'Insee permet de mesurer l'ampleur du décrochage installé entre l'évolution des prix et celle de nos rémunérations.

Repères (source Insee, tableau SNETOSSA CFE-CGC)	Depuis 2020	Depuis 2010
Inflation cumulée	+ 17,6 %	+ 31,3 %
Revalorisations de la valeur du point	+ 5,0 %	+ 6,3 %
Retard de la valeur du point sur l'inflation	- 12,6 %	- 25,0 %

Depuis 2020, l'inflation cumulée s'élève à 17,6 %. Sur la même période, la valeur du point n'a été revalorisée que deux fois, de 3,5 % au 1er octobre 2022 puis de 1,5 % au 1er juillet 2023. Le retard accumulé par rapport à l'inflation est ainsi évalué à 12,6 % depuis 2020. Si l'on remonte à 2010, l'écart atteint désormais 25 %.

Les revalorisations obtenues en 2022 et 2023 n'ont donc compensé qu'une part très limitée des pertes enregistrées depuis plusieurs années. Le gel du point en 2024, en 2025 et, jusqu'à présent, en 2026 aggrave mécaniquement la situation chaque mois.

Une question de niveau de vie, mais aussi de reconnaissance

Pour les agents de direction comme pour l'ensemble des salariés de la Sécurité sociale, cette réalité n'a rien d'abstrait. Elle se traduit directement dans le niveau de vie, alors même que les exigences pesant sur les organismes ne cessent de croître, entre transformations permanentes, objectifs de performance, tensions sur les effectifs, évolution des métiers et nécessité de maintenir un haut niveau de service aux assurés.

Peut-on durablement demander davantage d'engagement, de responsabilité et d'adaptation aux salariés et aux équipes d'encadrement sans que cet effort trouve la moindre traduction dans les rémunérations ? La question salariale est aussi une question de reconnaissance. **L'évolution de la rémunération des salariés de la Sécurité sociale ne peut se limiter aux seules mesures individuelles.**

Une réponse inacceptable, un appel à la grève le 29 septembre

C'est dans ce contexte que les fédérations FO, CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC et UNSA ont écrit au Premier ministre le 15 juin pour demander une augmentation de la valeur du point et une audience en urgence. Le cabinet du Premier ministre en a accusé réception le 21 juillet, indiquant que le courrier avait été transmis aux ministres compétents. La réponse apportée depuis par le Premier ministre ne fait droit à aucune des demandes formulées : elle renvoie aux contraintes budgétaires sans ouvrir de perspective de revalorisation. Les fédérations la jugent inacceptable et dénoncent un dialogue social réduit au strict minimum avec l'UCANSS et la poursuite d'une politique de gel devenue habituelle.

La situation est d'autant plus préoccupante que les économies annoncées dans le cadre de la préparation du PLFSS 2027 risquent une nouvelle fois de peser sur les organismes et sur leurs salariés. On demande toujours davantage à la Sécurité sociale, dans des organismes confrontés à des charges de travail croissantes, tout en refusant de répondre à la revendication salariale la plus élémentaire.

Face à cette réponse inacceptable, les fédérations appellent l'ensemble des salariés des organismes de Sécurité sociale à la grève le 29 septembre, autour d'une revendication unique et claire, l'augmentation immédiate de la valeur du point. Cette mobilisation coïncide avec celle des fonctionnaires et des sapeurs-pompiers le même jour. Les fédérations se réuniront peu après pour en tirer le bilan et décider des suites à donner.

La position du SNPDOSS CFE-CGC

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, le sujet dépasse la seule échéance du 29 septembre. Il pose la question de l'attractivité de nos métiers, de la reconnaissance des responsabilités exercées et de la capacité de la Sécurité sociale à conserver les compétences dont elle a besoin. Le dialogue social doit permettre d'aborder ces questions de fond et de donner enfin une perspective salariale aux personnels de nos organismes. L'UCANSS n'a toujours pas engagé de NAO sur la question de la revalorisation du point.

Après plusieurs années de décrochage, la revalorisation de la valeur du point ne peut plus être repoussée indéfiniment.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Un droit nouveau, une mise en œuvre sous tension

Depuis le 1er juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance (CSN) permet à chaque parent de prendre un ou deux mois de congé indemnisé, en complément des congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Prévu par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce droit nouveau répond à une attente forte des familles. C'est aussi une prestation nouvelle que les CPAM ont eu à mettre en place, et le bilan de son déploiement est contrasté.

Un calendrier accéléré, annoncé comme tel

L'entrée en vigueur du CSN s'est faite dans des délais beaucoup plus courts que ceux prévus pour adapter les systèmes d'information de l'Assurance Maladie. Le gouvernement en avait lui-même averti fin 2025 : la mise en œuvre pourrait entraîner des délais d'indemnisation et une lourdeur administrative plus importante que dans le schéma cible. Les premières semaines l'ont confirmé. Le 10 août, *Le Parisien* titrait sur le « retard à l'allumage » du dispositif et relatait la situation de parents partis en congé dès juillet, toujours dans l'attente de leur indemnisation. Le sujet a été porté au Sénat par une question écrite du sénateur Raphaël Daubet, le 27 août, interrogeant le gouvernement sur l'opportunité de fixer un délai maximal de paiement lorsque le dossier est complet.

Un démarrage tenu, malgré tout

Du 1er juillet au 30 août, environ 124 700 demandes ont été reçues, dont près de 70 % pour des travailleurs salariés, une partie

concernant des congés à venir qui ne peuvent être indemnisés avant leur échéance. Les premiers versements ont été effectués par les CPAM à partir du 3 août. Au 30 août, les congés étaient indemnisés dans un délai moyen cumulé de neuf jours après la fin du congé. Moins de 5 % des congés ont donné lieu à subrogation : la caisse paie directement l'assuré, ce qui rend chaque retard immédiatement perceptible par les familles. Sur le 3646, les appels liés au CSN ont augmenté le volume de sollicitations des lignes de front office.

Une prestation encore très largement traitée à la main

Derrière ces résultats, la réalité du traitement est plus contrastée. Environ deux dossiers sur trois nécessitent des éléments complémentaires, à demander soit à l'employeur, soit directement à l'assuré. Les délais allongés tiennent souvent à des dossiers incomplets, à des demandes transmises hors délai ou à des situations exigeant des vérifications supplémentaires. Autrement dit, la prestation ne se traite pas en flux ; elle se traite dossier par dossier.

POSITION

Le regard du SNPDOSS CFE-CGC

Le SNPDOSS salue le travail des équipes des caisses, qui ont fait démarrer une prestation nouvelle en plein été, avec un système d'information incomplet et sous le regard de la presse, sans dégradation visible du service. Ce résultat repose sur un traitement manuel intensif que les chiffres de délai ne laissent pas voir. L'automatisation doit simplifier les traitements, mais les premiers mois montrent les limites d'une approche qui ferait reposer l'équilibre du dispositif sur les seuls gains de productivité à venir. Trois points appellent notre vigilance en tant qu'agents de direction.

- 1 **La pérennisation des moyens.** Des ressources pérennes doivent être allouées pour faire face aux besoins durables du traitement du CSN, à l'observation du taux de recours. Nous demanderons que la trajectoire de conversion de ces ETP soit précisée avant la fin de l'année.
- 2 **La qualité des flux entrants.** Deux dossiers sur trois incomplets, c'est un taux qui pèse directement sur les techniciens et sur les délais, et qui alimente les situations individuelles relayées par la presse et les parlementaires. L'effort de communication vers les employeurs ne remplace

pas une simplification des formulaires et des contrôles à la source dans le compte employeur. Le SNPDOSS souhaite que ce chantier soit traité en priorité.

- 3 **Le calendrier de l'automatisation et la charge réelle des organismes.** Un premier lot d'automate le 22 septembre, une automatisation aboutie un an plus tard : entre les deux, les caisses devront tenir la charge avec des outils intermédiaires, tout en absorbant les autres évolutions en cours dans le réseau. Les directions devront suivre les délais de paiement, mais aussi la charge de traitement, les effets réels des automates, les besoins de formation et les reports de charge sur les autres activités.

La création d'un nouveau droit social constitue une avancée pour les assurés. Encore faut-il que le réseau dispose des moyens de le mettre en œuvre. Lorsqu'une nouvelle prestation est confiée aux organismes, les ambitions affichées doivent s'accompagner de systèmes d'information prêts, de processus stabilisés et de moyens humains à la hauteur de la charge créée.

PRÉVOYANCE ET MUTUELLE

Un maintien des droits à prévoyance (CAPSSA) pour les salariés de l'Institution en congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance concerne également les salariés de la Sécurité sociale. En l'absence, à ce stade, de maintien de salaire pendant ce congé, les salariés bénéficiaires perçoivent les indemnités journalières versées par l'Assurance maladie mais leur contrat de travail est suspendu. Cette situation soulevait notamment la question du maintien de leurs droits au régime de prévoyance.

Le Conseil d'administration de la CAPSSA du 15 septembre a voté le maintien des droits au régime de prévoyance pendant la durée du congé supplémentaire de naissance. L'objectif est d'éviter toute

interruption de la couverture, notamment lorsqu'aucun salaire n'est versé pendant un mois civil complet, sans que le salarié ait à souscrire une adhésion individuelle entraînant une cotisation supplémentaire. Les salariés de l'Institution bénéficiant de ce nouveau congé conservent ainsi leur couverture prévoyance.

Des garanties doivent également être données en termes de maintien des droits à la complémentaire santé pour les salariés de la Sécurité sociale dont le contrat de travail est suspendu suite à un congé de naissance.

Au terme de la phase 2, un premier bilan

Depuis le 1er octobre 2025, les activités et les salariés du service médical sont intégrés dans les caisses d'Assurance Maladie. L'année 2026 a été consacrée à la deuxième phase de la transformation : le rapprochement des activités médicales et administratives au sein de chaque organisme, hors CGSS. Cette phase arrive aujourd'hui à son terme. Dans la plupart des organismes, les nouvelles organisations sont en place ou en cours de finalisation. Le moment est venu d'en tirer un premier bilan, sans triomphalisme ni procès d'intention, à partir de ce que les agents de direction ont vécu sur le terrain.

Ce que la phase 2 devait accomplir

La phase 1 avait réglé la question du rattachement. Mais un rattachement n'est pas une organisation. Au lendemain du 1er octobre 2025, les activités médicales continuaient, pour l'essentiel, de fonctionner selon les circuits antérieurs, et des dispositifs régionaux d'entraide avaient été mis en place pour garantir la continuité de service.

La phase 2 avait pour objet de passer de cette juxtaposition à une organisation intégrée : faire travailler ensemble, dans les mêmes processus et sous une même chaîne de pilotage, les équipes qui instruisent les dossiers et celles qui portent l'avis médical. Arrêts de travail, ALD, invalidité, rentes, reconnaissance des maladies professionnelles, accompagnement des professionnels de santé, lutte contre la fraude : sur chacun de ces champs, il s'agissait de construire des modes de fonctionnement communs, de rapprocher les métiers, de faire évoluer les circuits de travail et de trouver de nouveaux équilibres entre fonctions médicales, administratives et managériales.

Ce qui a été fait

Le travail accompli en un an est considérable. Les organigrammes ont été refondus pour y inscrire les activités médicales. Les comités de direction se sont ouverts à une composante médicale. Les agents de direction des DRSM ont pu tous être réaffectés. Des processus intégrant ELSM/CPAM ont été dessinés, des circuits de travail revus, des outils partagés. Les cultures professionnelles ont commencé, lentement, à se rapprocher par une meilleure connaissance des métiers de chacun, le partage des objectifs et la recherche de solutions communes.

Ce résultat n'allait pas de soi. Il a été obtenu dans un calendrier contraint, dans un climat social parfois tendu et sans interruption du service rendu aux assurés et aux

professionnels de santé. **Il doit beaucoup à l'engagement des équipes de direction, qui ont porté simultanément la continuité de l'activité et la conduite du changement.**

Ce que le bilan fait apparaître

Le retour d'expérience a mis en évidence la nécessité de mettre en place des dispositifs d'entraide pour assurer la continuité des activités médicales pendant la transformation.

Sur le plan de la continuité de service, l'objectif a été tenu. Ces dispositifs ont permis de maintenir les activités médicales au moment de la bascule, de préserver les expertises et de favoriser une certaine harmonisation des pratiques professionnelles.

Mais ce résultat a été obtenu au prix d'une organisation transitoire lourde, dont les limites sont désormais bien identifiées. Les schémas régionaux sont hétérogènes d'un territoire à l'autre, ils exigent un pilotage important et génèrent des coûts de coordination significatifs. Surtout, ils maintiennent des interdépendances durables entre organismes, que la réforme visait précisément à réduire. Une caisse qui dépend d'une voisine pour une part de son activité médicale n'est pas, au terme de la phase 2, un organisme réellement intégré.

Dans plusieurs territoires, le rapprochement médico-administratif reste donc inachevé, non par défaut de volonté mais par défaut de ressources.

Les difficultés recensées concernent enfin des sujets particulièrement sensibles pour les équipes de direction, que le SNPDOSS signalait dès l'annonce de la réforme : l'organisation des activités, le développement et le maintien des compétences, et la répartition très inégale des ressources médicales entre les territoires. La phase 2 n'a pas créé ces difficultés ; elle les a rendues visibles.

Le travail accompli en un an est considérable. Il doit beaucoup à l'engagement des équipes de direction, qui ont porté simultanément la continuité de l'activité et la conduite du changement.

Ce qui reste à consolider

Trois questions posées ne sont que partiellement réglées.

- **La gouvernance, d'abord.** L'intégration d'une composante médicale dans le comité de direction, avec ses règles déontologiques propres et son indépendance d'appréciation, a obligé chaque organisme à redéfinir ses périmètres de responsabilité. Ces arbitrages ont été rendus localement, avec des réponses variables d'un organisme à l'autre. **L'articulation entre l'autorité hiérarchique du directeur et l'autonomie de l'avis médical mérite un cadre national plus explicite.**
- **Le management, ensuite.** Les cadres administratifs ont pris en charge, ou côtoient désormais, des équipes dont les métiers, les cultures professionnelles et les conventions collectives ne sont pas les leurs. L'inverse est tout aussi vrai pour les praticiens conseils et les cadres issus du service médical. **Cette double acculturation est engagée, mais elle demande encore du temps, de la formation et une reconnaissance des fonctions nouvelles.**
- **Les moyens, enfin.** Le rapprochement s'est fait dans un contexte de tension sur les ressources médicales et de difficultés persistantes de recrutement de praticiens conseils. Une organisation intégrée n'a de sens que si chaque organisme dispose des compétences nécessaires pour exercer les activités qui lui reviennent. **Sur ce point, la phase 2 laisse un certain nombre d'organismes en situation fragile.**

Le dialogue social, condition de la suite

Les changements d'organisation conduits en 2026 ont eu des conséquences sur les conditions de travail, les responsabilités, les périmètres d'activité et les collectifs professionnels.

Les agents de direction y occupent une position particulière : à la fois chargés de mettre en œuvre les orientations nationales, responsables du fonctionnement de leur organisme et managers des équipes concernées. **Pour exercer pleinement ce rôle, ils doivent disposer d'orientations claires, de moyens adaptés**

et de marges de manœuvre permettant de tenir compte des réalités locales.

La position du SNPDOSS CFE-CGC

Le SNPDOSS a toujours demandé que cette intégration se fasse avec les agents de direction et non au-dessus d'eux. Au terme de la phase 2, nous portons dans les instances nationales et auprès de la Cnam les demandes suivantes :

- **un bilan partagé de la phase 2, organisme par organisme, qui distingue ce qui est réellement intégré de ce qui repose encore sur l'entraide ;**
- **une clarification écrite, au niveau national, de l'articulation entre le directeur, le médecin-conseil chef et l'encadrement des activités médicales ;**
- **la reconnaissance, dans la classification et la rémunération, des responsabilités nouvelles confiées aux agents de direction, qu'ils soient issus des caisses ou du service médical ;**
- **un plan de renforcement des ressources médicales dans les territoires où le rapprochement reste inachevé faute de praticiens conseils ;**
- **un accompagnement structuré des équipes de direction (formation, appui méthodologique, partage d'expériences entre organismes) et un dialogue social conduit en amont des prochaines étapes, non en simple information a posteriori.**

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, la phase 2 a démontré la capacité du réseau à se transformer. Elle a aussi montré que cette capacité a des limites, qui tiennent moins aux structures qu'aux compétences disponibles et aux moyens engagés. Les étapes à venir doivent en tenir compte. Le SNPDOSS y veille et en rendra compte dans les prochains numéros d'ADD@ctu.

Le SNPDOSS a toujours demandé que cette intégration se fasse avec les agents de direction et non au-dessus d'eux.



ACTUALITÉS INTERBRANCHES · MOBILISATION

Marche des fiertés : rendez-vous le 3 octobre à Paris

La marche des fiertés aura lieu le samedi 3 octobre à Paris, en présence de la CFE-CGC et de ses militants. Départ à 13 h 30 place d'Italie, en direction de la place de la République. Les organisations syndicales appellent les travailleuses et travailleurs à rejoindre le cortège.

Le contexte l'exige. En 2025, près de 4 900 infractions anti-LGBT+ ont été recensées en France, un chiffre en hausse constante. Selon le dernier baromètre sur l'inclusion au travail, 37 % des salariés LGBTQIA+ déclarent avoir subi des discriminations de la part de leur direction. Moqueries, mise à l'écart, refus de promotion, harcèlement : ces atteintes touchent à la dignité et à la santé.

Les employeurs ont une responsabilité légale : protéger la santé physique et mentale des salariés et sanctionner les comportements discriminatoires. La CFE-CGC demande des politiques de prévention obligatoires, des dispositifs de signalement et d'enquête efficaces, la protection immédiate des victimes et la formation des directions et des équipes. Pour les agents de direction, garants du fonctionnement de leurs organismes, cette exigence s'applique au premier chef. **Au travail comme partout, la lutte contre les LGBTQIA+phobies est un combat syndical.**

APRÈS LA CANICULE

Faire du changement climatique un sujet de dialogue social

L'été 2026 est le plus chaud jamais mesuré en France depuis 1900, avec 53 jours de vague de chaleur en trois épisodes et un bilan provisoire d'environ 7 000 décès en excès. Dans nos organismes, ses effets ont été très concrets : locaux difficiles à rafraîchir, conditions de travail dégradées, horaires aménagés, recours au télétravail, accueil du public parfois compliqué. Une question se pose désormais aux équipes de direction. Comment préparer nos organismes à des épisodes qui vont se répéter ?

Le guide pratique publié en janvier 2026 par la CFE-CGC et le cabinet BL évolution invite justement à ne plus limiter ce sujet aux questions environnementales ou immobilières : il touche les conditions de travail, l'organisation de l'activité, les compétences, la prévention et la continuité du service. Pour nos organismes, l'épisode de cet été peut servir de point de départ à un retour d'expérience. Quels sites ont été les plus exposés ? Quels aménagements ont été efficaces ? Les salariés et leurs représentants ont-ils été suffisamment associés ?

Un constat partagé, une approche propre à la CFE-CGC

Sur ce point, les organisations syndicales convergent. Toutes refusent de traiter la canicule comme un aléa passager et y voient un risque professionnel devenu durable, qui appelle des mesures collectives plutôt que la seule responsabilisation des salariés, et qui doit être négocié dans les branches et les entreprises. Le désaccord porte sur l'instrument. La CGT réclame des seuils de température inscrits dans le Code du travail et des garanties de rémunération en cas d'arrêt d'activité ; la CFTD plaide pour un « bouclier social climatique » rendant la négociation obligatoire partout avant l'été 2027.

La CFE-CGC, dans sa prise de position du 16 juillet, choisit une autre entrée. Elle ne réduit pas le sujet à un seuil thermique et refuse de le cantonner aux réponses d'urgence. Pour elle, l'enjeu est social et démocratique autant que technique : salariés, représentants du personnel, CSE, encadrants et branches doivent être associés à l'identification des vulnérabilités, à la définition des plans d'action et au suivi des mesures, et l'adaptation climatique doit devenir un objet de dialogue social au même titre que la santé au travail, les compétences ou la stratégie. Elle pointe aussi le manque de moyens du PNACC 3, avec un Fonds vert passé de 2,4 milliards d'euros en 2024 à 837 millions en 2026, et rappelle que le ministre du Travail a annoncé le 24 juin un groupe de travail avec les partenaires sociaux à la rentrée.



Les consignes de la CFE-CGC en période de canicule : la santé et la sécurité au travail restent la priorité.

Le dialogue social doit prendre sa place

Depuis la loi Climat et résilience, la mission du CSE intègre les conséquences environnementales des décisions de l'employeur (article L. 2312-8 du Code du travail) et ses consultations récurrentes ont été élargies à ces enjeux (article L. 2312-17 du Code du travail). Le guide appelle à une mobilisation pleine du CSE et de la CSSCT sur les risques climatiques.

Il ne s'agit pas d'ajouter un thème à l'ordre du jour mais de partir du travail réel. Le DUERP, la BDESE, les données de santé au travail et les incidents de l'été fournissent une base concrète pour structurer la prévention et suivre des indicateurs de risques, de formation et de conditions de travail. Le guide relève qu'aucun moyen particulier, en heures de délégation ou en formation, n'accompagne encore ces prérogatives nouvelles des élus.

Les agents de direction ont un rôle particulier

Pour les agents de direction, l'enjeu consiste d'abord à inscrire le sujet dans le fonctionnement normal de l'organisme. Cela passe par des décisions opérationnelles, comme actualiser le DUERP, examiner la vulnérabilité des bâtiments, prévoir les modalités d'adaptation du travail en cas de fortes chaleurs, préparer les dispositifs d'alerte ou intégrer les risques climatiques dans le plan de continuité d'activité.

Mais ce rôle ne peut pas se limiter à préparer des procédures. Il est aussi de créer les conditions d'un dialogue avec les représentants du personnel suffisamment en amont, avant que l'urgence n'impose ses propres réponses. La canicule de cet été donne matière à ce dialogue, sur l'état des locaux, les horaires, le télétravail, la protection des salariés vulnérables, l'accueil des usagers ou les consignes données aux managers.

Anticiper plutôt que gérer dans l'urgence

Depuis le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 impose, dès l'activation d'un seuil de vigilance Météo-France, l'évaluation des risques, l'adaptation des postes et de l'organisation du travail, l'accès à de l'eau fraîche, l'information des salariés et l'attention aux travailleurs vulnérables, avec un risque de reconnaissance d'une faute inexcusable en cas de manquement. L'été a montré l'écart entre ce cadre et la réalité des lieux de travail. Pour nos organismes, il faut sortir d'une gestion au cas par cas ; un cadre commun négocié à l'UCANSS donnerait aux directions des repères partagés sur les seuils, les mesures sociales et l'association des CSE locaux.

Le changement climatique devient un sujet de management et de dialogue social. Le SNPDOSS rappelle que les agents de direction ont eux-mêmes été fortement sollicités cet été, et que leur situation et celle de leurs collaborateurs en période de crise méritent d'être traitées dans le dialogue social qui leur est propre. Engager ce travail dans chaque organisme serait déjà une première étape : regarder ensemble ce qui s'est passé, ce qui a fonctionné, ce qui doit changer et ce que nous voulons avoir préparé avant le prochain épisode.



Pour aller plus loin. Guide pratique « L'adaptation du travail face au changement climatique », CFE-CGC et BL évolution, édition janvier 2026, disponible sur www.cfecgc.org et www.calameo.com/cfecgc.

Le capitalisme de la solitude

Lutter contre le nouveau fonds de commerce de la tech

Paul Klotz

Fondation Jean-Jaurès,
26 août 2026. Rapport
en libre accès sur
www.jean-jaures.org

CONSEIL DE LECTURE

Le capitalisme de la solitude : quand le numérique prospère sur l'isolement



Publié le 26 août 2026 par la Fondation Jean-Jaurès, le rapport de Paul Klotz, *Le capitalisme de la solitude. Lutter contre le nouveau fonds de commerce de la tech*, mérite que l'on s'y arrête.

L'auteur, essayiste et haut fonctionnaire, s'intéresse depuis plusieurs années au vécu de l'individu contemporain. Sa parution a été accompagnée d'un entretien dans *Le Monde*, qui en résume bien l'esprit.

Le point de départ est préoccupant. En 2025, 11 % des Français étaient en situation d'isolement objectif et 24 % éprouvaient un sentiment de solitude, en progression constante depuis quinze ans. Le phénomène touche d'abord les plus modestes et les habitants des zones rurales ; pour le sentiment de solitude, il frappe les jeunes bien avant les personnes âgées. Les effets sur la santé sont massifs : surmortalité comparable à celle du tabagisme, risque de dépression plus que doublé, dépenses de santé mentale accrues de plus de 10 %, non-recours aux droits et sortie du chômage plus difficiles. Pour une Assurance Maladie qui fait de l'accès aux droits et de la prévention deux priorités, ces chiffres ne sont pas anecdotiques.

Mais Paul Klotz ne propose pas un rapport de plus sur les effets de la solitude. Sa thèse va plus loin : l'isolement serait devenu une ressource économique pour une partie de l'économie numérique. Les plateformes vivent du temps d'attention de leurs utilisateurs. Une personne isolée passe plus de temps en ligne, produit plus de données, réagit mieux à la publicité et quitte plus difficilement un service devenu son principal lien social. Le rapport décrit ainsi un cercle vicieux : l'usage intensif des réseaux sociaux renforce le sentiment d'isolement et, en retour, la solitude ramène vers ces mêmes plateformes. Les « compagnons IA » poussent cette logique à son terme en réunissant dans un même produit le manque et son remède ; près d'un quart des moins de 40 ans entretiendrait déjà une relation émotionnelle avec une intelligence artificielle. Le passage sur la désolation chez Hannah Arendt, qui relie l'atomisation sociale à la fragilisation démocratique, donne au propos une portée que le titre ne laisse pas deviner.

Pourquoi cette lecture nous concerne-t-elle ?

Parce que le rapport dépasse largement la question des écrans. Il interroge l'affaiblissement des lieux et des institutions qui produisent du lien : commerces de proximité, associations, collectifs professionnels, corps intermédiaires, mais aussi services publics. L'auteur rappelle que leur utilité ne peut pas être appréciée uniquement à travers leur coût ou leur productivité immédiate, parce qu'ils produisent aussi de la relation sociale, difficile à mesurer mais réelle.

Cette réflexion ne peut laisser indifférents les dirigeants de la Sécurité sociale. À l'heure où nos organismes poursuivent leur transformation numérique, développent les téléservices et

commencent à intégrer l'intelligence artificielle, elle invite à garder une question en tête : comment utiliser la technologie pour améliorer le service sans faire disparaître la relation humaine dont certains assurés ont précisément le plus besoin ?

Elle interroge aussi nos propres organisations de travail. Le travail à distance, la multiplication des échanges numériques et l'automatisation transforment les relations professionnelles. L'efficacité ne peut être notre seul indicateur : la qualité des collectifs, les espaces de discussion et le dialogue social participent eux aussi au fonctionnement de nos organismes.

Le rapport ne se contente pas d'alerter. Il propose d'inverser la charge de la preuve en exigeant des plateformes qu'elles démontrent l'innocuité de leurs services, comme on le fait pour un médicament ; d'instaurer un moratoire sur les agents conversationnels pour les moins de 16 ans ; d'imaginer un service public du bénévolat et de l'engagement associatif ; et de reconnaître la protection du « capital émotionnel, relationnel et cognitif » comme un intérêt fondamental de la nation.

On peut discuter certaines de ces analyses. Le lien entre isolement et dérive autoritaire est tracé à grands traits, et la faisabilité d'un moratoire sur les IA généralistes reste ouverte. C'est aussi ce qui rend le rapport intéressant : en une vingtaine de pages, il pose la solitude comme un système et non comme une somme de situations individuelles, et ouvre un débat qui concerne à la fois la santé publique, le numérique, le travail, les services publics et la conception que nous nous faisons du lien social.

Une lecture courte, accessible et stimulante, que nous vous recommandons.

Comment utiliser la technologie pour améliorer le service sans faire disparaître la relation humaine dont certains assurés ont précisément le plus besoin ?