CFE CGC SNPDOSS

ADD@ctu

Etre Agent de direction et avoir le droit de préserver ses droits

NOVEMBRE 2026

SOMMAIRE

ÉDITO

- Faire plus avec moins, jusqu'à quand ?

ACTUALITÉS SOCIALES ET INTERBRANCHES

- PLF et PLFSS 2027, faire plus avec moins
- Agirc-Arrco, une revalorisation de 1,4 %
- Pouvoir d'achat, la mobilisation du 5 novembre
- Manifestations du 17 octobre, l'appel à l'apaisement

ACTUALITÉ DES BRANCHES

- Assurance maladie, franchises et arrêts longs

RH ET VIE CONVENTIONNELLE

- Complémentaire santé, Alan-Allianz retenu
- UCANSS, le dialogue social bafoué
- Le dispositif « proche aidant » consolidé
- Comité des carrières, le bilan 2025

LA VIE DU SYNDICAT

- Une représentativité consolidée
- Journées nationales, anticiper demain

PROPOSITIONS DE LECTURE

- Donner l'ordre ne suffit pas

Pour mieux connaître la **CFE-CGC ADD** et la rejoindre, toutes les informations et prises de position sont accessibles via son site internet et les réseaux sociaux.
www.snpdoss-cfecgc.org

RETROUVEZ-NOUS SUR LINKEDIN

LE MOT DU PRÉSIDENT

Faire plus avec moins, jusqu'à quand ?



Chers collègues, il y a des numéros qui se lisent comme un bulletin, et d'autres comme un avertissement. Celui-ci est un avertissement.

Rarement l'écart aura été aussi grand entre ce que l'on demande à la Sécurité sociale et les moyens qu'on lui laisse. Le budget 2027 retire 1 000 postes à nos organismes, durcit les objectifs d'économies et met à contribution assurés, retraités et familles. Dans le même temps, la valeur du point reste bloquée, pendant que l'inflation, elle, ne l'est pas. On nous demande de faire plus, mieux, et avec moins. Cela porte un nom, et ce n'est pas la performance, c'est l'épuisement des équipes et des services.

À cette pression s'ajoute une rupture plus grave encore, celle du dialogue social. En suspendant une commission paritaire par arrêté pour imposer l'attribution de la complémentaire santé, l'État a franchi une ligne. On ne défend pas le paritarisme en dessaisissant ceux qui l'incarnent. L'intersyndicale a répondu par un boycott unanime des instances de l'UCANSS, et le SNPDOSS y prend toute sa part.

Faut-il pour autant céder au découragement ? Non, car ce numéro raconte aussi une autre histoire. Celle d'une représentativité consolidée et d'une Fédération renouvelée, désormais présente au cœur de l'exécutif confédéral. Celle d'un dispositif en faveur des proches aidants que nous avons choisi de signer, malgré le boycott, pour ne pas laisser des salariés sans protection. Celle, enfin, du 5 novembre, où nous serons mobilisés pour le pouvoir d'achat.

> *"On ne peut pas exiger l'engagement sans accorder la confiance, ni réclamer la responsabilité en retirant les moyens de l'exercer."*

Car il y a une cohérence dans tout cela. Qu'il s'agisse des agents que nous dirigeons ou des tutelles qui nous pilotent, la même règle vaut. C'est ce que rappelle, à sa manière, l'ouvrage que nous vous proposons de lire ce mois-ci, puisque donner l'ordre ne suffit jamais à faire une autorité.

Les agents de direction ne demandent pas qu'on les ménage. Ils demandent qu'on les respecte, et qu'on respecte, à travers eux, le service public dont ils ont la charge. C'est le sens de notre engagement, et vous le retrouverez à chaque page de ce numéro.

Bonne lecture, et rendez-vous le 5 novembre.

Eric Flitti
Président du SNPDOSS CFE-CGC

SNPDOSS CFE-CGC
59 rue du Rocher, 75008 Paris

RH ET VIE CONVENTIONNELLE

⚠ ALERTE · ATTEINTE AU PARITARISME

Complémentaire santé des personnels

Alan-Allianz retenu, le paritarisme écarté

Le groupement Alan-Allianz assurera la complémentaire santé des salariés de la Sécurité sociale à compter du 1er janvier 2027, au terme d'une procédure très contestée, marquée par la suspension d'une commission paritaire et l'intervention directe de l'État.

LA PROCÉDURE, EN QUATRE DATES



Le marché représente jusqu'à 3 milliards d'euros de cotisations sur six ans, pour environ 150 000 salariés et jusqu'à 360 000 bénéficiaires. Créé en 2008, le régime était jusqu'ici attribué par un comité de pilotage paritaire. Pour ce renouvellement, l'UCANSS a lancé un appel d'offres public, sur avis des services de Bercy et contre l'avis des partenaires sociaux, qui n'ont plus été associés qu'au cahier des charges.

La commission des marchés ayant refusé à deux reprises d'attribuer le marché, deux arrêtés du 19 octobre l'ont suspendue jusqu'au 2 novembre et confié ses pouvoirs à une administratrice provisoire, Catherine Bergeal, conseillère d'État honoraire, le premier arrêté invoquant une situation de carence. C'est dans ce cadre que le groupement Alan-Allianz a été retenu, sans validation de la commission dans sa composition habituelle. Les opérateurs sortants étaient AG2R La Mondiale, Malakoff Humanis et Aésio mutuelle.

Au-delà de la procédure, les organisations syndicales expriment de fortes inquiétudes sur la qualité de la prise en charge des salariés et des retraités de la Sécurité sociale. Le calendrier très contraint fait peser un risque sur la continuité des remboursements et la fiabilité des affiliations. Le modèle entièrement numérique de l'assureur interroge l'accès au service des publics les moins à l'aise avec les outils en ligne, à commencer par les retraités, et l'hébergement de données de santé par un prestataire exposé à des lois extraterritoriales soulève de sérieuses réserves. Les risques contentieux montrent, de surcroît, que le dossier est loin d'être clos.

> *La protection sociale complémentaire des personnels ne saurait être réduite à une simple procédure de commande publique.*

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, le respect des instances paritaires et la sécurisation des droits des bénéficiaires sont des exigences indissociables. Les agents de direction seront en première ligne pour accompagner leurs équipes dans cette transition.

UCANSS

Le dialogue social bafoué

Le 20 octobre marque un point de rupture dans le dialogue social à la Sécurité sociale. Face à ce qu'elle dénonce comme un mépris de la direction de l'UCANSS, l'intersyndicale a suspendu, de façon unanime, sa participation à l'ensemble des négociations nationales jusqu'au 5 novembre.

Trois motifs nourrissent cette colère. D'abord le refus d'ouvrir une négociation sur la valeur du point, alors que l'Insee mesure une inflation de 3,1 % sur un an en septembre. Ensuite la mise sous tutelle, selon les organisations syndicales cachée lors des réunions du 20 octobre, de la commission des marchés par les arrêtés du 19 octobre. Enfin le coup de force sur la complémentaire santé, dont le marché a été attribué à Alan-Allianz sans l'avis des partenaires sociaux.

Le boycott préserve toutefois les situations d'urgence, afin de ne pas pénaliser les salariés. Le protocole désignant le nouvel opérateur du dispositif proche aidant a ainsi été validé pour préserver les droits des salariés aidants, et les accords sur le télétravail et la RSE, proches de l'échéance, sont prolongés.

> *Pour l'intersyndicale, il ne saurait y avoir de dialogue social sans négociation salariale.*

Face au passage en force de l'UCANSS, **le SNPDOSS CFE-CGC** appelle à la mobilisation de tous le 5 novembre, pour la défense de nos droits.

SALARIÉS PROCHES AIDANTS

Le dispositif « proche aidant » consolidé

Mis en place en 2022, le dispositif conventionnel de soutien aux salariés proches aidants est consolidé. Un nouveau protocole, signé le 27 mai 2026 pour cinq ans, s'appliquera au 1er janvier 2027, avec un opérateur choisi de façon paritaire.

Le dispositif repose sur deux piliers. Le premier, financé par la CAPSSA à hauteur de 3 % des cotisations, offre un panier de services pouvant atteindre 1 000 euros par an et par bénéficiaire, pour de l'aide à domicile, du répit ou un soutien psychologique. Le second maintient la rémunération nette pendant les congés d'aidant, dans la limite de 22 jours par an.

Le bilan de l'ancien dispositif plaidait pour une meilleure appropriation, puisqu'en 2024 un tiers seulement des paniers ouverts avait été entièrement consommé. Après un appel à concurrence et l'audition de cinq candidats le 22 septembre, le groupement Domiserve et Ma Bonne Fée a été retenu, par une décision conjointe de l'UCANSS et des organisations syndicales. Ce cadre partagé contraste nettement avec la procédure suivie pour la complémentaire santé.

Le SNPDOSS CFE-CGC a signé l'extension du dispositif aux agents de direction, malgré le boycott des instances, afin de préserver sans interruption les droits des salariés aidants, et veillera à la qualité de son déploiement.

LE DISPOSITIF EN BREF

Panier de services	**jusqu'à 1 000 €/an**
Financement CAPSSA	**3 % des cotisations**
Congé d'aidant indemnisé	**22 jours/an**
Nouveau protocole	**2027, pour 5 ans**
Opérateur retenu	**Domiserve, Ma Bonne Fée**

LA POSITION DU SNPDOSS

L'extension du protocole garantit aux agents de direction les mêmes droits que l'ensemble des salariés du Régime général.

COMITÉ DES CARRIÈRES DES AGENTS DE DIRECTION

Des postes plus rares, des candidatures en recul

Le 18 septembre 2026, l'UCANSS et les caisses nationales ont présenté le bilan 2025 du comité des carrières. Au 31 décembre 2025, le Régime général comptait 1 966 agents de direction répartis dans 296 organismes.

Les fonctions de direction restent majoritairement occupées par des hommes, mais la part des femmes progresse régulièrement depuis trois ans et atteint désormais 43,5 %. Cette ouverture, encore inachevée, demande à être soutenue dans la durée.

À partir de la présentation des postes et des candidatures de 2021 à 2025, le SNPDOSS CFE-CGC est intervenu pour alerter sur plusieurs évolutions préoccupantes. Le nombre de postes vacants diminue tandis que les appels successifs se multiplient, un même poste devant parfois faire l'objet d'un deuxième, troisième, quatrième, cinquième voire sixième appel, ce qui a concerné huit postes de directeurs et dix postes de directeurs comptables et financiers en 2025. Le nombre de candidats recule entre 2024 et 2025 à nombre de postes comparable, et la moyenne des candidatures par poste tombe à 4,6 contre 5,3 un an plus tôt, avec de fortes disparités selon les fonctions, jusqu'à douze candidats sur le seul poste de directeur de la Caf de la Vendée. La mobilité entre les branches reste faible, les postulants demeurant le plus souvent dans leur branche d'origine.

> *Une candidature à un poste de dirigeant engage un véritable projet de vie, dans un contexte de course aux indicateurs, de réorganisations permanentes et de forte pression managériale.*

Les actions engagées en amont ont été saluées par notre organisation, qu'il s'agisse de l'accompagnement de la nouvelle classification des agents de direction, de la détection des potentiels ou du développement des compétences. Elles ne suffisent pourtant pas encore à inverser les tendances observées et n'atteignent pas pleinement leurs objectifs au regard des données présentées.

Pour nourrir des pistes de recommandations, notre organisation a demandé une évaluation qualitative du processus de recrutement conduit en 2025. Celle-ci suppose une enquête de satisfaction sur les assessments et les entretiens, une analyse des délais de réponse des cadres dirigeants aux candidats et une réflexion sur l'accompagnement des candidats non retenus à l'issue d'une sélection.

Pour **le SNPDOSS CFE-CGC**, le chemin reste long pour assurer un meilleur suivi des candidatures des agents de direction. Faute d'un accompagnement à la hauteur, la raréfaction des postes risque de décourager les vocations.

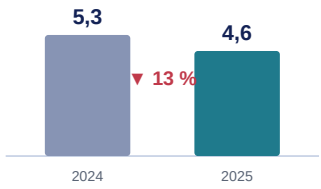
CHIFFRES CLÉS 2025

1 966
AGENTS DE DIRECTION EN POSTE, POUR 296 ORGANISMES

43,5 % ▲
PART DES FEMMES, EN HAUSSE SUR 3 ANS

4,6 ▼
CANDIDATURES PAR POSTE, CONTRE 5,3 EN 2024

CANDIDATURES PAR POSTE



Nombre moyen de candidats par poste de direction.

L'ALERTE DU SNPDOSS

Des postes plus rares et des appels à répétition, au risque de décourager les vocations.

PLF ET PLFSS 2027

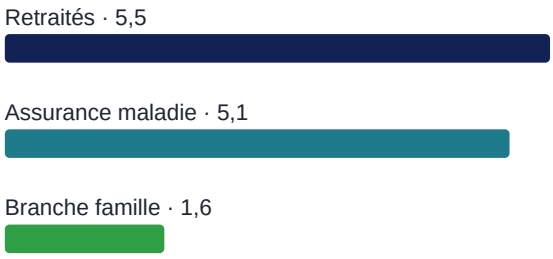
La Sécurité sociale sommée de faire plus avec moins

Présentés le 1er octobre, le PLF et le PLFSS 2027 sollicitent fortement la protection sociale. Assurés, retraités et familles sont mis à contribution, les caisses perdraient 1 000 postes, et le PLFSS, rejeté par les députés le 23 octobre, part au Sénat dans sa version initiale.

Le gouvernement affiche 43 milliards d'euros de mesures nouvelles, pour un effort total de 54 milliards, afin de ramener le déficit public à 5 % du PIB. La protection sociale est particulièrement sollicitée, puisque le déficit des régimes de base passerait de 21,8 à 12,7 milliards d'euros en une seule année, une amélioration de 9,1 milliards que la Cour des comptes juge exigeante.

L'objectif national de dépenses d'assurance maladie est limité à +2 %, soit 278,7 milliards, alors que l'évolution tendancielle est estimée à 3,4 %. Les 5,1 milliards d'économies demandés reposent notamment sur la régulation des produits de santé, à hauteur de 2,1 milliards, et sur le transfert de certains remboursements vers les complémentaires, pour 1,2 milliard. S'y ajoute une baisse d'un milliard sur les indemnités journalières et un renforcement du suivi des arrêts longs.

LES EFFORTS DEMANDÉS EN 2027 (MD€)



Économies et moindres dépenses demandées par public, en milliards d'euros.

Les retraités sont mis à contribution à hauteur de 5,5 milliards, par une sous-indexation des pensions au-delà d'environ 1 260 euros mensuels et l'abaissement du plafond de l'abattement fiscal de 10 %. La majoration pour trois enfants serait transformée en forfait pour les pensions liquidées à partir de juillet 2027. La branche famille contribue pour 1,6 milliard, avec le gel de plusieurs prestations.

Au-delà des prestations, le PLF prévoit 1 000 suppressions de postes dans les organismes, avec seulement 100 ETP de renfort contre la fraude et la cybermenace, sans répartition ni calendrier connus. Dans un courrier du 21 octobre, les six fédérations syndicales ont alerté ensemble les députés sur le risque d'allongement des délais, de dégradation de l'accueil et d'intensification de la charge de travail. Les équipes de direction devront décliner ces mesures tout en préservant la qualité du service, dès le 1er janvier 2027 pour certaines d'entre elles.

LES CHIFFRES CLÉS

Mesures nouvelles	43 Md€ (54 Md€ d'effort)
Déficit Sécurité sociale	21,8 → 12,7 Md€
Ondam 2027	278,7 Md€ (+2 %)
Économies Assurance maladie	5,1 Md€
Effectifs des caisses	−1 000 postes
Calendrier	Sénat à partir du 9 nov.

Le SNPDOSS CFE-CGC demande que la déclinaison des 1 000 suppressions de postes soit présentée et discutée avec les organisations syndicales avant toute mise en œuvre, et que la charge de gestion de chaque mesure nouvelle soit évaluée et prise en compte dans les moyens alloués aux réseaux.

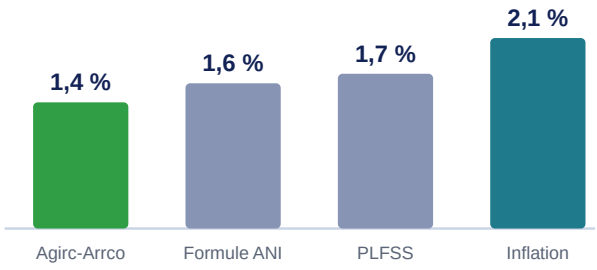
RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC-ARRCO

La CFE-CGC refuse de cautionner une hausse de 1,4 %

Réuni le 14 octobre, le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco a adopté une revalorisation de 1,4 % au 1er novembre. Après le gel de 2025, la hausse reste inférieure à l'inflation, et la CFE-CGC n'a pas pris part au vote.

La décision suit une année 2025 sans revalorisation, faute d'accord. Pour 2026, les 1,4 % retenus restent sous l'inflation estimée à 2,1 %, sous le taux de 1,6 % qui résulte de la formule de l'accord national interprofessionnel de 2023, et même sous l'hypothèse de 1,7 % retenue par le gouvernement dans le PLFSS.

REVALORISATION 2026, COMPARÉE AUX RÉFÉRENCES



La hausse retenue reste en deçà de la formule de l'accord et de l'inflation.

La CFE-CGC souligne que les réserves du régime, de 91,2 milliards d'euros fin 2025, représentent plus de dix mois de pensions pour un seuil fixé à six, et que l'exercice 2025 a dégagé un excédent de 1,4 milliard. Chaque point de revalorisation coûte environ un milliard d'euros. Avec la CGT, elle a saisi la justice contre le gel de 2025.

Le vote a divisé les organisations syndicales, approuvé par le patronat, la CFDT, la CFTC et FO, rejeté par la CGT. Dans un contexte budgétaire tendu, la CFE-CGC redoute que ces réserves attisent les convoitises de l'État, comme en 2023. Les règles de pilotage du régime seront renégociées en 2027.

> *Les réserves de l'Agirc-Arrco doivent rester au service des pensions, sans devenir une variable d'ajustement des finances publiques.*

Le SNPDOSS CFE-CGC s'associe à cette position. Les personnels de la Sécurité sociale relèvent de l'Agirc-Arrco depuis 1994 ; actifs et retraités sont directement concernés.

5 NOV. 2026 — APPEL À LA MOBILISATION

Pouvoir d'achat

La CFE-CGC rejoint la mobilisation du 5 novembre

Faute de réponses concrètes du gouvernement, la CFE-CGC a annoncé le 26 octobre sa participation à la mobilisation intersyndicale du 5 novembre pour les salaires, les services publics, l'emploi et l'industrie.

LES MOTS D'ORDRE : Salaires · Services publics · Emploi · Industrie · Valeur du point

La décision fait suite à la réunion de Matignon du 21 octobre, à l'issue de laquelle les organisations syndicales ont déploré l'absence d'engagement précis. La CFE-CGC rappelle qu'une hausse du SMIC, déjà revalorisé deux fois en 2026 pour atteindre 1 867,02 euros brut, ne suffit pas. Elle doit s'accompagner d'une revalorisation de l'ensemble des grilles afin d'éviter leur tassement et de préserver la reconnaissance des qualifications et des responsabilités, d'autant que plusieurs branches, dont la métallurgie, ont vu leurs premiers minima repasser sous le salaire minimum.

La confédération demande aussi davantage de transparence sur le partage de la valeur et sur les allègements de cotisations, évalués à au moins 211 milliards d'euros pour 2023 par une commission d'enquête du Sénat. Elle appelle les employeurs à cesser de faire de la modération salariale un principe systématique.

Dans les organismes, les fédérations appellent le même jour à la grève pour une augmentation immédiate de la valeur du point. Le SNPDOSS CFE-CGC s'inscrit pleinement dans cette démarche, alors que 1 000 postes sont menacés et que les réformes se multiplient.

MANIFESTATIONS DU 17 OCTOBRE

La CFE-CGC appelle à l'apaisement et à des réponses concrètes

Dans un communiqué du 19 octobre, la CFE-CGC dit son inquiétude après les violences du 17 octobre. Elle condamne les dégradations tout en rappelant la légitimité des revendications sociales.

La journée nationale contre la vie chère a réuni 550 000 personnes selon le ministère de l'Intérieur, 800 000 selon les organisateurs, prolongeant le mouvement lycéen et étudiant engagé depuis la mi-septembre. Si la plupart des cortèges se sont déroulés pacifiquement, des violences et des pillages ont été commis en marge, dans plusieurs grandes villes. La confédération condamne fermement ces débordements, tout en refusant d'opposer la jeunesse et les forces de l'ordre.

LA JOURNÉE DU 17 OCTOBRE EN NOMBRE DE MANIFESTANTS



Estimations de la participation à la journée nationale contre la vie chère.

Pour la CFE-CGC, la réponse ne peut se limiter à la gestion de l'ordre public. Elle doit reposer sur un dialogue social renouvelé et des engagements concrets sur le pouvoir d'achat, les conditions de travail, les moyens des services publics et l'avenir des jeunes générations.

> *L'urgence n'est pas à la surenchère, mais au dialogue et aux réponses concrètes.*

Faute de réponses à l'issue de la réunion de Matignon, la confédération a ensuite décidé, le 26 octobre, de rejoindre la mobilisation du 5 novembre.

ACTUALITÉ DES BRANCHES

ASSURANCE MALADIE · FRANCHISES ET ARRÊTS LONGS

Des décrets lourds de conséquences pour les assurés et les CPAM

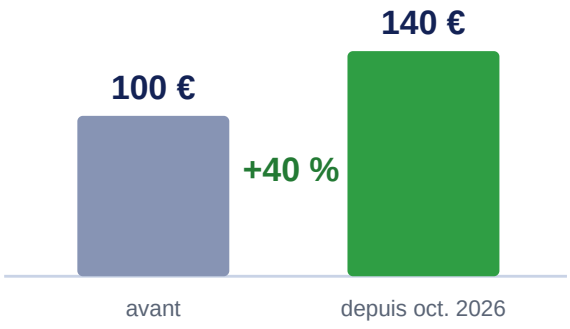
Trois décrets publiés en septembre et appliqués depuis octobre durcissent la participation des assurés et l'indemnisation des arrêts longs. Le reste à charge maximal passe de 100 à 140 euros par an, et l'indemnisation des affections de longue durée non exonérantes est ramenée de trois ans à un an.

Le relèvement de 40 % des plafonds de franchises médicales et de participations forfaitaires porte le reste à charge annuel maximal de 100 à 140 euros. Le gouvernement avait même envisagé, en juillet, de doubler ces plafonds pour les porter à 200 euros, avant de réduire l'ampleur de la hausse. Les montants unitaires restent inchangés et les exonérations existantes sont maintenues, pour environ 18 millions de personnes, mais une affection de longue durée n'exonère pas, à elle seule, de ces sommes. Selon la Cour des comptes, les assurés en ALD en acquittent déjà en moyenne 78 euros par an, contre 41 pour les autres.

Pour les ménages modestes sans exonération, cette hausse aggrave le risque de renoncement aux soins, particulièrement pour les assurés souffrant de pathologies chroniques et nécessitant des soins réguliers. Elle alourdira aussi la gestion des caisses, car lorsque ces sommes ne peuvent être prélevées directement sur les

remboursements, elles se transforment en indus à récupérer auprès des assurés. La multiplication de ces indus nourrira les opérations de recouvrement, les relances et les situations d'incompréhension ou de contestation.

RESTE À CHARGE ANNUEL MAXIMAL



Franchises et participations forfaitaires cumulées, par assuré et par an.

La réduction de trois ans à un an de l'indemnisation des arrêts liés à une affection de longue durée non exonérante crée un risque important de rupture de ressources. Une nouvelle période ne pourra s'ouvrir qu'après une reprise d'au moins un an. Selon l'évaluation du PLFSS 2026, ces indemnités représentaient 3,17 milliards d'euros pour 401 000 arrêts en 2023. Des assurés dont l'état de santé ne permet pas encore la reprise se retrouveront ainsi sans indemnités journalières, et pour certains sans aucune ressource, alors que leur incapacité de travail persiste.

Face à ces situations, les équipes de front office des CPAM seront en première ligne. Ce sont elles qui recevront, à l'accueil comme au téléphone, les assurés privés de leurs droits ou confrontés à un reste à charge alourdi, qui devront leur expliquer des décisions subies et les orienter vers l'invalidité, le service social ou l'action sanitaire et sociale. Elles affronteront la détresse de ces publics fragilisés, sur des plateaux déjà sous tension, alors même que le budget 2027 prévoit 1 000 suppressions de postes.

Le SNPDOSS CFE-CGC demande un suivi des assurés arrivant en fin de droits et un bilan de la réforme des indemnités journalières, partagé avec les représentants des personnels.

LA VIE DU SYNDICAT

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FÉDÉRATION

Une représentativité consolidée, une Fédération renouvelée

À l'occasion de son assemblée générale statutaire du 14 octobre, la Fédération CFE-CGC de l'encadrement des organismes de Sécurité sociale a renouvelé ses instances et confirmé sa représentativité dans ses deux champs conventionnels.

Les arrêtés du 27 novembre 2025 reconnaissent la CFE-CGC représentative chez les agents de direction, avec un poids de 17,69 %, et chez les cadres des organismes, où elle a recueilli 8,22 % des suffrages pour un poids de 3,23 %. Cette représentativité repose sur l'engagement complémentaire de trois syndicats, le SNETOSSA, le SNPDOSS et le SNICSSA, et renforce la capacité d'influence de la Fédération au sein de l'UCANSS et de la confédération.

Au plan confédéral, Philippe Baux, issu de la Fédération, a été élu secrétaire national en charge du secteur santé, qualité de vie, conditions de travail et handicap, au sein de l'équipe conduite depuis juin 2026 par Christelle Thieffinne. Les débats ont aussi porté sur les inquiétudes relatives aux moyens des organismes, dans le contexte des 1 000 suppressions de postes, et sur la nécessité d'une négociation salariale rapide.

LE NOUVEAU BUREAU FÉDÉRAL

Président	**Jean-Luc Rathipanya**
Vice-présidentes	**Mireille Dispot, Virginie Preti**
Secrétaire générale	**Raphaëlle Hernandez**
Secrétaire général adjoint	**Marc Masure**
Trésorier	**Dominique Le Page**

Le SNPDOSS CFE-CGC se félicite de voir deux de ses représentantes, Mireille Dispot et Raphaëlle Hernandez, exercer les fonctions de vice-présidente et de secrétaire générale de la Fédération, au cœur de la nouvelle mandature.

JOURNÉES NATIONALES DE LA FÉDÉRATION

Anticiper ensemble les transformations de demain

Les 3 et 4 novembre, la Fédération CFE-CGC Sécurité sociale réunira ses adhérents autour d'une ambition commune, « Agir aujourd'hui, anticiper les transformations de demain ».

La première journée portera sur l'actualité conventionnelle, avec les négociations sur l'emploi des salariés expérimentés et l'aménagement des fins de carrière, ouvertes en application de la loi du 24 octobre 2025, et sur le travail à distance. Une séquence sera consacrée à l'inclusion et au handicap, et des échanges réuniront les partenaires de la protection sociale complémentaire.

La seconde journée abordera le management et les risques psychosociaux, dans un contexte de réorganisations et de contraintes, l'intégration du service du contrôle médical au sein des CPAM, en application du décret du 30 juin 2025, et le déploiement de l'intelligence artificielle, qui relève de l'information et de la consultation du comité social et économique.

LE PROGRAMME EN BREF

Thème	**« Agir aujourd'hui, anticiper demain »**
Mardi 3 nov.	**Actualité conventionnelle, inclusion et handicap, partenaires**
Mercredi 4 nov.	**Management et RPS, contrôle médical, intelligence artificielle**

Ces journées préparent également les prochaines échéances de représentativité et les négociations salariales de 2027. Pour **le SNPDOSS CFE-CGC**, elles seront un temps privilégié de réflexion et de mobilisation collective.

CFE CGC
Le + Syndical

FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ENCADREMENT DES ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE, ALLOCATIONS
FAMILIALES ET ASSIMILÉS

Une représentativité consolidée, une Fédération renouvelée

Lors de son **Assemblée générale du 14 octobre 2026,**
la Fédération Sécurité sociale CFE-GGC
a procédé au renouvellement de son Bureau et de son Comité directeur.

LES TEMPS FORTS
DE LA MANDATURE QUI S'ACHÈVE

Une représentativité nationale consolidée

La Fédération a consolidé sa représentativité nationale dans les deux champs conventionnels qu'elle couvre :

- la convention collective des employés et cadres (dont les ingénieurs-conseils),
- la convention collective des agents de direction (ADD).

Elle agit pour défendre les cadres et les agents de direction de la Sécurité sociale.

Trois syndicats, une même ambition

La Fédération réunit :

- le **SNETOSSA,**
- le **SNPDOSS,**
- et le **SNICSSA,**

unis pour représenter et défendre les cadres de la Sécurité sociale, des Allocations familiales et des organismes assimilés.

Un rayonnement confédéral renforcé

Lors du Congrès **confédéral** de la CFE-GGC, **Philippe BAUX** a été élu secrétaire national, en charge du secteur Santé, Qualité de vie, Conditions de travail et Handicap.

À noter – Praticiens-conseils

Les praticiens-conseils relèvent d'une convention collective nationale spécifique du 4 avril 2006. Au sein de la CFE-GGC, ils sont représentés par le SGPC, affilié à la Fédération Santé-Social (FFASS), distincte de la Fédération Sécurité sociale.

LE NOUVEAU BUREAU ET COMITÉ DIRECTEUR

Président	Vice-présidentes	Secrétaire générale	Trésorier
Jean-Luc RATHIPANYA	Mireille DISPOT Virginie PRETI	Raphaëlle HERNANDEZ Secrétaire général adjoint Marc MASURE	Dominique LE PAGE Trésorière adjointe Bernadette GRANIER

Autres membres du Comité directeur (par ordre alphabétique)
Philippe BAUX • Raphaël CHAMEROY • Laurence GRANDJEAN

LES TROIS SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION

snetossa CFE-GGC
Syndicat National de l'Encadrement et des techniciens des Organismes de Sécurité Sociale et Assimilés
Président : **Patrick LAVAUD**
https://securitesociale-cfecgc.org/

SNPDOSS CFE-GGC
Syndicat National des Personnels de Direction des Organismes de Sécurité Sociale
Président : **Éric FLITTI**
https://snpdoss-cfecgc.org

SNICSSA CFE-GGC
Syndicat National des ingénieurs-Conseils et contrôleurs de la Sécurité Sociale et Assimilés
Président : **Laurent LABOUREAU**



À LIRE

Titre	*Donner l'ordre ne suffit pas*
Auteur	Cap. Nicolas Brault
Éditeur	Michel Lafon
Parution	19 mars 2026
Prix	18,95 €
ISBN	978-2-7499-6383-9

« Si tu marches devant, ils te dépasseront. »

LA MAXIME DE COUVERTURE

TROIS IDÉES FORTES

- L'autorité se construit au quotidien, elle ne se décrète pas.
- Fixer le cap clairement et laisser aux équipes l'initiative des moyens.
- Un chef n'est que de passage, il se juge aussi à ce qu'il transmet.

DONNER L'ORDRE NE SUFFIT PAS, DE NICOLAS BRAULT

Une autre vision du leadership

Dans *Donner l'ordre ne suffit pas* (Michel Lafon, mars 2026), le capitaine Nicolas Brault, officier de la Légion étrangère et ancien professeur d'histoire, propose une réflexion sur l'art de commander qui résonne avec les responsabilités des cadres et des dirigeants de la Sécurité sociale.

Ancien professeur d'histoire en Seine-Saint-Denis, diplômé de Sciences Po et formé à Saint-Cyr, Nicolas Brault est devenu officier de la Légion étrangère, où il a commandé une section de ces « hommes sans nom » avant de prendre la tête d'un groupe commando montagne. Il s'appuie sur cette expérience du commandement pour interroger les fondements de l'autorité. Celle-ci, rappelle-t-il, ne se décrète pas, car elle se construit au quotidien par l'exemplarité, la cohérence des décisions et l'attention portée aux autres, bien plus que par le grade ou le charisme.

L'exemplarité est à ses yeux la première source de légitimité, et la maxime reproduite sur la couverture le résume, puisqu'elle s'achève par ces mots adressés au chef, « si tu marches devant, ils te dépasseront ». Un responsable doit d'abord s'imposer à lui-même la ponctualité, la rigueur et le respect des engagements qu'il attend de ses équipes, sous peine de perdre vite le crédit nécessaire pour les exiger des autres. L'auteur en donne une image forte, celle d'une course collective où les plus rapides font demi-tour pour accompagner ceux qui peinent, la performance de chacun devant contribuer à la réussite de tous. La transposition à nos organismes est immédiate, puisque la recherche d'efficience y est indissociable de la coopération entre les équipes et de la préservation du collectif de travail.

> *L'autorité véritable ne se décrète pas. Elle se construit au quotidien, par l'exemplarité, la cohérence des décisions et l'attention portée aux autres.*

Nicolas Brault défend aussi le « commandement par intention », qui consiste à fixer clairement le but et à laisser aux équipes l'initiative des moyens de l'atteindre. Cette approche, qui est le style de commandement de référence de l'armée de Terre, constitue une réponse utile aux risques de micromanagement, dans des organisations où la multiplication des indicateurs et des procédures peut réduire les marges d'autonomie. Pour des agents de direction dont le pilotage repose sur des conventions d'objectifs et de gestion, toute la difficulté est de concilier l'exigence de performance avec la reconnaissance de l'expertise des équipes.

L'ouvrage ne cache pas les difficultés du commandement, ses doutes et ses erreurs. L'auteur revient sur sa mauvaise appréciation initiale des troubles psychiques de l'un de ses soldats, et sur la responsabilité d'un chef dans la reconnaissance des fragilités et la protection des voix discordantes. Interrogé sur Sud Radio, il rappelait d'ailleurs qu'un groupe très soudé peut dériver vers la pression ou le harcèlement, et qu'un commandement qui tolère ces dérives cesse d'en être un. Ces réflexions rejoignent directement la prévention des risques psychosociaux et l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Certaines positions de l'auteur, sur la discipline, la distance hiérarchique ou le télétravail, peuvent naturellement susciter le débat, à l'heure où le régime général doit précisément renégocier son cadre conventionnel du travail à distance. Il ne cherche pourtant pas à militariser le management civil, et c'est ce décalage qui fait l'intérêt de sa réflexion. Dernière leçon enfin, un chef n'est que de passage, et sa réussite se mesure autant à ce qu'il transmet et à l'état dans lequel il laisse celles et ceux qui lui succéderont qu'aux résultats obtenus pendant son mandat.

Pour le SNPDOSS CFE-CGC, reconnaître des responsabilités aux agents de direction, c'est aussi leur donner les moyens, l'autonomie et la confiance nécessaires pour les exercer pleinement, à tous les niveaux de l'Institution.