



**EDITO**

## **DÉCLARATION PRÉALABLE**

### **RPN DU 27 JUIN 2018 - TRANSFERT DU PERSONNEL RSI VERS LE RÉGIME GÉNÉRAL**

Le mercredi 20 juin 2018, une délégation du SNFOCOS, composée du Secrétaire Général Alain GAUTRON et de salariés de la Sécurité Sociale des Travailleurs Indépendants (SSTI) participant aux présentes négociations, a été reçue au siège de la Direction de la Sécurité Sociale.

Face aux échéances imposées par l'exécutif, et à l'approche des dernières réunions de négociation, le SNFOCOS a privilégié la prise d'initiative pour offrir un bilan des négociations à Mesdames LIGNOT-LELOUP (directrice de la Sécurité Sociale) et BASSO-FATTORI (directrice du projet d'intégration de la SSTI au Régime Général).

La délégation a ainsi interpellé ses interlocutrices sur les difficultés encore rencontrées à ce jour avec l'UCANSS, laquelle intervient comme porte-voix du COMEX, pour protéger les salariés de l'ex-RSI et sécuriser leur transfert dans les caisses du Régime Général.

Le SNFOCOS reconnaît à l'UCANSS le mérite d'avoir levé, dans son projet du 14 juin 2018, plusieurs des principaux blocages. Elle a ainsi accédé à certaines de nos revendications (protection contre les licenciements, compensations en matière de mobilité volontaire, trois propositions de repositionnement, garanties de maintien de rémunération et qualification...).

Pour autant, le texte devait encore progresser.

A cet égard, le SNFOCOS constate que le projet d'accord fourni par l'UCANSS en vue de cette réunion va dans le bon sens en validant notamment :

## **SOMMAIRE**

### **Pages 1 et 2 :**

Déclaration préalable  
RPN du 27 juin 2018 -  
Transfert du personnel  
RSI vers le régime  
général

### **Page 3 :**

Justice du XXI<sup>ème</sup> siècle  
- Transfert de personnel :  
le SNFOCOS revendique  
l'harmonisation des  
garanties

### **Pages 4 et 5 :**

Branche recouvrement  
Compte rendu de l'INC  
du 13 juin 2018

### **Page 6 :**

Egalité et diversité : écart  
salarial entre hommes et  
femmes

### **Pages 6 et 7 :**

Fragilité des salariés : un  
nouvel enjeu pour  
l'entreprise

### **Page 8**

Editorial de Philippe  
Pihet, secrétaire  
confédéral FO : « Porter  
les revendications »  
Agenda

- Le retrait de la référence à l'unité urbaine pour déterminer la mobilité,
- L'indemnisation de la mobilité fonctionnelle,
- l'alignement, voire le dépassement des dispositifs institués au sein du régime général, pour l'indemnisation de la mobilité géographique,
- l'octroi d'un prêt en vue de l'acquisition d'un véhicule à moteur, détaché de l'obligation d'utiliser le véhicule pour les besoins du service...

Pour autant, le texte doit encore progresser. A cet égard, le SNFOCOS rappelle les propositions qu'il défend mais non validées par l'UCANSS.

Pour ne citer qu'elles :

- garantie des avantages tels l'affiliation AGIRC pour les cadres
- extension de la défense contre le licenciement pour insuffisance professionnelle, notamment via la sanctuarisation du droit de rétractation car rappelons le, la responsabilité de l'employeur est de trouver au salarié un emploi à sa mesure lorsqu'il constate que celui-ci est sur un poste inadéquat
- prise en compte des modes de transports existants et disponibles (cas des salariés dépourvus de permis ou de véhicule personnel motorisé) ...

Plus avant, c'est la possibilité de mettre en place un plan de départ à la retraite volontaire, aidé par l'employeur, qui a été porté. La revendication, qui avait été écartée dès le départ par l'UCANSS, n'a en revanche pas été rejetée par la DSS. Le risque d'effet d'aubaine n'est pas un argument audible s'agissant d'un projet imposé d'autorité par l'exécutif sans avoir réalisé d'audit ou d'expertise permettant d'en mesurer les impacts humains et financiers, ni de confronter les coûts humains et financiers liés à une telle opération. Est-ce pragmatique et rentable que de financer des formations à des salariés dont l'âge ne permet pas d'envisager qu'ils pourront mettre à profit lesdites formations ? Les risques psychosociaux ont-ils été envisagés pour des salariés en fin de carrière subissant une énième réorganisation, un énième transfert ?

Les interlocutrices du SNFOCOS ont eu une écoute attentive à toutes les demandes portées par notre organisation. Elles ont manifesté une vraie volonté de favoriser la réussite de cette négociation entre les syndicats et l'employeur.

Nous le rappelons, les demandes du SNFOCOS sont celles d'un syndicat responsable : ce que nous voulons c'est accorder aux salariés de l'ex-RSI qui rejoignent le Régime général un niveau de garantie au moins équivalent à celui dont les salariés du Régime Général peuvent se prévaloir depuis plusieurs années.

Le SNFOCOS agit, sur le terrain comme au plus haut sommet de l'Etat, pour la défense des salariés de la Sécurité Sociale. Nous comptons sur l'UCANSS pour être l'acteur de la réussite du projet et non son fossoyeur.

Paris, le 27 juin 2018.

Le Secrétaire Général



Alain GAUTRON



## JUSTICE DU XXI ÈME SIÈCLE TRANSFERT DE PERSONNEL : LE SNFOCOS REVENDIQUE L'HARMONISATION DES GARANTIES

Le 26 juin 2018 s'est tenue la seconde RPN relative à l'accompagnement des agents du Régime Général mis à disposition dans les Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale, des Tribunaux du Contentieux de l'Incapacité et de la Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail dans le cadre de la réforme de la justice du XXIe siècle. Pour rappel, cette loi prévoit au 1<sup>er</sup> janvier 2019 le transfert des compétences des TASS et TCI aux TGI, et un transfert de l'activité de la CNITAAT vers les Cours d'Appel. Ce sont environ 400 salariés qui sont concernés et qui vont devoir se prononcer soit pour une continuité de leur mise à disposition auprès des TGI, soit pour un retour vers leur organisme employeur, soit pour un rattachement auprès du Ministère de la Justice

Le projet de l'UCANSS reprend des dispositions issues des protocoles relatifs à l'évolution des réseaux, ainsi que des éléments contenus dans le protocole actuellement négocié pour l'accompagnement du personnel de l'ex-RSI.

Le SNFOCOS participe à ces deux négociations et, dans un cas comme dans l'autre, il a adressé rapidement une contribution écrite à l'UCANSS.

Selon l'UCANSS, des points acceptés pour le personnel de l'ex-RSI (5000 salariés environ) n'ont pas vocation à être repris dans toutes les négociations au sein du Régime Général, y compris au cas présent qui concerne moins de 400 salariés. D'aucuns y verraient de l'inégalité de traitement ne reposant pas sur des raisons objectives.

C'est ainsi que le SNFOCOS, qui revendique une harmonisation des garanties offertes aux personnels concernés, porte ses revendications (légitimement entendues pour certaines) :

- Droit à la réintégration y compris en cas de non titularisation à l'issue des stages
- Elaboration d'un plan d'accompagnement et de formation individualisé pour chaque salarié souhaitant mettre fin à sa mise à disposition
- Evolution de la définition de la mobilité géographique prenant en compte les modes de transports existants et pas uniquement la voiture
- Possibilité d'obtenir un prêt pour l'achat d'un véhicule, sans qu'il ne soit nécessaire d'utiliser le véhicule pour les besoins du service

- Mesures en faveur des salariés en fin de carrière : aide au passage à temps partiel, mise en place d'un dispositif de retraite progressive...

Concernant la mobilité, l'UCANSS avait « omis » d'aborder la question de la mobilité fonctionnelle ce qui a été relevé par la délégation FO avec demande d'une prime. La délégation UCANSS a indiqué devoir évoquer ce sujet avec le COMEX avant de donner une réponse.

Une revendication en revanche n'est pas accueillie favorablement par l'UCANSS, tant pour l'ex-RSI que pour le personnel mis à disposition des juridictions : l'accompagnement au départ volontaire.

Pour rappel, l'IGAS avait indiqué dans son rapport que plus de 50 % des agents actuels des juridictions sociales auront fait valoir leurs droits à la retraite dans les 6 ans qui suivront le transfert de personnel. D'après les données disponibles, cela représenterait sûrement un maximum de 100 à 150 personnes au cas présent. L'UCANSS fonde son refus à chaque fois sur le risque d'effet d'aubaine. Pour autant, nous sommes en droit de nous interroger : pourquoi ne pas réaliser un audit permettant de mesurer les coûts humains et financiers de diverses hypothèses, notamment sur la base des vœux recueillis lors des entretiens :

- financement de formations pour tout ou partie du personnel de plus de 57 ans à la date du transfert et souhaitant mettre fin à la mise à disposition
- financement de formations pour tout ou partie du personnel de plus de 57 ans à l'issue de la période de validité de l'accord et souhaitant mettre fin à la mise à disposition
- financement de l'aide au départ volontaire pour ces personnes
- financement de ruptures conventionnelles pour ces personnes...

C'est une demande que nous réitérerons lors de la prochaine RPN prévue le 10 juillet 2018.

**Le secrétaire général, Alain GAUTRON, et la délégation SNFOCOS : Sabine Vavasseur, secrétaire nationale et Chafik El Aougri, membre de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement**



## BRANCHE RECOUVREMENT

### COMPTE-RENDU DE L'INC DU 13 JUIN 2018

#### COG 2018-2022

Un document synthétique a été présenté reprenant l'évolution des effectifs sur la période, les autres dépenses de fonctionnement, les crédits informatiques et les crédits d'investissement.

#### *Evolution des effectifs*

Après avoir estimé les effectifs nécessaires à la réalisation des « nouvelles missions de collecte » confiées à la branche, (notamment RSI, AGESEA, MDA, Formation Professionnelle...etc) d'une part, et les restitutions d'effectifs compte tenu des « gains de productivité », d'autre part, l'ACOSS affiche une augmentation d'effectif de 1720 ETP en 2022.

Pour autant aucun détail de calcul précis n'a pu nous être communiqué puisqu'à l'heure actuelle la nature de toutes les nouvelles missions n'est pas exactement connue, de même que le nombre de salariés susceptibles d'être transférés, ou la réalité des gains de productivité. Il nous a par contre été indiqué que s'il existait un écart trop important (lequel ?) entre les estimations actuelles et la réalité constatée un avenant à la COG pourrait être effectué.

Cependant, dès lors que les « estimations » précises tant ce qui concerne les charges que les moyens ne peuvent nous être fournies, on ne voit pas sur quelle base l'opportunité d'un avenant serait appréciée !

On ne dispose aujourd'hui que d'un « ordre de grandeur » concernant le nombre de salariés du RSI qui rejoindraient la branche recouvrement, de même que pour les salariés AGESEA MDA. Pour la formation professionnelle les missions qui seront confiées ne sont pas déterminées précisément et il n'existe aucune certitude sur la reprise partielle ou totale des salariés.

**En résumé, et à condition que les nouvelles charges de travail aient été correctement évaluées (2 600 ETP), la branche recouvrement perdra en définitive 880 ETP sur 5 ans (2 600 – 1720).**

**Il y a donc bien quelque chose qui ne change pas : on doit faire toujours plus avec toujours moins !**

#### *Autres dépenses de fonctionnement*

Hors dépenses informatiques, la réduction attendue est des 5% par an (39 millions d'euros sur 5 ans !) notamment grâce à la diminution des dépenses d'affranchissement, de locations immobilières, de flotte automobile, des consommations téléphoniques et par une plus grande utilisation de la carte bancaire.

#### *Crédits informatiques*

Ce poste connaîtra une augmentation de 20 % afin de permettre d'achever Cle-a et d'investir dans le digital ... pour obtenir des gains de productivité permettant ... d'effectuer des économies de personnel ! Néanmoins il reste encore à évaluer les effets de l'intégration du RSI ce qui nécessitera l'octroi d'une enveloppe supplémentaire.

## **Crédits d'investissement**

Les crédits seraient stables sur ce poste dans l'attente d'une enveloppe complémentaire liée à l'impact du patrimoine immobilier sur RSI.

## **Bilan RH du transfert du personnel des organismes complémentaires**

Le transfert de 131 salariés a été réalisé au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Selon le bilan présenté par l'ACOSS, les personnels ont été affectés à des activités « sensiblement proches » de leurs fonctions précédentes, ont été inscrits pour suivre la formation PASS, ont bénéficié de stages d'immersion dans les services et ont été sensibilisés aux spécificités de la branche recouvrement. Cette intégration serait donc globalement un succès.

Cependant, certains des participants à l'INC, directement concernés par cette problématique relèvent que la réalité n'est pas du tout aussi idyllique.

Notamment, les 57 personnes transférées en Pays de Loire étaient assistées dans leur caisse d'origine de 10 CDD pour assurer leurs missions et de renforts ponctuels des services prestations. Il en résulte donc aujourd'hui une surcharge de travail conséquente pour ces salariés. Là où 40 salariés s'occupaient de l'amiable, il n'y a plus à ce jour que 4,5 salariés pour effectuer cette tâche. De plus avant transfert chacun faisait soit de l'amiable, soit du contentieux et aujourd'hui l'activité est quasi exclusivement concentrée sur le contentieux avec une formation d'une semaine seulement qui s'est avérée bien insuffisante.

L'ACOSS n'a pu que convenir du fait qu'il fallait notamment revoir le parcours de formation des agents, que compte tenu de la presque totale disparition de l'amiable il fallait réorienter les salariés, mais a indiqué qu'il y a toujours eu des pics d'activité et que tout devrait rentrer dans l'ordre dès lors que le stock serait géré ! **Tout le monde est rassuré !**

## **Questions diverses**

### **Salariés AGESEA MDA**

Le transfert des personnels se fera au 1<sup>er</sup> janvier 2019, cependant il ne concernera pas tous les salariés puisqu'une partie des missions, notamment l'affiliation, les commissions professionnelles et d'action sociale ne relèveront pas des URSSAF mais resteront à l'AGESEA et à la MDA. Le transfert ne concernera potentiellement que 70 ETP sur 91.

Le processus d'accompagnement et d'intégration est en cours de négociation mais les salariés bénéficieront d'un droit d'opposition au transfert s'ils le souhaitent. Au 1<sup>er</sup> janvier les salariés transférés continueront à travailler sur leurs outils et dans les locaux actuels. Aucune mobilité géographique ne sera imposée et les salariés seront pris en charge par l'URSSAF Ile de France avec pour objectif de passer graduellement vers l'URSSAF du Limousin qui gère déjà le contentieux ... **mais tout ne sera peut-être pas terminé en 2022, nous sommes rassurés !**

### **Renouvellement de la flotte automobile**

Compte-tenu de l'horaire avancé, les questions préalables posées par le SNFOCOS, n'ont pas reçues de réponse en séance mais feront l'objet d'une réponse écrite de la part de l'ACOSS, dont nous vous ferons part.

Néanmoins, le Directeur de l'ACOSS a indiqué en ce qui concerne **la télématique**, que ce système ne servirait à remonter que les kilomètres, rien que les kilomètres, exclusivement les kilomètres à l'exclusion de toute autre donnée... aucune autre information ne sera collectée. Contrairement à ce qui avait été indiqué le 25 mai, les véhicules à usage strictement professionnel ne seront pas équipés de ce système. Le nom et les caractéristiques du système n'ont pu nous être communiqués puisque le choix n'est pas encore définitivement arrêté.

La Lettre Collective devrait paraître fin juin, début juillet, en précisant notamment, les caractéristiques techniques détaillées du système de télématique, que les kilomètres domicile – URSSAF sont bien professionnels, que des véhicules adaptés suivant prescription médicale seront disponibles pour les salariés concernés... **Pouvons-nous être rassurés ?**

**Patrick SCHUSTER, Secrétaire de la CPP des ACERC et Emmanuelle LALANDE, Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement**



## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

### ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Plus d'un tiers de l'écart salarial entre hommes et femmes, évalué au total à 24% en France, reste « inexplicé » selon une compilation d'études présentée le 13 juin par [la DARES](#) lors des rendez-vous de Grenelle organisés au Ministère du travail. Sur les 24 % d'écart salarial, 7 points résultent du temps partiel, qui concerne en large majorité les femmes, 3 points s'expliquent par le fait que les femmes occupent en moyenne des postes moins qualifiés que les hommes, 3 points par la surreprésentation des femmes dans des secteurs d'activité moins rémunérés, 1 point par des écarts d'expérience et entre 1 et 3 points par d'autres facteurs, selon la DARES. A l'inverse, les femmes sont globalement avantagées, à hauteur de 1,5 point, par un niveau d'études en moyenne plus élevé. In fine, redressé de tous ces facteurs, un écart de salaire situé entre 8% et 10% subsiste.

Source AFP-Liaisons sociales quotidien lundi 18 juin 2018



## FRAGILITÉ DES SALARIÉS

### UN NOUVEL ENJEU POUR L'ENTREPRISE

Le 20 juin dernier se tenait un colloque au musée du quai Branly à Paris, à l'initiative de Malakoff Médéric, sur la fragilité de salariés : un nouvel enjeu pour l'entreprise, avec l'intervention de dirigeants de grands groupes, de DRH et d'experts et la présence du SNFOCOS.

L'occasion pour Malakoff Médéric de présenter les résultats de ses études sur les situations de fragilité des salariés.

Difficulté financière, situation d'aidant, maladie grave, perte de sens, conciliation vie professionnelle et personnelle, etc ... les fragilités des salariés, qu'elles soient d'origine personnelle ou professionnelle, sont une réalité dans les entreprises. 56 % des salariés déclarent en connaître actuellement au moins une, tandis que 91 % des dirigeants d'entreprise déclarent employer au moins un salarié dans une telle situation.

Plus d'un salarié sur deux estime que ces situations pèsent sur leur vie professionnelle, constat partagé par un peu plus de 4 dirigeants sur 10 qui déclarent que ces situations ont un impact sur l'engagement et la productivité des salariés concernés. Salariés comme dirigeants considèrent qu'agir sur les fragilités contribue fortement à maintenir une bonne qualité de vie au travail, un bon climat social, et constitue donc un levier de performance pour l'entreprise.

[L'intégralité de ce dossier est disponible sur le COMPTOIR mm de la nouvelle entreprise.](#)

### **Les fragilités des salariés, une réalité qui touche aujourd'hui plus d'un salarié sur deux et la quasi-totalité des entreprises**

Interrogés sur les situations de fragilité personnelle, 37 % des salariés déclarent en connaître une. Ils sont 14 % à connaître une grande difficulté financière ; 9 % une situation d'aidant, 8 % une maladie grave ou une affection longue durée, et 8% un deuil récent. Les dirigeants sont quant à eux 9 sur 10 (89 %) à déclarer avoir dans leurs effectifs un salarié en situation de fragilité personnelle. Ils citent alors un deuil récent (58 %), une maladie grave ou une affection longue durée (51%), une situation de famille monoparentale (51%), ou encore une grande difficulté financière (50%).

La part des salariés déclarant connaître une situation de fragilité professionnelle atteint 38 %. Les situations qu'ils citent sont les conditions de travail éprouvantes (23%), la perte de sens et/ou le sentiment de déshumanisation (23%), et une difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (11%).

60 % des dirigeants indiquent employer des salariés connaissant ou ayant connu récemment une fragilité d'origine professionnelle liées à des conditions de travail éprouvantes (31%), à une maladie professionnelle grave ou à un accident du travail sévère (23%) et à une difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (23%).

Enfin, il faut noter que les fragilités sont souvent corrélées, 19 % des salariés déclarent connaître à la fois une fragilité personnelle et une fragilité professionnelle.

### **Des situations de fragilité qui impactent le quotidien des salariés et celui des entreprises.**

Plus d'un salarié sur deux estime que les situations de fragilité pèsent sur leur vie professionnelle. Les conséquences les plus fréquemment citées sont la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, la dégradation de leur qualité de vie au travail, de leur engagement et de leur productivité, et un frein à leur évolution professionnelle.

Pour un peu plus de 4 dirigeants sur 10, les situations de fragilité des salariés pèsent sur l'ambiance et les relations avec leurs collègues, ainsi que sur l'engagement et la productivité des salariés concernés.

Plus de 30 % des dirigeants indiquent que ces situations ont également un impact sur l'entreprise en général, sur l'organisation de l'entreprise et du travail, la qualité de vie au travail et le climat social en particulier, et donc au global sur la performance de l'entreprise. Et 61% des salariés ayant un collègue en situation de fragilité mentionnent que cela a une répercussion sur leur travail : charge de travail, répartition des tâches...

### **L'accompagnement des fragilités : de la prise de conscience à l'action**

Dans une très large majorité, dirigeants (94%) et salariés (73%) pensent que l'entreprise est légitime pour aider les salariés qui rencontrent des fragilités d'origine professionnelle. Les dirigeants estiment l'entreprise également légitime (52%) dans le cas de fragilités personnelles, appréciation partagée par 41% des salariés.

Dans le détail, la peur de paraître intrusif est le premier frein cité par 50 % des dirigeants dans l'accompagnement des situations de fragilités. Pour leur part, les salariés se disent freinés par la crainte d'être licenciés (45%) suivi de près par le refus de parler de sa situation personnelle (44%) et la peur d'être pénalisés dans leur évolution professionnelle (39%).

La réticence des salariés à évoquer leurs fragilités rend plus difficile la détection et la mise en place d'actions adaptées. Toutefois, 54% des dirigeants indiquent avoir été sollicités pour agir sur des fragilités d'origine professionnelle et 45% sur des fragilités d'origine personnelle.

Près de 9 dirigeants sur 10 (87%) jugent utile de mettre en place des actions. D'ailleurs, plus de 7 dirigeants sur 10 (74%) ont mis en place au moins 3 actions : avances sur salaire ou avances de frais ; aménagements du temps de travail ; aménagements de poste sont les premières citées. En revanche, ils sont moins nombreux à indiquer avoir mis en place des actions de prévention, d'aide au retour à l'emploi.

Alors que 2 salariés sur 3 s'estiment peu informés des dispositifs existants, les dirigeants indiquent que ces actions sont la plupart du temps informelles et individuelles et peu d'entre elles font l'objet d'un suivi via des indicateurs (13%). Par ailleurs, 76 % des dirigeants et la majorité des salariés anticipent que le rôle social de l'entreprise va s'accroître dans les prochaines années.

*Source : communiqué de presse MM 20/06/2018*



## RETRAITE

### EDITORIAL DE PHILIPPE PIHET, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL FO : « PORTER LES REVENDEICATIONS »

La concertation sur la réforme des retraites est en cours depuis maintenant 3 mois, les premières réunions ont eu pour objet le constat de l'existant. Notre organisation a réagi aux présentations faites, elles nous paraissent partiales, voire orientées. Les chapitres évoquaient par exemple « un système peu lisible » ou encore « pas adapté à des mobilités professionnelles croissantes ». Nous avons dit au Haut-Commissaire à la réforme des retraites notre désapprobation sur ces qualificatifs, qui a minima, faisait fi de l'histoire.

La retraite ne peut se confondre avec le risque maladie ; la retraite c'est 70 ans de construction puis de droits. Le qualificatif d'inadaptée pour la retraite revenait à réécrire l'histoire. A une réunion récente, cela a été corrigé.

Pour autant, le fond n'a pas changé, le gouvernement veut un système universel dans lequel les futurs retraités auront UN versement, quel que soit leur parcours professionnel et les différents emplois qu'ils auront à occuper. Les prochaines rencontres de cette concertation sur l'année 2018 permettront d'aborder les thèmes liés aux droits familiaux et à la réversion. Ce sera pour FO, à nouveau l'occasion de porter nos revendications issues de notre congrès de Lille.

Mais la question qui n'a pas encore obtenu de réponse du gouvernement est celle des ressources du système. Là aussi nous rappellerons nos revendications et notre opposition à toutes les tentatives de diminuer la part du social dans les finances publiques. Ancien ou nouveau, pour le coup, le monde n'a pas changé ! Nous ne changerons pas non plus, syndicat nous sommes, syndicat nous resterons. **Lundi 25 juin 2018, photo F.Blanc**

#### AGENDA

##### 3 juillet :

Convention collective nationale des Agents de Direction

##### 4 juillet :

Négociation RSI

Instance Nationale de Concertation UGECAM

Réunion des opérateurs pour la gestion du PERCO

##### 10 juillet :

Réunion Paritaire Nationale : Accompagnement de la réforme Justice 21<sup>ème</sup> siècle

##### 11 juillet :

Négociation RSI

**Du 1<sup>er</sup> au 4 octobre 2018**

Congrès du SNFOCOS à la Rochelle

#### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX

