



EDITO

RSI

ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL RSI : CLAP DE FIN ?

La « reprise » des négociations relatives au transfert du personnel RSI était attendue.

Symboliquement, elle constituait la première réunion sous l'égide du nouveau directeur de l'UCANSS, M. LE MAY. Elle était toutefois surtout attendue pour les annonces que celui-ci ferait suite à l'absence d'accord d'accompagnement.

Monsieur LE MAY s'est voulu pédagogue dans son approche. Il a ainsi expliqué que 3 scénarios existaient :

- La reprise des négociations. Ce scénario fut balayé par l'UCANSS, celle-ci estimant être allée au bout de son mandat, mais aussi des délais
- L'application stricte de l'article 15 de la LFSS. L'UCANSS a estimé que ce serait pénalisant pour les salariés concernés
- La construction d'un « *cadre commun s'imposant à l'ensemble des caisses pour assurer une homogénéité de traitement sur l'ensemble du territoire et garantir un accompagnement attentionné et personnalisé pour chaque salarié* » selon les mots de M. LE MAY. C'est ce scénario qui a été privilégié.

L'accord d'accompagnement étant réputé non écrit, il ne constitue plus une référence de sorte que c'est désormais le contenu des mesures retenues par le COMEX dans sa réunion du 12 septembre 2018 qui mérite l'attention.

S'il « *maintient* » des garanties (pas de licenciement économique ou pour insuffisance professionnelle, absence de mobilité géographique forcée...), il n'en demeure pas moins que le cadrage du COMEX est lacunaire :

- **Pas de garantie en matière de maintien de la qualification et de rémunération.** Le SNFOCOS a interpellé l'UCANSS qui a indiqué que ce thème serait abordé dans les accords de transition. Nous y veillerons.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

RSI - Accompagnement du personnel RSI : clap de fin ?

Pages 2 à 3 :

RPN CAPSSA : l'UCANSS dévoile son jeu !

Page 3 :

Prévoyance : Clauses de désignation : l'Europe donne raison à FO

Pages 4 à 5 :

COG AT/MP Déclaration de la Commission des AT/MP Force Ouvrière

Pages 5 à 6 :

ACOSS – L'état ne porte pas conseil : modification de la lettre collective concernant la flotte automobile et de ses annexes

Pages 6 à 7 :

Déclaration de la Commission Exécutive Force Ouvrière du 6 septembre 2018

Pages 7 à 8 :

Mobilisation : Tous ensemble le 9 octobre 2018
Agenda

- Dans le processus de repositionnement des salariés, **plus qu'une seule nouvelle proposition** en cas de refus par le salarié de la première proposition. Le SNFOCOS militait pour qu'il y ait deux propositions. Mais surtout, **le droit de rétractation n'est plus prévu**. Là encore, le SNFOCOS est intervenu pour rappeler l'importance de cette mesure, mais l'UCANSS s'est tue
- L'aide au passage à temps partiel, la retraite progressive et les dispositions relatives aux modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite n'apparaissent plus.
- **L'accompagnement à la mobilité géographique, sans surprise, n'évolue pas**. Le seuil de déclenchement du versement de la prime de mobilité de 2 mois reste l'allongement du temps de trajet aller-retour d'au moins 1h (ou plus de 35km) entre le domicile et le lieu habituel de travail
- Pour l'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, **la règle du non cumul des primes est maintenue**. Surtout, **il n'y a pas (ou plutôt il n'y a plus) de prime de changement de métier**, juste une prime d'un mois de salaire brut en cas de changement de famille professionnelle
- Pas de disposition sur le dialogue social.

Interrogée sur ce point, l'UCANSS a expliqué que ce cadrage va être communiqué aux têtes de réseaux dans la semaine, à charge pour les réseaux d'en diffuser les termes aux organismes locaux. In fine, c'est via la négociation locale que ce cadrage devra être décliné. Une problématique reste alors en suspens : quelle est la marge de manœuvre des négociateurs locaux ?

L'esprit des lois voudrait que chaque organisme local puisse négocier un accord local, avec le risque d'avoir du moins et du mieux disant. L'histoire n'est donc peut-être pas finie.

En tout état de cause, le SNFOCOS se tourne d'ores et déjà vers la négociation des accords de transition. Le SNFOCOS ne manquera pas d'enrichir les débats et d'être une force de proposition cherchant à défendre l'intérêt des salariés dans leur ensemble.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

L'ACTUALITÉ



CAPSSA

CAPSSA

RPN CAPSSA : L'UCANSS DÉVOILE SON JEU !

Ce 11 septembre 2018 s'est tenue une RPN de rentrée au sujet de la CAPSSA. La convocation n'indiquait pas davantage de détail mais la réunion se tenant le lendemain du CA de la CAPSSA, cette RPN s'est inscrite comme un prolongement de ce dernier.

Il a d'abord été rappelé que depuis le 13 juin 2018, sous l'effet de la jurisprudence, la clause de désignation est tombée. Aussi, après avoir évoqué des pistes pour sécuriser juridiquement la CAPSSA, les débats se sont focalisés sur la question des évolutions à apporter aux garanties offertes par la CAPSSA. En effet, le CA de la CAPSSA avait commandé à la direction de la CAPSSA la réalisation de 2 études pour objectiver des hypothèses :

- Une réflexion sur les conditions de fonctionnement et le coût éventuel d'un régime permettant de couvrir la perte d'autonomie
- Plus récemment, chiffrer un certain nombre d'hypothèses d'évolutions des garanties existantes.

L'UCANSS, sans surprise, a expliqué privilégier la revalorisation des garanties actuelles via une enveloppe de 10M d'euros (à laquelle s'ajouterait 2,3M d'euros au titre du haut degré de solidarité). Pour justifier sa position, elle se place dans la position du « *bon père de famille* » qui doit être raisonnable. Elle explique ainsi que les solutions retenues doivent prendre en compte divers paramètres sur lesquels la CAPSSA n'a pas la main (report de l'âge de départ en retraite, allongement de l'espérance de vie...). Et l'UCANSS d'ajouter que si la CAPSSA jouit actuellement d'une bonne santé financière (165M d'euros de réserves), ce n'est pas tant le fruit de sa bonne gestion que d'une situation conjoncturelle favorable liée à l'évolution des taux d'intérêts.

Pour autant, il convient de prendre en compte dans la réflexion le benchmark fourni par l'UCANSS. Celui-ci fait ressortir que, comparé au panel retenu, la CAPSSA offre des prestations généralement au-dessus de la moyenne pour un taux de cotisation lui aussi au-dessus de la moyenne. Partant, si la CAPSSA doit être gérée en bon père de famille, autant avoir à l'esprit une troisième voie : le statut quo !

En tout état de cause, si des revalorisations sont retenues, notamment une revalorisation du capital décès, le SNFOCOS veillera à ce que des mesures soient prises pour renforcer la garantie de sécurisation des familles. Rappelons-le, les textes conventionnels prévoient une priorité d'embauche des survivants en cas de décès d'un salarié. Or, ces dispositions restent peu ou pas mises en œuvre. Il faut prendre des mesures pour garantir la priorité d'emploi des survivants dans les organismes du régime général.

Le SNFOCOS, sans se prononcer sur le choix entre revalorisation des garanties actuelles et financement d'une garantie couvrant le risque dépendance, est pour une mise à plat des différentes hypothèses sans a priori, mais avec la volonté affichée de prendre en compte les difficultés futures des actifs actuels. Il négociera toutes améliorations du régime complémentaire en fonction des besoins des personnels actifs et retraités.

Chafik El Aougri, membre de la Commission Permanente Professionnelle de l'Encadrement du SNFOCOS

L'ACTUALITÉ



PRÉVOYANCE

CLAUSES DE DÉSIGNATION : L'EUROPE DONNE RAISON À FO

Le Conseil Constitutionnel avait censuré « les clauses de désignation » pour atteinte à la liberté contractuelle de l'entreprise. La Confédération CGT-FO avait alors saisi le Comité européen des droits sociaux pour non-respect des traités et textes européens. Le comité européen des droits a rendu sa décision, dont une analyse sera effectuée dans le prochain FO Actu Retraites.

Rappelons à cet égard le communiqué de presse en date du 26 juillet dernier :

« A la suite de l'accord national interprofessionnel de 2013 - non signé par Force Ouvrière – le Conseil constitutionnel avait écarté les clauses de désignation au nom de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle. Ces clauses entraînent l'obligation, généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche, de souscrire un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance couvrant ainsi tous les salariés de la branche auprès de l'organisme d'assurance désigné par les interlocuteurs sociaux.

Y voyant une atteinte au droit de la négociation collective, Force Ouvrière a porté cette décision devant le Comité

européen des droits sociaux, qui vient de lui donner gain de cause. A l'unanimité, il conclut à une violation de l'article 6 alinéa 2 de la Charte sociale européenne : l'interdiction générale des clauses de désignation n'est pas proportionnée au but légitime poursuivi.

Force Ouvrière s'en félicite : cette décision est une grande victoire pour la mutualisation, dans un domaine où elle prend tout son sens. La mutualisation permet en effet de préserver la logique de solidarité en matière de protection sociale complémentaire en même temps que l'égalité de traitement entre salariés d'une même branche professionnelle. Elle garantit par ailleurs un niveau de prestation et de cotisation, là où les clauses de recommandation ouvrent le marché de la prévoyance à la concurrence lucrative.

Ce rapport au Comité européen des droits sociaux vient d'être transmis au Comité des ministres. Mais sans attendre, Force Ouvrière en appelle au Législateur et à l'Exécutif pour que soit intégré au Code de la Sécurité sociale un dispositif de mutualisation au niveau de la branche dans le domaine des complémentaires. »

COG AT/MP 2018-2022

DÉCLARATION DE LA COMMISSION DES AT/MP FORCE OUVRIÈRE



Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs les Conseillers,
Madame la Directrice,

En premier lieu, nous souhaitons remercier toutes les personnes ayant contribué à la négociation de cette convention d'objectif et de gestion démontrant l'efficacité concrète du paritarisme. En cette rentrée Force Ouvrière tient à rappeler son attachement au fonctionnement paritaire de cette commission ainsi qu'à la gestion paritaire des instances régionales.

Force Ouvrière partage bien évidemment les ambitions de l'assurance risques professionnels en matière de prévention. En effet, FO œuvre depuis longtemps pour l'amélioration de la santé des travailleurs à travers les différentes instances de la branche AT/MP aussi bien au niveau national que régional. Aussi, FO se félicite de certaines améliorations obtenues dans le cadre des négociations de cette COG qui correspondent à des revendications que nous portons de longue date.

La poursuite du déploiement des politiques de prévention ciblées initiée lors des précédentes COG concernant les TMS, les expositions aux agents chimiques ou encore les RPS nous paraît effectivement indispensable. De plus, le renforcement de la prévention primaire, conformément au PST 3, à travers le développement de la formation initiale et continue des managers et l'intégration de la prévention dès la conception des lieux et des situations de travail fait partie des revendications de Force Ouvrière permettant le développement d'une véritable « culture de la prévention » au sein de toutes les entreprises.

L'association d'une multitude de partenaires, tels que l'ANACT, l'INRS, les SST ou encore l'OPPBTP démontre encore aujourd'hui l'utilité de ces structures dans la prévention des risques professionnels.

Force Ouvrière tient cependant à interpellier la commission sur le rôle de plus en plus prégnant que jouent les complémentaires dans la prévention de la santé au travail. Alors que la mise en œuvre d'une politique de coopération entre les organismes et la branche AT/MP est prévue par la COG, il est nécessaire de rappeler que la prévention des risques professionnels est uniquement de la compétence de la branche. Un transfert vers les organismes complémentaires contribuerait nécessairement à une désresponsabilisation de l'employeur.

Si la volonté de développement de la prévention affichée dans cette COG semble satisfaisante, les moyens alloués ne semblent pas en cohérence avec les objectifs fixés. L'augmentation des crédits attribués aux dispositifs d'incitations financières est bien évidemment une bonne nouvelle mais reste cependant insuffisante. En effet, nous rappelons que la branche AT/MP est aujourd'hui de plus en plus sollicitée, notamment suite à la suppression du fond de pénibilité.

La poursuite de la simplification de la tarification en vue de la rendre plus incitative ne doit pas engendrer une baisse systématique du taux AT/MP des entreprises mettant en péril l'équilibre de la branche. Pour Force Ouvrière les mesures coercitives représentent un outil efficace de responsabilisation de l'employeur et contribuent à améliorer la prévention.

L'excédent de la branche doit être vu comme une opportunité pour améliorer la prévention et l'indemnisation des victimes. Les mesures visant à améliorer le pilotage de la branche et approfondir le travail en réseau ne doivent pas être utilisées aux fins de réduire les dépenses publiques.

Force Ouvrière considère que pour remplir les objectifs fixés par la COG et pour satisfaire les besoins croissants en matière de prévention, notamment dans les TPE-PME, la garantie de maintien du budget au niveau de 2017 doit

s'accompagner d'une garantie du maintien des emplois au sein de la branche. En effet, seul un maintien des effectifs, voir une augmentation de ces derniers, permettra d'assurer une politique de prévention efficace. Ainsi, si la réduction de 2,5 % des effectifs applicable dans les autres branches n'a pas été appliquée dans la branche ATMP pour les ingénieurs conseils et les contrôleurs sécurité, aucune garantie n'est affirmée pour le reste du personnel. De plus alors que dans sa lettre du 27 août 2018, le 1^{er} ministre

s'engageait à maintenir la dotation de l'INRS, cette dernière se voit amputer d'un million d'euros.

Dès lors, Force Ouvrière, ne peut que prendre acte de la signature de la Convention d'objectif et de gestion 2018-2022.

Le 5 septembre 2018

L'ACTUALITÉ



ACOSS

L'ÉTÉ NE PORTE PAS CONSEIL : MODIFICATION DE LA LETTRE COLLECTIVE ACOSS CONCERNANT LA FLOTTE AUTOMOBILE ET DE SES ANNEXES

Le 10 septembre, la Lettre Collective du 11 juillet 2018 a été rediffusée sous l'IIAD « ...suite à correction d'erreurs de forme dans les annexes 5 et 5.2... ».

Des modifications ont également été apportées à la Lettre Collective en elle-même, pour concorder notamment avec certaines modifications rédactionnelles apportées aux annexes.

Quoi qu'il en soit, les seules avancées pour la convention « usage mixte » portent sur la prise en charge des frais de carburant à l'étranger, et la confirmation que les frais de lavage sont bien à la charge de l'organisme. Pour le reste, aucune modification majeure par rapport au mois de juillet :

- Convention conclue pour une année civile et non la durée du marché ou des fonctions. **Quid de la sécurité de la situation du salarié ?**
- Interdiction de confier la conduite du véhicule à un collègue notamment dans le cadre des missions effectuées en binôme. **Quid de la sécurité au travail ?**
- Multiplication à l'envie des menaces de sanctions disciplinaires pour des faits non fautifs, définis de façon suffisamment vague pour permettre n'importe quelle interprétation, pour le non-respect de dispositions impossibles à respecter, et même pour des faits pouvant avoir lieu en dehors du temps de travail. **Quid du respect du code du travail ?**
- Interdiction de lisser les kilométrages personnels sur la durée de mise à disposition totale. **Alors même que la caisse n'engage aucun frais supplémentaire, cette disposition n'a d'autre but que d'entraîner un surcoût injuste pour le salarié ! Quid de l'équité ?**
- Possibilité de permutation à tout moment, à discrétion de l'employeur, de deux véhicules équivalents et non identiques. Le salarié ayant acquis sur ses propres deniers un coffre de toit pour sa clio peut se retrouver le lendemain avec une 208... **il pourra toujours le transformer en jardinière !**
- Suppression de toute indication relative aux garanties d'assurances, indications qui occupaient autrefois une page entière. **Qui se soucie de savoir comment il est assuré ? Quid de l'assurance également des personnes et des biens transportés ? Un détail évidemment !**
- Une page entière est ajoutée, par contre, à propos de dommages « ...même en cas de choc très léger au véhicule... ». **On voit que le souci se porte bien davantage sur les biens que sur les personnes !**

- S'il est mentionné que les kilomètres au-delà du seuil des 15 000 seront facturés à l'agent, à qui on demandera de rembourser les frais de carburant, en plus de la participation financière déjà acquittée, aucune précision détaillée n'est apportée sur la méthode de calcul. **Les salariés doivent donc s'engager sans savoir combien ils vont payer au final, qui y voit un problème ?**
- Les agents devront rendre le véhicule notamment en cas de diminution des kms professionnels parcourus ! Sachant que les inspecteurs ne choisissent pas les dossiers qui leurs sont attribués par leur hiérarchie, il est donc possible de leur enlever le véhicule à tout moment. **C'est inadmissible ! Comment le salarié peut-il, de plus, continuer à exercer son activité professionnelle, broutille que tout cela !**
- Suppression du véhicule également pour les salariés malades sans maintien de salaire, ou en longue maladie ! **Est-il justifiable, et humainement envisageable, par exemple, d'annoncer à un salarié étant soigné pour un cancer qu'il devra non seulement faire face à la maladie, subir de longs traitements médicaux, et qu'il devra de plus y aller soit à pied, soit investir dans une voiture ??? Assurément non ! De telles dispositions relèvent d'un profond cynisme !**

Grande nouveauté de cette nouvelle Lettre Collective, nouvelle version, la **suppression de la convention de mise à disposition à usage professionnel**, au profit de « conditions d'utilisation des véhicules à usage professionnel mis à disposition », sans aucune mention du nom du salarié, du véhicule qui lui est attribué et de son kilométrage, document qui n'a donc pas vocation à être signé par quelque salarié que ce soit, rien n'étant prévu sur ce point.

Ce changement de fonctionnement est plutôt surprenant, d'autant plus dans la branche recouvrement. Surprenant ? Pas vraiment, **ne mentionnant plus de période de mise à disposition ce tour de passe-passe permet à l'employeur de supprimer le véhicule de service de façon unilatérale, sans motif, à tout moment et sans préavis ! Là encore, comment le salarié pourra-t-il continuer à exercer son activité professionnelle ?**

Beaucoup d'incohérences, d'approximations, d'incertitudes, d'erreurs, de menaces de suppression, de sanctions, qui rendent cette convention et ces conditions d'utilisation inapplicables en l'état !

De plus, contrairement aux engagements de l'Acoss et à ce qui existe aujourd'hui, les modèles proposés ne prennent pas en compte les handicaps ou prescriptions médicales de certains salariés, comme la boîte automatique ou les véhicules type Kangoo pour les salariés de grande taille notamment, **un comble pour un organisme de sécurité sociale**. Face aux questionnements des salariés et des instances représentatives du personnel, les directions locales ne sont pas aujourd'hui en mesure de répondre pour savoir dans quelles conditions ces salariés pourront continuer à exercer leur activité professionnelle. **Il est donc impératif que l'Acoss propose des véhicules adaptés à tous les salariés.**

Les conventions actuelles devant être modifiées dès le mois prochain dans bon nombre d'organismes, il est urgent que l'Acoss modifie de nouveau toutes les dispositions incohérentes et inapplicables de façon appropriée.

[Une Lettre de la Michodière spéciale détaillée a été élaborée sur ce sujet, elle est également disponible sur le site du SNFOCOS.](#)

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement

L'ACTUALITÉ



COMMUNIQUÉ

DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE FORCE OUVRIÈRE DU 6 SEPTEMBRE 2018

Un constat s'impose : les contre-réformes sociales se multiplient ces derniers mois avec pour objectif la destruction, brique par brique, des fondations de notre modèle social républicain. Menaces sur les cadres collectifs protecteurs d'emploi tels que le statut général des fonctionnaires, les conventions collectives et le Code du travail, volonté d'anéantissement de la Sécurité sociale et de toute cotisation assurant les droits collectifs et individuels pour les travailleurs ; fragilisation de la négociation

La lettre de la Michodière du 13 septembre 2018 – 24^e année - N°1111

collective à tous les niveaux, transformation du modèle de l'assurance chômage avec pour apogée l'individualisation de notre système de retraite. Ces attaques sont couplées d'un budget et de politiques augmentant les inégalités en paupérisant encore un peu plus les plus précaires et démunis, d'une baisse organisée du pouvoir d'achat des « derniers de corvée » et d'une casse accélérée du Service public républicain.

La vision du gouvernement est claire : détruire toute égalité, toute solidarité et les règles et normes qui en découlent afin d'ériger une société du chacun pour soi. Force Ouvrière s'engage résolument, irréductiblement, à combattre pour le maintien et le développement du modèle social et donc des acquis et droits de tous les travailleurs.

A cette situation, Force Ouvrière oppose ses revendications : augmentation générale des salaires, retraites et pensions, traitements et minima sociaux, amélioration des conditions de travail, défense de la Sécurité sociale, maintien du régime d'assurance chômage sans aucune étatisation et des droits afférents, refus d'un régime universel de retraites par points et maintien de tous les régimes existants à commencer par le Code des pensions civiles et militaires.

L'heure est désormais à l'action syndicale. La Commission Exécutive appelle en ce sens l'ensemble des structures et adhérents Force Ouvrière à se mobiliser dès à présent pour organiser, dans l'unité d'action la plus large possible auprès de toutes les organisations syndicales et de jeunesse, la journée de mobilisation interprofessionnelle, étudiante et lycéenne du 9 octobre 2018 y compris par la grève.

Force Ouvrière invite les actifs, les demandeurs d'emploi et les retraités à faire du 9 octobre une date clé de l'ensemble des combats en cours, dans le privé et le public, pour ainsi construire une mobilisation interprofessionnelle d'envergure permettant de contrer collectivement les attaques et destructions.

Résister, revendiquer, reconquérir !

L'ACTUALITÉ



MOBILISATION

TOUS ENSEMBLE LE 9 OCTOBRE !

Le SNFOCOS s'associe à l'appel intersyndical à la mobilisation interprofessionnelle du 9 octobre et appelle en conséquence tous ses adhérents à se mobiliser.

Après la déclaration de la Commission Exécutive Force Ouvrière ci-dessus, voici le communiqué de la FEC du 6 septembre 2018 :

Reprenant à son compte et partageant l'appel à mobilisation du 30 août dernier de Fo, la CGT, Solidaires, l'UNEF et l'UNL, la Fédération des Employés et Cadres appelle l'ensemble de ses militants et sympathisants à préparer partout en France, une journée d'action interprofessionnelle.

Les annonces gouvernementales faites depuis la rentrée exigent la mobilisation de tous.

A cet effet, tous nos délégué(e)s et militant(e)s doivent se mettre en contact, partout en France, avec l'ensemble des organisations syndicales présentes sur leur secteur afin qu'elles nous rejoignent dans les mobilisations organisées le 9 octobre.

Les réformes envisagées détruisent notre modèle social. Tous les « domaines » de notre modèle républicain sont en effet visés :

- notre système de santé avec en ligne de mire la Sécurité sociale pour tous telle qu'on la connaît ;
- notre système de retraite par la mise en œuvre d'un système d'individualisation par points dont nous ne voulons pas car tous seraient perdants ;
- les services publics par des suppressions de dizaines de milliers de postes (le plus grand plan social de France !) ;
- l'assurance chômage par la remise en cause des droits à l'indemnisation ;
- les prestations sociales qui selon le gouvernement, devraient être un point d'économie ;
- la santé au travail par la disparition de l'obligation de résultat de l'employeur et de la Médecine du Travail.

Tous ces projets de réformes et menaces de mesures unilatérales correspondent à une casse des droits collectifs et ne peuvent mener qu'à l'explosion des inégalités.

La Fédération des Employés et Cadres refuse cette logique d'individualisation mettant à mal la solidarité et la justice sociale, valeurs essentielles de la cohésion sociale de notre pays.

Nous n'accepterons pas que l'on fragilise une fois de plus les plus faibles, les précaires et les plus démunis tout en privilégiant les plus aisés et les « riches » entreprises du CAC 40.

Contrairement aux dires de notre Président, nous ne sommes pas réfractaires aux changements car, sur tous ces sujets, nous sommes force de proposition avec pour seul objectif le progrès social. En revanche, OUI nous sommes réfractaires à la casse de notre modèle social républicain que tant de pays nous envient car d'autres solutions existent !

La Fédération des Employés et Cadres FO appelle l'ensemble de ses composantes à faire du 9 octobre prochain une journée de mobilisation et de grève interprofessionnelle.

L'ACTUALITÉ

AGENDA

13 septembre :

Négociation RSI

18 septembre :

INC Famille

RPN PERCO et

Médailles du travail

21 septembre :

INC Maladie

24 septembre :

Négociation RSI

Du 1^{er} au 4 octobre

2018 :

Congrès du SNFOCOS

à la Rochelle

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

