

## SALAIRES MÉPRIS !

EDITO



Alors que le climat social est tellement dégradé que le Président de la République lui-même a reconnu que le pays connaît une crise majeure, une RPN salaires se tenait le 18 décembre 2018 à l'UCANSS.

Pour le personnel des organismes de Sécurité sociale, cette RPN intervient dans le contexte de négociation d'une nouvelle classification et d'un mouvement national de grève du personnel.

Le SNFOCOS le redit : il est hors de question que la nouvelle classification soit payée par le personnel par l'intermédiaire d'une politique salariale non ambitieuse ! Ce sont avant tout les salaires et la classification, et non les salaires ou la classification.

S'agissant des annonces présidentielles en faveur du pouvoir d'achat, nous sommes directement concernés à la Sécurité sociale compte tenu du niveau des salaires. Pour Force Ouvrière, la notion de prime non imposable et non chargée n'est pas notre tasse de thé. Toutefois, tout grain à moudre est intéressant et donc, étant pragmatiques, nous sommes à l'écoute. Pour rappel, la SNCF et la RATP, deux grandes entreprises chargées de missions de service public comme nous, s'engagent dans la voie de l'allocation d'une prime.

Le SNFOCOS doit-il rappeler à l'UCANSS et au COMEX les sources de financement qui existent ? Si tel est le cas, il suffit de penser d'abord à la part non consommée des crédits annuels provisionnés au titre de l'intéressement. Ensuite, l'UCANSS peut mobiliser les crédits remontés par les organismes de base chaque année sur le dos des salariés.

Le SNFOCOS insiste là-dessus : il existe d'ores et déjà deux sources de financement qui permettent de rester dans la lettre de cadrage puisqu'il s'agit de crédits disponibles.

Nous attend(i)ons donc les annonces de l'UCANSS au sujet des salaires, de la lettre de cadrage.

Finalement, l'UCANSS, le COMEX et l'Etat plus largement n'ont rien entendu aux besoins et revendications du personnel des organismes de sécurité sociale. En effet, le cadrage de la RMPP n'étant pas connu de l'UCANSS, l'employeur n'a pas été en mesure de faire la moindre proposition quant à la revalorisation de la valeur du point !

## SOMMAIRE

### Pages 1 à 2 :

Edito – Salaires : Mépris !

### Page 2 :

Retraite complémentaire  
Différentiel CPOSS, suite...

### Page 3 :

Praticiens Conseils RPN 4  
Décembre 2018 Convention  
collective nationale des PC

### Page 4 :

Communiqué FO – Mesures  
d'urgence économiques et  
sociales : pas à la hauteur de  
la crise sociale

### Page 5 :

Branche Retraite – Les  
moyens doivent être  
débloqués !

### Pages 6 à 7 :

Branche Recouvrement –  
Commission de suivi du  
protocole d'accord relatif aux  
personnels chargés d'une  
activité de contrôle au sein de  
la branche recouvrement  
Niveau 7 : la situation  
s'aggrave d'année en année

### Pages 7 à 8 :

Formation FEC PAP CSE

### Page 9 :

Le SNFOCOS sur le terrain  
Agenda

Pire, M. LE MAY a indiqué que le COMEX a chargé l'UCANSS d'étudier, en lien avec les caisses nationales, la faisabilité et l'opportunité du versement d'une prime exceptionnelle. Il n'en fallait pas plus pour que le SNFOCOS quitte la salle, suivi quelques minutes plus tard par une partie des autres délégations.

**Comme en 1789, nous réclamons du pain, le COMEX tel Marie Antoinette nous répond à demi-mot de manger de la brioche pour Noël ! C'est aussi ça le mépris !**

**Bonnes fêtes à tous ! 2019 : année de luttes et de mobilisations ! Résister, revendiquer et reconquérir !**

**Alain GAUTRON, Secrétaire Général du SNFOCOS**

---

## L'ACTUALITÉ



# RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DIFFÉRENTIEL CPPOSS, SUITE ...

Lors des Conseils d'Administration Malakoff Médéric Retraite complémentaire du 12 décembre dernier, les administrateurs FO ont interpellé la directrice de gestion quant au transfert du traitement des dossiers CPPOSS à la société PREVERE, et ce, sans information préalable.

Elle a expliqué qu'il avait fallu redéfinir l'organisation de gestion de ces dossiers compte tenu de l'obsolescence du logiciel informatique et ce, en concertation avec l'UCANSS.

Mais elle a ajouté que la mise en œuvre de la Loi du RGDP (règlement général sur la protection des données), en début d'année, avait accéléré le planning.

D'où le transfert de gestion effectif dès novembre 2018.

Cependant, les données des bénéficiaires de retraites complémentaires ne pouvant être partagées, les droits ne seraient ouverts qu'après réception d'un dossier à constituer, conformément au dit RGDP.

Dès lors, nous déplorons qu'aucune information n'ait été diffusée à ce sujet, ni par l'UCANSS ni par Malakoff Médéric. A ce jour, seul un courrier vient d'être adressé par PREVERE aux retraités dont les droits CPPOSS sont déjà liquidés. Rien, en revanche, ne semble avoir été fait pour ce qui est des dossiers non encore ouverts ou à venir.

Nous savons également que certains dossiers sont passés à la trappe, et que faute de manifestation des intéressés, aucun droit ne serait ouvert.

Par conséquent, nous réitérons notre demande auprès de l'UCANSS, afin d'informer tous les salariés concernés de ce nouveau dispositif et des démarches à entreprendre.

**En matière de simplification des démarches, d'interlocuteur unique et de demande unique de retraite, "peut mieux faire"...**

***Dominique Poumier, Administratrice FO retraite complémentaire Malakoff Médéric***



## PRATICIENS CONSEILS

### RPN DU 4 DÉCEMBRE 2018 CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PC

#### Deux priorités s'imposent pour le SNFOCOS :

- **Revaloriser le coefficient de base des niveaux A pour renforcer l'attractivité du métier,**
- **Promouvoir la fluidité des parcours** pour fidéliser les praticiens conseils ce qui passe par une classification dynamique et l'octroi de points de contribution en moyenne tous les deux-trois ans.

#### Deux évidences :

- Dissocier les points d'expérience professionnelle des points de contribution et consacrer l'enveloppe de 30% (voire 40% si on injecte la part variable) aux points de contribution,
- Supprimer la part variable source d'inéquité et la réinjecter dans les parcours professionnels.

#### **Nous n'avons jamais été favorable aux rémunérations dites « flexibles » et prônons les rémunérations fixes.**

En cela nous différons du syndicat CGC qui est sur une politique assumée de primes. Ceci étant les deux approches pourraient s'entendre puisqu'elles participent à la volonté de revaloriser la fonction et générer du pouvoir d'achat

Ce que nous constatons lors de nos échanges avec les praticiens conseils ou en analysant les chiffres de la CNAM c'est qu'à poste égal, à charge de travail égale le montant de la part variable est inégal. On peut, à juste titre s'interroger sur les critères d'attribution et sur les objectifs assignés par les DRSM.

La politique des primes participe en cela au pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Ces différences accentuent les tensions sociales, l'isolement des salariés et affaiblissent la solidarité d'équipe. **Surtout la politique des primes s'apparente à un marché de dupes.**

Sans être trop technique rappelons ce qu'inclue la RMPP :

- Les mesures individuelles (éléments du GVT),
- Les mesures catégorielles (attributions de points, classification...)
- Les primes de résultats,
- Les parts variables,
- Les primes de fonction.
- Les mesures générales (valeur du point, octroi de points),

N'oublions pas que c'est la tutelle qui impose l'évolution de l'enveloppe budgétaire... 1,7% en 2018 . En fonction de moyens aussi réduits, toute augmentation des primes intervient au détriment des points pérennes et des mesures de classification. A l'inverse des primes, les points pérennes ont un impact positif sur les pensions retraite.

Dernier point nous sommes et l'assumons :

- **pour une revalorisation des niveaux B prenant en compte la graduation et le niveau de responsabilité, et n'incluant pas de différence entre filière technique et managériale**
- **pour la création d'un niveau C pour les praticiens conseils ARS en poste de responsabilité**

(voir [Déclaration préalable du SNFOCOS dans la lettre de la Michodière de la semaine dernière](#))

**Hélène Azoury, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Maladie, des ARS et des DRSM (PC et Cadres)**



## FORCE OUVRIÈRE

### MESURES D'URGENCE ÉCONOMIQUES ET SOCIALES : PAS À LA HAUTEUR DE LA CRISE SOCIALE

### COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU 18 DÉCEMBRE

Le projet de loi portant sur les « mesures d'urgences économiques et sociales » est présenté mercredi en conseil des ministres. Elles mettent en œuvre les annonces du président de la République.

3 articles sont proposés :

- La possibilité de verser une prime exceptionnelle désocialisée et défiscalisée à certains salariés. Cette prime pourra faire suite à une décision unilatérale de l'employeur, donc sans concertation ni négociation avec les représentants des travailleurs !
- Avancer l'entrée en vigueur de l'exonération de cotisations sociales des heures complémentaires et supplémentaires au 1er janvier 2019 au lieu du 1er septembre 2019.
- Revenir sur la hausse de CSG pour les retraités, dont les pensions sont inférieures à 2 000 € nets.
- Les modalités de hausse de la prime d'activité en lieu et place d'un réel coup de pouce au SMIC.

Pour FO, ces mesures ne répondent pas à sa revendication de hausse générale des salaires. La prime exceptionnelle ou la hausse de la prime d'activité ne doivent pas compromettre la négociation de véritables augmentations de salaires dans les mois à venir. C'est pourquoi FO a appelé les syndicats à agir au niveau des branches et des entreprises, y compris par la grève si nécessaire.

En outre, elles ne participent pas au financement de la protection sociale, qui à long terme risque d'en pâtir. Défisicalisation et désocialisation ne peuvent rimer avec égalité et justice sociale. La question de la compensation de ces pertes de recettes pour la Sécurité sociale n'est pas abordée.

Pour FO, il est impératif de rétablir un financement de la Sécurité sociale légitime et solidaire en revenant à la cotisation salariale Maladie et Chômage en lieu et place de la CSG, et en cessant cette vaste politique de distribution de revenus aux actionnaires et entreprises par les dispositifs d'exonération de cotisations. Le poids de cette politique sera en 2019 de l'ordre de 70 milliards d'euros par an, ce qui correspond peu ou prou au déficit du budget de l'État...

Enfin, FO continue de revendiquer une véritable revalorisation du SMIC et d'augmenter la valeur du point d'indice dans la fonction publique.

Paris , le 18 décembre 2018



## **BRANCHE RETRAITE**

### **LES MOYENS DOIVENT ÊTRE DÉBLOQUÉS !**

Lors de l'INC Retraite du 15 novembre dernier, le Directeur de l'UCANSS a confirmé les objectifs de la Branche Retraite :

- Intégration du RSI, avec actions d'accueil et d'accompagnement des salariés du RSI, et une RMPP qui reste constante à 1,5% et s'appliquant sur la masse totale des salariés des CARSAT, y compris donc sur les salariés ex-RSI une fois intégrés et accompagnés  
De ce point de vue, l'intégration du RSI est neutre sur la RMPP, c'est-à-dire que ne viendra pas, malgré les mesures d'accompagnement et d'évolution de carrière dans le cadre de cet accompagnement, venir en déduction de la RMPP.
- Poursuite de la centralisation de l'Informatique, avec, en conséquence, une diminution des effectifs de l'informatique régionale par un processus de nationalisation des missions dites à faible valeur ajoutée : rappelons que la moitié des 1000 agents de l'Informatique de la Branche sont dans les Caisses locales,
- Mesures de soutien à une production tendue, par le maintien d'une entraide significative entre les Caisses représentant environ 75 ETP, la formation de 8 000 agents aux nouveaux outils Carrière d'ici 2020, le développement de la Retraite en ligne générant des gains de productivité (augmentation de 6,5% des dossiers liquidés de janvier à octobre de ce fait), et une inclusion numérique aidant les retraités à utiliser internet (Facebook, WhatsApp, etc ...).

Evidemment le SNFOCOS n'a pas de vision passéiste de la gestion des organismes et, au contraire, souhaite le déploiement des nouveaux outils technologiques ; néanmoins quelques remarques sont nécessaires :

- Les Caisses nationales, sur pression budgétaire évidente des pouvoirs publics, imposent aux Caisses a priori une contrainte financière, puis espèrent manifestement que le développement des nouveaux outils vienne combler le manque à gagner par un gain substantiel de productivité, alors qu'une démarche inverse, à savoir l'identification de gains générés par les nouveaux outils puis, alors, des moyens nécessaires, semblerait plus rationnelle.
- Par ailleurs, le SNFOCOS milite pour que chaque gain de productivité ne se fasse au détriment ni des conditions de travail des salariés, ni de la qualité des relations avec les assurés. En ce sens tout moyen dégagé doit permettre l'amélioration du service.
- De plus l'entraide ne peut être une méthode pérenne de gestion du réseau, sauf à considérer que les Caisses ne doivent plus avoir l'autonomie nécessaire dans la mise en œuvre de leur mission et qu'elles ne sont plus que des agences locales d'une Branche totalement centralisée... mais alors quid de l'organisation de la Sécurité sociale ? Pour notre part, nous sommes pour le maintien des Caisses locales, et de leurs instances, de plein exercice ;
- Enfin il faut supprimer une RMPP qui bride les organismes et interdit aux personnels de se retrouver pleinement dans leur métier, métier qui doit permettre une reconnaissance et une évolution des qualifications, et donc des rémunérations, ainsi qu'un niveau des effectifs compatible avec un grand service public de qualité !

Comme le dit l'adage : avec des moyens moyens on peut peu !

Oui à une Branche Retraite performante !

Oui à de vrais moyens !

**Pascal Servent, Secrétaire national, en charge des Agents de Direction et de la Branche Retraite**



## BRANCHE RECOUVREMENT

### COMMISSION DE SUIVI DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX PERSONNELS CHARGÉS D'UNE ACTIVITÉ DE CONTRÔLE AU SEIN DE LA BRANCHE RECOUVREMENT

### NIVEAU 7 : LA SITUATION S'AGGRAVE D'ANNÉE EN ANNÉE !

Le 13 décembre 2018 s'est déroulée à l'UCANSS la réunion de la Commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009.

A la lecture du document de travail fourni, une chose est sûre, seuls **72.2%** des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, sont niveau 7 (73.09% l'année dernière). Les conditions du protocole ne sont donc plus respectées pour la deuxième année consécutive, quid de la valeur de la signature d'accords comportant des engagements nationaux ?

L'analyse des informations données au fil des années n'est pas aisée puisque ce ne sont pas les mêmes éléments qui nous ont été communiqués. Néanmoins, force est de constater que le pourcentage national des inspecteurs niveau 7 est en constante diminution.

Si on compare les données des années 2010 et 2017, l'évolution est claire :

2010 : 1 148 salariés éligibles et 947 Niveau 7, soit 82.50%  
2017 : 1 245 salariés éligibles et 910 Niveau 7, soit 73.09%  
2018 : 1 235 salariés éligibles et 892 Niveau 7, soit 72.20%

Donc nous avons un bilan de 87 salariés éligibles supplémentaires et 55 inspecteurs Niveau 7 de moins.

Si les données ne nous sont plus communiquées par région, il est tout de même inquiétant de constater que si en 2015, 2 régions « seulement » avaient un pourcentage d'inspecteurs éligibles niveau 7 inférieur à 75%, ce nombre est passé à 9 en 2016 et à 14 en 2017 et à 13 en 2018.

**En clair, seules 9 régions sur 22 ont un taux supérieur à 75 % en 2018.**

De même, le plus bas taux régional était en 2010 de 68.80%, 64.90% en 2011, 64.50% en 2016, 57.14% en 2017 et 58% en 2018 !

Comment justifier de telles inégalités régionales ? Aucune réponse n'a pu nous être apportée.

L'Acoss s'était engagée l'année dernière à ce que le seuil des « 75% national » soit respecté en 2018, conformément aux conditions fixées par le protocole, afin de ne pas laisser ce pourcentage continuer à diminuer au détriment des inspecteurs.

Pour ce faire, dans la note d'orientation de la politique salariale, elle a informé les organismes de la prise en charge de 50 % des parcours par l'Acoss en 2018 à condition d'en faire la demande.

Force est de constater une énorme frilosité inexplicable des organismes locaux qui se plaignent pourtant de ne pas avoir les moyens de réaliser la politique salariale qu'ils souhaiteraient. En effet, l'Acoss nous a indiqué qu'elle n'avait pas fixé de limite

à priori et qu'elle a **accepté de financer TOUTES les demandes des organismes**, sauf celles arrivées hors délai, **soit 28 parcours** en 2018. Sachant que pour respecter le protocole **il aurait fallu que 63 inspecteurs bénéficient d'un passage au niveau 7 en 2018, le gouffre est immense !**

**Dans ce contexte, des problèmes continuent à se poser aujourd'hui à l'occasion de ces VMF.**

Compte tenu de l'effectif éligible et de la diminution constante des postes ouverts dans le cadre de la VMF, les inspecteurs sont donc **contraints** de faire et refaire des dossiers lourds, complexes et chronophages, de subir des entretiens à répétition pour se voir refuser 1,2,3 fois ou plus l'accès au niveau 7.

La décision de rejet met souvent en avant des « carences professionnelles » pour justifier le refus d'octroi du niveau 7 alors même que le salarié exerce normalement son activité. Il peut être reproché à tel agent de ne pas avoir fait de tutorat, alors qu'aucun stagiaire n'a été accueilli sur la période, la non réalisation de contrôles TGE, alors que les attributions des dossiers, comme des tutorats, relèvent des managers et non des inspecteurs...etc...Cette position vexatoire réitérée n'est pas sans impact sur les personnes concernées.

Une justification de cette situation par des contraintes budgétaires n'est même plus entièrement recevable dès lors que certains organismes ne font même pas des demandes de financement suffisantes auprès de l'Acoss alors que cela est proposé ? Comment justifier cette désinvolture ? **Encore un signal fort de manque de considération pour les agents !**

L'Acoss a confirmé sa volonté d'accorder en 2019 la même aide au financement sous réserve du cadrage de la RMPP, **il convient donc que les organismes utilisent entièrement cette possibilité afin de permettre l'accès au Niveau 7 des inspecteurs du recouvrement.**

Le bilan n'est donc pas réjouissant, des promotions Niveau 7 qui se font de plus en plus rares, des organismes qui ne mettent pas tout en œuvre pour permettre ces promotions, des conditions de travail qui se dégradent, des procédures complexes qui se juxtaposent, des objectifs toujours plus exigeants et inadaptés aux conditions réelles d'exercice de l'activité ...et...des perspectives salariales infimes.

**Le paradoxe entre exiger toujours plus des salariés et leur donner toujours moins...**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*

## L'ACTUALITÉ

### FORMATION

#### FORMATION FEC PAP CSE

La Fédération organise une série de formations « PAP CSE » durant le 1<sup>er</sup> semestre 2019.

Voici les différentes dates proposées pour cette formation :

- 5 et 6 février 2019 (date limite d'inscription le 27 décembre 2018)
- 19 et 20 mars 2019 (date limite d'inscription le 11 février 2019)
- 2 et 3 avril 2019 (date limite d'inscription le 15 février 2019)
- 14 et 15 mai 2019 (date limite d'inscription le 28 février 2019)
- 4 et 5 juin 2019 (date limite d'inscription le 15 avril 2019)
- 18 et 19 juin 2019 (date limite d'inscription le 30 avril 2019)

Elle aura pour objet de répondre aux interrogations qui se posent avant la mise en place du CSE (Comité Social Economique) la nouvelle instance définie par les ordonnances « travail ». Elle remplace le comité d'entreprise (CE), le CHS-CT (comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail) et les délégués du personnel. Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises concernées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les moyens du CSE sont définis dans le cadre du PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) qui fait l'objet de négociations avec l'employeur en préalable à la mise en place du CSE.

La formation débutera par l'accueil des participants le 1<sup>er</sup> jour à 9h30 précises et se terminera le 2<sup>ème</sup> jour par un bilan avec une fin prévue à 16h30.

Cette formation est réservée **aux membres des instances des sections fédérales et aux camarades porteurs de mandats à responsabilité (DS, DSC et élus CE).**

Chacune de ces sessions est limitée à **12 participants**. Les premiers inscrits seront les premiers retenus. Les camarades qui ont participé (ou qui vont participer) à une session de ce type via leur UD sont priés de s'abstenir afin que le maximum de camarades accèdent aux formations sur ce sujet.

Le programme détaillé des journées de formation aux différentes dates proposées sera communiqué ultérieurement. Ce stage, organisé sous la responsabilité de la FEC sera supervisé et animé par un camarade de la fédération. **Il est impératif pour les participants retenus d'être présents durant la totalité du stage.** Une absence à une partie du stage aura pour conséquence l'absence de prise en charge et de remise d'attestation de présence pour la totalité de la session.

Pour les camarades venant de province, vous trouverez, ici, un document **« Moyens d'accès FEC »** dans lequel figurent un certain nombre d'informations et un plan.

Les camarades intéressés devront retourner **la fiche d'inscription jointe dûment complétée, en précisant dessus les dates choisies, accompagnée d'un RIB, au SECTEUR FORMATION de la FEC,** par courrier, par fax (01 48 01 91 92) ou bien par mail ([formation@fecfo.fr](mailto:formation@fecfo.fr)).

Ils recevront alors une convocation FEC/CFMS qui vaudra confirmation d'inscription et le modèle d'autorisation d'absence. A réception de cette convocation, la **demande d'autorisation d'absence devra être déposée auprès de l'employeur.** Nous attirons votre attention sur le **délai d'un mois minimum** à respecter vis-à-vis de celui-ci. Elle doit donc être déposée dès réception.

Bien que ce stage soit à l'initiative de la FEC, il entre dans le cadre des modalités prévues conjointement par le CFMS et la FEC, notamment concernant le défraiement.

#### MODALITES DE PRISE EN CHARGE

##### Transport :

Train : billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe.

Voiture : 0,33 € km + péage + parking (réglé au chauffeur en cas de covoiturage).

Avion : dans la limite du prix du billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe.

**Hôtel** : 90 € (max).

**Repas** : (hors déjeuner en commun sur place) : 20 €

##### Documents à joindre impérativement :

Copie de la convocation à la formation ;

Originaux des justificatifs (titres de transport : billets papier ou e-billets, ticket(s) péages, ticket(s) parking, facture d'hôtel, note de repas, etc.) ;

RIB personnel ou du syndicat

##### Précisions :

Pour les indemnités kilométriques (IK), les lieux de départ et d'arrivée doivent être obligatoirement renseignés

Pour tout transport aérien, l'accord préalable du Trésorier général de la FEC est impératif et les cartes d'embarquement doivent être jointes systématiquement avec la facture.

Pour plus d'information sur les modalités du Congé CFESS, vous trouverez, en pièce jointe, [LA FICHE PRATIQUE CFESS](#) éditée par la Fédération.

Concernant l'hébergement, **chaque stagiaire doit réserver directement son hôtel** en se connectant sur des sites spécifiques de réservation hôtelière, après avoir vérifié le montant pris en charge pour ne pas avoir de surprise.

Pour les Camarades de province très éloignée, la prise en charge la veille au soir sera étudiée au cas par cas par le Trésorier. Il convient donc de lui en faire la demande par mail à l'adresse [tresorerie@fecfo.fr](mailto:tresorerie@fecfo.fr)

Concernant les repas, **les déjeuners seront obligatoirement pris en commun sur place**, y compris pour les camarades de la Région Parisienne, et pris en charge directement par la FEC. Ces repas pris en dehors à l'initiative du stagiaire ne seront pas indemnisés par la FEC. Le dîner du 1<sup>er</sup> jour reste libre. Pour toute précision complémentaire, vous pouvez contacter le responsable formation FEC, Christophe COUILLARD BELLUSCI, par mail à l'adresse : [formation@fecfo.fr](mailto:formation@fecfo.fr)

# CPAM 75

## LE SNFOCOS SUR LE TERRAIN

Le SNFOCOS a procédé à la distribution du bulletin trimestriel de la DRIF et de sa plateforme revendicative devant les locaux de la CPAM 75 173 rue de Bercy à Paris ce mercredi 19 décembre.



**La Lettre de la Michodière ne paraîtra pas au cours  
des deux semaines à venir.**

**Prochaine parution le 10 janvier 2019**



**Notre Secrétaire Général, les membres du Bureau National et toute  
l'équipe du SNFOCOS vous souhaitent un bon Noël  
et de joyeuses fêtes de fin d'année**

## NOS PARTENAIRES

### AGENDA

**10 janvier 2019 :**  
Bureau National du  
SNFOCOS

Réunion de  
concertation avec les  
caisses nationales  
relatives au RSI

**15 janvier 2019 :**  
RPN RSI



**SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX**



**AG2R LA MONDIALE**



**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES