



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°03-2020 – 23 janvier 2020

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron, Directeur Gérant



EDITO

TOUS EN DANGER !

POUR LE MAINTIEN DE LA BRANCHE RETRAITE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Sun Tzu disait que « *celui qui n'a pas d'objectifs ne risque pas de les atteindre* ».

Les objectifs du SNFOCOS sont clairs : défendre la Sécurité sociale et son personnel **par tous les moyens nécessaires !**

Dans le cadre de cette résistance, nous sommes notamment à l'initiative d'une pétition (que je vous invite à signer et à faire signer **massivement**) dont voici le texte et le chemin d'accès :

Le projet de loi instituant un système universel de retraite consacre son titre 4 à décrire **une organisation et une gouvernance unifiées** des acteurs actuels de la retraite.

Conséquences directes :

- Au niveau national, création de la Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU) par **fusion** de la CNAV et de la Fédération AGIRC-ARRCO.
- Au niveau local, la création d'un réseau unique d'établissements, subordonnés à la CNRU, à **la place** des CARSAT et des institutions de retraite complémentaire (Malakoff Humanis, AG2R...).

Ce faisant, en voulant ériger une protection sociale du XXI^{ème} siècle, il met en pièces l'organisation historique par branches (Famille, Maladie, Recouvrement, Retraite, AT/MP) de notre Sécurité sociale issue des ordonnances de 1945 et du programme du Conseil National de la Résistance.

Pour le personnel, les conséquences sont importantes avec le transfert de leur contrat de travail dès 2021 (salaires, conditions d'emploi, conventions collectives, ...).

Signez la pétition pour dire NON à la suppression de toute la Branche Retraite (CNAV et CARSAT) et le démantèlement de la Sécurité sociale EN CLIQUANT ICI : <http://chnq.it/R8gDM7pcfL>

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito - Tous en danger !
Pour le maintien de la Branche Retraite de la Sécurité sociale

Page 2 :

Démantèlement de la Sécurité sociale - La menace n'est plus fantôme, tous concernés !

Pages 2 à 3 :

Projet Macron - Cadres et ADD : les grands perdants

Page 4 :

Déclaration intersyndicale

Page 5 :

Déclaration de FO au Conseil d'Administration de la CNAM

Page 6 :

Mobilisation les 23 et 24 janvier

Pages 7 et 8 :

Classification - Affiches

Page 9 :

Bulletin d'adhésion
Agenda



DÉMANTÈLEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

LA MENACE N'EST PLUS FANTÔME, TOUS CONCERNÉS !

Dans un précédent article traitant du [modèle français de protection sociale](#), nous nous interrogeons sur ce que le Président de la République entend lorsqu'il évoque un Etat providence du XXI^e siècle.

Désormais, nous y voyons plus clair. La violence des attaques contre le système de protection sociale est inédite et c'est à marche forcée que les changements se font : le débat parlementaire et le dialogue social sont piétinés par l'exécutif ces dernières années et la réforme des retraites en est une nouvelle illustration.

Alors que le personnel du RSI venait à peine de rejoindre les organismes du régime général depuis le 2 janvier, le Gouvernement a publié son projet de réforme des retraites. Celui-ci va au-delà des craintes que notre organisation syndicale avait pu avoir puisqu'il acte le démantèlement de l'organisation historique de la Sécurité sociale.

En effet, dans un titre 4 que nous devons absolument faire connaître dans nos organismes, le gouvernement consacre la disparition de la branche retraite (fusion de la CNAV et de la fédération AGIRC-ARRCO au niveau national, création d'un réseau unique d'établissements locaux reprenant le personnel des CARSAT dédiés à la retraite et le personnel des institutions de retraite complémentaire).

Ce faisant, il ouvre grand la voie à la disparition de la branche des risques professionnels et à son annexion à une future agence de la santé au travail. Les vœux de Mme LECOCQ (auteure du rapport éponyme) renaissent de leurs cendres !

Rappelons-le : les CARSAT ont pour particularité d'être le siège des missions de 3 branches (retraite, AT-MP et maladie) de sorte que leur disparition va impacter des milliers de salariés !

Depuis des années, chacun parmi nous démontre son professionnalisme et son attachement aux valeurs du service public, et participe ainsi à l'atteinte des objectifs sans autre récompense que la satisfaction du devoir accompli. Malgré cela, aucune mesure salariale n'est venue saluer l'engagement du personnel. Bien au contraire !

Le SNFOCOS, fidèle à ses engagements, assume son rôle pour défendre l'ensemble du personnel des organismes de Sécurité sociale. Depuis la publication du projet, nous multiplions les démarches et les initiatives pour faire en sorte que le personnel ne soit pas sacrifié !

Rejoignez-nous, participez à nos actions et aux mobilisations contre la réforme des retraites pour défendre la sécurité sociale et son personnel !

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national du SNFOCOS



PROJET MACRON

CADRES ET AGENTS DE DIRECTION (ADD) : LES GRANDS PERDANTS

Un des avantages d'avoir (beaucoup) d'ancienneté dans la carrière « sécu » est de pouvoir prendre un peu de recul pour analyser une des conséquences majeures pour nous, agents de la sécurité sociale, quel que soit l'emploi occupé.

Il y a presque un an, lors d'une réunion de concertation avec le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR), nous avons été destinataires (comme à chaque fois) d'un document,

celui que j'évoque traitait des conditions d'ouverture des droits (COD).

La diapositive 9 est particulièrement éclairante sur les effets néfastes d'un système intégral en points, et encore un peu plus pour les cadres et agents de direction.

Sous le titre « le système universel offre plus de liberté dans les conditions de départ », on peut lire, en allusion à un ou « des âges de référence » qui permettent d'effectuer « un libre choix » :

Une manière strictement équivalente serait de déterminer un ou des « âges de référence » permettant aux assurés d'effectuer leurs choix.

Ce ou ces âges seraient présentés aux assurés à l'approche de leur départ afin de les accompagner dans l'arbitrage qu'ils ont à faire entre le niveau de pension (ou le taux de remplacement) et l'âge de départ.

- *On pourrait par exemple indiquer aux assurés le ou les âges (ou une durée travaillée) leur permettant d'atteindre un objectif 1) soit en termes de niveau de pension ou 2) soit en termes de taux de remplacement (75% du dernier salaire par exemple) : dans ce dernier cas, les âges de référence des assurés à carrières plates et à revenus faibles seraient effectivement plus bas que ceux des assurés à carrières ascendantes et à revenus élevés, lesquels auraient besoin de partir plus tard pour obtenir un taux de remplacement équivalent*
- *Une option alternative serait de définir un âge de référence commun à tous les assurés d'une même génération – Si une telle approche était retenue, l'application du coefficient reviendrait à définir, comme aujourd'hui, un système de décote/surcote autour de ces âges de référence*

J'attire votre attention sur les assurés à carrières ascendantes : même si on n'est plus dans les années 90 où on pouvait compter sur une augmentation de près de 2% par an (à qui la faute ?), force est de constater que les carrières dans nos organismes sont « ascendantes », entendez par là que même en restant au même niveau hiérarchique toute sa vie active, le coefficient du début est plus faible que celui de la fin de carrière.

Que dire alors des collègues cadres ou agents de direction ?

Sauf à méconnaître la réalité comme un simple ancien élève d'une grande école menacée, lorsque on veut progresser, il faut aller chercher des concours ou des examens. Je n'évoque même pas ici la mobilité professionnelle ou géographique.

Pour me faire comprendre, en 40 ans « de sécu », je n'ai jamais vu un directeur « naïtre » directeur (pour un cadre c'est la même chose) y compris pour les collègues qui viennent du concours externe.

Plus la carrière est ascendante (on pourrait dire « pentue ») plus le système intégral à points est pénalisant.

Que tout le monde se rassure, si vous êtes dans cette situation (et nous y sommes tous) vous aurez « **besoin de partir plus tard pour obtenir un taux de remplacement équivalent** » à ce que l'on connaît aujourd'hui.

C'est le HCRR qui l'écrit !

La raison tient dans le calcul de la future pension : quand vous basez le salaire annuel moyen (SAM) sur les 25 meilleures années, forcément c'est plus favorable que si vous faites la moyenne de toutes les années (là le niveau scolaire requis doit être CM1).

Est-il utile de rappeler qu'avant 1993 c'était les dix meilleures, et, pour les plus anciens, la moyenne des trois dernières années ?

Enfin, sur ces départs « plus tard », et s'il en était besoin, nous avons la confirmation que dans un régime intégral en points, le levier important est celui de l'âge...

Quant à la « liberté de la date de départ », nous avons respectueusement expliqué au HCRR, en 2019, que ce scoop avait 16 ans, c'est dans la loi depuis 2003, confortée dans celle de 2014...

En conclusion : la double peine ! Individuellement tous les cadres seront donc perdants et en plus ils seront les premières victimes des réorganisations avec la création de la CNRU.

Une seule solution : se mobiliser contre le projet.

Philippe Pihet, Conseiller retraites de la Confédération

MISE EN LIGNE



<http://www.snfocos.org>

Dernières mises en ligne dans le menu adhérents du site www.snfocos.org (accès avec vos identifiants) :

[Le Point Retraite – Janvier 2020](#)

[L'info des CSE : Faire vivre le CSE de demain – journée des CSE 26 novembre 2019](#)

[Lettre FO retraites n°175 du 9 janvier 2020](#)

DÉCLARATION INTERSYNDICALE

NON AU DÉMANTÈLEMENT DE LA SÉCU !

RETRAIT DU PROJET MACRON !



Non au démantèlement de la Sécu ! Retrait du projet Macron !

Les organisations syndicales (FEC-FO, SNFOCOS, FNPOS CGT, SNETOSSA et SNPDOSS CFE-CGC) représentant les salariés du régime général (employés, cadres, praticiens et agents de direction) ont pris connaissance du projet de loi instituant un système universel de retraite.

Ce projet confirme l'ampleur des attaques contre le système actuel en organisant :

- la baisse des pensions
- l'allongement de la durée de travail
- le démantèlement de la Sécurité Sociale.

Ainsi, le Titre 4 du projet de loi prévoit « une organisation et une gouvernance unifiées pour responsabiliser tous les acteurs de la retraite ».

Ce projet prévoit expressément :

- au niveau national, la fusion de la CNAV et de la fédération AGIRC-ARRCO pour créer une Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU)
- au niveau local, la création d'un réseau unique d'établissements locaux reprenant le personnel des CARSAT et des institutions de retraite complémentaire (Malakoff Humanis, AG2R...), mais dépourvus de la personnalité morale.

Ainsi, il est acté la disparition de la branche vieillesse dans son ensemble, de la CNAV aux CARSAT.

Ce serait au Directeur général de la CNRU de proposer, au plus tard le 30 juin 2021, le schéma de transformation. Le gouvernement prendra par voie d'ordonnance toute mesure afin de prévoir l'intégration des caisses de retraite et institutions de retraite complémentaire, en particulier la mise en place du réseau unique et les modalités de transfert des contrats de travail.

C'est l'emploi du personnel dans son ensemble et le maintien de nos conventions collectives qui sont ici menacés !

CE SERAIT LA DISPARITION PURE ET SIMPLE DE LA BRANCHE VIEILLESSE ET LE DEMANTELEMENT DE LA SECURITE SOCIALE : C'EST INACCEPTABLE !

Les organisations syndicales du régime général rappellent leur attachement à l'organisation actuelle de la Sécurité sociale, une organisation dans laquelle la branche vieillesse doit demeurer.

Qui peut encore soutenir que ce projet de loi est issu des principes fondateurs de la Sécurité sociale ?

Les salariés ne sont pas dupes et, depuis le 5 décembre, ne cessent d'en revendiquer le retrait par la grève et les manifestations.

Les organisations syndicales signataires (FEC-FO, SNFOCOS, FNPOS CGT, SNETOSSA et SNPDOSS CFE-CGC) estiment nécessaire de porter à la connaissance des salariés le contenu du projet de loi dans le but d'élargir et d'amplifier la mobilisation (assemblées générales, grèves...) jusqu'au retrait du projet de réforme des retraites !

Paris, le 17 janvier 2020

DÉCLARATION DE FORCE OUVRIÈRE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNAM - PROJET DE LOI INSTITUANT UN SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE - LE 16 JANVIER 2020

FO - À LA DEMANDE DU SNFOCOS - EST LA SEULE CONFÉDÉRATION QUI DÉFEND LA CNAV ET LES CARSAT ET L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La confédération Force Ouvrière ne peut que déplorer que le Président de la République confirme sa volonté de mettre en œuvre le projet du gouvernement d'un système universel de retraites par points.

Tout au long des échanges et de la dite concertation depuis 2017, FO n'a eu de cesse d'appeler le gouvernement à arrêter le processus législatif et d'affirmer son opposition à ce projet de loi.

Ce projet du gouvernement conduit à un régime sous tutelle de l'Etat, où demain les gouvernements auront entre les mains tous les leviers leur permettant d'agir sur le niveau des pensions et l'âge de départ à la retraite.

Force Ouvrière dénonce les faux arguments de justice, de progrès social, d'universalité et d'équité mis en avant par le gouvernement, tous ces éléments de langage répétés sans relâche depuis plus de deux ans maintenant, sans avoir été démontrés concrètement et fait l'objet de simulations tangibles.

En rien ce système ne favorisera les salariés confrontés aux carrières hachées ou les femmes.

Au contraire, dans la mesure où les pensions ne seront plus calculées sur les meilleures années, il sera plus difficile pour ceux, et plus souvent celles, confrontés aux contrats précaires, au temps partiel subi, aux bas salaires, de se constituer un « capital » de points, leur assurant une retraite décente.

Il est faux de dire que le système de retraite actuel pénalise les femmes. Si, en effet, leurs pensions sont en moyenne inférieures, ce phénomène est fomenté par les inégalités de salaires et de carrières plus heurtées et aux plus faibles salaires qu'elles subissent le plus et c'est cela qu'il est absolument nécessaire de corriger.

FO réaffirme son opposition à la mise en place d'un âge pivot accompagné de la logique du bonus-malus, qu'elle a refusé au sein de l'Agirc-Arrco et qui conduit indubitablement au recul effectif de l'âge de départ ou à la baisse des pensions. De plus, le pilotage sous tutelle de l'Etat demain du système unique de retraite par point va conduire inévitablement au recul de l'âge, les gouvernements pouvant agir sur le niveau de retraite via les paramétrages des valeurs du point.

La mainmise de l'Etat concrétisée dans le titre IV a pour conséquence directe la fin du paritarisme social, pilier de notre République sociale, avec toutes les conséquences que

cela emporte. Avec la liquidation des CARSAT, c'est toute la branche vieillesse de la Sécurité sociale qui disparaît, et des menaces très importantes sur l'emploi du personnel et leur Convention collective nationale existent désormais. Mais cela fragilise aussi l'architecture de toute la Sécurité sociale, notamment la Branche ATMP (Accidents du Travail et Maladies Professionnelles). C'est un nouveau coup porté au fondement de la Sécurité Sociale et aux valeurs qui ont présidé à sa création.

Sur la question du financement et de l'équilibre du système de retraite, FO certifie que la première condition de l'équilibre des retraites par répartition est celle du droit, pour toutes et tous, à un emploi à temps plein, pérenne, de l'entrée dans la vie active jusqu'à l'âge légal de la retraite. FO entend à ce titre que soient également soumises à évaluation, conditions, contrôles et sanctions les dépenses publiques d'aides aux entreprises (crédits d'impôts et allègements de cotisations).

FO revendique également que soit examinée la négociation de la possibilité d'une augmentation des cotisations telle que suggérée par le Conseil d'orientation des retraites.

FO atteste parallèlement que les régimes complémentaires, dont en premier lieu l'Agirc-Arrco géré par la négociation collective, sont non seulement équilibrés mais disposent de réserves conséquentes.

Pour FO, les règles de pilotage financier introduites par la loi organique sont d'un non-sens économique et accroîtront l'illisibilité et l'instabilité des LFSS actuelles. FO rejette toute « règle d'or », car la durée d'un cycle économique ne se décrète pas. Le futur CA du régime unique sera ainsi une coquille vide : chaque année, le rapport du comité d'expert préalable aux LFSS cadrera déjà les discussions et le Parlement décidera au final des paramètres à ajuster selon les recommandations de ce comité technocratique, et laissant par là même le COR facultatif, voire redondant, donc voué à disparaître.

Par ailleurs, FO entend faire connaître et porter ses revendications sur des sujets tels que l'emploi des seniors, la pénibilité, le minimum de pension, le financement des retraites mais affirme que ces questions ne justifient en rien la remise en cause et la suppression du système de retraites actuel.

Pour toutes ces raisons évoquées, la confédération FORCE OUVRIERE votera contre ce projet de loi.

LE SNFOCOS APPELE À POURSUIVRE LA MOBILISATION LES 23 ET 24 JANVIER



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

CADRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

**TOUS ENSEMBLE, AU SEIN DE FORCE OUVRIÈRE,
CONTINUONS À NOUS MOBILISER :**

**CONTRE LE SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITES QUI NE FERA
QUE DES PERDANTS**

**CONTRE LA DESTRUCTION DE LA BRANCHE VIEILLESSE, DE LA
CNAV ET DES CARSAT**

**LE SNFOCOS APPELE À POURSUIVRE LA MOBILISATION
DU 22 AU 24 JANVIER PROCHAINS CONTRE LA RÉFORME
PRÉVUE PAR LE GOUVERNEMENT**



FB- Le 16 janvier 2020 à Paris

Affiche en ligne sur [le site internet du SNFOCOS](#) (partie adhérents)

CLASSIFICATION



Avant / Après...

Qu'est-ce qui changerait si le projet de classification proposé par l'UCANSS entrainait en vigueur dès aujourd'hui ?

Vous faites peut-être partie de la quarantaine de métiers qui ont été repérés chez les cadres. Votre « emploi repère » a donc été étudié, noté et classé dans la nouvelle grille de classification par les caisses nationales.

L'UCANSS veut faire croire que les salariés vont y gagner.

Gagner quoi ?

A vous de juger avec ces quelques emplois repères pris « au hasard » ...

Je suis cadre niveau 5 à la Sécurité sociale.

Je suis conseiller informatique services à la CPAM, assistante de direction à la CAF, diététicien à l'UGECAM, chargé de validation recette à l'URSSAF.

Avant



→ Je suis cadre.

→ J'ai la possibilité d'une évolution de carrière dans mon emploi vers les niveaux 5B, 6 voire 7. Je peux ainsi bénéficier de la règle dite des 105% me garantissant une

augmentation de salaire.

→ Tous les ans, je gagne 2 points d'ancienneté (plafonné à 50 points).

→ Chaque année, je suis éligible à un pas de compétence fixé à 12 points pour les cadres.

Après



→ Je suis reclassé au niveau D de la grille « employés ».

→ Mon emploi est figé sur un seul niveau avec des « paliers » dans la nouvelle grille. Je dois changer d'emploi pour bénéficier de la règle des 105%.

→ Rien ne change.

→ Chaque année, je ne suis plus éligible qu'à un pas de compétence fixé à 9 points pour les employés car je ne suis plus cadre.

Classification

Où en est-on ?



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

www.snfocos.org

snfocos@snfocos.fr

Crédit photo : freepik.com

Affiche en ligne sur le site internet du SNFOCOS (partie adhérents)

La classification, ça change quoi?



Julie, Inspectrice du recouvrement

Actuellement : recrutée N6, promue N7, elle pourrait évoluer vers un N8 *sans changer de métier!*

Demain? Recrutée Niveau F. Elle devrait *changer de métier pour évoluer*, en s'orientant vers la filière management!

Lionel, Conseiller Informatique Services

Actuellement : recruté N3, promu N4, il devrait évoluer vers un N5A *sans changer de métier!*

Demain? Recruté Niveau D. Pour retrouver un niveau de cadre, *il devrait changer de métier* (DAM par exemple ou manager)!



Camille, Responsable de service prestations

Actuellement : recrutée N5A, promue N5B puis N6, elle pourrait évoluer vers un N7 ou N8 *sans changer de métier!*

Demain? Recrutée niveau F (responsable d'unité ou adjoint), elle évoluerait niveau G en devenant responsable de service et niveau H en étant manager de secteur!

Meddy, Juriste audiencier

Actuellement : recruté N4, puis 5A, il pourrait évoluer vers un N5B voire 6 *sans changer de métier!*

Demain? Recruté niveau E. Il devrait *changer de métier pour évoluer*, en s'orientant vers la filière management!



Claire, secrétaire/assistante de direction

Actuellement : recrutée secrétaire N3, promue N4, puis assistante de direction N5A, elle pourrait évoluer vers un N5B, voire 6 *sans changer de métier!*

Demain? La secrétaire sera niveau B et l'assistante de direction sera niveau D. Pour retrouver un niveau cadre, elle devra *changer de métier pour évoluer* en s'orientant vers la filière management!

Avec le SNFOCOS, résistez, revendiquez et agissez!

Rejoignez-nous!



Syndicat National Force Ouvrière
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

Crédits : freepik

www.snfocos.org - Tél : 01.47.42.31.23

Affiche en ligne sur le site internet du SNFOCOS (partie adhérents)

BULLETIN D'ADHÉSION

J'ADHÈRE AU SYNDICAT SNFOCOS :

DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET : SNFOCOS.ORG

PAR COURRIER EN RENVOYANT LE COUPON CI-DESSOUS :

SNFOCOS, 2 RUE DE LA MICHODIERE 75002 PARIS

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

ADRESSE EMAIL :

TÉLÉPHONE :

AGENDA

23 - 24 janvier :
Mobilisation contre la réforme
des retraites

28 janvier :
RPN Classification des
employés et cadres

Intersyndicale Agents de
Direction

4 février :
Commission Permanente
Professionnelle des Retraités

11 février :
Bureau national du SNFOCOS
RPN Classification des
employés et Cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le **programme Branchez-vous santé**.

En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.

0028-8884 - CONCEPTION GRAPHIQUE : 030-FRANCE



Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans - grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe -, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>