



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

20<sup>e</sup> CONGRÈS  
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL 

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

# La lettre de La Michodière

N°33-2021 – 30 septembre 2021

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



EDITO

## UNE VIE DE MILITANT, C'EST ÊTRE UNE SENTINELLE AU SERVICE DES AUTRES

Le SNFOCOS ouvrira son 20<sup>ème</sup> congrès le 4 octobre prochain à Guidel. Ce sera l'occasion pour moi de clore un nouveau chapitre personnel et professionnel. Une carrière à la Sécu au service du public, une vie militante au service des adhérents du SNFOCOS et plus largement de Force Ouvrière. Difficile de séparer mon parcours de vie de mon parcours syndical, une aventure faite de rencontres et de luttes.

Certainement que mon aventure syndicale a été imprégnée par les écrits de St Exupéry dont je cite souvent cet extrait : « **Chaque sentinelle est responsable de tout l'empire** ». Cette phrase peut être rapprochée de celle de JFK qui invitait chacun à faire son introspection en cherchant d'abord ce qu'il pouvait apporter avant de demander ce qu'il pouvait obtenir.

Alors que mon second et dernier mandat de Secrétaire général du SNFOCOS s'achève en octobre 2021, je peux être fier de dire que les militants que j'ai rencontrés ont permis au SNFOCOS et à Force Ouvrière de défendre l'ensemble des salariés de l'Institution.

Je peux ainsi être fier et reconnaissant d'avoir occupé divers postes au sein d'un collectif dans lequel les visages changent, mais les valeurs se transmettent et se perpétuent.

Ce congrès sera donc l'occasion de transmettre le flambeau et je sais ce que cela représente pour en avoir hérité à Carry-le-Rouet en 2015. Je sais aussi que les changements de visage n'ont pas d'effet sur les valeurs du SNFOCOS :

- notre syndicat, libre et indépendant, fédéré et confédéré, est signataire des 3 conventions collectives régissant le personnel du Régime Général et demeure représentatif dans ces 3 champs conventionnels ;
- notre syndicat œuvre pour obtenir de nouveaux droits, les faire connaître et les faire respecter ;
- notre syndicat revendique, milite, s'exprime et contractualise.

Je peux être fier de ce que le SNFOCOS a fait avant et pendant mes mandats pour défendre le personnel. A titre personnel, je retiens une satisfaction particulière d'avoir contribué, sur mes derniers mois de mandat, à la création de nouveaux droits au profit des aidants familiaux. L'accord du 13 juillet 2021 est historique. En effet, il vient répondre à un besoin croissant au niveau de la société : la reconnaissance du statut d'aidant. Le personnel de la Sécu bénéficiera d'un accord novateur en la matière garantissant un maintien de rémunération et un panier de services.

**Alors je resterai fier de l'action militante du SNFOCOS, tout en empruntant un nouveau chemin, toujours militant, au service du paritarisme.**

*Alain Gautron, Secrétaire général du SNFOCOS*

### SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG  
Page 2 : Salaires à la Sécu : vers une nouvelle année blanche ?  
Pages 3 à 4 : Mission IGAS-IGF Témoignage d'un ADD  
Pages 4 à 6 : CR du SNFOCOS de l'INC Branche Famille du 22/09  
Page 7 : Représentants du personnel aux conseils des organismes : vers une réforme ?  
Page 8 : PLFSS 2022 Communiqué de presse FO  
Page 9 : Agenda



## **SALAIRES À LA SÉCU :** **VERS UNE NOUVELLE ANNÉE BLANCHE ?**

Profitant de la tenue d'une réunion organisée par l'UCANSS ce 24 septembre 2021, le SNFOCOS est intervenu pour exiger que la RPN sur la négociation salariale soit avancée (elle est prévue pour décembre prochain) et que le personnel dans son ensemble bénéficie d'une mesure salariale générale.

En effet, la presse a largement relayé ces derniers jours que le SMIC va bénéficier d'une revalorisation automatique au 1<sup>er</sup> octobre en raison de l'inflation (hausse de l'indice des prix de 2,2% par rapport à novembre 2020).

Cette hausse du SMIC va le faire passer de 1554,58 euros bruts mensuel à 1589 euros.

Or, comme nous l'avons souligné auprès de l'UCANSS, ce montant va s'en trouver supérieur au niveau d'embauche de certains salariés. Un employé de niveau 3 est actuellement recruté à environ 1560 euros brut mensuel. Comment admettre pareille situation ? Comment envisager d'être attractif ?

D'aucuns auraient pu penser que l'employeur n'aurait pas d'autre option que celle de valoriser la rémunération de l'ensemble du personnel du seul fait de ces données.

Si ce n'était suffisant, la revalorisation générale aurait pu s'expliquer par d'autres éléments :

- l'absence de revalorisation de la valeur du point depuis 2010,
- l'échec significatif à l'issue de la négociation d'une nouvelle classification due essentiellement à son volet financier restreint,
- l'implication du personnel dans la gestion de la crise sanitaire...

Hélas, le Directeur de l'UCANSS nous a expliqué que ce n'est qu'en novembre que le COMEX s'emparera du sujet de la négociation salariale, comme chaque année. Et d'adresser dans la foulée un message fort, comme une douche froide : même si la Sécu n'est pas la Fonction Publique, l'Etat porte un regard proche quand il s'agit de la rémunération. Or, Mme de MONTCHALIN, la Ministre de la Fonction Publique, a adressé à plusieurs reprises une fin de non-recevoir s'agissant d'une mesure générale au profit des fonctionnaires.

Au niveau de la Fonction Publique, le Gouvernement cible les bas salaires (attribution de quelques points d'indices supplémentaires pour les plus bas niveaux). Et rien à l'horizon pour le personnel de la Sécu.

Dans ces conditions, il est primordial que le personnel se mobilise largement le 5 octobre 2021 : il y a urgence sur les salaires, une augmentation générale de la valeur du point est impérative. Donnons un signal fort au COMEX et la tutelle :

**par la grève et les manifestations**  
**peu importe l'âge, le genre ou la catégorie d'emplois**  
**TOUS ENSEMBLE LE 5 OCTOBRE 2021**  
**FAISONS-NOUS ENTENDRE POUR ÊTRE REVALORISÉS !**

*Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la Branche Maladie, de l'assistance juridique et la représentativité, de l'assurance santé complémentaire et de la formation professionnelle*



## MISSION IGAS - IGF

### TÉMOIGNAGE D'UN AGENT DE DIRECTION (ADD)

***A la suite de nos [publications relatives](#) à la mission IGAS-IGF, voici le témoignage d'un ADD qui bien sûr n'engage pas le SNFOCOS mais qui décrit les réalités du terrain bien loin des dogmes parisiens.***

Il y a un fantasme récurrent d'économies d'échelle qui traîne dans tous les manuels d'économie et de management. En s'unissant deux entreprises peuvent mieux exploiter leur investissement, bénéficier de réseaux de distribution communs, centraliser les services supports etc.

C'est un fait que ça marche au quotidien et que nous le pratiquons dans nos organismes, par exemple en unifiant 2 services IJ ou PN.

La mutualisation nous a appris à être à la fois plus performants mais aussi plus prudents.

La centralisation de certaines activités sur quelques caisses nous a permis d'assurer plus facilement la continuité d'activité. La question du maintien des effectifs nécessaires est toujours d'actualité par contre, sinon la dégradation du service ne touchera plus les assurés d'une seule caisse mais des régions entières. C'est un autre débat ou pas.

D'autres centralisations se sont faites avec moins de succès évidents, notamment sur des services support où le lien avec l'utilisateur interne s'est distendu, créant des tensions, des problèmes de correspondance entre le rythme des événements, le rythme des décisions et le rythme de production de l'organisme prenant. Le « c'est pas moi, c'est l'autre » a tendance à se développer d'autant plus rapidement que l'autre est plus loin.

Mais quels qu'ils soient, dans notre monde ou dans l'économie, les rapprochements doivent obéir à des conditions communes pour réussir et avoir un retour sur investissement:

- Les activités doivent être proches : pour pouvoir utiliser les mêmes machines, les mêmes circuits, la même pub, les mêmes agents
- Les risques doivent être similaires
- Les outils doivent être compatibles et communiquer

Or sous la dénomination « Sécurité sociale », nous avons des activités très différentes, des risques différents, et des outils différents. Pas étonnant que nous ayons 4 branches.

Oui, les activités proches peuvent se concentrer, surtout si elles ont un champ très délimité. Et même au sein d'une branche, on se heurtera toujours à un moment donné à un problème de taille, pour la gestion, le pilotage, la RH, et le sentiment d'appartenance qui motive les troupes au quotidien.

Mais quel est le point commun entre la vieillesse, les allocations familiales, la maladie et le recouvrement ?

Une mission déléguée CNAM a travaillé sur les axes possibles de coopération interbranches : elle a déterminé que des parcours clients peuvent être créés entre branches, mais imaginer des services de production communs, c'est illusoire au regard de la complexité des législations.

Et au prix d'un technicien d'organisme, nous aurons bien du mal à recruter les petits génies qui maîtriseraient à la fois, toute la réglementation, tous les outils, toutes les procédures, pour répondre de manière fiable à nos assurés, allocataires, entreprises, PS, établissements... avec le sourire bien sûr !

Oui, pour gagner en efficacité sans nuire à la qualité, le traitement des risques doit être similaire : la cartographie des risques entre branches est loin d'être unifiée, ce qui veut dire qu'on ne peut que superposer les contrôles et les reportings.

Je m'inquiète pour le pilotage !

Oui, nous pouvons capitaliser sur des outils d'une autre branche : l'assurance maladie a emprunté GRH aux allocations familiales pour sa paye, avec une organisation en centres nationaux.

Mais elle n'a pas su tirer à temps bilan des difficultés déjà existantes du réseau famille pour adapter son modèle d'organisation.

Au final, les gains d'effectifs au sein des organismes ont du mal à être visibles et nous devons maintenir des compétences alors que nous avons perdu les effectifs. De leur côté, les centres nationaux ont du mal à absorber toute la production des caisses. Même au sein d'une branche, il est « difficile » d'avoir une politique RH égale, lisse et sans à-coup dans tous les organismes en même temps.

Et il ne s'agissait que de la paye d'agents ayant la même convention collective !

Plus généralement, il est déjà difficile de faire évoluer nos gigantesques systèmes informatiques au gré de la réglementation dans une seule branche. Il est difficile et très prenant de les maintenir en sécurité, bien protégés des attaques externes, voire internes. Là aussi, unifier consisterait à superposer. Le gain est

difficile à voir. Et même si quelques milliards d'euros pouvaient être récupérés sur un tel projet, cela prendrait plusieurs années, avec les risques de catastrophe industrielle associés.

Mais surtout, ce qui m'inquiète dans ces « enjeux d'intérêts communs », c'est que plus on regroupe, plus on délite la responsabilité, la motivation, tant pour les agents que pour les dirigeants, dans un monde où plus personne ne maîtrise plus rien., ou plus personne n'a de pouvoir sur rien.

La technique du parapluie va se généraliser.

Et le nuage, il est haut, très haut... alors pourquoi je me casserais la tête si je me trouve un petit coin pour m'abriter ?



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

## **INC BRANCHE FAMILLE DU 22 SEPTEMBRE 2021 COMPTE RENDU DU SNFOCOS**

La seconde rencontre de l'année 2021 des organisations syndicales avec le Directeur Général de la CNAF, a été consacrée à l'actualité de la Branche Famille dans un contexte de sortie d'une 3ème période de confinement et de mise en place du télétravail sur la base des protocoles locaux.

Même si l'ordre du jour porte essentiellement sur la réforme AL et le Service National de Lutte contre la Fraude à Enjeux, le SNFOCOS a soulevé d'autres questions importantes pour les agents et les cadres tout particulièrement.

Le SNFOCOS comme à son habitude, a été particulièrement attentif aux attentes des agents, notamment des cadres, qui remontent directement du terrain.

Le Directeur Général de la CNAF a fait un point de situation générale et répondu à un certain nombre de questions.

### **FUTURE COG :**

Le DG de la CNAF exprime son souhait d'un engagement rapide des négociations dès début 2022 pour une nouvelle COG 2023-2027.

Des allusions aux gains supposés dus à l'automatisation et à la future extension du DRM dans la liquidation du PA et du RSA laissent supposer que la réduction des effectifs suivra la même tendance !

**Néanmoins, le DG de la CNAF reconnaît une grande prudence dans cette extension, leçon tirée de la réforme AL.**

**Il faudra y aller progressivement, prudemment voire en mode expérimental, ce sont les mots du DG de la CNAF !**

### **LETRE DU 1<sup>ER</sup> AVRIL DES MINISTÈRES DE TUTELLE :**

*« Mission portant sur des enjeux d'intérêts communs aux branches du RG dans la perspective du renouvellement en 2023 des COG des caisses nationales du RG ».*

Le SNFOCOS relève que les organisations syndicales n'ont à aucun moment été informées de cette mission, cette démarche non concertée ajoute une couche au malaise existant au sein du personnel des CAF.

De plus, cette lettre de mission ne manque toutefois pas de nous surprendre puisqu'elle promet tout à la fois les « synergies entre les CPAM et les CAF » (la fusion de la CPAM et de la CAF de Gap ferait-elle des émules ?) et la consolidation de « la présence d'organismes à l'échelle départementale dans les Branches Maladie et Famille »

Le SNFOCOS a interrogé le DG de la CNAF sur sa position sur les orientations contenues dans cette lettre.

A cette question du SNFOCOS, le DG de la CNAF répond qu'il ne faut pas en faire une interprétation excessive et que la fusion entre la CPAM et la CAF de Gap relève d'un choix délibéré des CA des deux organismes qui a été autorisé par les tutelles !

Pour Le SNFOCOS l'inquiétude demeure, compte tenu des fortes incitations à l'expérimentation dans ce domaine affirmées dans la lettre du 1<sup>er</sup> avril !

### SITUATION DE LA CHARGE :

La charge est en augmentation au sein des CAF, 5,5 jours de stock national contre 3 jours en 2020. Pour le DG de la CNAF, la cause est due essentiellement à la reprise des anomalies dans la liquidation des dossiers AL.

A noter également, l'augmentation des appels téléphoniques et des courriels allocataires qui provoque d'autres contacts par téléphone ou par déplacement à l'accueil en cas de retard de réponse.

La CNAF met beaucoup d'espoir derrière la montée en charge de l'automatisation (télé-procédures, assistant digital...) et annonce la création d'une plateforme téléphonique spécialisée dans le traitement des problèmes de connexion (en lien avec la MSA) pour ne pas surcharger les plateformes chargées des questions de droits.

Le SNFOCOS regrette que le CNAF n'ait pas pris au sérieux la situation de la surcharge très récurrente depuis plusieurs années !

L'automatisation vantée et mise en place depuis une dizaine d'années n'a jamais compensé l'érosion des effectifs de la Branche Famille.

Ce qu'on n'arrive pas à mesurer c'est que l'automatisation a absorbé des charges mais pas à la hauteur de l'évolution des prestations, de leur complexité, des besoins de contrôles et de vérification très poussés, ainsi que l'aggravation de la situation socio-économique des allocataires !

La preuve : Les heures supplémentaires sont devenues une composante structurelle de l'organisation du travail pour pallier le déséquilibre charges/effectifs.

Aussi, l'équation entre charges et moyens reste un vrai sujet pour la prochaine COG !

Et comme évoqué dans la déclaration du SNFOCOS la mesure de la charge ne doit pas se limiter au quantitatif.

La sortie du stock d'une pièce n'est pas synonyme de liquidation et de bonne réponse à l'allocataire, l'augmentation des indus et des rappels ainsi que les réclamations par des Mellal ou à l'accueil met une surcharge mentale sur les agents qui se trouvent démunis de capacité d'explication d'un dysfonctionnement systémique !

### LA RÉFORME AL :

Le DG de la CNAF s'attarde sur les problématiques techniques de la mise en place de la réforme AL.

Les difficultés sont attribuées à la coexistence de deux systèmes de recueil et au manque de synchronisation, notamment avec le DRM.

Des mesures ont été prises en termes de renforcement du pilotage opérationnel SI et de renforcement des infrastructures techniques pour plus de fluidité.

Pour le SNFOCOS, le sujet n'est pas que technique, l'appel aux ressources d'une manière trimestrielle, alourdit le poids des dossiers AL.

Le SNFOCOS attend du DG de la CNAF une véritable prise en compte de la charge du travail pour un meilleur rééquilibrage par un renforcement des effectifs !

Le DG ne semble pas poser l'équation dans ces termes !

### LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Le DG de la CNAF affirme que le nombre de CAF en HS est en augmentation en 2021 en comparaison avec 2020, mais dans une tentative de relativisation de ces

chiffres il avance également que le nombre de samedi en HS est inférieur en 2021 par rapport 2020 !

Le SNFOCOS se joint aux autres syndicats pour demander les véritables indicateurs :

- Nombre d'heures supp
- Nombre d'agents en HS
- Une ventilation par HS obligatoires et volontaires, samedi et semaine, sur 2019-2020-2021

À noter comme évoqué dans la déclaration et questions SNFOCOS, dans plusieurs caisses les HS sont rendues obligatoires.

## LE SNLFE : SERVICE NATIONAL DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE À ENJEUX

Après sa création, ce service a été présenté lors de cette INC, il porte sur des fraudes caractérisées par leur impact ou par la sophistication de leur procédé, les principales caractéristiques du SNLFE :

- Caractère supra-départemental de ce type de fraudes
- Organisation et travail en réseau des Caf
- Pilotage national

Adossé à 5 CAF : Gironde, Nord, CAF 83, Bas. L'équipe nationale est constituée de 30 agents dont 18 contrôleurs internes.

Même si on peut comprendre sur le fond, la création de ce service national de contrôle en lien avec à un réel besoin et en interface de plusieurs départements, sur la forme, nous le regrettons. Le SNFOCOS déplore que cette création soit présentée une fois que tout est fait, y compris un référentiel emploi spécifique, sans information préalable aux Organisations Syndicales.

Les objectifs des 5 départements au niveau contrôle vont-ils baisser ? Car en moyenne 3,5 contrôleurs sont mobilisés, vont-ils être remplacés au niveau de leur caisse ? La réponse est non !

Il reste aux agents à se mobiliser et à répondre massivement à l'appel du 5 octobre, pour la concrétisation de toutes les revendications portées dans la plateforme du 29 juin !

# Tous en grève le mardi 5 octobre 2021 pour que nos revendications soient prises en compte !!!

*La délégation du SNFOCOS : Driss CHERIFI, Thierry FAIVRE et Christophe RABOT*

Enfin, une prise de fonction en cours avec une formation complémentaire en cours pour ceux non-contrôleurs de base.

Service qui montera en charge de façon progressive, et un maillage sera organisé, et aucun objectif ne sera donné sur 2021 en privilégiant l'organisation de ce service au départ.

Encore une fois des projets supplémentaires apportant de nouvelles charges au niveau local sans aucune compensation !

## LE BSI NATIONAL 2021

Plus que dans aucune autre Branche de la Sécurité sociale, les salariés des CAF en souffrent (perte de sens, travail non reconnu, absentéisme...).

Les résultats du BSI national sont en cours de restitution aux caisses, ce questionnement des agents, compte tenu du contexte, représente un intérêt majeur.

Le SNFOCOS réitère sa demande contenue dans sa déclaration à l'INC, de disposer d'une analyse approfondie de cette enquête baromètre national, à la sortie d'un 3ème confinement et à la veille d'une nouvelle COG et de la partager au sein d'une prochaine INC.

## EN CONCLUSION :

Suppression d'emplois, des heures supplémentaires rendues obligatoires dans beaucoup de caisses, malaise et stress au menu quotidien des agents de la branche qui sont au bord de la rupture, ni les séances de sophrologie ou la plate-forme d'écoute psychologique ne peuvent répondre aux problématiques graves et profondes dans les caisses !



## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX CONSEILS DES ORGANISMES VERS UNE RÉFORME ?

Les organismes de Sécurité sociale disposent de Conseils et Conseils d'administration paritaires. Alors que les instances seront renouvelées entre janvier et mars 2022, la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a décidé que les règles de désignation des représentants du personnel méritaient d'évoluer.

Pour rappel, les représentants du personnel siégeant aux Conseils et Conseils d'administration sont actuellement élus par les collèges du personnel à l'occasion d'une élection spécifique.

A la demande de la DSS, l'UCANSS a organisé une réunion d'échanges et de concertation le 24 septembre 2021 pour nous présenter les modifications envisagées par la DSS. Sous couvert de simplification, c'est en fait une totale remise en cause du système actuel qui est envisagée : au lieu de laisser le personnel voter pour ces représentants, la DSS souhaite transformer les élus du personnel au CSE en grands électeurs dans un entre-soi puisque seuls les membres du CSE pourraient être candidats aux postes de représentants au Conseil.

Les organisations syndicales ont été unanimes pour rejeter le projet et exposer des arguments politiques ou techniques.

La délégation du SNFOCOS est intervenue pour exprimer tout le mal qu'elle pense de ce projet qui,

sous couvert de simplification, vise surtout à faire faire des économies au détriment de la démocratie sociale.

En outre, alors qu'une élection ad hoc a été créée pour des considérations liées à la légitimité de la représentation des ADD, comment admettre qu'un collège unique puisse désigner des représentants du personnel ?

Enfin, le CSE a un rôle et des missions qui ne sont pas fongibles dans le rôle et les missions des représentants aux conseils et conseils d'administration. Chacun ses missions ! Les élus aux CSE manquent déjà de moyens pour assumer leurs missions légales, n'allons pas leur en ajouter au détriment des missions pour lesquelles le COMEX refuse d'accorder des moyens supplémentaires.

L'UCANSS doit faire remonter à la DSS les positions exprimées par les organisations syndicales, mais ne sait pas si la DSS prendra en compte ce qui lui sera remonté.

**Pour le SNFOCOS, la DSS doit entendre la position de rejet exprimée unanimement. A défaut, cela enverrait un mauvais message quant à la vision du dialogue social et à la place des organisations syndicales à la Sécu.**

*Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la Branche Maladie, de l'assistance juridique et la représentativité, de l'assurance santé complémentaire et de la formation professionnelle*



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE FO COMMISSION DES COMPTES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : UN PROJET DE LOI DE SORTIE DE CRISE CONJONCTURELLE OU BIEN PÉRENNE ?



### Communiqué de presse

#### Commission des Comptes de la Sécurité Sociale : Un projet de loi de sortie de crise conjoncturelle ou bien pérenne ?

La Commission des Comptes de la Sécurité sociale qui s'est tenue ce matin du 24 septembre 2021 a fait état du déficit historique et du rétablissement relatif des comptes sociaux sur les années à venir.

Pour FO, cette situation résulte du choix politique de faire supporter une partie substantielle du coût de la crise sanitaire à la branche Maladie, durablement en déficit désormais, et ainsi d'avoir généré une dette sociale au lieu d'une dette Covid. Pourtant, la préparation et la réponse aux urgences sanitaires relève de l'Etat, lequel aurait dû ainsi faire jouer la solidarité nationale, en assumant les dépenses qui y sont liées, et non les faire reposer sur la solidarité professionnelle. Désormais, avec la place prépondérante prise par la CSG en substitution aux cotisations patronales, la hausse de la part de TVA affectée à la sécurité sociale et le prolongement de la CADES donc de la CRDS jusqu'en 2033, l'essentiel de l'effort portera sur les travailleurs, actifs et retraités.

Néanmoins, FO souligne que cette crise a démontré l'importance fondamentale d'un système de solidarité et d'assurances sociales complet et robuste. Elle estime que pour anticiper l'avenir, dans lequel d'autres épidémies notamment sont possibles, la solidarité et la coopération, l'entraide, permettront de faire face aux difficultés et non la responsabilisation individuelle et la compétition.

Si le PLFSS à venir devrait apporter un effort sensible pour notre système de santé et amorcer l'amélioration de la prise en charge de l'autonomie, FO souligne qu'il ne doit pas s'agir d'un effort conjoncturel de sortie de crise mais bien d'une nécessité pérenne de reconstruction de notre hôpital public, que des décennies de mesures ont mis à mal, ainsi que de répondre au défi collectif du vieillissement de la population.

C'est pourquoi FO conteste les choix budgétaires relatifs au financement de la Sécurité sociale qui auront non seulement accru l'injustice fiscale (CSG, TVA) mais aussi l'endettement social (déficit Covid transféré à la CADES). Pour FO, il est impératif de restaurer la justice contributive entre entreprises et salariés, et donc d'améliorer les recettes pour faire face aux besoins croissants, mais l'État doit assumer les dépenses qui relèvent de ses attributions.

Paris, le 24 septembre 2021

Contact :

**Serge LEGAGNOA**  
Secrétaire confédéral

Secteur Protection  
Sociale Collective

✉ [slegagnoa@force-ouvriere.fr](mailto:slegagnoa@force-ouvriere.fr)  
☎ 06.07.65.77.71  
☎ 01.40.52.83.94

Pour information, la lettre de la Michodière fait une pause pendant le congrès,  
vous la retrouverez le jeudi 14 octobre prochain

## AGENDA

Du 4 au 7 octobre 2021 :  
Congrès du SNFOCOS

5 octobre 2021 :  
Journée de mobilisation

12 octobre 2021 :  
RPN RSE (diversité  
égalité des chances -fins  
de carrière)

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

**Amundi** | Épargne Salariale  
& Retraite



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

