



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

La lettre de La Michodière

N°39-2021 – 18 novembre 2021

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



EDITO

CONTRATS DE CHANTIER : PAS À LA SÉCU !

Ce 17 novembre les organisations syndicales étaient convoquées à l'UCANSS pour la réunion paritaire sur les « **contrats de chantier** ».

Au début de l'année, lors de l'étude du calendrier annuel de négociation, toutes les organisations syndicales ont indiqué à l'employeur qu'elles ne signeraient pas un tel accord et qu'elles ne souhaitaient même pas évoquer le sujet.

Malgré cela, et devant l'insistance du COMEX de l'UCANSS, nous avons dû nous réunir sur le sujet.

Un **contrat de chantier** (cela fait suite aux ordonnances Macron) c'est la possibilité pour un employeur d'embaucher **un CDD mais à durée indéterminée !** Ou on pourrait dire aussi **un CDI mais...à durée déterminée !** En clair on embauche pour une tâche (sans savoir pour combien de temps) et **on licencie à la fin de la tâche.**

Pour le SNFOCOS il est impensable de participer à la **casse du code du travail**, qui prévoit désormais des **CDI temporaires**, et de notre **convention collective et de son article 17** encadrant l'usage des CDD.

Le SNFOCOS a donc indiqué à l'employeur que, comme il le fait pour les négociations salariales où il n'a rien à proposer, il pouvait ouvrir et fermer directement cette négociation.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG :
Contrats de chantier :
pas à la Sécu !
Page 2 : RPN Contrat de
chantier – Déclaration
préalable du SNFOCOS
Page 3 :
Communiqué commun
relatif à l'augmentation
de la valeur du point et à
la préparation de la
journée de grève du 13
décembre 2021
Pages 4 et 5 : INC
Recouvrement du 4
novembre 2021
Compte rendu du
SNFOCOS
Page 6 :
RPN Ségur de la Santé
du 9 novembre 2021
Diviser plutôt que
récompenser
Pages 6 à 7 :
« Grande Sécu »,
entretien avec Serge
Legagnoa, secrétaire
confédéral chargé de la
protection sociale
collective : le contexte
est inquiétant
Pages 7 et 8 : Congrès de
Guidel Résolution de la
CPP des ACERC
Page 9 :
Journée de mobilisation
du 13 décembre 2021
Agenda



RPN CONTRAT DE CHANTIER DU 17 NOVEMBRE 2021

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

La Sécu recrute. Ce n'est pas moi qui le dis, c'est l'UCANSS.

Début 2021, une campagne largement relayée dans la presse expliquait que « la Sécurité sociale recrute 10 000 personnes en 2021 dont 7 000 pour le contact tracing » ou encore « la Sécurité sociale recrute 10 000 agents en appuyant sur son utilité sanitaire ».

En avril 2021, vous précisiez : « La pandémie n'a pas affecté nos recrutements. Nous embauchons 10 000 salariés par an, dont 7 000 en CDI et 3 000 en CDD. Cette année, malgré la crise, le volume d'offres à pourvoir restera le même. La seule différence, c'est que nous répondrons en 2021 à de nouveaux besoins, liés à la pandémie. » (source : rebondir.fr <http://rebondir.fr/les-entreprises-qui-recrutent/actualites/tout-le-monde-peut-travailler-a-la-secu-23042021>).

En mai 2021, vous annonciez que : « avec le contact tracing, nous serons plutôt à près de 15 000 ». (<https://www.ouest-france.fr/economie/entreprises/recrutement/entretien-pres-de-15-000-recrutements-en-2021-dans-les-organismes-de-la-securite-sociale-b2bdcaf0-af55-11eb-b100-a92ec708d065>).

Depuis 1 mois environ, une nouvelle campagne est diffusée autour du slogan « je suis ce que je fais » (ce qui ne va pas sans rappeler les campagnes de l'Armée de Terre par exemple). Le Figaro nous expliquait le 26 octobre dernier qu'il s'agit en fait de la 2^e phase de la campagne nationale et interbranche...au budget dit « dérisoire ». Et la fin de l'article ajoute qu'un sondage établi pour l'UCANSS fin 2020 met en avant le manque d'attractivité et la faiblesse de la rémunération.

Nous ne referons pas une énième fois le débat autour du rendez-vous manqué de la rénovation de la classification, tout a déjà été dit et redit, pour ne pas dire ressassé.

En revanche, nous ne pouvons que nous interroger : les chiffres que vous évoquez témoignent d'un besoin significatif de recrutement et en cela, vous rejoignez nos revendications visant à ce qu'il y ait des embauches. Pourtant, les propositions portées par le COMEX semblent à chaque fois inadaptées et plus enclines à satisfaire les politiques d'austérité portées par la Cour des comptes et le Ministère du Budget, qu'à répondre aux besoins des organismes, du personnel et des usagers.

Après avoir proposé de prolonger les CDD Tracing, vous proposez désormais des CDD tremplins (alors même que les organismes du régime général ne sont pas listés dans les arrêtés fixant les structures pouvant y recourir au titre de l'expérimentation en cours) et des contrats de chantier.

Monsieur le Directeur, pourquoi le COMEX insiste-t-il pour précariser le personnel de la Sécurité Sociale ?

Pour le SNFOCOS, la précarisation n'est pas la solution : c'était non pour prolonger les CDD Tracing, c'est non pour les CDD tremplin et ça reste non pour les contrats de chantier. La Sécu mérite mieux.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire

COMMUNIQUÉ COMMUN RELATIF À L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT ET À LA PRÉPARATION DE LA JOURNÉE DE GRÈVE DU 13 DÉCEMBRE 2021



Les Fédérations se sont rencontrées le 19 octobre 2021 dans la perspective d'organiser ensemble une mobilisation nationale des salariés de la Sécurité sociale afin d'obtenir satisfaction sur l'augmentation de la valeur du point, seule mesure générale permettant de revaloriser les salaires de tout le personnel.

Salaires, emplois, conditions de travail, les mobilisations se multiplient dans de nombreux organismes de Sécurité sociale. Il est plus que temps de reconnaître financièrement le sérieux et les compétences des salariés de l'Institution au lieu d'utiliser la situation sanitaire pour remettre en cause des droits et sanctionner des agents.

Alors qu'Olivier Véran, ministre des Solidarités et de la Santé, a reconnu et salué l'implication et le professionnalisme des salariés assurant la continuité des missions de la Sécurité sociale, en coulisse, la tutelle missionne l'IGAS et l'IGF afin de trouver de nouvelles pistes pour effectuer davantage d'économies de gestion à l'occasion des futures COG 2023-2027, tout en faisant peser de graves menaces sur les Conventions collectives nationales. Toujours plus d'activités avec toujours moins de moyens, ce qui se traduit inévitablement par la dégradation du service public rendu à l'utilisateur et des conditions de travail des personnels.

Pour les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD l'augmentation immédiate de la valeur du point représente un enjeu majeur pour le personnel. En effet, la valeur du point n'a augmenté que de 0,5% depuis 2010 et la grille de classification des employés voit un troisième niveau de rémunération sur quatre se faire rattraper, aujourd'hui, par le SMIC qui, lui, bénéficie d'une revalorisation automatique, liée à l'inflation, de 2.20% au 1^{er} octobre.

Les quelques mesures individuelles, encore permises en période de budgets contraints, ne permettent absolument pas de compenser le décrochage par rapport au coût de la vie, pour le plus grand nombre. Le constat est que tout augmente sauf les salaires ! Et pourtant tous sont impactés par l'envolée du coût de l'énergie, de l'essence, des produits de première nécessité, etc. qui diminue d'autant le reste à vivre.

Devant l'urgence de la situation, les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD appellent leurs syndicats à construire le rapport de force avec les salariés, pour aller vers une grande journée de grève le 13 décembre 2021 avec la perspective d'un rassemblement devant l'UCANSS à l'occasion de la Réunion Paritaire Nationale de négociation sur les salaires.

Il n'est pas question que l'employeur se dérobe en proposant une prime précaire ou des mesures cosmétiques comme la seule revalorisation des bas salaires ou des métiers en tension sur le marché de l'emploi.

Les Fédérations CGT, FO, CFTD, CFTC, CFE-CGC et SUD demandent à nos ministères de tutelle d'arrêter de nous opposer la RMPP et de trouver les moyens nécessaires pour une augmentation annuelle de la valeur du point.

Le Gouvernement a su mobiliser des crédits supplémentaires pour revaloriser les salaires d'une partie des agents du sanitaire et du médicosocial dans le cadre du Ségur. Dans un souci d'équité envers le personnel de la Sécurité Sociale, il doit poursuivre son effort en augmentant significativement, dès cette année, la valeur du point de l'ensemble des salariés de l'Institution.

Paris le 10 novembre 2021

INC RECOUVREMENT DU 4 NOVEMBRE 2021

COMPTE RENDU DU SNFOCOS



En complément de [l'article paru dans la précédente Lettre de la Michodière](#), voici la suite du compte rendu de cette instance.

Les synergies Urssaf-Dgfip

Ce point 2 a été traité après le projet #demain lors de l'instance et malgré les enjeux et le nombre de questions posées (voir la LM du 04/11/2021) il n'a pu y être consacré que 20 minutes compte tenu des contraintes horaires de l'URCN.

Dès le début de la présentation le ton est donné puisqu'on parle de sources de mutualisation.

L'URCN nous a indiqué que nous nous étions mépris sur le sens de ce terme puisque dans son esprit il n'est pas question de préparer la fusion Urssaf/Dgfip, ni de transférer des activités de l'un vers l'autre, on parlerait plus d'une approche de « mutualisation des données ou des actions » que d'une approche « organisationnelle ». Nous voilà donc pleinement rassurés ! Il s'agirait de déterminer les situations où le fonctionnement en commun serait plus performant que le fonctionnement isolé, ce qui nous permettrait de choisir les domaines sur lesquels travailler ensemble plutôt que d'attendre que cela nous soit imposé... ce qui expliquerait également le caractère « souple et évolutif de la feuille de route ». Un tel degré de précision est particulièrement bienvenu pour tranquilliser les esprits.

La coopération dans les comités de sortie de crise aurait, selon l'URCN, plus ou moins bien fonctionné selon les territoires, de même pour les accueils commun TI, les impôts y contribueraient de façon différente selon les régions. Compte tenu des contraintes horaires de l'URCN aucune autre précision n'a été apportée.

Pour le recouvrement forcé, des procédures simples seraient mises en place, l'un pouvant éventuellement assigner pour le compte de l'autre. Il ne serait par ailleurs pas question de généraliser le contrôle commun mais plutôt de voir comment partager les éléments d'analyse de risque d'une part et d'envisager

les suites que le contrôle de l'un pourrait entraîner pour l'autre d'autre part.

Pour les modalités pratiques d'organisation des accueils, des réponses écrites nous seront transmises après l'instance. Elles n'ont pas été encore reçues au jour de la rédaction de cet article.

#Projet Demain

La seule bonne nouvelle est que des travaux sont en cours pour « améliorer » Canopée, croisons les doigts pour que ceux-ci aboutissent afin que nous ayons enfin un portail utilisable.

Concernant « l'adaptation des méthodes de recrutement » et plus précisément les compétences numériques des candidats, sont évoqués non seulement le recrutement à distance, la création d'un parcours d'intégration à distance, ainsi que la possibilité de mise en place du télétravail dès l'embauche ! Aucune réponse sur la conciliation de cette nouvelle exigence sur l'ensemble des offres d'emploi avec les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances n'a été apportée !

La définition du « facilitateur » nous a été donnée. C'est un salarié qui aura pour « mission d'appuyer une équipe qui travaille sur un projet pour réaliser les changements de manière plus agile avec des méthodes de travail collaboratif ». Une fois la définition fournie, nous ne sommes pas beaucoup plus avancés sur les compétences nécessaires pour exercer cette mission ni sur l'intérêt de celle-ci. Aucune information sur la charge de travail de cette mission ni sur le nombre de « facilitateurs » dans chaque organisme n'ont été donnés.

La définition du « numeri coach » a également été fournie. Il s'agit d'un salarié qui « par ses compétences en bureautique pourrait avoir une mission d'aide, d'accompagnement et de formation ». Cette définition

correspond à l'activité de bon nombre des salariés des services informatiques des organismes, à part la création d'un anglicisme supplémentaire, l'intérêt de cette nouvelle appellation ne saute pas aux yeux. Aucune information sur la charge de travail de cette mission ni sur le nombre de « numeri coach » dans chaque organisme n'a été donnée.

S'agissant de l'aménagement des espaces, la charte actualisée dont nous avons demandé communication ne nous a pas été transmise au prétexte qu'il s'agirait d'éléments techniques pour la conception d'un projet immobilier. L'URCN nous a demandé de nous rapprocher de nos caisses locales pour obtenir les informations !

La tendance à développer des bureaux collectifs partagés au détriment des espaces individuels qui seraient réservés aux visio-conférences et aux entretiens individuels est pleinement assumée et trouve même sa justification, selon l'URCN, dans le développement massif du télétravail, parce que lors de leur retour sur site « les salariés ont besoin de se retrouver ensemble » ! Pour ce faire, l'outil de suivi de l'occupation des sites est en cours d'élaboration et n'a, bien évidemment, pas vocation à terme à servir de justification aux fermetures de sites qui seraient insuffisamment occupés...

Or, comment concilier le volontariat et la suppression des bureaux individuels et personnels ? Cette méthode est une incitation à l'augmentation, d'une part du nombre de télétravailleurs et, d'autre part, du nombre de jours télétravaillés pour chaque salarié.

En effet, à partir du moment où on dégradera toujours plus les conditions de travail sur site, notamment avec la suppression des espaces personnels, les salariés seront toujours plus nombreux à demander à bénéficier du télétravail et ensuite demanderont toujours plus de jours de télétravail, ce qui entrainera une réduction supplémentaire des espaces de travail sur site... un cercle vicieux !

Du coup on videra toujours plus les organismes de leur personnel entrainant de fait des risques sur la pérennité des sites... Le regroupement des organismes

au sein d'un même lieu sera à ce moment-là présenté comme une évolution favorable.

Qu'on ne s'y trompe pas, la Branche Recouvrement va, une nouvelle fois, servir de cobaye, avant l'extension et la généralisation aux autres branches de la Sécurité Sociale.

Points non-inscrits à l'ordre du jour

1/ Réorganisation de la formation professionnelle et création des deux Centres Nationaux de Gestion.

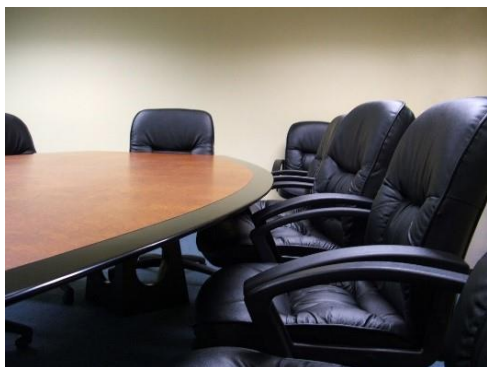
Malgré notre demande, aucune présentation n'a été effectuée lors de l'INC par l'URCN, celle-ci s'est contentée de préciser que des formateurs de 4.10 pourraient rejoindre les Urssaf s'ils le souhaitaient, les entretiens devant se dérouler la semaine suivant l'INC. Aucune réponse n'a été apportée sur la problématique des effectifs à ce jour ainsi que sur le non-remplacement des salariés assurant les formations sur leur poste de travail habituel... Une présentation sera effectuée ultérieurement.

2/ Après la transmission de nos questions préalables, l'Ucanss a adressé le **tableau de bord concernant les effectifs**. Si nous avons fait remarquer en début de séance que ce document ne devait pas être le document définitif notamment en raison d'erreurs de chiffres et/ou de cumul concernant les recrutements, aucune réponse ne nous a été donnée et aucun nouveau tableau n'a été fourni. Compte tenu des contraintes horaires de l'URCN, ce point n'a même pas été abordé en séance.

Dans ces moments de bouleversements majeurs et compte tenu de la richesse des ordres du jour ainsi que du nombre de questions soulevées, il est indispensable :

- **soit de prévoir des réunions plus longues afin de ne pas réduire les échanges et pour que toutes les réponses soient apportées en séance,**
- **soit de prévoir davantage d'INC avec des ordres du jour moins conséquents pour que tous les points puissent être abordés sereinement et efficacement.**

Emmanuelle Lalande, Secrétaire nationale en charge de la Branche Recouvrement



RPN SÉCUR DE LA SANTÉ DU 9 NOVEMBRE 2021

DIVISER PLUTÔT QUE RÉCOMPENSER ?

Le 9 novembre dernier, une RPN se voulant conclusive s'est tenue relativement à la nouvelle déclinaison du Ségur. Pour rappel, la fonction publique hospitalière a obtenu des mesures dites d'attractivité des métiers du soin dans des accords du 13 juillet 2020.

La tutelle a ainsi mis plus d'un an avant de permettre au secteur privé (lucratif et non lucratif) d'engager des négociations sur ce terrain. Hélas, comme le SNFOCOS l'a reproché régulièrement, le cadre est tellement contraint par la tutelle qu'il est abusif de parler de négociation.

En l'occurrence, sur cette déclinaison, nous devons composer avec une enveloppe fermée (de plus) et une liste de 18 métiers choisis par le Ministère. A cela, l'UCANSS et la DSS sont venues ajouter une contrainte supplémentaire : les mesures financières doivent être différenciées et non pas uniformes.

Malgré les remarques des organisations syndicales, remarques prenant appui sur les situations de terrain et sur les données chiffrées finalement fournies par l'UCANSS, l'UCANSS et la Direction des UGECAM ont

campé sur leur position : le complément de rémunération sera différencié ou ne sera pas.

Finalement, le texte soumis à la signature propose d'accorder 49,5 euros bruts mensuel sur 12 mois aux infirmiers, cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes et aide soignants. Pour les autres, ce sera seulement 21 euros. Ledit complément serait versé à compter du 1^{er} janvier 2022...sous réserve du versement par l'Etat des fonds nécessaires.

Pour les autres personnels, médicaux et/ou paramédicaux comme administratifs des UGECAM et plus largement de la branche maladie, aucune mesure n'est envisagée. Pas davantage que ne sont envisagées des mesures en matière de formation professionnelle pour permettre aux personnels d'évoluer professionnellement.

Une nouvelle fois, le Ségur s'affiche comme une récompense alors qu'il vient diviser le personnel.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National du SNFOCOS en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire



« GRANDE SÉCU »

ENTRETIEN AVEC SERGE LEGAGNOA, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL CHARGÉ DE LA PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE : LE CONTEXTE EST INQUIÉTANT

Que révèle le projet de « Grande Sécu » ?

Serge Legagnoa : Ce projet de « Grande Sécu », porté par le ministre de la Santé, sera un des thèmes de la campagne présidentielle de l'exécutif. Mais personne ne peut dire ce qu'il recouvre dans le détail. Et aucun des éléments disponibles n'assure qu'il y aurait une amélioration de l'égalité d'accès aux mêmes soins pour tous. Pour cela, il faudrait des moyens financiers très conséquents. L'exact contraire se dessine : cette réforme s'inscrirait dans un

contexte d'austérité budgétaire. C'est inquiétant, surtout s'il s'agit de mettre en place un système « universel », aux mains de l'État, qui supprimerait les cotisations au profit de l'impôt et d'un financement décidé chaque année par le Parlement.

Quelles seraient les conséquences d'une poursuite de l'étatisation de la gestion ?

Serge Legagnoa : Regardons les résultats des deux dernières décennies de « réformes » et de maîtrise des dépenses : notre système de santé est devenu instable dans ses financements, illisible. Le rôle de chacun est brouillé. L'étatisation, tant de l'Assurance maladie obligatoire que de l'Assurance maladie complémentaire, a mis celle-ci dans une position dénaturée : elle est devenue indispensable tout en étant corsetée dans ses offres. Pour quels résultats ? L'égalité d'accès aux mêmes soins pour tous n'est pas assurée. La dépense est mal répartie, difficile à supporter. Les hausses régulières de cotisations des assurances complémentaires, les inégalités de reste à charge et de couverture montrent l'impasse.

Que revendique la confédération ?

Serge Legagnoa : Force Ouvrière reste indéfectiblement attachée aux principes fondateurs de la Sécurité sociale. Ils l'ont instituée sur ce double système obligatoire et complémentaire, à l'origine à haute valeur de solidarité et d'égalité dans l'accès aux soins et dans le financement. Rester dans l'esprit des ordonnances de 1945, c'est redonner une juste place aux complémentaires. Pour cela, il faut maintenir des bases communes de remboursement entre assurance obligatoire et complémentaires, améliorer la prise en charge par l'assurance obligatoire dans les secteurs où elle est défaillante et ainsi redonner des marges de manœuvre à l'assurance complémentaire. Cela nécessite un financement stable, pérenne, de l'assurance obligatoire, par la cotisation.

Propos recueillis par Élie Hiesse

Dossier Sécurité sociale : les principes fondamentaux d'abord !



XXème CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA CPP DES ACERC

La Commission Permanente Professionnelle des ACERC réunie à GUIDEL du 5 au 6 Octobre 2021 lors du XXe congrès national du SNFOCOS :

- Affirme que le niveau 7 pour l'ensemble des inspecteurs du recouvrement doit être attribué automatiquement au bout de quatre ans avec une progression professionnelle vers le niveau 8 sans fonctions managériales.
- Exige l'application dans tous les organismes du principe de remboursement des repas, énoncé par l'UCANSS elle-même par lettre au SNFOCOS en 2007. Celle-ci précise que, dès lors que le salarié est en déplacement en dehors du siège de l'organisme entre 11 heures et 14 heures, il a droit à l'indemnité forfaitaire sans l'application d'un minimum de distance kilométrique. Par voie de conséquence, une durée minimale de déplacement ne saurait être imposée.
- Dénonce les obligations irrationnelles faites aux inspecteurs en matière de déplacement sur l'ensemble du territoire, et s'étonne que la Cour des Comptes (qui s'est pourtant penchée sur l'activité des inspecteurs !) n'ait pas relevé ces coûteux dysfonctionnements. Cela génère, outre un surcroît énorme de frais de déplacement, une modification substantielle des conditions de travail des inspecteurs avec des incidences non négligeables sur la vie familiale et sur la santé. La commission réaffirme que le volontariat doit rester la règle pour ces déplacements.

- Déploire la raréfaction des formations au profit de séances d'informations ou d'autoformations dans un contexte d'inflation législative, ainsi que les formations en cascade qui génèrent une perte de qualité de celles-ci.
- Dénonce les objectifs chiffrés inatteignables et imposés sans discernement aux inspecteurs sans prise en compte des contraintes et des responsabilités qui pèsent sur eux du fait des législations applicables.
- Dénonce l'intrusion de la hiérarchie à tous les stades de la procédure de contrôle par le biais de la mise en place du dispositif « Assure/Supervision », alors que, juridiquement, l'inspecteur est le seul à même de tirer les conséquences légales de ses propres constatations.
- Dénonce la mise en place du niveau dispositif de discernement créé par la Lettre Collective du 12 avril 2021, générateur d'inégalités de traitement entre les entreprises contrôlées (en contradiction avec les objectifs affichés) et remettant en cause l'indépendance de l'inspecteur prévue par le Code de la Sécurité sociale.
- Exige la prise en compte dans les objectifs de contrôle, d'une part de la surcharge de travail engendrée par ce nouveau dispositif, (flux, consultations, validations), et d'autre part de la probable incidence de celui-ci sur les chiffreages effectués.
- Exige la suppression immédiate de ces dispositifs de supervision chronophages, inefficaces, générateurs de risques psychosociaux et en contradiction avec les textes qui régissent la procédure de contrôle très strictement encadrée.
- Refuse toute spécialisation des inspecteurs destinée à les cantonner dans des domaines de législations et/ou des segments d'entreprises très précis. La diversité de la nature et des secteurs des entreprises est une condition primordiale pour l'épanouissement professionnel de l'inspecteur afin de lui garantir une qualité de vie au travail.
- Exige la mise à disposition des inspecteurs d'outils fonctionnels et opérationnels tant en matière de logiciels métiers (ORC, bases documentaires...) qu'en matière d'équipements (fauteuils ergonomiques, double écran, imprimantes ...)
- Exige le rétablissement de la couverture des effets personnels dans le cadre de l'assurance de la flotte automobile

Au regard des futures missions supplémentaires imposées aux inspecteurs (contrôle AGIRC/ ARCCO), et compte tenu du fait que ces travaux seront facturés par l'ACOSS, la commission exige qu'une juste part de cette rémunération soit rétrocédée aux inspecteurs par l'attribution de points supplémentaires. La satisfaction de cette revendication constitue pour la commission un préalable a minima pour l'exercice de ces nouvelles missions.

La commission s'inquiète de l'absence de création de dispositifs d'évolution professionnelle et de passerelles vers d'autres métiers de la branche ou de l'institution pour les inspecteurs.

CONCLUSION :

La CPP des ACERC mandate le Bureau National et son Secrétaire Général pour intervenir auprès de toutes les instances nationales afin de faire aboutir l'ensemble de ces revendications.

Résolution adoptée à l'unanimité au Congrès de Guidel



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux





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

MOBILISATION DES CADRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

**POUR UNE AUGMENTATION ANNUELLE DE LA VALEUR DU POINT, SEULE
MESURE GÉNÉRALE PERMETTANT DE REVALORISER NOS SALAIRES**

LE SNFOCOS APPELLE À FAIRE GRÈVE

LE 13 DÉCEMBRE PROCHAIN

**ET À UN RASSEMBLEMENT DEVANT L'UCANSS À L'OCCASION DE LA RPN DE
NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES QUI SE TIENDRA À 13H00**

**TOUS ENSEMBLE, AU SEIN DE FORCE OUVRIÈRE, MOBILISONS-NOUS
POUR OBTENIR UNE AUGMENTATION IMMÉDIATE DE LA VALEUR DU
POINT !**

AGENDA

23 novembre 2021 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS

24 novembre 2021 :
INC Retraite

26 novembre 2021 :
INC Maladie

RPN formalisation choix
opérateur soutien aux
aidants

30 novembre 2021 :
CNC ARS

RPN RSE (diversité
égalité des chances- fins
de carrière)

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)