



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

# La lettre de La Michodière

N°01-2022 – 6 janvier 2022

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



**EDITO**

## VŒUX 2022 DU SNFOCOS

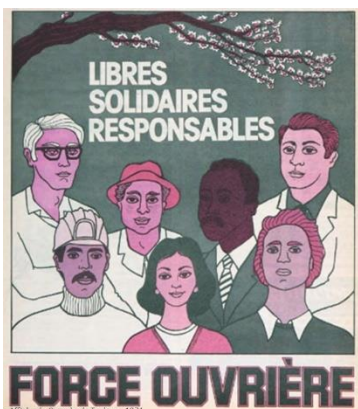
Mes chers camarades, Chers collègues,  
Chers lecteurs et lectrices de la Lettre de la Michodière,

L'heure est aux vœux en ce début d'année et pour cette première publication 2022 du SNFOCOS !

Je formule donc avec le SNFOCOS des vœux de bonheur et de santé ainsi que de réussite mais aussi de liberté, comme nous l'avons écrit sur notre carte.  
Étonnant d'avoir à souhaiter la liberté, mais si nécessaire à l'heure où la devise républicaine est mise à mal.

Mais l'heure est aussi à la vigilance alors que nous attendons le rapport de l'IGAS et l'IGF après la terrible lettre de mission des ministres, que la prochaine COG se prépare, que les pouvoirs publics font peser leurs menaces sur notre Sécurité sociale et que de son côté notre employeur refuse le dialogue notamment sur l'augmentation de la valeur du point.

**Le SNFOCOS est bien là en 2022 et prêt à défendre les intérêts des salariés de la Sécurité sociale et particulièrement de tous ses cadres, libres, solidaires et responsables.**



Le SNFOCOS vous  
souhaite une année de  
réussite et de liberté  
Syndicat National Force Ouvrière  
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

*Eric Gautron,  
Secrétaire Général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

**Page 1 :** Edito du SG :  
Vœux 2022 du SNFOCOS  
**Pages 2 et 3 :**  
**Salaires à la Sécu**  
Des paroles et des actes  
**Pages 4 et 5 :**  
**RPN du 4 janvier 2022**  
Responsabilité sociale :  
la quête du moindre  
coût ?  
**Pages 6 et 7 :**  
**INC AT/MP du 15**  
**décembre 2021**  
Compte rendu du  
SNFOCOS  
**Page 8 :** **Salaires :**  
**Mobilisation du 27**  
**janvier** Communiqué  
intersyndical du 17  
décembre 2021  
**Page 9 :**  
**Semaine de l'adhésion**  
**syndicale du 17 au 22**  
**janvier 2022**  
**Page 10 :** Philippe Pihet,  
promu chevalier de la  
Légion d'honneur  
**Page 11 :** Agenda



# SALAIRES À LA SÉCU

## DES PAROLES ET DES ACTES

### Les paroles

C'est la période des vœux et nos dirigeants nationaux vont une fois de plus remercier les salariés de la Sécurité sociale pour leur mobilisation et leur bel engagement solidaire en période de crise sanitaire.

Nous pouvons parier sur un énième discours du type « vous êtes les salariés de la deuxième ligne, dont le dévouement au bien public et l'abnégation pour traiter les surcharges de travail et les urgences au bénéfice de nos concitoyens en souffrance se doivent d'être salués chaleureusement : la nation reconnaissante vous remercie ! ».

### Les actes

Vous venez de recevoir votre bulletin de salaire de décembre :

- prenez la petite ligne à la fin « cumul annuel net imposable »
- multipliez par le taux d'inflation 2021 qu'on peut estimer à 3% (l'Insee la chiffre à 2,8% fin novembre)
- vous aurez le total de la perte de votre pouvoir d'achat en 2021

Ce montant vous parle t il ?

Et si vous faisiez le même calcul pour voir combien vous avez perdu de pouvoir d'achat en 10 ans ?

Une estimation simple :

- prenez le même montant de cumul annuel net imposable de 2021
- multipliez par **11%** : c'est la différence entre l'inflation Insee sur 10 ans de 11,52% moins les 0,5% d'augmentation de la valeur du point en 2017
- vous aurez le total de la perte de votre pouvoir d'achat sur 10 ans offerte par votre employeur sous l'impulsion des gouvernements successifs.

Année	Inflation Moyenne Annuelle	Inflateur Cumulé base 100	Variation du point
2011	2,10%	100,00	0%
2012	2,00%	102,00	0%
2013	0,90%	102,92	0%
2014	0,50%	103,43	0%
2015	0,00%	103,43	0%
2016	0,20%	103,64	0%
2017	1,00%	104,68	0,50%
2018	1,80%	106,56	0%
2019	1,10%	107,73	0%
2020	0,50%	108,27	0%
2021	3%	111,52	0%
<b>TX EVO</b>		<b>11,52%</b>	

Évidemment, vous avez sans doute reçu quelques points d'expérience et de compétence pendant la période. Si vous pensez réellement que cela compense votre perte de pouvoir d'achat : faites votre calcul : vous aurez une mauvaise surprise.

Mais surtout ces points sont là pour rétribuer votre expérience ou vos

Source : Insee, indices des prix à la consommation.

Pour 2021 calcul définitif non réalisé par l'Insee, inflation de nov 2020 à nov 2021 de 2,8%, estimation raisonnable d'une inflation totale 20:

Source : valeur du point site UCANSS

compétences, pas pour compenser l'inflation, sauf à dénier toute valeur aux conventions collectives.

L'écart entre les paroles et les actes sont-ils clairs pour vous ? Il ne s'agit pas d'un hasard occasionnel, d'un oubli, non il s'agit d'une politique salariale assumée de mise sous tension des organismes de sécurité sociale et de leurs effectifs.

### **Du contrat de confiance, au contrat de méfiance, au contrat de défiance ?**

Le contrat de travail est un échange de travail contre un salaire, et bon an mal an les salariés des organismes privés de sécurité sociale fonctionnaient auparavant dans un contrat de confiance où l'employeur garantissait des points d'expérience, des points de compétences et la revalorisation du point d'indice face à l'augmentation des prix.

En 2019, notre employeur n'a pas cru bon devoir signer un accord de reclassification gagnant-gagnant par une bonne négociation avec les syndicats. Il n'avait pas suffisamment de « grain à moudre » donné par le gouvernement.

Il n'a pas non plus donné le bénéfice de la 2eme prime Covid début 2021 aux salariés de la sécu.

Et en décembre 2021, il a annoncé royalement que la RMPP (marge d'augmentation des points d'expérience de compétence et de promotion) passerait royalement de 1,5% en 2021 à 1,88% en 2022 : bravo, cela permettra tout juste d'augmenter les collègues qui sont sous le Smic qui va être revalorisé et de ...respecter la loi.

Heureusement que deux tiers des salariés de la sécu vont bénéficier de la prime d'inflation de 100 euros nets. Mais pas les cadres qui sont au-dessus de 2000 euros nets, et pour ceux qui en bénéficient reprenez vos calculs pour identifier combien vous avez perdu avec 3% d'inflation.

On s'étonne que la Sécu peine à recruter des compétences et que l'on voit de plus en plus des agents et cadres partir dans d'autres secteurs, mieux rémunérés et moins sous tension du fait des baisses d'effectifs et des changements incessants sur instructions bâclées et avec un outil de travail ou « système d'information » qui déraile. Ils ont choisi la défiance envers cet employeur qui les malmène.

Nous sommes à l'évidence passés du contrat de confiance au contrat de méfiance et ces actes traduisent du mépris pour les salariés de nos organismes sociaux.

### **Donc voici nos vœux pour 2022 :**

Espérons qu'en 2022 les hauts fonctionnaires dirigeants parisiens viennent à considérer un peu mieux les employés et cadres de banlieue et de province dont ils ont la responsabilité, ainsi que leurs représentants syndicaux.

Espérons qu'en 2022, des dirigeants raisonnables prendront leurs responsabilités et le chemin de la négociation avec les défenseurs des salariés pour écouter le terrain, redonner du sens et rémunérer dignement le travail que nous réalisons...

Espérons qu'en 2022 nous éviterons le contrat de défiance et reviendrons au contrat de confiance.

## RPN DU 4 JANVIER 2022

### RESPONSABILITÉ SOCIALE : LA QUÊTE DU MOINDRE COÛT ?

Le 4 janvier 2022, une nouvelle réunion de négociation sur le thème de la responsabilité sociale des organismes s'est tenue.

A cette occasion, tout le monde a salué le fait que le COMEX ait donné une suite favorable à la revendication des organisations syndicales visant à scinder le thème en plusieurs accords. C'est ainsi que nous avons désormais 3 projets de texte :

- Un texte dit socle traite de la diversité et de l'égalité des chances
- Un sur l'égalité femme homme
- Et un dernier sur les mesures de fin de carrière.

Pour autant, sur le fond, les organisations syndicales ont fait part du manque d'avancées significatives, du manque de caractère contraignant et du manque d'ambition plus généralement.

Seul le premier a été examiné lors de la réunion.

A cette occasion, le SNFOCOS a pu rappeler et/ou exprimer ses positions et revendications.

S'agissant de l'intégration des nouveaux embauchés, nous avons ainsi pu réclamer d'élargir l'accès au dispositif PASS aux CDD et aux contrats d'alternance. En effet, alors que l'UCANSS se focalise sur le critère de l'intégration durable pour décider de l'éligibilité, nous pensons que pour attirer et fidéliser, il faut utiliser toutes les opportunités d'acculturation. C'est en multipliant les leviers et moments d'acculturation qu'il est possible de créer un sentiment d'adhésion et d'appartenance à des valeurs.

S'agissant de l'accès à la formation professionnelle, et plus particulièrement dans le cadre du souhait de mobilité professionnelle, nous avons réclamé que l'accord soit plus ambitieux et

contraignant. En effet, dès lors que le projet prévoit que l'organisme met en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en provenance de ses salariés, nous pensons qu'il faut aller plus loin. Ainsi, nous revendiquons qu'à l'issue de cet examen, l'organisme les assiste en prévoyant un plan de développement des compétences pour leur permettre d'acquérir le socle nécessaire à la réalisation du projet professionnel du salarié.



Toujours sur le volet accès à la formation professionnelle, nous avons de nouveau (la revendication avait été portée lors de la négociation de l'accord formation professionnelle et de celle sur l'aide aux aidants) revendiqué une prise en charge des frais de garde des enfants (a minima) au profit des salariés reconnus « aidant familial », notamment aidants d'un enfant en situation de handicap, mais aussi des salariés en situation de monoparentalité et des salariés à temps partiel qui doivent assister à une formation sur un jour habituellement non travaillé.

Nous avons rappelé que plusieurs organisations syndicales s'étaient positionnées, comme nous, sur cette revendication et que nous réitérions notre demande. Le Directeur de l'UCANSS a alors expliqué que c'est le COMEX qui s'y oppose et plus largement s'oppose à l'ajout de mesures financières dans l'accord. Sur le point particulier de la garde des enfants, le COMEX se retranche derrière l'existence d'une prime de crèche. Nous avons rappelé que la prime de crèche ne couvre pas l'ensemble des coûts exposés et que cette question de la garde des enfants constitue un réel frein à l'accès à la formation et à la mobilité professionnelle de (trop) nombreux salariés. Sans

oublier que la prime de crèche est associée à une limite d'âge.

Sur le sujet du don de jours, nous avons réclamé (de nouveau et comme l'ensemble des organisations syndicales) un abondement de l'employeur. Lorsque le Directeur de l'UCANSS a expliqué que le COMEX est sur une position de refus de principe, et s'appuie à cet égard sur les constatations de la Cour des Comptes selon laquelle les salariés de la Sécu ont trop de congés, nous lui avons rappelé que le don de jours ne peut pas s'apparenter à accorder des jours de repos mais procède d'un mouvement de solidarité au profit d'un salarié confronté à « un accident de la vie », et que l'Institution devait être exemplaire conformément aux valeurs de solidarité qu'elle préconise.

Enfin, le projet prévoyant de manière très limitée un volet « engagement humanitaire et caritatif », nous avons réclamé l'ajout de dispositions relatives au Congé de Solidarité Internationale (CSI). En effet, avec cette crise sanitaire, de nombreux collègues et citoyens ont exprimé le besoin de s'impliquer dans l'humanitaire et le caritatif. Le dispositif du CSI permet, lorsqu'il est

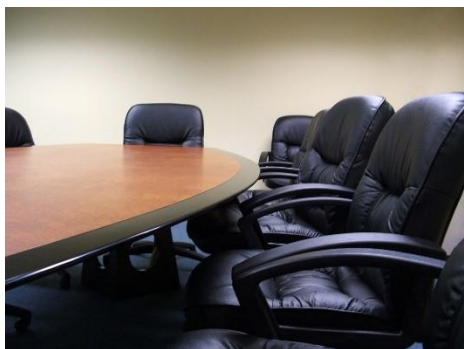
« encadré » dans un texte conventionnel, un accord de branche ou un accord d'entreprise, de rejoindre activement une association. Nous souhaitons ainsi que tout salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté puisse bénéficier d'un CIS d'une durée maximale de 12 mois, pouvant être portée à 36 mois. Durant cette absence, le salarié resterait inscrit à l'effectif du personnel de l'organisme, conserverait le bénéfice du coefficient et du traitement correspondant, et retrouverait son poste (ou un poste au moins équivalent en termes de responsabilités) assorti d'une rémunération au moins équivalente, à son retour dans l'organisme.

Pendant la durée du congé, le salarié resterait en outre couvert par la couverture complémentaire santé. S'agissant de la prévoyance, il serait informé par l'employeur de la possibilité d'y souscrire à titre individuel et des conséquences éventuelles de son choix.

La prochaine réunion de négociation, le 11 janvier, sera l'occasion d'examiner les 2 autres textes et pour nous de mettre en avant nos revendications pour obtenir de nouveaux droits au profit du personnel.

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





# INC AT/MP DU 15 DÉCEMBRE 2021

## COMPTE RENDU DU SNFOCOS

A l'instar et dans le prolongement de [la déclaration liminaire du SNFOCOS](#), les interventions des organisations syndicales ont mis en avant 3 thèmes principaux sur lesquels la Directrice des Risques Professionnels a eu à

répondre :

- Le BSI
- La prévention et le budget dévolu pour 2022
- La COG.

**Sur le BSI**, la DRP a reconnu qu'il ne faut pas se voiler la face en disant que tout va mieux en se basant sur les chiffres bruts. Elle a ciblé à cet égard au moins 2 sujets :

- 67% de satisfaction sur la circulation des informations, ce n'est pas assez.
- Des axes d'amélioration sur les outils seront intégrés dans la prochaine COG (problèmes avec QRP notamment ; manque d'investissements sur AGAPREV, outil intéressant mais qui mérite d'être amélioré selon la DRP), mais certains outils (DSIJ, PROGRÈS) relèvent de la Branche Maladie et d'autres sont liés à des arbitrages politiques (l'harmonisation des attestations de salaires entre la maladie et les ATMP par exemple).

**Sur la prévention et le budget dévolu, la Directrice a fourni divers éléments.**

D'abord, elle a précisé que le Plan Santé au Travail 4 (PST4) consacre une accentuation en matière de prévention, notamment des AT graves, et intègre explicitement les préventeurs des CARSAT. Ces derniers n'auraient ainsi pas à craindre un retour du Projet LECOCCQ, d'autant que le projet d'agences régionales de santé au travail n'a pas été repris dans la loi santé au travail.

Ensuite, elle a expliqué qu'il n'est pas question de mettre fin aux contrats de prévention, qu'elle qualifie d'outils structurants importants pour les préventeurs et dont elle reconnaît, comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration préalable, qu'ils permettent d'entretenir une relation durable avec les entreprises. Les subventions quant à elles sont importantes mais ne nécessitent pas d'y investir l'expertise des préventeurs, d'où le choix de la DFRP « d'automatiser » les choses. Et d'ajouter qu'il s'agit plutôt de produits d'appel.

Enfin, elle a indiqué que la question du SNFOCOS relative à l'adaptation des objectifs est une question de fond. Selon la DRP, tous les objectifs et indicateurs font l'objet d'une étude de proportionnalité au regard des effectifs de l'organisme de sorte que le taux d'effort demandé est différent selon les CARSAT. Prenant le soin d'éviter la question relative aux spécificités locales (les tissus économiques variables), elle a toutefois reconnu que la DRP sursollicite certains organismes à travers les groupes de travail, les missions et/ou comités de pilotage. Se faisant, elle reconnaît à demi-mot que l'étude de proportionnalité n'est pas un outil de pilotage fiable et que la DRP crée elle-même des manques de moyens.

A noter que sur ce sujet des moyens humains, la DRP estime que les trajectoires d'effectifs (et donc les COG) sont une chance car elles offriraient une visibilité pluriannuelle (5 ans), ce qui ne serait pas le cas des autres services publics ou administrations. C'est une vision réductrice car elle balaie d'un revers de main le fait que les trajectoires d'effectifs sont à la baisse depuis qu'elles ont été mises en place et ne permettent pas d'embaucher pour s'adapter à l'évolution de la charge de travail.

**Sur la COG**, la DRP a pris le soin d'alerter les organisations syndicales mais aussi, contrairement aux autres branches comme nous l'avons signalé, d'être transparente sur le planning.

S'agissant de l'alerte, elle porte sur 3 points :

- Le fait qu'il va être difficile de faire un bilan de l'actuelle COG mal née (signée trop tardivement pour pouvoir produire des effets dès 2018), et affectée par la crise sanitaire (en 2020 et 2021). Pour une COG de 5 ans, cela fait peu d'années pleines à évaluer.
- Le prestataire extérieur mis à contribution pour faire une évaluation auprès des entreprises et des utilisateurs des programmes de prévention ne fournirait ses évaluations qu'en fin d'année 2022, soit normalement après la négociation de la COG (sauf bouleversement du calendrier)
- Enfin, l'évaluation IGAS aurait dû démarrer en octobre 2021. A la date de l'INC, les lettres de mission étaient seulement en cours de rédaction de sorte que le rapport ne sera sûrement pas connu lors de la négociation de la COG.

Sur le planning, la DRP nous a notamment expliqué que l'ouverture de la négociation avec les tutelles devrait intervenir à l'automne 2022.

Outre ces thèmes, la DRP a validé une demande que nous portions depuis plusieurs INC : un point sur les enquêteurs ATMP sera fait lors d'une prochaine INC. La DRP a toutefois pris le soin d'explicitier sa vision : si des pratiques ou consignes locales peuvent exister, la DRP a mis en place un outillage significatif (formation revue, documents mis à jour, référents ressources, consignes nationales remises à jour et accessibles en ligne...) qui doit permettre de mobiliser l'expertise des enquêteurs avec des déplacements là où c'est nécessaire (comprendre par-là que les déplacements doivent être l'exception pour la DRP).

En réponse à notre revendication visant à mettre en place un CQP et des passerelles au profit des enquêteurs, la DRP a reconnu qu'il s'agit d'un projet intéressant...pour la prochaine COG. Gageons que ce sera pour aller au-delà des « passerelles » existantes, de nombreux organismes faisant déjà cumuler aux enquêteurs les ATMP et les fraudes. Pour le SNFOCOS, il faut aller au-delà et permettre des passerelles avec les métiers d'investigation des autres branches et/ou avec les autres métiers de la prévention (quitte à mettre en place un parcours professionnel pour permettre aux salariés intéressés d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires).

La prochaine INC ATMP est prévue le 5 mai 2022 à 14h30.

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

# SALAIRES : LE 27 JANVIER, L'HEURE EST DÉSORMAIS À LA MOBILISATION DE TOUTES ET TOUS !

## COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 17 DÉCEMBRE 2021

Annexe Circ. n° 212-2021



### **Salaires : le 27 janvier, l'heure est désormais à la mobilisation de toutes et tous!**

Personne ne peut ignorer le contexte social et économique, les augmentations des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et finalement du coût de la vie pour toutes et tous, jeunes, actifs, demandeurs d'emploi et retraités.

Personne n'ignore que seuls les salaires, les pensions et les aides et allocations continuent de stagner ou même de baisser au regard de l'inflation, de décrocher par rapport aux qualifications dans le privé comme dans le public.

Si, dans de certains secteurs et entreprises des mobilisations et des négociations ont permis d'obtenir des revalorisations de salaires, trop souvent encore les négociations sont au point mort ou les propositions des employeurs loin du compte.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL ne peuvent s'en satisfaire et n'entendent pas en rester là !

Sans augmentation du point d'indice et du SMIC il n'y aura aucune avancée pour les salarié.e.s dont les minima de branches sont actuellement en dessous du salaire de base minimum.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL contestent dans le même temps que le gouvernement ait maintenu sa réforme de l'assurance chômage qui aura pour conséquence d'enfermer de trop nombreux salariés dans des emplois à faible salaire, à temps partiel ou en CDD.

Les retraité.e.s très massivement mobilisé.e.s attendent toujours une réponse pour une augmentation immédiate de leur pension, retraite de base et retraite complémentaire, dont la dernière revalorisation a été plafonnée à un niveau très inférieur à l'inflation.

La jeunesse confrontée à une grande précarité de vie et de travail, à la pauvreté accentuée par la crise sanitaire, économique et sociale doit obtenir une réponse à l'encontre des réformes libérales, de l'éducation, de la formation, de l'assurance chômage décidées par le gouvernement.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL soutiennent les actions et mobilisations organisées dans les jours et semaines qui viennent pour exiger des augmentations de salaires et défendre les emplois et conditions de travail et appellent à une mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier 2022.

Il est urgent et indispensable d'agir toutes et tous ensemble par la grève et les manifestations pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi, ainsi que d'améliorer les pensions des retraité.e.s.

Montreuil le 17 décembre 2021.

**A Paris appel à la grève et à un grand Meeting – Manifestation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier 2022, à 11h30 place de la Bastille en direction de Bercy**



Le syndicat, c'est mon quotidien!



Se syndiquer à



## SEMAINE DE L'ADHÉSION SYNDICALE DU 17 AU 22 JANVIER 2022

Comme nous vous l'indiquons dans la dernière lettre de la Michodière une semaine de l'adhésion syndicale aura lieu du 17 au 22 janvier prochains à l'initiative de la Confédération FORCE OUVRIÈRE.

Il s'agit de « promouvoir auprès de toutes les catégories de travailleurs, femmes, hommes, jeunes, seniors, cadres, demandeurs d'emploi, précaires et retraités, le rôle essentiel du syndicat et la nécessité d'y adhérer ».

Un dossier [« 2022, le bon moment pour adhérer à FO »](#) vient d'être mis en ligne en ce tout début d'année sur le site de FORCE OUVRIERE, vous y retrouverez une affiche (bulletin d'adhésion) et une vidéo en plus de l'article présentant la semaine de l'adhésion syndicale.

### MA PREMIÈRE RÉOLUTION CETTE ANNÉE

CONNAÎTRE MES DROITS ET LES FAIRE RESPECTER

ME FORMER AUX QUESTIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET SYNDICALES

BÉNÉFICIER D'APPUIS ET CONSEILS JURIDIQUES

PRENDRE PART À LA DÉFENSE DES CONSOMMATEURS

PARTICIPER AUX RÉUNIONS DU SYNDICAT

M'ENGAGER POUR FAIRE PROGRESSER LES DROITS DE MES COLLÈGUES ET DES SALARIÉS



Comme déjà précisé mi-décembre, le SNFOCOS prend sa part dans cette initiative notamment en vous invitant à vous mobiliser dans tous les organismes : par la voie de tractage ou d'affichage ou de toute manière que ce soit afin de mieux faire connaître l'action du SNFOCOS.



Vous trouverez ci-contre et [dans le Menu adhérents du site du SNFOCOS la brochure de syndicalisation](#) que nous vous invitons à nouveau à diffuser largement.

N'hésitez pas à contacter la Michodière pour plus d'informations et pour nous faire part de vos initiatives dès à présent.



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

POURQUOI  
ADHÉRER  
AU  
SNFOCOS ?

## NOTRE CAMARADE PHILIPPE PIHET PROMU CHEVALIER DE LA LÉGION D'HONNEUR



C'est avec une grande satisfaction que nous avons appris que notre camarade Philippe Pihet a été promu le 31 décembre 2021, au grade de chevalier dans l'ordre de la légion d'honneur.

Cette distinction honore son engagement, notamment syndical (secrétaire confédéral FO chargé des retraites et de la prévoyance) mais aussi ses actions en tant qu'administrateur de la sommitale AG2R la Mondiale, président de l'institution de prévoyance CAPSSA, ex-président de l'ARRCO, ancien président de l'OCIRP et ancien membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Le SNFOCOS est fier de vous partager cette nouvelle et félicite chaleureusement Philippe Pihet pour cette nomination.



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

### POUR ADHÉRER AU SNFOCOS

Contactez le syndicat SNFOCOS présent dans votre organisme  
ou à défaut, le SNFOCOS National : 2 rue de la Michodière  
75002 Paris 01 47 42 31 23

[snfocos@snfocos.fr](mailto:snfocos@snfocos.fr)

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

<https://snfocos.org/adherer/>

## AGENDA

6 janvier 2022 :  
Programme de  
négociations

11 janvier 2022 :  
RPN RSE  
Bureau National du  
SNFOCOS

Du 17 au 22 janvier 2022 :  
**Semaine de l'adhésion  
syndicale**

18 janvier 2022 :  
RPN Négociation salariale

19 janvier 2022 :  
CPP Encadrement du  
SNFOCOS

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



RÉSISTER - REVENDIQUER - NÉGOCIER - RECONQUÉRIR

# SNFOCOS

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

**REJOIGNEZ-NOUS !**

[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org) – SNFOCOS, 2 rue de la Michodière 75002 Paris – 01 47 42 31 23