



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

La lettre de La Michodière

N°09-2022 – 3 mars 2022

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



EDITO

À LA SÉCU, DANS LA FONCTION PUBLIQUE, OU EN ENTREPRISE : BLOCAGE DES SALAIRES

Le **blocage des salaires** à la Sécu n'est pas isolé.

On sait déjà, et nous le critiquons suffisamment, que le Ministère calque sa politique de la **valeur du point** de la Sécurité sociale avec la valeur du point d'indice des fonctionnaires. C'est-à-dire zéro augmentation depuis plusieurs années. De leur côté, les salariés du privé se battent aussi pour obtenir des **revalorisations générales** a fortiori quand les bénéfices sont engrangés dans les entreprises. Exemple récent parmi d'autres, celui du groupe Nestlé qui, malgré de bons résultats, n'augmente même pas ses salariés du montant de l'inflation.

Dans le même temps, en 2022, l'entreprise a reversé 3,8% de dividendes en plus aux actionnaires (hausse de 6,4 % attendue pour 2023).

Dans des secteurs plus proches du nôtre, les salariés de mutuelles sont également en **grève** pour obtenir des **augmentations de salaires**.

Ces mouvements, celui de la Sécu également, s'inscrivent dans un contexte de hausse de **l'inflation** très important et s'agissant de notre valeur du point s'ajoute le ras le bol d'une **douzième année sans augmentation**.

Dans l'attente de la nouvelle réunion sur les salaires avec l'employeur, notre **confédération Force Ouvrière** vient d'écrire au **Ministère** par la voie de notre secrétaire général **Yves Veyrier**. Comme vous le voyez, FO ne lâche rien sur ses revendications.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

A la Sécu, dans la fonction publique, ou en entreprise : blocage des salaires

Page 2 : Salaires à la Sécu

Courrier d'Yves Veyrier au Ministre des Solidarités et de la Santé

Pages 3 à 6 : INC

Branche Famille du 4 mars 2022

Déclaration préalable du SNFOCOS

Questions du SNFOCOS

Page 7 : Commission de suivi des CCNT en ARS

Ou comment se complaire dans la médiocrité et l'hypocrisie ?

Page 8 : Déclaration de la Commission Exécutive confédérale de FO

Pages 8 à 9 : Un autre monde de Stéphane Brizé

Quand le travail contamine la vie personnelle

Page 9 : Accords signés par le SNFOCOS

Page 10 : Agenda

SALAIRES À LA SÉCURITÉ SOCIALE

COURRIER D'YVES VEYRIER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE FO AU MINISTRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ



Yves VEYRIER
Secrétaire général
☎ 01.40.52.86.01

Monsieur Olivier VERAN
Ministre des Solidarités et de la Santé
14 avenue Duquesne
75 350 – PARIS 07 SP

Paris, le 02 mars 2022

Monsieur le Ministre,

Nous vous adressons le présent courrier au sujet de la négociation salariale des personnels de la Sécurité sociale.

A ce stade, les mesures proposées ne concernent que les plus bas salaires, soit 20 % des salariés.

Or, la valeur du point du personnel de la Sécurité sociale n'a pas été revalorisée depuis 2010, hormis une hausse de 0,50 % en 2017.

Il en résulte une situation salariale du personnel de plus en plus difficile. Les deux premiers niveaux de la classification sont maintenant inférieurs au SMIC, sachant également qu'entre 50 et 60 % des agents de la Sécurité sociale ont été bénéficiaires de la prime inflation, et jusqu'à 80 % dans certaines caisses.

Nous demandons à la tutelle de revoir son positionnement en acceptant une revalorisation significative de la valeur du point pour l'ensemble des salariés de la Sécurité sociale.

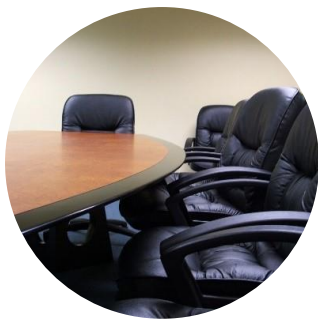
Une délégation de l'ensemble des fédérations professionnelles représentatives demande à être reçue par le ministère afin d'évoquer la question salariale, et parvenir à un déblocage de la situation.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre très haute considération.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire confédéral

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
www.force-ouvriere.fr
SIRET : 784 578 247 00040- Code APE 9420 Z



INC BRANCHE FAMILLE DU 4 MARS 2022

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur
Général de la CNAF,

Pour cette première INC Famille depuis votre nomination, notre organisation syndicale vous souhaite tout d'abord la bienvenue au sein de la Branche Famille.

Le contexte actuel de la Branche Famille est tel que le SNFOCOS ne peut que vous faire, avec cette déclaration, un constat plus qu'inquiétant de la situation de la Branche Famille et de la tâche considérable qui vous est confiée pour retrouver la confiance des agents de la Branche.

Le contexte actuel de la Branche Famille est encore marqué par les effets de la Réforme AL, sur les allocataires et les salariés, conjugués à une sortie progressive du « Télétravail exceptionnel de masse » du fait de la crise sanitaire, vers une application des Protocoles d'accords permettant le télétravail contractuel au niveau local.

Encore et encore, le personnel continue de déployer des efforts considérables en faisant face à des difficultés qui perdurent, une réforme AL qui retarde le processus de liquidation par la persistance des anomalies de droits et par la déficience du système d'information qui n'était pas prêt à absorber cette réforme et surtout à l'incompréhension des allocataires en accueil physique et téléphonique.

Un tel effort du personnel doit être souligné au regard de la complexité des dossiers générée par les multiples réformes et/ou nouvelles prestations (AL, intermédiation financière, ADE...), ainsi que par des changements de situations plus fréquents

Mais, aujourd'hui et sans exagération, la situation dans le réseau des CAF est explosive.

A la complexité croissante de la liquidation des prestations légales, s'ajoute l'accroissement des charges conjoncturelles en tant que mesures

générés par la dégradation du contexte socio-économique des allocataires du fait de la crise sanitaire.

Efforts effectués par les salariés également par les heures supplémentaires notamment le samedi, qui deviennent désormais systématiques dans certaines CAF pour des raisons structurelles et non pas conjoncturelles.

Avec la généralisation du télétravail, il y a un risque de dérive au recours excessif aux heures supplémentaires en demandant aux agents télétravailleurs de travailler, notamment le samedi, avec tout le risque et l'impact négatif sur la vie familiale et personnelle.

Un certain nombre d'organismes si ce n'est déjà le cas, envisage de rendre obligatoires les heures supplémentaires notamment le samedi !

Par ailleurs, l'inadaptation du système d'information aux paramètres de la réforme AL a généré beaucoup de non-qualité, qui au-delà des indicateurs quantitatifs, s'exprime par la grande insatisfaction des allocataires victimes d'anomalies générant des droits erronés surtout sous forme d'indus.

Le personnel d'accueil et les chargés de la liquidation font remonter un grand malaise et tension face aux allocataires, étant en première ligne il se trouve parfois démuné de capacité d'explication d'un tel dysfonctionnement. Notre constat de l'année dernière pourrait être repris à l'identique, les difficultés ont encore perduré cet hiver.

remparts contre l'exclusion sociale (minima sociaux, dernier guichet recevant les usagers, substitution à l'État dans la Solidarité Nationale, sous-traitant des Conseils Départementaux, ...).

Alourdissement structurel des charges, une réglementation complexe et en constante

évolution, nouvelles prestations en cours de COG telle que la Prime d'Activité, Intermédiation financière, Ade, Prime d'inflation ...

Des réformes brutales et mal préparées, motivées par des objectifs d'économies budgétaires contraires aux besoins des allocataires, des partenaires et des salariés de l'Institution (réforme AL).

Cette dernière décennie a été marquée également par **de grands projets de réorganisation, mutualisation et externalisation** (SNGpaie, formation, GED, Aripa-Asfr...) sans la véritable optimisation affichée et voulue par la Tutelle ! Sans oublier **la compilation de démarches et projets "pharaoniques", ambitieux et chronophages** : démarche processus, MDR puis DQI puis DQI renouvelée, une multitude de plans, de projets spécifiques, de partenariats départementaux comme les CTG pour l'action sociale.

Un SI incapable de répondre à la complexité de la législation, aux réformes et aux attentes du

pilotage malgré notamment les bricolages de Cristal et de SIAS et les nouveautés toujours décevantes de SI-Talent...

Une faible cohérence est relevée également dans des projets dont les objectifs sont confus et redondants, RSE, RSO, QVT, développement durable, projet d'entreprise, sans que les caisses locales soient outillées à un pilotage cohérent et rationnel du fait **de l'appauvrissement en expertise, 1ere cible des ETP rendus !**

Face à ce contexte, il est désespérant de constater :

- **La non-compensation des charges** nouvelles et la poursuite de la restitution des postes.
- **La non-reconnaissance des salariés** avec une politique salariale et promotionnelle quasi nulle depuis 2010.
- **Le mal-être au travail**, plus que dans aucune autre Branche de la Sécurité sociale, les salariés des Caf en souffrent (perte de sens, travail non reconnu, absentéisme...)

La situation dans les Caf en 2022 est de plus en plus problématique !

**Des agents insatisfaits de leur rémunération,
plus stressés et sans perspectives**

Pour exemple des cadres n'ont eu aucune mesure depuis plus de 9 ans et des agents malgré leur montée en charge et en efficience sont toujours Niveau 3 après 40 ans dans le même organisme !

Dans ce contexte, à la lumière de ces indicateurs, la situation est au rouge !

Monsieur le Directeur Général, dans cette Branche nous sommes passés du contrat de confiance, au contrat de méfiance !

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 notamment dans les caf, fonctionnaient auparavant dans un contrat de confiance où l'employeur garantissait des points d'expérience, des points de compétence et la revalorisation du point d'indice face à l'augmentation des prix. Et malgré leur investissement durant la crise sanitaire de 2020, aucune mesure concrète-comme dans certaines autres branches, juste une lettre de remerciement à tous les salariés de la branche Famille.

On s'étonne que la Sécurité sociale peine à recruter des compétences par manque d'attractivité et que l'on voit de plus en plus des cadres expérimentés et reconnus partir dans d'autres secteurs privés, 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.

Face à cette situation le SNFOCOS, comme à l'occasion de chaque INC, réitère sa demande urgente des mesures suivantes :

- l'augmentation de la valeur du point
- l'arrêt immédiat des suppressions de postes
- des embauches massives en CDI et la titularisation des CDD
- une meilleure considération du personnel par la reconnaissance de l'investissement des cadres qui font face à des enjeux managériaux non préparés, notamment en ce qui concerne le management en situation de télétravail
- un système informatique fiable qui ne soit pas source d'erreurs avec l'internalisation au niveau de la CNAF des différentes missions informatiques

Monsieur le Directeur général, le SNFOCOS vous demande de relayer et d'appuyer enfin ces demandes plus que légitimes.

Le personnel de la branche famille compte sur votre soutien et appui à ses revendications légitimes.



Pour les personnels des CAF, et notamment pour les cadres, les défis et les difficultés ont été nombreux :

QUESTIONS DU SNFOCOS

source de tension et de stress chez les agents en contact avec les allocataires.

Quelles sont les mesures prises par la CNAF pour remédier à cette situation ?

1-LE TÉLÉTRAVAIL : LES CADRES MANAGERS FACE À DES ENJEUX NOUVEAUX ET IMPORTANTS :

Comptez-vous enfin calibrer les effectifs des services informatiques en local pour faire face à cette nouvelle organisation du travail ?

Quel accompagnement comptez-vous impulser auprès des managers pour les aider à gérer cette nouvelle organisation du travail ?

2-LE SYSTÈME D'INFORMATION :

Les dysfonctionnements déjà signalés pendant l'été ont beaucoup impacté la production et surtout la qualité de liquidation, cette situation est

3-MOTIVATION, RECONNAISSANCE DE L'ENCADREMENT, ET ATTRACTIVITÉ DES POSTES A POURVOIR.

Notre capacité d'attraction devient de plus en plus faible, notamment pour motiver des cadres. Cette difficulté se trouve aggravée par la politique de réduction des effectifs, beaucoup de postes de cadres experts fonctionnels notamment ne sont pas remplacés, leurs tâches sont distribuées au détail à d'autres cadres ou agents de l'organigramme sans vision prospective !

La vision GEPC Nationale est totalement absente !

Ce sont des postes avec des missions stratégiques, conseillers techniques, chargés d'études

Les objectifs souvent promus par la CNAF, analyse des besoins, évaluation des politiques, stratégie territoriale ne peuvent être atteints sans ces expertises.

La démarche actuelle dans des caisses sans accord GEPC national se réduit souvent à une planification de la restitution des postes selon l'objectif COG cible !

Que comptez-vous faire pour aider les Caf à impulser une véritable dynamique GEPC évolutive et prospective ?

4-MESURES SALARIALES :

L'institutionnalisation des heures supplémentaires, qui depuis quelques années deviennent la solution inévitable pour absorber l'activité complexe et croissante, conjuguée au recours systématique aux CDD, cette pratique en dérive doit inciter la branche à déployer ces dépenses dans une meilleure valorisation des salaires ainsi qu'à la titularisation des CDD.

Avec le télétravail il y a un risque de dérive au recours excessif aux heures supplémentaires en demandant aux agents télétravailleurs de travailler, notamment le samedi, avec tout le risque et impact négatif sur la vie familiale et personnelle.

Quelles sont les dispositions prises par la CNAF pour calibrer les effectifs au regard du volume d'activité croissant et éviter le recours systématique aux heures supplémentaires ?

A quand la revalorisation du point toujours gelé ?

Comptez-vous porter et défendre la revendication des cadres et des agents en terme de valorisation salariale représentée par une augmentation de la valeur du point ?

5- FORMATION

Les dispositifs de formation ont été très impactés par la crise, en dépit des formations à distance beaucoup de formation n'ont pas pu avoir lieu.

Que compte faire la CNAF pour aider à compenser ce retard de réalisation ?

6-LETTRE DU 1^{ER} AVRIL DES MINISTÈRES DE TUTELLES :

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

De plus, cette lettre de mission ne manque toutefois pas de nous surprendre puisqu'elle promeut 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» .

Des directeurs d'organismes ne seront apparemment pas remplacés cette année et d'autres cumuleraient des fonctions.

Le SNFOCOS souhaite connaître votre position claire sur les orientations contenues dans cette lettre et les impacts de celle-ci en 2022.

7- PILOTAGE DES PROJETS ET DEMARCHES STRATEGIQUES

Face à la faiblesse du pilotage des projets stratégiques et structurants (projet entreprise, QVT,RSE,RSO....)

Que compte faire la CNAF pour mettre en place un pilotage cohérent de ces démarches qui sont actuellement redondantes, chronophages et manquant d'efficacité ?

8- REMONTÉES BUDGÉTAIRES DE GESTION :

Pour la deuxième année consécutive les organismes de la branche vont vous faire faire remonter leur excédent budgétaire de gestion très important du fait de la crise sanitaire, et la non utilisation de ces budgets.

Quels vont être votre arbitrage et votre choix de réaffectation par rapport à toutes ces remontées financières ?

*La Délégation du SNFOCOS :
Driss Chérifi, Thierry Faivre et Christophe Rabot*



COMMISSION DE SUIVI DES CCNT EN ARS

OU COMMENT SE COMPLAIRE DANS LA MÉDIOCRITÉ ET L'HYPOCRISIE ?

La dernière commission de suivi des CCNT en ARS s'est tenue le 22 février dernier. Elle portait sur l'exercice 2020.

Inutile de rappeler à nos lecteurs le rôle et les missions de l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale (UCANSS) créée en 1968.

Si vous vous posez encore la question de savoir où sont positionnés les agents de la Sécu travaillant en ARS dans l'échelle des préoccupations et priorités de cette respectable institution, les lignes qui suivent vous éclaireront.

La tenue de cette commission constituait un moment très attendu par l'ensemble des organisations syndicales et les agents.

A travers ce court article, nous souhaitons remercier l'UCANSS et le ministère des Solidarités et de la Santé pour l'instant magique qu'ils nous auront offert.

Une fois de plus (de trop), ces derniers ont brillé par leur mépris à l'égard, d'une part, des quelques 1600 salariés de la Sécu travaillant en ARS et, d'autre part, de l'ensemble des organisations syndicales présentes.

Sur le fond, cette réunion a illustré le cynisme de l'UCANSS qui ignore la situation des agents de la Sécu en ARS et s'en lave les mains.

Et que dire du ministère des Solidarités et de la Santé ?

Pour faire court, nous ne blâmerons pas ce malheureux fonctionnaire de « l'échelon central » (dont nous taisons le nom) bien incapable de répondre aux interrogations de ses interlocuteurs, méconnaissant en tout point le statut et la qualité des agents de la sécu, et dont le seul rôle était de paraphraser un diaporama.

En cela, il s'est parfaitement exécuté.

Tout ce qui précède est d'autant plus inadmissible que nos employeurs et leurs représentants, totalement décomplexés, voire arrogants, assument parfaitement leurs postures.

Par contre, lorsqu'il s'agit d'aller expliquer à un Directeur d'ARS, si brillant ou si indispensable soit-il, que les textes conventionnels s'appliquent à lui et lui sont opposables ... bizarrement, il n'y a plus personne !!!

En conclusion, nous dénonçons cette énième mascarade de dialogue social.

Si l'UCANSS et le ministère n'ont jamais su et voulu travailler ensemble, les agents Sécu travaillant en ARS n'ont pas à en payer le prix.

*José ROBINOT SNFOCOS (ARS Grand-Est), Eric DONNADIEU SNFOCOS (ARS Occitanie),
Dominique CARRIERE FEC-FO (ARS Occitanie), Nathalie CAVADINI FEC-FO (ARS Auvergne
Rhône-Alpes)*



DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE DE FORCE OUVRIÈRE

La Commission exécutive confédérale, réunie le 24 février 2022, affirme la détermination de la Confédération FO quant aux revendications d'augmentations des salaires face à l'inflation que subissent les travailleurs et les ménages.

FO réaffirme que la réponse passe par l'augmentation générale des grilles de salaires, du Smic, de l'indice de la Fonction publique, des pensions et allocations.

FO réaffirme qu'au-delà du pouvoir d'achat, l'augmentation des salaires est aussi l'augmentation de la part des richesses consacrée au financement de la protection sociale collective (Sécurité sociale, retraites, assurance chômage...).

FO réaffirme ainsi son opposition déterminée à tout retour de la réforme des retraites, à la mise en cause des régimes existants et au recul de l'âge de la retraite sous quelque forme que ce soit.

FO confirme son opposition à la réforme de l'assurance chômage, la précarité demeurant à des niveaux records.

La Commission exécutive affirme son soutien aux syndicats mobilisés pour leurs revendications et appelle tous ses syndicats à diffuser largement auprès des salariés la plateforme des revendications générales prioritaires publiée par la confédération.

Adoptée à l'unanimité (une abstention)



UN AUTRE MONDE DE STÉPHANE BRIZÉ

QUAND LE TRAVAIL CONTAMINE LA VIE PERSONNELLE

Après *La loi du marché*, et *En guerre*, le réalisateur Stéphane Brizé et l'acteur Vincent Lindon se penchent sur la vie et les conditions de travail des cadres supérieurs. Le film « Un autre monde » illustre notamment les impacts dramatiques que peut avoir le travail sur la vie de couple.

Le groupe Elsonn a décidé d'un plan social avec licenciement de 58 salariés. Mais le nombre de victimes va bien au-delà. Pour le réalisateur Stéphane Brizé, il faut en ajouter deux autres : le cadre qui doit exécuter ce plan et sa femme. Tous

deux font le constat douloureux de l'impact du travail, et plus largement de la sphère professionnelle, sur leur couple.

La première scène du film « Un autre monde » est éloquente : deux avocats assistent Philippe Lemesle (Vincent Lindon) et Anne, sa femme (Sandrine Kiberlain), lors de leur divorce. La parole d'Anne en dit long : Moi je dépends de ton travail, je suis mariée avec le groupe Elsonn, lance-t-elle à son ex, qui est à la tête d'un site de production du groupe et auquel la direction demande de mettre en œuvre un plan social décidé au nom

d'économies à réaliser alors que le groupe affiche des bénéfices.

Le film dépeint une vie de couple qui se délite, étouffée par le travail de l'un, un couple dont la fin paraît inévitable malgré l'amour. A l'écran, l'intime et le professionnel se mêlent, le deuxième grignotant inexorablement la vie privée, un sujet rarement évoqué au cinéma. Le travail de Philippe Lemesle est partout, omniprésent : sur son ordinateur, son portable mais aussi dans sa tête et en permanence. Chronophage, obsédant, angoissant. Et les scènes le montrant dans son usine, à son bureau tard le soir, ou auprès des autres cadres du groupe sont bien plus nombreuses que celles montrant les moments qu'il partage avec sa famille. L'homme est absorbé, dévoré par son travail, aux prises avec ses doutes, avec les injonctions, souvent contradictoires, de la direction... Il s'agit d'une réalité que connaissent bien les cadres. Pour écrire ce film, Stéphane Brizé a d'ailleurs longuement interrogé une vingtaine d'entre eux et s'est appuyé sur leurs témoignages.

Quand la charge mentale du travail qui déborde sur la vie privée

Une étude Ifop-Mooncard, intitulée « Charge mentale : Comment le travail empoisonne notre vie privée » et publiée en novembre 2019, s'est penchée sur le sujet. En se basant sur un échantillon représentatif de 1 000 cadres français,

le constat est sans appel : le travail s'immisce dans la vie privée. Ainsi, 95 % des cadres pensent à leur travail le soir en rentrant à la maison. Ce syndrome porte un nom : « le vase qui déborde ».

Cette charge mentale, caractéristique d'un poste à responsabilité, semble dangereuse pour la vie personnelle, familiale et amoureuse. Selon la même enquête, les cadres qui pensent très souvent à leur travail chez eux le soir sont deux fois plus nombreux que les autres à juger que cela génère « souvent » des tensions avec leur conjoint ou leurs proches. Ils sont ainsi 58% alors que ceux qui pensent à leur travail « de temps en temps » sont 27% à déclarer la présence de tensions. 17% pour ceux qui disent ne jamais penser à leur travail lorsqu'ils sont chez eux.

Cette absence de déconnexion mentale du travail fait des victimes dans les proches, à commencer par les conjoints. 72 % des personnes interrogées par l'Ifop reconnaissent ainsi des tensions avec leur conjoint ou leurs proches en raison du stress au travail. À l'époque, j'ai pas signé pour que tu ramènes tous tes problèmes à la maison, ce n'était pas ça le deal, lance Anne (Sandrine Kiberlain) à Philippe Lemesle (Vincent Lindon). Dans Un autre monde, le lien de cause à effet est évident entre la séparation du couple et le stress que génère l'exécution de ce plan social aberrant que Philippe doit mettre en œuvre, selon la consigne venue de très haut. Débordé, il perd le contrôle de sa vie qu'il a offerte à son travail. Une aliénation qui ne dit pas son nom.

Article InFOmilitante du 26 février 2022



ACCORDS SIGNÉS

Le SNFOCOS a signé les accords suivants , le 22 février dernier :

- Le protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière
- Le protocole d'accord étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière
- Le protocole d'accord étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière

Le SNFOCOS se félicite d'avoir été entendu et d'avoir obtenu l'ouverture pour tous les salariés, jusqu'aux agents de direction, de la faculté de bénéficier d'une monétisation des droits acquis sur le CET. Jusqu'alors, cette faculté relevait de décisions arbitraires locales. Nous continuerons de revendiquer pour des droits nouveaux, notamment l'augmentation de l'indemnité de départ en retraite.

Retrouvez toutes nos parutions sur le site www.snfocos.org



POUR ADHÉRER AU SNFOCOS



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

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

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

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

AGENDA

4 mars 2022 :
INC Famille

8 mars 2022 :
RPN Travail à distance

Bureau National du
SNFOCOS

9 mars 2022 :
CPP Agents de Direction du
SNFOCOS

15 mars 2022 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](https://www.flickr.com/photos/snfocos/)

