



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

# La lettre de La Michodière

N°10-2022 – 10 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**

## EN ATTENDANT LA COG

Le directeur général de la CNAM, Monsieur Thomas Fatôme, a reçu le SNFOCOS cette semaine à notre demande. Nous avons évoqué avec lui nos interrogations et craintes sur la **future COG** au regard des demandes des tutelles exprimées dans la **lettre de mission IGAS & IGF et du rapport** qui a été produit autour de l'idée centrale de **l'organisation territoriale** du régime général.

Nous avons en effet pu lire récemment dans la presse spécialisée que, s'agissant des **implantations territoriales**, ce rapport évoque une méthode « *progressive et concertée, adaptée aux besoins et aux réalités du terrain* ». Les auteurs du rapport ajoutent que leur priorité est « *le développement de l'interbranche s'agissant des fonctions support et la qualité de service rendu aux usagers* ». S'agissant des **synergies entre CAF & CPAM** les rapporteurs affirment avoir fait des propositions que les caisses nationales doivent approfondir.

Les rapporteurs vont jusqu'à dire qu'ils ont établi une « **ébauche de cartographie** de ce que devrait être la **paysage national de l'accueil en Sécurité sociale** » ! En ajoutant que « *chaque branche détient la responsabilité de finaliser la démarche* ».

En réponse à ces problématiques Monsieur Fatôme a indiqué que la CNAM se prépare à la négociation de cette nouvelle COG qui interviendra à la fin de cette année. Il a souhaité nous confirmer sa position et sa conviction de maintien d'un maillage départemental d'accueil répondant à la demande des assurés. Même si le développement du numérique et des services autour d'AMELI vont continuer à se développer autour de l'offre de services, la CNAM entend conserver son accueil physique pour répondre à la demande de proximité, en rapport aussi avec les Maisons France Service qui peuvent venir faire l'interface en complément de ce maillage départemental de CPAM et leur service médical.

Nous restons pour notre part assez méfiants sur le dispositif France Service dont la mission IGS/IGF devait d'ailleurs faire une évaluation.

Quant à l'interbranche, le directeur général a rappelé qu'il ne s'agit pas d'une nouveauté et qu'il l'envisage par exemple sous la forme du parcours de vie de l'assuré, sans pour autant envisager de tout fusionner.

Si l'idée est bien sûr intéressante quand on se place du point de vue de l'intérêt des assurés, il s'agit surtout pour nous d'être très vigilants quand nous entendons le mot « mutualisation » car nous savons que le pendant est la suppression de postes.

Les mutualisations sont surtout faites pour des raisons budgétaires et la présence de l'IGF aux côtés de l'IGAS n'est pas pour nous rassurer sur ce sujet dans la production du rapport.

## SOMMAIRE

**Page 1 : Edito du SG**

En attendant la COG

**Pages 2 et 3 : Les oubliés du Ségur**

Courrier du SNFOCOS du 8 mars 2022 au DG de la CNAM

**Pages 4 à 5 : RPN Travail à distance**

Déclaration préalable du SNFOCOS

**Page 5 : Elections au CA de la CAF de l'Eure**

**Pages 6 et 7 : INC Branche Famille du 4 mars 2022**

CR du SNFOCOS : un premier round d'observation

**Page 8 : Journée internationale des droits des femmes**

Communiqué FO du 8 mars 2022

**Pages 9 et 10 : MSA**

Appel à la mobilisation pour l'augmentation de la valeur du point

**Page 11 : Agenda**

*Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

# LES OUBLIÉS DU SÉGUR

## COURRIER DU SNFOCOS DU 8 MARS 2022 AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CNAM



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

M. Thomas FATOME  
Directeur Général  
CNAM

Paris, le 8 mars 2022

N/Réf. : 07-2022

Le 24 mars prochain, l'UCANSS organisera une commission de suivi des mesures issues du Ségur et appliquées au sein des UGECAM.

Cette réunion se confrontera aux remontées du terrain, au-delà des UGECAM, et à l'actualité récente.

D'abord, l'actualité récente est marquée par des annonces gouvernementales. Ainsi, un effort de plus d'un milliard d'euros (somme qui laisse sans voix face aux quelques millions attribués pour les salaires du personnel de la Sécu) pour la revalorisation, entre autres, de la filière socio-éducative des médecins coordonnateurs des EHPAD, des personnels soignants de la protection maternelle infantile et autres structures territoriales. Les employeurs « associatifs » du secteur sanitaire, social et médicosocial (Croix Rouge française, FEHAP, NEXEM) ont salué dans un communiqué commun « *une reconnaissance encourageante pour les professionnels du secteur trop souvent oubliés du Ségur* », lesquels bénéficieront à partir d'avril d'une hausse de salaire de 183 euros net par mois... **La CNAM et la Direction des UGECAM restent en revanche muettes.**

**Au-delà de ces annonces**, deux projets de décret du Gouvernement prévoient d'étendre les revalorisations salariales du Ségur aux diététiciens, préparateurs en pharmacie hospitalière et techniciens de laboratoires relevant de la Fonction publique territoriale... La transposition au secteur privé est elle aussi en cours.

**Si le SNFOCOS salue ces nouvelles mesures, nous exigeons qu'elles soient appliquées de la même manière :**

- **D'une part, à l'ensemble des professionnels du Groupe UGECAM tous établissements et services confondus.**

En effet, une nouvelle fois ce Ségur semble oublier une partie des professionnels du secteur médico-social à commencer par les managers (équipe d'encadrement, direction, les métiers administratifs, techniques et logistiques pour ne citer qu'eux). Pourquoi ne pas transposer les mêmes mesures accordées en 2021 aux professionnels des établissements Sanitaires du Groupes UGECAM aux professionnels des Etablissements Médico-sociaux ? Pourquoi un responsable hôtelier, un directeur, un cadre éducatif, un responsable de service administratif des ESMS ne devraient-ils pas bénéficier de la prime de 183 euros comme leurs collègues travaillant sur le secteur sanitaire ?

Pourquoi devons-nous une nouvelle fois réclamer à être traité de manière équitable ?

- **D'autre part, à l'ensemble des personnels médicaux et/ou paramédicaux de la Branche Maladie**, à commencer par les Centres d'Examens de Santé qui peinent déjà à recruter et à fidéliser. Des diététiciens et des techniciens de laboratoire y exercent, ils ne comprendraient pas d'être exclus.
- **Ensuite, au profit des travailleurs sociaux « non soignants », qu'il s'agisse des assistantes sociales, des éducateurs spécialisés, des techniciens d'intervention sociale ou des psychologues pour ne citer qu'eux.**

**Enfin, les déclarations gouvernementales, dans le prolongement du rapport LAFORCADE, entretiennent la crainte de voir les UGECAM sortir du giron de la Sécu.** En effet, une enveloppe de 500 millions d'euros serait débloquée par le gouvernement pour la mise en place d'une convention collective unique et étendue dans le secteur associatif... Enveloppe dont le versement est conditionné à une négociation devant déboucher sur un accord. Outre que cette méthode ne peut que rappeler celle utilisée ces dernières années, pour la classification à la Sécu, pour les déclinaisons du Ségur et actuellement pour les négociations salariales, le serpent de mer de la convention collective unique, combiné aux difficultés économiques des UGECAM, laisse craindre que nos établissements soient impactés. Schématiquement, 2 craintes majeures émergent :

- Soit les UGECAM sont « absorbées » dans cet environnement, ce qui va à l'encontre de nos positions historiques visant au maintien des UGECAM sous le giron de la Branche Maladie et à la défense des intérêts du personnel des établissements
- Soit les UGECAM restent dans la situation actuelle, sans moyens supplémentaires, et seraient confrontés à un environnement concurrentiel défavorable (une enveloppe de 500ME et une convention unique, cela permettrait selon toute vraisemblance de tirer les rémunérations vers le haut dans le secteur concerné).

Le SNFOCOS ne peut pas se satisfaire de cette politique d'avancée à petits pas et attend de la CNAM qu'elle mène une politique volontariste au profit de l'ensemble du personnel, et notamment préserve les personnels médicaux et paramédicaux des effets de dumping initiés par le Ségur. Pour ce faire, nous demandons l'abandon des mesures fléchées et discriminantes au profit de l'extension des mesures nationales.

Monsieur le Directeur Général, je vous remercie de l'intérêt que vous porterez à ce courrier ainsi que d'avoir reçu ce jour le SNFOCOS pour évoquer la situation de la Branche Maladie.

Avec mes sincères salutations.

**Éric GAUTRON**



**Secrétaire Général**



# RPN TRAVAIL À DISTANCE

## DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur,

Le SNFOCOS vous a interpellé de longue date pour que la négociation relative au travail à distance soit initiée en avance de phase.

Nous avons pris connaissance de votre document de travail. Nous sommes satisfaits qu'il se base sur l'accord actuel, permettant de mieux appréhender vos propositions.

En l'état, nos instances n'ont pas encore pu prendre connaissance de ces dernières. Elles se prononceront prochainement mais d'ores et déjà nous pouvons mettre en avant un certain nombre de points :

- D'une part, le futur accord ne peut pas être moins disant. En cela, il ne peut pas restreindre l'accès au télétravail après 2 années marquées par le recours au télétravail généralisé. Les salariés qui seraient écartés ne comprendraient pas qu'une position dogmatique vienne remettre en cause le caractère télétravaillable de leurs activités et/ou missions, ni même que leur éligibilité au télétravail soit laissée à la seule appréciation de la hiérarchie.

L'abandon de la prise en charge du diagnostic électrique vient à cet égard nous interroger. Qui dit « *attestation sur l'honneur* » dit mise en jeu de la responsabilité du salarié en cas de problème et donc risque de sanction disciplinaire.

Si l'employeur ne juge pas le diagnostic électrique nécessaire pour assurer la sécurité de son salarié et de son matériel, il ne peut demander au salarié d'établir une quelconque attestation de conformité électrique, ce dernier n'ayant aucune compétence pour en juger.

Plus avant, les pratiques visant à ce que les salariés utilisent leur matériel personnel, tant informatique que mobilier, n'ont pas leur place. Il est nécessaire que l'accord mette à la charge de l'employeur la fourniture du matériel et/ou la prise en charge financière, sans avance ni reste à charge pour les salariés.

- D'autre part, le futur accord ne peut pas ajouter de la charge de travail aux managers sans qu'une réflexion plus large soit menée sur l'amélioration des conditions de travail de ces derniers. Les managers voient se multiplier les indicateurs, les tableaux de bord, les entretiens et bilans et trop souvent, la réponse apportée par les employeurs consiste à leur proposer (voire imposer) le statut de cadre au forfait. C'est une forme de dévoiement de ce statut car au lieu d'adapter la charge de travail, les employeurs préfèrent faire disparaître les heures supplémentaires, comme pour mieux masquer la surcharge de travail imposée à l'encadrement.
- Enfin, certaines de vos propositions méritent d'être explicitées. Par exemple que faut-il comprendre lorsque vous souhaitez ajouter à l'article 6 la référence au « *bon usage des ressources informatiques mises à disposition* » ? A l'article 7, qu'entendez-vous vous par « *les bonnes pratiques visant à maîtriser la densité des sollicitations* » ?

En tout état de cause, nous réitérons nos revendications portées lors de précédentes négociations, à savoir notamment une prise en compte plus volontariste de l'état de santé et/ou de la grossesse et/ou de la situation familiale :

- Les salariées ayant déclaré leur grossesse à l'employeur pourront bénéficier sur simple

demande de leur part et/ou à l'initiative de la médecine du travail d'un aménagement de leurs horaires et d'une organisation en télétravail à partir du 4<sup>e</sup> mois et jusqu'à leur congé maternité

- Les salariés en situation d'aidant familial pourront bénéficier, sur simple demande accompagnée d'un justificatif, d'un aménagement de leurs horaires et d'une organisation en télétravail, y compris hors du domicile (par ex : domicile de l'aidé)

- D'une part, le principe de réversibilité du télétravail, notamment en consacrant que le télétravail demeure une modalité et non une finalité et qu'à ce titre, chaque télétravailleur peut retrouver son poste de travail à l'occasion du retour sur site
- D'autre part, l'égalité d'accès au télétravail entre les employés et les cadres, de trop nombreux organismes limitant drastiquement l'accès des cadres au travail à distance.

Enfin, nous insistons pour que l'accord sanctuarise :

### *La Délégation du SNFOCOS :*

*Emmanuelle LALANDE, Secrétaire nationale en charge de la Branche Recouvrement  
Chafik EL AOUÛRI, Secrétaire national en charge des affaires juridiques  
Jean Philippe BOUREL, Secrétaire général adjoint, en charge des Cadres  
Christophe RABOT, Secrétaire national en charge de la Branche Famille*

---

## ÉLECTIONS AU CA DE LA CAF DE L'EURE



### **FO a remporté les élections au CA de la CAF de l'Eure avec 100% des représentations 3/3 (SNFOCOS +FECFO) :**

La campagne pour les élections de nos camarades SNFOCOS de la CAF de l'Eure a porté ses fruits, il n'est pas inutile de rappeler à cette occasion ce qu'est un Conseil d'Administration dans une CAF : le CA est composé pour l'essentiel de représentants des employeurs, d'assurés sociaux, d'associations familiales, d'employés et cadres. Ces représentants votent non seulement les

budgets de fonctionnement ; d'action sociale et d'investissements mais aussi l'orientation et le contrôle de la politique de la CAF.

Les représentants élus à l'issue de l'élection auront pour missions d'être les porte-paroles des salariés et de défendre la mission de service public dévolue.

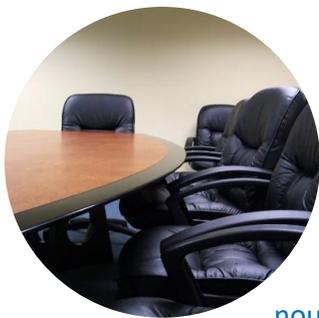
**Dans ces conditions voter pour un représentant SNFOCOS au CA c'est notamment :**

- Défendre les budgets, les emplois et les conditions de travail
- Être attaché à la défense de la démocratie sociale et aux intérêts du personnel dans l'institution
- Participer aux futures orientations de la politique locale de l'organisme
- Avoir une voix porteuse de nos revendications au niveau local
- Adhérer à une volonté d'indépendance syndicale
- Poursuivre les revendications du SNFOCOS sur l'arrêt du tassement hiérarchique de l'encadrement
- Poursuivre la promotion et la défense des métiers CAF : travailleurs sociaux, contrôleurs PF et AS, médiateurs, personnel des fonctions support
- Demander des mesures salariales lisibles et équitables pour tous
- Obtenir de véritables moyens en adéquation avec les charges

**Un grand bravo à nos camarades de la CAF de l'Eure**

### **ÉLECTIONS CA URSSAF PACA**

**Un grand bravo à nos camarades FO qui ont obtenu les 3 sièges du collège cadres avec une progression de 14 % par rapport aux précédentes élections de 2018**



# INC BRANCHE FAMILLE DU 4 MARS 2022

## COMPTE RENDU DU SNFOCOS : UN PREMIER ROUND D'OBSERVATION

La réunion INC du 4 mars marque la première rencontre de dialogue social avec le nouveau DG de la CNAF. Au préalable, le SNFOCOS souhaite à Monsieur Grivel, la bienvenue à la tête de la branche famille avec l'espérance d'inaugurer un dialogue social fructueux et que la direction de la CNAF porte au mieux les revendications des agents des CAF ([voir notre déclaration préalable](#)).

**Après avoir rappelé le contexte critique voire explosif dans lequel se trouve la branche famille, le syndicat SNFOCOS a réitéré ses revendications principales, à savoir :**

- 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

En corollaire, il a été rappelé au DG de la CNAF l'inquiétante dégradation du pouvoir d'achat avec un indicateur très parlant, **60 % des agents de la branche ont été concernés par la prime d'inflation !**

**La dégradation des conditions de travail et le manque de reconnaissance font basculer les agents de la branche, vis-à-vis de leur employeur, d'un contrat de confiance à un contrat de méfiance !**

### Une déclaration de principe et de bonnes intentions

Dans sa première intervention, le Directeur Général de la CNAF a exprimé sa conviction quant à l'importance du dialogue social qu'il souhaite maintenir et renforcer au sein du réseau :

- **Attachement au dialogue social**
- **Intérêt de se dire les choses**
- **Conscience des grandes difficultés au sein de la branche famille qui sont multifactorielles**

### Un positionnement peu prometteur

Au sujet des principales revendications le DG a esquissé un premier positionnement qui à vrai dire n'ouvre aucune perspective prometteuse !

- **Reconnaissance salariale et autres** : les arguments classiques ont été avancés pour justifier l'absence de mesures, contexte macroéconomique, crise actuelle et conflit, covid, crise de l'énergie !
- **Renforcement des moyens et des**

**ressources** : le DG rappelle que ce volet fera l'objet de la négociation de la nouvelle COG, les évolutions dépendront des orientations et instructions de la tutelle.

Au sujet des effectifs, le DG tente de faire passer les CDI créés pour prendre en charges les nouvelles prestations comme une révision à la baisse des objectifs des postes à rendre pour la période COG actuelle !

877 postes ont été créés pour faire face aux charges nouvelles (intermédiation financière, recentralisation du RSA, PPA, DSI ...) Ces postes ne portent pas sur la charge actuelle et ne peuvent donc nous être vendus comme une révision du nombre des postes à rendre et qui ont été effectivement supprimés progressivement depuis 2018 !

### Des heures supplémentaires obligatoires non souhaitées mais possibles !

Le DG de la CNAF considère que les heures supplémentaires obligatoires ne sont pas souhaitables, néanmoins elles sont parfois

nécessaires pour faire face à la dégradation de la charge.

Le SNFOCOS rappelle au DG de la CNAF que ce recours se produit dans un contexte nouveau, à savoir le télétravail, ces HS obligatoires viennent piétiner la vie privée des agents, notamment le samedi, **beaucoup d'agent se plaignent notamment de la problématique de garde d'enfant quand le conjoint travaille le samedi !**

Le SNFOCOS a rappelé également au directeur général de la CNAF que depuis des années le recours aux heures supplémentaires est devenu un élément structurel du temps de travail. **Les statistiques des heures supplémentaires de la Branche Famille sur les 4 dernières années, démontrent bien que la situation est structurelle et non conjoncturelle :**

- **240 000 heures en 2018**
- **426 000 heures en 2019**
- **306 000 heures en 2020**
- **et 396 000 heures en 2021....**

**Compte tenu de la majoration, de la mobilisation des ressources de l'encadrement, de la logistique et des frais annexes, on peut facilement estimer que le budget mobilisé (8 426 046 €) pour les heures supplémentaires, pourra financer quelques centaines de postes.**

Sans oublier d'ajouter à ce surcoût, le coût du recours à l'intérim qui a représenté en 2021 un montant de 2 271 178 €.

**En conclusion, cette rencontre peut être considérée comme un round d'observation, de bonnes intentions ont été exprimées de part et d'autre, le DG a montré une grande disposition à l'échange et une ouverture au dialogue tout en tenant à préciser que sur des sujets et des revendications vitales pour les agents de l'institution, tels que la reconnaissance salariale et les effectifs, il est dans l'obligation de revenir à la tutelle et que la négociation de la prochaine COG sera la bonne opportunité pour le faire !**

**Enfin, les élus nationaux SNFOCOS en charge de la Branche famille vont demander à être reçus par le nouveau Directeur Général courant juin 2022**

**Le DG de la CNAF pourra bénéficier donc d'une trêve de confiance pour porter nos revendications justes et légitimes ! Nous devons rester vigilants !**

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

**Ce recours massif et structurel est inacceptable pour le SNFOCOS !**

### Le retard dans la réalisation des formations

Le DG de la CNAF répond qu'il y aurait une attention très particulière à ce volet en local.

### Les remontées des excédents budgétaires

Pour les remontées budgétaires suite aux économies réalisées pendant la crise sanitaire et non prévues par la COG actuelle, la CNAF nous répondra par écrit...

### Lettre du 1er 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*

Le directeur général de la CNAF assure qu'il n'y a pas de copie cachée et que la négociation n'a pas démarré sur ce sujet.

Le rapport IGAS- IGF est en cours de finalisation, il est dans une logique d'identifier des pistes et des modèles de coopération.

L'exemple de fusion entre CAF et CPAM n'est pas un modèle à généraliser d'une manière systématique !

# JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

## COMMUNIQUÉ FO DU 8 MARS 2022 : ENCORE ET TOUJOURS POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES !



En cette journée du 8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes, Force Ouvrière rappelle son engagement pour une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour FO, la promotion de l'égalité s'inscrit au quotidien, toute l'année, par l'engagement de ses adhérents et militants, de ses référents égalité dans nos unions départementales et nos fédérations FO appelle le gouvernement à mettre en œuvre une politique économique et sociale réalisant l'égalité effective entre les femmes et les hommes et maintient ses revendications :

### Pour l'égalité dans l'emploi :

- le développement du CDI à temps complet en lieu et place des contrats précaires,
- une augmentation du nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et les conditions de travail des salariés ;

### Pour l'égalité salariale :

- l'augmentation du Smic à 80% du salaire médian et la revalorisation du point d'indice,
- la revalorisation des emplois confinés aux bas salaires et à temps partiel plus souvent occupés par des femmes (services à la personne, « deuxièmes lignes » ou « essentiels...),
- une révision en profondeur de l'Index égalité et une réelle obligation de réévaluation des classifications dans les branches ainsi qu'une obligation de comparaison des métiers dans l'entreprise, le tout dans le cadre de la négociation collective ;

### Contre les violences sexuelles et sexistes au travail :

- la mise en œuvre de la recommandation de la Convention 190 de l'OIT « concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail » afin d'agir plus efficacement dans le monde du travail contre toutes les violences y compris conjugales ;
- une obligation de négocier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau de la branche et de l'entreprise, de nouveaux droits pour les victimes avec un renforcement des moyens du référent harcèlement du CSE, le rétablissement du CHSCT et un renforcement des moyens de l'inspection du travail.

Pour Force Ouvrière, le succès de nos revendications ne pourra passer que par la négociation et l'action syndicale quotidienne.

### Index 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'UCANSS : 96/100

Selon les 4 indicateurs suivants :

- Les écarts de rémunération femmes-hommes : 36/40 ;
- Les écarts de taux d'augmentation : 35/35 ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption : 100% (15/15) ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

## APPEL À LA MOBILISATION POUR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT



### COMMUNIQUÉ

L'inflation ne cesse d'augmenter alors que la valeur du point est bloquée depuis 2017. En 6 ans, de 2017 à 2022 la perte de pouvoir d'achat des salariés de la MSA atteindra près de 9%, ce qui constitue une situation intolérable.

Dans le même temps, et malgré des coupes drastiques et aveugles dans les effectifs (à hauteur de 25% en 15 ans), les employés et cadres de la MSA ont pourtant démontré un engagement sans faille et ont répondu à toutes les demandes, que ce soit dans le cadre des réorganisations successives ou pendant ces 2 années de crises sanitaires.

Attaché à un service rendu de qualité, les salariés de la MSA ne peuvent être continuellement utilisés comme «variable d'ajustement» des politiques institutionnelles.

Les efforts fournis depuis tant d'années exigent, au minimum, le maintien du pouvoir d'achat, l'amélioration des conditions de travail avec l'arrêt des suppressions de postes et le respect des droits conventionnels et législatifs.

Devant l'absence totale de prise en compte de nos demandes légitimes et réitérées depuis de longues années, les organisations syndicales CFE-CGC, CGT, FO et UNSA de la MSA ont déposé un préavis de grève nationale pour le **17 mars 2022** afin d'appuyer les revendications suivantes :

- L'augmentation de la valeur du point à hauteur de l'inflation cumulée depuis 2017,
- La révision des dispositions de la convention collective relatives aux salaires, afin de porter la rémunération minimale conventionnelle à un niveau au moins équivalent au SMIC,
- La défense de l'emploi garantissant la continuité des missions de service public,
- L'amélioration des conditions de travail dans le réseau des caisses de MSA.

**Les organisations syndicales CFE-CGC, CGT, FO et UNSA appellent l'ensemble de leurs sections syndicales à préparer sans tarder cette journée de grève et de mobilisation, dans la perspective de la CPPNI du 30 mars 2022, qui abordera la question des salaires.**

Le 7 mars 2022



**Madame Karine NOUVEL**  
**Déléguée Générale adjointe**  
**FNEMSA**  
**19 rue de Paris**  
**93000 - BOBIGNY**

**Objet : Préavis de grève 17 mars 2022**

Paris, le 7 Mars 2022

Madame la Déléguée Générale adjointe,

Nous vous informons que les organisations syndicales représentatives au sein de la branche MSA, CFE-CGC, CGT, FO et UNSA déposent, en intersyndicale, un préavis de grève et/ou d'actions nationales pour **le jeudi 17 mars 2022** s'appliquant à l'ensemble des organismes adhérents à la FNEMSA.

Nos revendications portent sur :

- L'augmentation de la valeur du point à hauteur de l'inflation cumulée depuis 2017
- La révision des dispositions de la convention collective relatives aux salaires, afin de porter la rémunération minimale conventionnelle à un niveau au moins équivalent au SMIC
- La défense de l'emploi garantissant la continuité des missions de service public
- L'amélioration des conditions de travail dans le réseau des caisses de MSA.

Nous vous prions de croire, Madame la Déléguée Générale adjointe, en l'assurance de notre respectueuse considération.

CFE CGC SNEEMA

**Corinne LAPLAIGE**  
Secrétaire Générale  
MSA

FNPOS CGT

**Christophe CZYZ**  
Délégué National

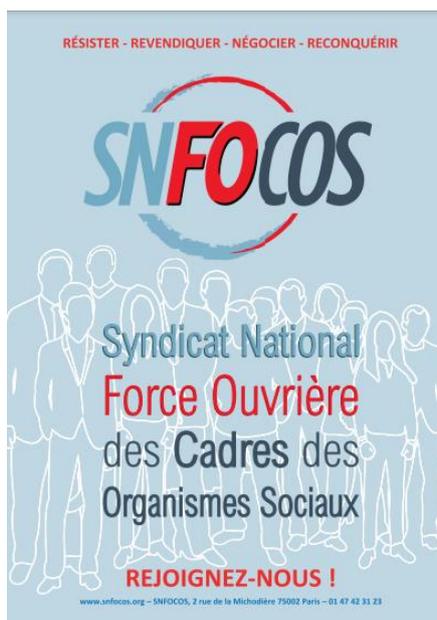
FEC FO

**Anita PASSANNANTE**  
Déléguée Nationale MSA

UNSA

**Manuel GENTHON**  
Secrétaire National  
Adjoint MSA

Retrouvez toutes nos parutions sur le site [www.snfocos.org](http://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](mailto:snfocos@snfocos.fr)

ou adhérez via le formulaire en ligne sur

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

### AGENDA

15 mars 2022 :  
CPP Encadrement du  
SNFOCOS

22 mars 2022 :  
RPN CCN des Praticiens  
Conseils

RPN Travail à distance

29 mars 2022 :  
INC Maladie

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



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

