



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

La lettre de La Michodière

N°35-2022 – 27 octobre 2022

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



EDITO

FIDÉLISER LES SALARIÉS, C'EST SURTOUT MIEUX LES PAYER !

A coup de BSI, SDRH, ou de plans QVT, « l'employeur » (en réalité sa tutelle) essaie de nous convaincre que la « Sécu recrute » et fidélise ses salariés. En période d'austérité budgétaire, les directions locales valorisent les valeurs de la Sécurité sociale, la fierté d'appartenance, le sens au travail vis-à-vis d'un public fragile, les plans de mobilité, les accords télétravail et ... les titres restaurant.

Mais notre Institution connaît le phénomène dit de « Great Resignation ». L'enquête UCANSS annonce, je cite, que « le nombre de départs en 2021, tous motifs confondus (hors départs à la retraite), a augmenté de 25 % par rapport à 2020. Les démissions, représentant la moitié des départs, ont progressé de 30 % (de 1 231 démissions en 2020 à 1 599 en 2021)... Le risque de rupture du contrat est particulièrement important les premières années, et notamment la première. Toutes les entreprises s'accordent sur les enjeux de fidélisation des salariés, et notamment des plus jeunes, dont le rapport au travail se distingue des précédentes générations».

Pas besoin d'enquête UCANSS pour comprendre que le mal de l'attractivité et de la fidélisation des salariés repose sur un intérêt au travail diminué par la spécialisation, des conditions de travail détériorées par le manque d'effectif et enfin des salaires, tout le long de la carrière, peu revalorisés et de moins en moins compétitifs.

Pour s'en convaincre : un accord salarial à minima (+3.5% au 4ème trimestre 2022) et deux revalorisations de la valeur des titres restaurant pour solde de tout compte. Disons au passage que le Comex, pour se prévaloir de sa capacité de négociateur, est en dessous du plafond d'exonération autorisé par l'Etat, soit une nouvelle économie de 4 millions d'Euros et un manque à gagner d'autant pour les salariés, à comparer à l'effet de l'inflation sur nos salaires évalué à 165 millions d'Euros sur l'année 2022 malgré l'augmentation de la valeur du point ! **Une fois de plus, le SNFOCOS aura pris ses responsabilités en signant les 3.5%, les deux revalorisations consécutives des titres restaurant et les +2.5% du système différentiel des retraites.**

Quand la tutelle et le Comex prendront à leur tour leur responsabilité en garantissant des salaires dignes et suffisants tout le long de la carrière ? Autant d'occasions de rétablir l'attractivité et la fidélisation des salariés de la Sécurité sociale.

Au SNFOCOS, la mobilisation et la motivation restent intactes pour aller chercher la différence, car le compte n'y est toujours pas !

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG Fidéliser les salariés, c'est surtout mieux les payer !
Pages 2 et 3 : Caisse de Sécurité sociale de Mayotte Déclaration FO-SNFOCOS du 18 octobre 2022
Page 4 : Retour sur l'INC UCANSS du 11 octobre 2022 Revendications du SNFOCOS
Pages 4 à 5 : Branche retraite Déclaration des administrateurs FO au CA le 13 octobre 2022
Page 5 : Brèves Commission paritaire du système différentiel Titre restaurant Transfert du recouvrement
Page 6 : Courrier du SNFOCOS au DG de la CNAM Demande de RDV sur les transferts des personnels de santé des CPAM et CRAMIF vers les UGECAM
Page 7 et 8 : Index Egalité Communiqué FO du 19 octobre 2022
Page 9 : Agenda

CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE DE MAYOTTE

DÉCLARATION FO-SNFOCOS : ENTREVUE AVEC LE DIRECTEUR DE L'URSSAF CAISSE NATIONALE ET LE DIRECTEUR DE LA DROM (DIRECTION DE RECOUVREMENT DES OUTRES-MERS)

LE 18 OCTOBRE 2022



Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

DECLARATION FO-SNFOCOS : ENTREVUE AVEC LE DIRECTEUR DE L'URSSAF CAISSE NATIONALE ET LE DIRECTEUR DE LA DROM (Direction de recouvrement des Outres-mers) LE 18 OCTOBRE 2022

**Déclaration lors de l'entrevue entre les organisations syndicales de la CSSM et les directeurs
« URSSAF Caisse Nationale et DROM »**

Les organisations syndicales ont adressé leurs doléances au directeur de l'URSSAF Caisse Nationale., FO-SNFOCOS vous transmettent leurs constats préoccupants, leurs inquiétudes et leurs alertes. Les revendications de notre organisation sont bien identifiées :

1 - Surcharge de travail

LA CSSM ne dispose pas des effectifs nécessaires pour réaliser ses activités :

- Nombre d'ETP affectés à la production recouvrement et autres services faible comparé aux autres CGSS (la Guyane, La Réunion). Les caisses nationales devront s'accorder pour doter la CSSM des ressources humaines nécessaires dans toutes les branches dans le cadre du budget unique de gestion administrative
- Augmentation des effectifs pérennes pour traiter les dossiers complexes, pour apurer les stocks sans faire appel aux personnels de revenir les samedis pour effectuer des heures supplémentaires.
- Usage trop fréquent de personnels non pérennes. Les CDD et les intérimaires doivent réaliser des activités pérennes et non un surcroit conjoncturel de travail. De plus, cela génère des efforts de formations qui sont consentis par les managers et les référents experts qui doivent les reprendre à chaque fois. Cela finit par épuiser les managers qui voient partir ces collègues au moment où ils deviennent productifs.

2 - Augmentation de la valeur du point :

- Le personnel subit le phénomène de violences et doit partir très tôt du domicile compte tenu des difficultés de circulation. De plus il fait face à une inflation bien plus forte que dans les autres DOM.
Le personnel demande l'augmentation de la valeur du point à la hauteur de 10% minimum.
Le personnel revendique un alignement de l'indice de vie chère à la hauteur de celui qui est appliqué à la CGSS Réunion.

3 - Externalisation de nos activités.

- Certaines activités sont réalisées par l'Urssaf PACA dans le cadre d'un accompagnement. Cette démarche tend à s'allonger dans le temps. Depuis certaines ont été transférées vers PACA. Quand la CSSM sera dotée de personnels en nombre suffisant avec des formations et un accompagnement nous permettant de réaliser les activités nous-mêmes dans un avenir proche ?
- Les travailleurs indépendants « TI » représentent la majeure partie de nos employeurs (environ 10000 comptes sur 15 000 au total). Pourquoi faut-il externaliser la gestion de ces comptes, qu'il s'agisse des autoentrepreneurs (AE) que des TI classiques ? Pourquoi ne pas mettre en place l'organisation adaptée avec les moyens nécessaires pour gérer ces comptes à la CSSM ? Comment améliorer la relation de service pour ces publics qui ne maîtrisent pas le français pour la plupart d'entre eux, ni la réglementation applicable en matière de déclaration ?

4 - Gestion des outils :

- Outils et télé-service essentiels non déployés. Les Caisses nationales comparent notre permanence à celle des territoires où le réflexe déclaratif est plus développé, et les offres de services dématérialisées totalement déployées. Le travail de gestion des comptes cotisants est plus chronophage à Mayotte.
- Les managers ont besoin de stabilité pour bien garantir le pilotage des activités. Chaque arrivée d'un nouveau ADD (ce qui arrive presque tous les ans à la CSSM) amène une modification en profondeur de l'organigramme sans que les problèmes soulevés de façon récurrente par les managers soient pris en compte.

5 - Santé au travail et risques psychosociaux :

La combinaison de tous les facteurs aggravants fragilise les personnels qui développent des pathologies lourdes (AVC...), et occasionnent de nombreuses absences de courte et de longue durée. Les problématiques de santé au travail doivent être prises en compte dans la performance de nos organisations.

- Augmentation des arrêts maladies voir même chez les managers.
- Ruptures conventionnelles

Il est urgent d'entendre et d'écouter les salariés pour que des actions soient entreprises au plus vite.



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

LES REVENDEICATIONS DU SNFOCOS

La réunion de concertation à l'UCANSS du 11 octobre dernier a été l'occasion pour le SNFOCOS de rappeler quelques-uns de ses principes sur les négociations écoulées et futures :



Augmenter le pouvoir d'achat :

- La revalorisation de la valeur du point est la revendication majeure du SNFOCOS et elle doit le rester en 2022 et 2023 ;
- L'indemnité forfaitaire du télétravail doit être revalorisée, notamment avec l'explosion du coût de l'énergie, à 2, 90€ en 2022 et 3€ au 1^{er} janvier 2023 et 3.5 € fin 2023 ;
- Revalorisation de 20% des indemnités kilométriques, frais de repas et de découcher au 1^{er} janvier 2023 ;
- Evolution de la valeur du titre restaurant jusqu'au plafond d'exonération de 11,38€ entre 50 et 60% pris en charge par l'employeur.



Travailler l'employabilité :

- Le maintien dans l'emploi et en emploi (reclassement interne) doit être garanti tout le long de la carrière ;
- L'accompagnement et les aménagements doivent garantir une prévention de la désinsertion professionnelle et l'amortissement des transformations régulières des emplois.



Être un employeur attractif et le rester :

- La rémunération étant la principale source de fidélisation du personnel, cela implique une RMPP à la hauteur d'une progression significative de l'échelle des emplois et des rémunérations associées ;
- Le projet des trois classifications doit se faire avec un budget de transposition conséquent (4 points de RMPP) ;
- Pas de négociation « classifications » sans avoir compensé la valeur du point en 2022 et 2023 (inflation de 7% chaque année) ;
- Ouvrir les négociations sur les 3 champs Cadres, PC et ADD.



Dynamiser les mobilités :

- Les mobilités fonctionnelles et géographiques ne sont pas suffisamment attractives et supposent un bonus financier aux dispositions conventionnelles (ex. article 16 et article 33 de la CCN E&C et équivalent pour les PC et ADD).

Restons mobilisés car le compte n'y est pas !

www.snfocos.org – snfocos@snfocos.fr – 2 rue de la Michodière 75002 Paris – 01 47 72 31 23

INC UCANSS :
Nos revendications

RETOUR SUR L'INC UCANSS DU 11 OCTOBRE 2022

[Cliquez ici pour retrouver les revendications du SNFOCOS](#)



BRANCHE RETRAITE DÉCLARATION DES ADMINISTRATEURS FO AU CA LE 13 OCTOBRE 2022

Alors que se négocient les prochaines COG 2023-2027, les annonces faites dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques sur les frais de gestion à coût constant sur toute cette période ne laisse rien augurer de bon.

En effet, le service public de la Sécurité sociale, l'accès aux droits et aux prestations, ne pourra se faire en l'absence de moyens pour assurer ce service aux assurés sociaux et aux allocataires ainsi qu'aux cotisants. Néanmoins, FO dénonce d'ores et déjà le discours qui s'installe : « *notre système de santé va bien, notre système de retraite va mal* », alors que c'est tout l'inverse !

Le récent rapport du COR est instrumentalisé pour présenter une situation alarmante du système de

retraites et légitimer une réforme visant à limiter la hausse des dépenses publiques et à remettre en cause les différents régimes. FO à l'unisson des autres organisations syndicales à l'échelle nationale le réaffirme ici, nous sommes résolument opposés à tout recul de l'âge légal de retraite comme à tout allongement des durées de cotisation, nous sommes opposés à la remise en cause des tous les régimes, les spéciaux comme le général.

Pour autant, nous avons été saisis, au niveau national comme régional, des difficultés rencontrées par de très nombreux salariés partant en retraite dont le dossier de liquidation de leurs droits a pris un retard considérable.

Cela aboutit à ce que certains assurés se retrouvent sans aucune ressource durant plusieurs semaines voire plusieurs mois, ce qui n'est pas acceptable.

Cette situation est suffisamment grave pour que la presse s'en soit saisie. Nous avons interrogé la présidence de ce conseil et la Direction de notre institution sur l'état des stocks. Au vu des éléments que nous avons pu obtenir, il est clair pour Force Ouvrière que la situation est plus qu'alarmante, d'autant que, d'après les assurés qui nous ont contactés, il devient de plus en plus difficile de joindre un conseiller au 3960. Quant aux délais pour obtenir un rendez-vous, ils ne cessent de s'allonger.

Nous ne pouvons nous résoudre à rendre les salariés des CARSAT, et ceux de la nôtre en particulier, responsables de la situation, eux qui sont confrontés à l'incompréhension, à la colère ou à la détresse des assurés à qui ils sont obligés d'expliquer qu'ils ne pourront pas toucher leur pension en temps et en heure et qu'il leur faudra attendre des semaines, voire des mois avant d'espérer percevoir leur dû. Quant à l'ASPA, son versement accuse parfois jusqu'à 3 mois de retard.

Songeons que l'on suggère à certains de faire appel aux assistantes sociales et à divers fonds sociaux. Un comble alors que nous leur devons jusqu'à parfois plusieurs milliers d'€.

Et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'à travers le droit d'alerte qu'ils ont déposé au CSE de notre institution, mais aussi à l'occasion de leur débrayage le 20 septembre dernier, c'est bien que pour le moins, les agents de notre institution se soucient de la situation.

Pour Force Ouvrière, mais aussi pour la presque totalité des organisations syndicales de retraités (confère le courrier récent du groupe des 9 au Directeur de la CNAV), la principale raison de ces dysfonctionnements réside essentiellement dans le fait que 1 000 postes d'employés et de cadres dans la branche vieillesse ont été supprimés depuis 2018, alors même que le nombre de demandes de départ en retraite augmente chaque année au minimum de 3%.

Lors de la dernière séance de ce conseil, la direction a annoncé une diminution des effectifs de « seulement » 5,9 ETP. Mais comment l'accepter quand c'est bien d'une augmentation des effectifs dont notre organisme a besoin ?

Toujours lors de ce dernier conseil, nous nous félicitons avec la Direction que notre institution se donne des objectifs plus ambitieux encore que lors des années précédentes. Mais nous demandions par ricochet de quels moyens supplémentaires allait être dotée notre institution, quels moyens elle allait se donner pour satisfaire ces ambitions. La question reste entière, et avant même la satisfaction de ces ambitions nouvelles, la question des moyens dont dispose notre institution pour satisfaire ses tâches d'aujourd'hui est sur la table, parce que manifestement il en manque, au-delà des tracasseries liées aux dysfonctionnement des différents logiciels qui se rajoutent aux difficultés.

Aussi, Mesdames et Messieurs les Directeurs, nous souhaiterions connaître les mesures que vous prenez, ou comptez prendre pour remédier à cette situation on ne peut plus préjudiciable pour les assurés et pour les personnels.

BRÈVES

COMMISSION PARITAIRE DU SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

La réunion paritaire du Système différentiel du 18 octobre 2022 a décidé de revaloriser les prestations de 2,5 % à compter du 1er octobre 2022.

TITRE RESTAURANT

Un accord est soumis à la signature des Fédérations syndicales pour revaloriser la valeur du titre restaurant à compter du 1er janvier 2023. La part employeur est augmentée de 10 centimes et s'établira ainsi à 5,79 €, soit une valeur faciale du titre restaurant de 9,65 €.

TRANSFERT DU RECOUVREMENT

Un amendement du gouvernement au PLFSS a finalement décalé d'un an (au 1^{er} janvier 2024), le début de la mise en œuvre de ce transfert, reprenant les préconisations de la MECCS.

[Voir notre article de la semaine dernière](#)

COURRIER DU SNFOCOS AU DG DE LA CNAM

DEMANDE DE RENDEZ-VOUS SUR LES TRANSFERTS DES PERSONNELS DES CENTRES DE SANTÉ DES CPAM ET CRAMIF VERS LES UGECAM



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

CNAM
Monsieur Thomas FATOME
Directeur Général
50 Avenue du Pr André LEMIERRE
75986 PARIS CEDEX 20

Paris, le 25 octobre 2022

Réf : 42-2022

Objet : demande de RDV sur les transferts des personnels des centres de santé des CPAM et CRAMIF vers les UGECAM

Monsieur le Directeur,

Le Conseil de la Cnam a approuvé majoritairement les axes et orientations de la COG 2023-2027. La déclinaison n'en est pas encore effective. D'ailleurs, vous portez auprès du Réseau un message valorisant la « co-construction » à venir avec un « COG Tour », en région, par des journées de travaux autour de thématiques sur le projet de COG.

Et pourtant, alors même que cette COG n'en est toujours qu'au stade des orientations, certains Directeurs ont consulté leurs IRP et leurs Conseils sur le transfert des personnels des centres de santé des CPAM et CRAMIF vers les UGECAM.

Un directeur de la région parisienne a été encore plus loin en annonçant avec une rapidité déconcertante, le transfert des contrats de travail des agents exerçant dans les centres de santé des CPAM vers les UGECAM.

Nous nous étonnons de la manière expéditive prise par le réseau pour décliner ces orientations prématurément et sans accompagnement visible et concerté

C'est pourquoi, le SNFOCOS sollicite une entrevue avec vous afin d'obtenir des explications sur ces transferts et les conditions d'accompagnement envisagées.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous voudrez bien porter à la présente et vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Le Secrétaire Général

Bruno GASPARIANI

Siège Social : 2, Rue de la Michodière 75002 PARIS
Tél. 01 47 42 31 23
snfocos@snfocos.fr-snfocos.org

[Voir la déclaration de FO au Conseil de la CNAM sur les orientations COG](#)

INDEX ÉGALITÉ

COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIÈRE DU 19 OCTOBRE 2022



Communiqué de presse

Index égalité : pour FO 4 ans de perdu !

« On peut se demander si l'index s'inscrit dans une perspective de transparence salariale ». C'est par ces mots que se conclue l'étude du Céreq intitulée : « L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait » en date du 13 octobre 2022.

De fait, cette étude confirme les risques pressentis et dénoncés par FO d'invisibilisation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et par voie de conséquence l'obstacle ainsi créé à la négociation collective afin de les supprimer réellement.

Pour cause : l'outil ne s'attaque pas à toutes les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et masque plus qu'il ne révèle les inégalités restantes, du fait de son paramétrage.

Ainsi, il ne s'attaque pas à « la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et parmi les bas salaires, ainsi que dans certains secteurs et métiers sous-valorisés, où leurs compétences sont [...] non reconnues, parce que jugées « naturelles » » et il « laisse dans l'ombre les discriminations subies par les femmes tout au long de leur parcours professionnel ».

Par ailleurs, s'agissant de l'indicateur portant sur les écarts de rémunérations, il « est souvent considéré comme une « boîte noire », qui masque trop de facteurs d'inégalité et en oublie d'autres pour des motifs de construction méthodologique ». S'agissant des indicateurs portant sur les écarts d'augmentations individuelles/promotions ainsi que sur le nombre de salariées augmentées en retour de congé maternité, le Céreq souligne que « le montant de ces augmentations n'est pas pris en compte ».

Par conséquent, le Céreq pointe un outil « qui limite de fait la participation aux négociations » et met en avant le « risque [...] de transformer cet outil de négociation en outil managérial, qui impose une vision restrictive de la politique d'égalité, en se fixant l'objectif unique d'atteindre la note conforme de 75 ».

Depuis décembre 2018, Force Ouvrière n'a eu de cesse d'alerter contre les risques précités, soit 4 ans de perdu ! Cette année, FO a obtenu du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes de travailler sur un bilan et des propositions d'évolution en 2023.

Pour Force Ouvrière, il doit être question d'agir contre la totalité des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. L'Index égalité doit donc être un complément et non un obstacle à la négociation collective, c'est pourquoi FO revendique un bilan sans concessions en vue de la révision et de l'amélioration de cet outil.

Contact :

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale

Secteur de l'Égalité et du
Développement durable

✉ [bclicq](mailto:bclicq@force-ouvriere.fr)
[@force-ouvriere.fr](mailto:bclicq@force-ouvriere.fr)
☎ 01.40.52.85.53

Paris, le 19 octobre 2022

[Pour rappel](#) toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

L'index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1^{er} septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Pour exemple l'UCANSS en 2021 a obtenu la note de 96/100. Ce score est calculé en fonction de quatre indicateurs :

- 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 rémunération : 10/10

En écho au communiqué de FO et à [l'étude du CEREQ](#) (voir ci-dessous) on notera que c'est sur les écarts de rémunération femmes – hommes qu'un effort reste à faire !



L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait



Benoit CART
(Clerse-Univ. de Lille,
CAR Céreq)
**Martine PERNOD-
LEMATRE**
(Clerse-Univ. de Lille)
Marie-Hélène TOUTIN
(Clerse-Univ. de Lille,
CAR Céreq)

Mis en place à partir de 2019, l'Index de l'égalité professionnelle oblige désormais toutes les entreprises de plus de 50 salariés à calculer et publier leur note en matière d'écarts de rémunérations entre hommes et femmes. S'il semble permettre davantage de transparence salariale, sa mise en oeuvre dans les entreprises révèle une réalité plus contrastée. Une enquête réalisée un an après la publication des premiers résultats permet d'en pointer les avancées et les limites.

Nous vous engageons à ce sujet à relire [notre article de 2021](#) : (In)égalités femmes-hommes : à la Sécurité sociale plus qu'ailleurs ?

INVITATION

Les matinales prévention AÉSIO mutuelle

Dans le cadre de notre cycle « Les Matinales Prévention AÉSIO mutuelle », nous vous donnons rendez-vous le :

VENDREDI 28 OCTOBRE 2022 DE 9H A 11H

Pour notre webinaire « Les salariés aidants, un moteur de performance sociale et durable pour les entreprises »

[S'inscrire à la matinale prévention](#)

Chers lecteurs, exceptionnellement, la lettre de la Michodière fait une pause la semaine prochaine, retrouvons-nous le 10 novembre.



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 ou adhérez via le formulaire en ligne sur <https://snfocos.org/adherer/>

NOS PARTENAIRES

AGENDA

7 et 8 novembre 2022 :
Conseil National du
SNFOCOS

15 novembre 2022 :
CPP Encadrement du
SNFOCOS

23 novembre 2022 :
CPP ADD du SNFOCOS

29 novembre 2022 :
CPP ACERC

Amundi | Épargne Salariale
& Retraite



KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

**malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**AÉSIO
MUTUELLE**

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Un espace client dédié en ligne pour vous et vos salariés

Quels avantages pour vous ?

Affiliation et/ou radiation de vos salariés.
Consulter et suivre vos demandes.

Quels avantages pour vos salariés ?

Consultation en ligne

- Les niveaux de couverture Santé
- L'historique des remboursements
- Les coordonnées dédiés des interlocuteurs AG2R LA MONDIALE
- Conseils et bonnes pratiques

Actes en ligne

- Demandes de remboursements
- Télécharger sa carte de tiers payant
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Un gain de coût et de temps dans la gestion de votre santé.

Pour créer votre espace client, rendez-vous sur :

<https://inscription.ag2rmondiale.fr/inscriptions/>

