



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

# La lettre de La Michodière

N°41-2022 – 15 décembre 2022

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



**EDITO**

## DÉ – PRIME À LA FIDÉLITÉ

La RPN Salaire du 13 décembre 2022 est une ouverture de négociation avortée.

L'UCANSS nous a servi un rapide bilan 2021 et annoncé une RMPP 2022 à 2,74% avec un effet report 2023 de 2,13% comme pour justifier d'avoir ouvert les négociations salariales.

Mais, comment peut-on le considérer ainsi quand, au bout de deux heures de « palabres », l'annonce conclusive de l'UCANSS tombe enfin ?

- le niveau d'avancement des négociations des futures COG ne permet pas à l'Etat de se prononcer sur une revalorisation salariale en 2023 ;
- l'UCANSS reviendra devant les OSN dès lors que la lettre de cadrage sera transmise par les ministères.

La tutelle pas plus que le Comex n'ont pris la mesure de l'urgence à agir sur la revalorisation de la valeur du point au regard des années 2022 et 2023 historiquement inflationnistes.

Nous ne pouvons plus négocier sur 10 mois pour arriver à compenser de façon non rétroactive la moitié de l'inflation d'une année.

A défaut d'obtenir un point à 10 Euros, une revalorisation strictement indexée sur l'inflation, nous avons réclamé plusieurs clauses de revoyure annuelle et l'application transposée de la garantie individuelle du pouvoir d'achat des fonctionnaires (GIPA) ([Fonction publique : garantie individuelle du pouvoir d'achat \(Gipa\) | Service-public.fr](http://Fonction publique : garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) | Service-public.fr))

**Nous exigeons une ouverture de négociation salariale avec un cadrage ministériel défini sans attendre la trêve des confiseurs car la magie de Noël a disparu depuis bien trop longtemps !**

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

**Page 1 : Edito du SG**

Dé-prime à la fidélité

**Page 2 : RPN Salaires du 13**

**décembre 2022** – En proie à une tension exacerbée, ma Sécu va-t-elle craquer ?

**Page 3 : Mobilisation pour les salaires** – Motion du

SNFOCOS et de la FEC FO

déposée le 13 décembre

2022 au Préfet des Bouches

du Rhône

**Page 4 : Branche AT-MP**

Ouverture de la négociation

interprofessionnelle avec

l'objectif d'aboutir à un ANI à

la mi-février 2023

**Page 5 : Télétravail**

Le télétravail à la CNAM : des

disparités constatées et des

impacts à maîtriser

**Pages 6 et 7 : Observatoire**

**inter régional Bretagne –**

**Pays de Loire du 2 décembre**

**2022 CR du SNFOCOS**

**Page 8 : Formation**

**professionnelle**

Un reste à charge pour les

salariés ?

**AESIO webinaire « Le**

**handicap en entreprise »**

**Pages 9 et 10 : Retraites**

Edito de Frédéric Souillot du

7 décembre 2022

Calendrier de l'avent : le

gouvernement ouvre la case

« retraites »

**Affiche réforme des retraites**

**FO**

**Page 11 : Mobilisation du 13**

**décembre 2022**

**Agenda**



# RPN SALAIRES DU 13 DÉCEMBRE 2022

## EN PROIE À UNE TENSION EXACERBÉE, MA SÉCU VA-T-ELLE CRAQUER ?

Une RPN Salaires s'est tenue à l'UCANSS ce 13 décembre 2022. Autant le dire d'emblée, c'est une première du genre pour la nouvelle Directrice de l'UCANSS qui aura marqué les esprits.

Le contexte ? Inutile de rappeler que cette RPN était attendue de tous les salariés, tant nous sommes nombreux à ne pas comprendre l'immobilisme de nos décideurs face à un épisode inflationniste dont l'ampleur est inédite pour la majorité du personnel en poste.

Dès 8h du matin, à l'appel de l'intersyndicale, des manifestants ont bravé le froid (-3°C) pour se réunir devant le siège de l'UCANSS. Quelques centaines, venus de toute la France, ont fait entendre leur voix. L'ambiance « bon enfant » s'est tendue vers 9h30 lorsque le filtrage à l'entrée de l'UCANSS s'est « musclé ». Il n'en fallait pas plus pour rappeler à ceux qui l'auraient oublié que cette réunion n'était pas comme les autres. Les excuses de la Direction de l'UCANSS n'auront pas suffi à apaiser les esprits.

Le contenu ? Sans surprise, chaque délégation est intervenue pour en appeler à la responsabilité de l'UCANSS et de la tutelle (d'aucuns en ont même appelé à l'intercession du Père Noël) : le niveau inédit d'inflation ne se satisfait pas des mesures bas salaires qui ont accentué le phénomène de tassement des salaires (a fortiori dans une période où le SMIC a connu en 1 an une succession de revalorisations, dont certaines automatiques du fait de l'ampleur de l'inflation), ni de la mesure générale de revalorisation de la valeur du point à hauteur de 3,5% (face à une inflation de plus de 6% sur l'année) à effet du 1<sup>er</sup> octobre 2022, et encore moins des déclarations remerciant ou reconnaissant l'investissement du personnel.

Malheureusement, les mobilisations, les grèves, les déclarations dans les instances locales et nationales, les départs de l'institution, les retards de traitement, les droits d'alerte s'inscrivent comme autant d'indicateurs insuffisants (ou insignifiants si l'on veut être un peu plus cynique) pour la tutelle (et peut être aussi pour le COMEX dont le silence face à la situation et l'absence de soutien affiché aux revendications des

organisations syndicales, et donc du personnel, est tout à la fois assourdissant et incompréhensible).

**Vous l'aurez compris, nous n'avons obtenu aucune mesure salariale lors de cette réunion.** Mais c'est l'explication donnée par la Directrice de l'UCANSS qui a généré une contestation comme l'UCANSS n'en a probablement jamais connue. **En effet, il nous a été indiqué que, comme en 2018, le niveau d'avancement des négociations des COG (qui sont encore loin d'être signées pour ceux qui pourraient se poser la question) n'a pas permis à la tutelle de fixer le cadre de la RMPP (ce cadrage budgétaire que nous condamnons depuis son arrivée dans l'univers de la Sécu car il est utilisé comme un plafond indépassable et qui limite les allocations de mesures salariales tant individuelles que collectives). En l'absence de ce cadre, l'UCANSS ne pouvait ainsi pas présenter de propositions sur la politique salariale 2023.**

**Il n'en fallait pas plus pour susciter le courroux des délégations syndicales.** Phénomène inédit, une suspension de séance est alors intervenue pour accueillir des délégations de manifestants et ainsi compléter les délégations syndicales de représentants remontés et porteurs de messages sur la situation de leurs organismes et/ou leur situation personnelle. **La Direction de l'UCANSS a écouté, pris (beaucoup) de notes (à croire que les déclarations des organisations syndicales remontant ces informations depuis des mois n'avaient pas suffi) mais est restée inflexible :** le cadrage n'est pas connu, elle n'est pas en mesure de prendre d'engagement quant à une nouvelle date de réunion.

**Finalement, cette réunion a confirmé le niveau de mépris des décideurs vis-à-vis du personnel de la Sécu.**

Avec une inflation d'un tel niveau, la tutelle pouvait apporter une réponse d'urgence évidente : accorder une revalorisation immédiate de la valeur du point à un niveau venant combler la perte de pouvoir d'achat dont nous souffrons tous, et y adjoindre une clause de revoyure lorsque l'avancement des COG permettra de fixer un cadre. **En préférant ne rien donner, la tutelle prend le risque de voir le mouvement se durcir dans les organismes...et elle devra en assumer seule les conséquences.**

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



## MOBILISATION POUR LES SALAIRES

MOTION DU SNFOCOS ET DE LA FEC FO DÉPOSÉE LE  
13 DÉCEMBRE 2022

AU PRÉFET DES BOUCHES DU RHÔNE



Monsieur le Préfet,

Aujourd'hui 13 décembre 2022, la Section Fédérale des Organismes Sociaux Force Ouvrière et le SNFOCOS ont appelé à une journée de mobilisation et de grève dans toutes les caisses de Sécurité Sociale sur la question des augmentations de salaires.

Nous sommes présents aujourd'hui pour faire entendre les problématiques et les difficultés que rencontrent les agents des caisses de Sécurité Sociale et faire valoir une augmentation significative de la valeur du point dans notre institution.

Selon les dernières publications de l'INSEE les prix ont augmenté de + 6,2 % sur un an, avec + 12 % sur l'alimentation dont + 17,3 % sur les produits frais, + 33,9 % sur les légumes frais, + 13,6 % sur le poisson, + 12,4 % sur la viande, + 11,2 % sur le pain, + 19,1 % pour l'énergie dont + 20,3 % sur le gazole, +34,0 % sur le gaz, + 8,8 % sur l'électricité. Dans ce contexte nous réaffirmons que l'augmentation du point d'indice de 3.5% au 1<sup>er</sup> octobre 2022 octroyé dans un simulacre de négociation n'était qu'un acompte et que le compte n'y est pas.

L'engagement des agents de la Sécurité sociale pour accomplir leurs missions de service public n'est plus à démontrer, malgré une baisse constante des effectifs, une pression du chiffre, des outils informatiques inadaptés ou inopérants, des instructions contradictoires... Travailler dans ces conditions pour nos collègues devient difficilement supportable et cela peut avoir y compris des conséquences sur leur santé ou encore, les inciter à quitter la Sécurité sociale. Ainsi, nous constatons que les arrêts maladie (dépression, burn-out), les abandons de poste ou encore les démissions se multiplient. Aujourd'hui, ce sont aussi les assurés, les allocataires, les pensionnés et les cotisants, qui subissent également tous ces dysfonctionnements avec des délais importants de traitement et des retards de paiement de certaines prestations qui engendrent également des difficultés d'accès aux droits et aux soins.

C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir auprès du ministère de tutelle, afin que les problématiques et les revendications des personnels de la Sécurité Sociale soient entendues. Nous réclamons la réouverture d'une négociation sincère et loyale et une augmentation significative de la valeur du point.

**Le Syndicat départemental 13 des Organismes sociaux et le SNFOCOS 13.**



## BRANCHE AT-MP

# OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE AVEC L'OBJECTIF D'ABOUTIR À UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) À LA MI-FÉVRIER 2023

Les partenaires sociaux ont communiqué le 8 décembre sur le document de diagnostic partagé, établi à l'issue des discussions entamées en juillet dernier dans le cadre de leur agenda paritaire autonome.

Après avoir établi l'état des lieux de la branche AT/MP, ils ont défini le périmètre de cette négociation à décliner en 3 thèmes à aborder de front, sous-tendus par la question du financement :

- la prévention des risques professionnels avec le renforcement des moyens humains et financiers est l'objectif prioritaire (indicateurs pertinents sur la sinistralité des entreprises à faire évoluer et mieux définir);
- la réparation des AT-MP intégrant davantage de mesures de maintien dans l'emploi et rendant plus accessible le droit à indemnisation (réparation forfaitaire/présomption d'origine professionnelle/immunité civile de l'employeur) ;
- l'évolution de la gouvernance de la branche en réaffirmant qu'elle doit être strictement paritaire et que les prérogatives des partenaires sociaux doivent être renforcées pour une branche plus autonome. Actuellement les sujets de transferts et subventions vers d'autres branches de la Sécurité sociale sont décidés dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale « sans aucune discussion préalable avec la gouvernance de la branche AT-MP ».

Le calendrier de négociation est serré : 13 décembre, le 17 janvier, 2 et 17 février 2023.

Pour qu'il soit tenu compte de l'issue de la négociation interprofessionnelle les 5 confédérations de salariés et les 3 confédérations d'employeurs ont adressé le 7 décembre 2022 une lettre d'intention commune aux ministres de la Santé et de la Prévention d'une part, du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion d'autre part, pour demander que soit décalée à la fin du premier trimestre 2023 la signature de la COG 2023/2027 de la branche AT-MP, actuellement en préparation.

**Le SNFOCOS s'associe pleinement à la volonté d'avoir une entière visibilité et des marges de manœuvre suffisantes pour traiter, notamment, des sujets tels que les moyens humains, la coordination entre le niveau national et le niveau régional ou le budget alloué à la prévention.**

*Jocelyne Lavier d'Antonio, en charge de la Protection sociale au SNFOCOS*

# TÉLÉTRAVAIL

## LE TÉLÉTRAVAIL À LA CNAM : DES DISPARITÉS CONSTATÉES ET DES IMPACTS À MAITRISER



La commission de suivi du télétravail s'est tenue le 9 décembre 2022 à la CNAM.

Au sein de l'établissement public 59% du personnel bénéficie de la formule 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Toutefois, il y a des disparités d'applications d'un service à un autre bien que les métiers restent éligibles. La CNAM n'a pas pu nous donner les motifs des refus aux demandes de télétravail.

Au sein des DRSM, le télétravail est à 1 ou 2 jours et très rarement à 3 jours (1%) et plus par semaine (pas de projet de service sauf exceptions balbutiantes mais quelques préconisations de la médecine du travail suivies).

La CNAM s'est sentie obligée de rappeler que le télétravail n'est pas un droit. Nous disons plutôt que le salarié a le droit de demander ou non de faire du télétravail et qu'à part des situations exceptionnelles de PCA ou de pandémie Covid, l'employeur ne peut l'imposer. Les refus de l'employeur ne doivent pas être à « la tête du client », mais argumentés et formalisés selon des critères identifiés et reconnus.

**Nous avons insisté sur le caractère réversible** des demandes de telle sorte que chaque salarié doit disposer d'une clause de retour dans des conditions matérielles inchangées ou aussi favorables.

**Nous avons répété que nous ne sommes pas favorables au « flex office »** ou au « smart office » au nom de la rentabilité immobilière irraisonnable. La CNAM nous assure ne pas vouloir aller trop loin sur la rationalisation des espaces de travail.

**L'occasion pour nous de rappeler que le collectif de travail ne doit pas passer exclusivement par la virtualisation de nos relations et la désappropriation de nos espaces de travail.**

Nous y reviendrons prochainement, s'agissant du service médical et des praticiens conseils en particulier, le médecin conseil n'est pas un téléconseiller, il est un clinicien et un expert en médecine sociale qui examine des patients. Au lieu de cela, le PC en présentiel devrait partager son bureau, son cabinet et devrait s'isoler dans des cellules de 4m2 pour passer les nombreux appels aux professionnels de santé et aux assurés. Ce serait clairement un recul en matière de SQVT.

Sous couvert de la mise en place du télétravail qui doit rester un choix et demain d'un nouvel outil (Matis), c'est l'essence même du métier, sa déontologie et ses conditions de travail que la CNAM modifie.

La CNAM compartimente sa conduite du changement en séparant la politique immobilière et sa rationalisation, la mise en œuvre du télétravail, la modernisation de ses outils (MATIS) et le repositionnement des métiers (PC, ISM, CSAM, pilotage et support de l'Etablissement public).

Le SNFOCOS entend rester vigilant sur l'ensemble de ces transformations qui manifestement ont un impact sur la tenue du poste, le sens au travail, la déontologie médicale et la motivation.

*La Délégation du SNFOCOS*



# OBSERVATOIRE INTER RÉGIONAL BRETAGNE-PAYS DE LOIRE DU 2 DÉCEMBRE 2022

## COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Ce vendredi 2 décembre, la délégation SNFOCOS participait à l'observatoire inter régional Bretagne / Pays de Loire organisé par l'UCANSS à l'URSSAF de Bretagne sur le nouveau site de Rennes.

Comme tous les ans, un état des lieux de la politique salariale est réalisé jusqu'en 2021 (donc avant la revalorisation du point de 3,5 % obtenu en octobre 2022).

La RMPP (Rémunération Moyenne des Personnes en Place), stable depuis 2018 autour de 1,50 %, permet à l'UCANSS de considérer que, chaque fois que celle-ci est supérieure à l'inflation, « en moyenne » les agents se sont enrichis.

Le SNFOCOS dénonce cette lecture qui compare l'inflation, payée par 100 % des agents, et les mesures salariales qui ne touchent qu'une partie des salariés, en particulier s'il n'est pas retenu ceux n'ayant bénéficié que des deux points sur l'année.

En moyenne, toutes branches confondues, 31,8 % des employés et 31,5 % des cadres ont bénéficié de points de compétences.

L'UCANSS précise que pour les cadres cela concerne les coefficients supérieurs au niveau 5A.

La délégation SNFOCOS se félicite, même si ce n'est que pour des considérations statistiques, qu'il soit possible de rassembler l'ensemble des personnels supérieurs à 5A dans la famille des Cadres. A noter que cela ne concerne que 25 à 27 % des salariés des UGECAM.

Le SNFOCOS rappelle que l'excuse du mode de financement différent ne justifie pas une telle différence de traitement. L'UCANSS doit être garante de l'équité de traitement entre tous les salariés, quel que soit leur organisme d'appartenance.

En particulier lors de sa rencontre avec Thomas Fatome, le SNFOCOS demandera des garanties pour les salariés des Centres de Santé dont on annonce la reprise par les UGECAM lors de la prochaine COG.

A peine plus de 8 % des salariés bénéficient d'un nombre de points de compétence supérieur au pas ; nombre en chute de plus 11 % sur les deux dernières années. Le SNFOCOS y voit là le nivellement par le bas de la politique salariale qui consiste, non pas à donner en fonction du mérite, mais à donner le minimum au maximum d'agents. Concernant les points d'expérience (*les 2 points par an*), 75 % des salariés du Régime Général en ont bénéficié. Près de 22 % des salariés sont au maximum de la plage des points d'expérience et donc ne bénéficient plus d'aucune mesure d'ancienneté.

Enfin, un peu plus de 6 % des salariés du RG ont bénéficié d'un parcours professionnel. Là, à nouveau, le nombre des bénéficiaires dans le personnel des UGECAM, avec un taux de 2,4 % est largement inférieur par rapport à la branche Maladie et aux autres branches.

En 2021, environ 5 % des Employés et 3,5 % des Cadres sont au plafond de leur niveau ou à moins d'un pas pour l'atteindre.

Pour rappel, le SNFOCOS a signé l'accord de relèvement de ce plafond afin de pouvoir libérer du pouvoir d'achat pour ces salariés.

Au final, pour toutes les branches, plus de 98 % des salariés ont bénéficié de points (de compétences, d'expérience et/ou parcours professionnels).

Ce chiffre sert de satisfecit à l'UCANSS pour expliquer la pertinence de la politique salariale dans les différents organismes.

Dans la seconde partie de la réunion, l'UCANSS a présenté une étude comparative des avantages complémentaires :

Concernant la **complémentaire Santé**, il ressort que par quatre fois il y a eu une revalorisation des garanties, tout en organisant une solidarité intergénérationnelle, sans augmentation des cotisations. Notre complémentaire Santé a un niveau supérieur à la moyenne pour le remboursement des soins courants. Le reste à charge moyen en 2020 et 2021 est de 7 %.

Le SNFOCOS, en toute responsabilité, a voté la hausse d'augmentation de la cotisation afin de garantir la poursuite de notre système de protection complémentaire.

Notre **système de Prévoyance** au sein du Régime Général a un taux de cotisation inchangé depuis 1998 avec des revalorisations régulières des prestations décidées par le Conseil d'administration paritaire de la CAPSSA à huit reprises entre 2009 et 2022.

*La Délégation du SNFOCOS, Jean-Christophe BALSAN et Christophe RABOT*



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



## FORMATION PROFESSIONNELLE UN RESTE À CHARGE POUR LES SALARIÉS ?

Ce 10 décembre, le gouvernement a déposé un amendement sur le projet de budget 2023 selon lequel les salariés devront participer financièrement à leur formation quand ils utiliseront leur compte personnel de formation (CPF).

Cette participation pourrait être proportionnelle au coût de la formation dans la limite du plafond ou fixée à une somme forfaitaire. Cet amendement précise que les demandeurs d'emploi seraient exonérés de cette participation. Ce dispositif doit être étudié dans les prochains jours et la mesure proposée par le gouvernement pourrait être adoptée par voie de 49.3.

A suivre ...

[Voir le communiqué de FO du 14 décembre 2022 sur le sujet.](#)



## LES MATINALES PRÉVENTION AÉSIO

[Cliquez ici  
pour vous inscrire  
à ce webinaire](#)

**Vendredi 16 décembre 2022 de 9h à 11h**  
Pour notre webinaire « Le handicap en entreprise ».

2,51 millions de Français bénéficient d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Cela représente une part importante de salariés en France. La loi du 11 février 2005 a nettement amélioré l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap sur plusieurs aspects : l'obligation d'emploi à hauteur de 6 % de l'effectif, la non-discrimination, l'apport d'aides pour l'aménagement du poste de travail...

Pour les accompagner dans leur vie professionnelle, un référent handicap doit être désigné au sein des entreprises de plus de 250 salariés. Le rôle de ce référent est multiple : il informe et oriente les personnes qui le sollicitent, il est un facilitateur de lien en interne et en externe, il pilote des projets et des actions pour améliorer la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap et est un ambassadeur de l'emploi et du maintien dans l'emploi de cette part de salariés.

Lors de ce webinaire, Arnaud BOBIN, Chargé de mission au sein de la Direction Mobilisation du Monde Economique et Social de l'Agefiph, abordera avec vous :

1. Définition du handicap
2. Le handicap au travail
3. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
4. L'emploi direct de travailleurs handicapés
5. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
6. La compensation du handicap

# RETRAITES : EDITO DE FRÉDÉRIC SOUILLOT

## SG DE FO DU 7 DÉCEMBRE 2022

### CALENDRIER DE L'AVEANT : LE GOUVERNEMENT OUVRE LA CASE « RETRAITES »



L'éditorial de Frédéric Souillot  
Secrétaire général @SouillotFo sur Twitter

**FO**

## CALENDRIER DE L'AVEANT : LE GOUVERNEMENT OUVRE LA CASE « RETRAITES »

**A** lors que débute la traditionnelle période de l'aveant comme chaque début de mois de décembre, le gouvernement a décidé d'ouvrir la case « retraites ». Bien que les concertations qu'il a lancées avec les interlocuteurs sociaux ne soient pas terminées, le projet de réforme est revenu la semaine dernière en mode « accéléré », la Première ministre en annonçant les grandes lignes dans un entretien au journal *Le Parisien*.

Elle a ainsi confirmé sa volonté de porter progressivement, à partir de l'été prochain, l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans, la réforme s'appliquant dès la génération née au deuxième semestre de 1961, qui devra travailler quelques mois supplémentaires pour atteindre l'âge légal de départ.

La Première ministre a aussi confirmé la mise en place d'un index senior, sur le modèle de l'index égalité, dont FO n'a cessé de pointer les insuffisances, des dispositifs de retraite progressive et le cumul emploi retraite, un minimum de pension à 1200 euros, tout en restant plus floue sur la pénibilité et les régimes spéciaux.

Lors des concertations, FO a rappelé – et continue de rappeler – ses revendications. FO s'oppose à tout allongement de la durée de cotisation et à tout recul de l'âge légal de départ. Et pour cause, aujourd'hui 50% des personnes qui liquident leur retraite ne sont déjà plus en emploi. Elles sont au chômage, en arrêt maladie ou en invalidité, ou bénéficient de minima sociaux. Reculer l'âge de départ, c'est accroître encore

plus les difficultés de cette population. Supprimer les régimes spéciaux, dans le public comme dans le privé, c'est aussi reculer l'âge de départ à la retraite.

FO continue d'expliquer qu'il n'y a pas de problème de financement des retraites : il y a un problème d'emploi. C'est pourquoi il est nécessaire de développer des emplois pérennes, de mieux gérer les fins de carrière, ou encore d'augmenter les salaires, ce qui augmenterait le volume des cotisations et donc entraînerait davantage de recettes pour les retraites.

Sur cette question, nous ne sommes pas seuls, 77% des Français sont opposés à une réforme des retraites qui reculerait l'âge de départ à la retraite. L'ensemble des organisations syndicales et de jeunesse confon-

dues s'y opposent, comme l'a rappelé le communiqué de l'intersyndicale du 5 décembre dernier. Pour l'intersyndicale, des alternatives, y compris financières, existent pour améliorer les fins de carrière et les montants des pensions tout en faisant reculer les inégalités, touchant particulièrement les femmes.

Conformément à notre mandat, tous les syndicats

et militants FO doivent se tenir prêts à s'engager dans la mobilisation la plus large possible, y compris par la grève comme en 2019, dans l'hypothèse où le gouvernement maintiendrait son projet. Si la réforme des retraites est pour le gouvernement la mère des réformes, les retraites seront pour nous la mère des batailles.

Dans son calendrier de l'aveant, FO est déterminée à ouvrir la case « mobilisation ».

**Il n'y a pas  
de problème  
de financement  
des retraites : il y a  
un problème d'emploi**

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

# RÉFORME DES RETRAITES, C'EST NON !

**Pas de recul de l'âge  
légal de départ**

**Ni allongement de  
la durée de cotisations**

**Maintien de tous  
les régimes**



**FO**

# MOBILISATION DU 13 DÉCEMBRE 2022

## RETOUR EN IMAGES



Un grand merci aux camarades qui ont bravé le froid ce 13 décembre pour se mobiliser devant le siège de l'UCANSS à Montreuil pour réclamer une augmentation de la valeur du point avant la tenue de la RPN Négociation Salariale 2023. Et merci pour ceux qui se sont mobilisés en région ( Bouches du Rhône, ...).



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/>

## NOS PARTENAIRES

**Amundi** | Épargne Salariale  
& Retraite

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

 **AG2R LA MONDIALE**

 **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/>

