



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

La lettre de La Michodière

N°20-2024 – 20 juin 2024

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



EDITO

CLASSIFICATION E&C : L'ÉQUIVALENT EN EURO D'UNE PRIME D'INTÉRESSEMENT ?

L'Ucanss précise peu à peu et par jalon, son projet de classification Employés et Cadres.

L'Ucanss a bloqué la possibilité de négocier sur l'extension de l'ancienneté après 25 ans de fidélité. Nous pensons qu'il faut dépasser la question de l'automatisme qui représente seulement 1/3 de la RMPP contre 2/3 de mesures individuelles et considérer une « prime de fidélité » par les points d'expériences qui est majeure en seconde partie de carrière.

Le rebasage des niveaux traite faiblement la question de l'attractivité à l'embauche, mais n'apporte pas de revalorisation pour les personnels en place avec au moins un pas de compétences qui est résorbable dès la transposition.

L'Ucanss accepte l'évolution sur plusieurs niveaux pour les employés du N1 au N4B, mais tout le monde ne passera pas au cran au-dessus à la transposition. Leur sort sera soumis aux futures RMPP socle de 1,5% : beaucoup d'éligibles mais peu d'élus.

Le SNFOCOS a insisté sur la création d'un niveau de cadre supplémentaire notamment en fin de grille qui nécessite d'être plus hiérarchisée.

Le SNFOCOS réclame que les travailleurs sociaux évoluent sur deux niveaux et les inspecteurs du recouvrement sur trois ; l'Ucanss ne ferme pas la porte aux premiers et accepte notre revendication pour les seconds.

La grille E crée des niveaux mais reste toujours aussi figée en imposant des prérequis de diplôme en plafond de verre.

Enfin, nous avons évoqué l'accord national du 4 juin dans le médico-social non lucratif qui vient d'étendre à tous, le Ségur dans les établissements. L'Ucanss réfléchit à un aménagement. Pour rappel, le SNFOCOS a revendiqué la transposition du Ségur en points de compétences.

Comme en atteste [notre flash info](#) (CF infra), **le SNFOCOS se maintient à un haut niveau de revendication, car le compte n'y est pas sur la valeur du point et le maigre effet des classifications.**

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
Classification E&C :
l'équivalent en euro d'une prime d'intéressement ?
Pages 2 et 3 : Classification E&C – Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN du 18 juin 2024
Page 4 : Classification E&C
Flash Info du SNFOCOS du 18 juin 2024
Pages 5 et 6 : Classification ADD – Intersyndicale :
Demande de RV à la DSS
Pages 7 et 8 : Classification ADD – Intersyndicale :
Demande de RV au Président du COMEX
Page 9 : Classification
Quand les salariés interpellent leur Directeur Général d'une caisse nationale lors d'un « live », sa réponse est consternante
Page 10 : INC Branche Famille du 7 juin 2024
CR du SNFOCOS
Pages 11 et 12 :
Communiqué de presse intersyndical du 12 juin 2024 - L'exécutif doit renoncer à sa réforme de l'assurance chômage
Page 12 : Agenda



CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN DU 18 JUIN 2024

Le SNFOCOS a participé assidument et loyalement aux différentes réunions de négociation et aux groupes de travail depuis janvier 2024.

Aujourd'hui, c'est la désillusion de notre organisations syndicale mais surtout du personnel qui espérait beaucoup.

Rappelons que les orientations majeures affichées de l'employeur étaient :

- L'attractivité pour permettre de recruter dans le cadre d'un marché du travail en tension ;
- La fidélisation pour répondre à un turn-over en augmentation. Rappelons que la fidélité de nos collègues ne peut pas être sans limite et qu'ils voient ce qui se propose ailleurs.

Force est de constater, en l'absence de prise en compte de nos propositions, nous fonçons droit dans le mur en klaxonnant.

Attractivité, l'objectif Ucanss non atteint :

L'Ucanss constate elle-même que, pour recruter à l'extérieur un responsable, il faut ajouter 67 points de compétence en moyenne au coefficient de base dès l'embauche. Elle propose donc dans la nouvelle classification une hausse par niveau de seulement 9-10 points. Les personnels en place n'auront qu'une perte de chance de 57 points sur les nouveaux embauchés ; quel progrès ! La Sécurité Sociale n'est pas en vase clos, nos salaires ne peuvent rester en décalage avec le marché du travail !

- Grille informatique : alors que l'Ucanss prétend ré internaliser la maîtrise de notre système informatique, et recruter des talents en masse, nous constatons que par rapport à ce que l'Etat a annoncé comme revalorisations pour ces métiers dans la fonction publique, la future classification proposera des salaires inférieurs de 10 à 50% !
- Etablissements (UGECAM) : alors que de nombreux métiers sont en tension, avec des salaires bien inférieurs au privé mais aussi à l'hôpital public, seul un saupoudrage de points est proposé. Les UGECAM ne recruteront et formeront donc que des jeunes, qui partiront rapidement. Les UGECAM ont-ils vocation à devenir des centres de formation ?

Fidélisation, l'objectif Ucanss non atteint :

- La fongibilité des points de compétence ne sera pas acceptée par les organisations syndicales (O.S.) et le personnel : comment accepter que la revalorisation des niveaux se fasse en « volant » les points de compétences de nos collègues ? Et qu'un « nouveau venu » soit payé plus qu'un salarié fidèle ? Cette fongibilité est une prime à l'infidélité ou de départ futur. Devrons nous conseiller à nos collègues de chercher les augmentations de salaire à l'extérieur ?

- Déplafonnement de l'ancienneté : refus. A la Sécurité Sociale, on discrimine en fonction de l'âge. Au bout de 25 ans on n'acquiert plus rien ou cela ne mérite plus d'être valorisé...
- Prime Ségur : comment accepter et croire les affirmations de l'employeur sur l'impossibilité de la transformer en points alors que la fonction publique l'a fait ?
- Création de deux niveaux supplémentaires de cadres (7B et 10) pour la grille administrative : refusé, alors que le coût serait nul à la transposition dans un premier temps mais donnerait des perspectives d'évolution.
- Etablissements : un Directeur d'un établissement UGECAM de 30 lits ou de 300 lits est au même niveau 9 de la grille administrative. Est-ce bien raisonnable ? Un agent de Direction change de niveau en fonction de la taille de l'organisme. Ce qui vaut dans un cas ne vaut pas dans l'autre ?

Et enfin, pour les nouveaux venus comme pour les anciens, une promesse d'évolution sur plusieurs niveaux qui ne sera qu'un mirage compte tenu du verrou de la sainte et dogmatique RMPP.

Attendre 20 ans sans renégocier de classification pour arriver à proposer si peu, c'est faire évidemment le choix de l'impasse.

L'Ucanss assumera la résignation du personnel restant, la fuite de nos talents qui s'amplifiera et l'impossibilité de recruter du personnel de qualité.

Les Caisses nationales doivent en être conscientes et changer le mandat de l'Ucanss qui à ce jour emmène cette négociation dans le mur !

La Délégation du SNFOCOS



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



CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

FLASH INFO DU SNFOCOS DU 18 JUIN 2024



NÉGOCIATION Classification E&C

Syndicat National Force Ouvrière des cadres des Organismes Sociaux

LE SNFOCOS insiste sur ses revendications légitimes

Après plusieurs mois de négociations le SNFOCOS ne cesse de rappeler à l'employeur d'assouplir sa copie, bien trop pâle.

Le SNFOCOS a pris acte de la création d'un niveau supplémentaire après le niveau 4 et après le 5b, mais déplore le tassement de la grille entre le niveau 1 et le 9. Plus de niveaux avec moins d'amplitude, pourquoi?

Le SNFOCOS a pris acte également de la revalorisation de chaque niveau entre 7 et 10 points, mais déplore l'aspect résorbable ou fongible avec les points de compétence existant de sorte que seuls les nouveaux entrants vont bénéficier d'un effet sur le bulletin de salaire.

La création de deux niveaux supplémentaires doit être complétée pour le SNFOCOS par deux autres niveaux : l'un après le niveau 7 et l'autre après le niveau 9, mais avec une amplitude majorée et hiérarchisée entre le premier et le dernier niveau de la grille.

Pour la grille E, la création d'un niveau supplémentaire et d'un niveau 6^F (A, B et C) pour les infirmiers ne sont pas suffisants pour le SNFOCOS. Nous réclamons la majoration du niveau 8^E et 9^F au-dessus du 8 et 9 et l'ouverture du 10^F aux directeurs d'établissements. Le SNFOCOS réclame l'application du SEGUR en points pérennes comme pour les fonctionnaires et la convention 66 : nous demandons la conversion de la prime en points de compétences pour tous.

Pour la grille informatique, nous avons transmis la circulaire Borne sur le numérique qui rebase les salaires des fonctionnaires et nous avons constaté un écart de 10% à 50% avec les propositions de l'employeur. Comment l'employeur espère-t-il assumer son ambition de réinternalisation?

C'est pour toutes ces raisons que le SNFOCOS maintient un niveau très fort de revendications. Le projet de l'employeur rate le train des rémunérations une nouvelle fois.

Le SNFOCOS défend les intérêts des salariés de la sécurité sociale Rejoignez-nous!

Pour adhérer



Retrouvez-nous sur



snfocos.org

18 juin
2024

Vous pouvez le télécharger [ici](#) - N'hésitez pas à le diffuser !



CLASSIFICATION AGENTS DE DIRECTION

INTERSYNDICALE : DEMANDE DE RV À LA DSS



DEMANDE DE RENDEZ-VOUS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS LE CHAMP DES AGENTS DE DIRECTION DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALES

A l'attention de Monsieur Pierre PRIBILE Directeur de la sécurité sociale

Monsieur le Directeur,

Vous avez exprimé votre intérêt et votre attachement à la Sécurité sociale et à la qualité des services offerts à nos concitoyens par les organismes de Sécurité sociale et leurs personnels.

Ainsi que vous le savez, se tiennent-actuellement à l'UCANSS des négociations de refonte des classifications de ces personnels dont celle qui concerne le champ des agents de direction inchangée depuis près de 20 ans.

Après la tenue de 4 réunions, nous sommes arrivés à une situation de blocage.

Les propositions de l'UCANSS dépendent du mandat du COMEX et ce mandat tel que nous le comprenons pose plusieurs problèmes.

Le premier problème a trait à **l'insuffisance de l'enveloppe totale** allouée par les pouvoirs publics (160 millions d'euros pour les 3 classifications) qui manifestement ne permet pas de répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des personnels. Sur cette base seuls 4 millions seraient dédiés aux agents de direction, c'est-à-dire proportionnellement moins que leur importance dans la masse salariale globale des organismes de sécurité sociale, ce qui ne traduit pas une marque de reconnaissance pour nos métiers. Cette situation est d'autant plus regrettable que les Pouvoirs publics n'oublient pas de les saluer quand il s'agit de gérer une crise sanitaire, de mettre en œuvre les Conventions d'Objectifs et de Gestion ou de conduire avec efficacité de nouvelles politiques sociales.

Le deuxième problème porte sur **l'utilisation de cette enveloppe**. L'UCANSS propose de la répartir sur des thèmes d'inégale importance au détriment d'une véritable politique de rémunération attractive ciblée sur le principal et non l'accessoire.

Le troisième problème tient au fait que l'actuel projet de l'employeur **ne permet aucunement de répondre véritablement aux enjeux de la refonte de la classification des personnels agents de direction** au regard de l'évolution de leurs fonctions depuis 20 ans.

Le quatrième problème concerne **la dégradation du dialogue social au sein de l'institution**. Nous le regrettons, car nous restons attachés à un dialogue social constructif, mais encore faut-il qu'il y ait possibilité, en réunion, d'avoir de vraies négociations, tant les propositions employeurs sont présentées comme « à prendre ou à laisser ».

C'est pourquoi l'interpellation des Pouvoirs publics, qui exercent la tutelle des organismes et fixent le cadrage budgétaire des négociations, devient nécessaire.

Telle est la raison pour laquelle les organisations syndicales SNPDS-CFDT, SNPDOSS CFE-CGC, SNADEOS-CFTC, UNSA-ADOSS, SNFOCOS souhaitent vous rencontrer en votre qualité d'interlocuteur privilégié représentant la tutelle ministérielle.

Ainsi, Monsieur le Directeur, **nous vous demandons de nous recevoir en délégation inter syndicale** (un représentant de chacune des 5 organisations syndicales d'agents de direction) **au cours du mois de juin** dès que possible pour évoquer avec vous cette situation de blocage des négociations.

Nous vous remercions de nous proposer une date d'entrevue pour laquelle nous nous rendrons disponibles.

Veuillez croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos salutations distinguées.

Snpdos CFDT

Alain JOZROLAND

SNPDOSS CFE-CGC

Mireille DISPOT

SNADEOS-CFTC

Benoit VOLKOFF

UNSA-ADOSS

Vincent LEPRINCE

SNFOCOS

Bruno GASPARIN



CLASSIFICATION AGENTS DE DIRECTION

INTERSYNDICALE : DEMANDE DE RV AU PRÉSIDENT DU COMEX



DEMANDE DE RENDEZ-VOUS

DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE CHAMP DES AGENTS DE DIRECTION

Monsieur le Président,

A l'issue de la 4eme réunion paritaire nationale de concertation sur la refondation de la classification des emplois et du dispositif de rémunération des agents de direction, les organisations syndicales Snpdos-CFDT, CFE-CGC SNPDOSS, SNADEOS CFTC, UNSA ADOSS, SNFOCOS, porte-paroles de ces personnels, souhaitent vous faire part de leur point de vue :

- Un cadrage budgétaire global pour les trois classifications (Employés et cadres, Agents de direction, Praticiens conseils) très en deçà des besoins nécessaires pour permettre leur mise en adéquation avec l'évolution des métiers et des responsabilités,
- Par voie de conséquence, une dotation allouée à la catégorie Agents de direction en totale discordance avec les objectifs affichés de fidélisation et d'attractivité des emplois,
- Des propositions qui opèrent iniquité de traitement selon les catégories et les niveaux, de plus, sur la base d'une règle de fongibilité qui réduit considérablement la portée des avancées proposées,
- Des conditions de mise en œuvre ne laissant pas espérer avant 2026 le plein effet des mesures envisagées.

Est-il besoin de rappeler que les agents de direction assurent le pilotage stratégique et veillent à l'atteinte des objectifs de performance de service public de notre grande institution y compris dans des conditions dégradées comme ce fut le cas en période de Covid19 ?

Depuis 2005 et, donc, bientôt 20 ans, ils ont vu leur champ de responsabilité considérablement augmenté ainsi que leur périmètre de gestion. Leurs attentes, comme celles des autres personnels, sont grandes par rapport à la refondation de leur classification, qui plus est, dans un contexte de forte récession économique.

En votre qualité de Président du COMEX, vous êtes l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics.

Nous souhaitons donc vous rencontrer pour vous exposer ce qui pourrait constituer une réponse mieux adaptée aux enjeux de cette négociation tant du point de vue des attentes des personnels que nous représentons que de la qualité du dialogue social qu'il nous semble important de voir instaurer entre nous et par voie de conséquence de la crédibilité du rôle de l'UCANSS au regard de ses prérogatives.

Vous avez été rendu destinataire de nos précédentes requêtes, formalisées à deux reprises auprès de la Directrice de l'UCANSS, auxquelles il n'a été donné aucune suite.

Nous espérons, cette fois, une réponse favorable à notre demande. Nous vous remercions pour **la fixation d'un rendez-vous en présentiel d'ici la fin du mois de juin** auquel une délégation d'un représentant par organisation syndicale d'agents de direction SNPDOS-CFDT, CFE-CGC SNPDOSS, SNADEOS-CFTC, UNSA-ADOSS, SNFOCOS se rendra disponible.

Veuillez croire, Monsieur le Président, en l'expression de nos sentiments distingués.

Snpdos CFDT

Alain JOZROLAND

SNPDOSS CFE-CGC

Mireille DISPOT

SNADEOS-CFTC

Benoit VOLKOFF

UNSA-ADOSS

Vincent LEPRINCE

SNFOCOS

Bruno GASPARIN



CLASSIFICATION

QUAND LES SALARIÉS INTERPELLENT LEUR DIRECTEUR GÉNÉRAL D'UNE CAISSE NATIONALE LORS D'UN « LIVE », SA RÉPONSE EST CONSTERNANTE

VERBATIM :

: « Nous recrutons, mais combien de personnes partent en démission, rupture de contrat, retraite, arrêt longue durée... L'instabilité des effectifs est un enjeu car c'est notre expertise qui s'en va ? »

« Monsieur le Directeur, à quand la hausse des salaires ? »

« Tous les indicateurs sont au vert, sauf celui de la reconnaissance salariale »

« On va avoir droit nous aussi à la GIPA ? (Garantie Individuelle de pouvoir d'Achat) »

« Des salariés ne peuvent plus vivre correctement sans les aides sociales. Que comptez-vous faire contre la paupérisation de vos agents ? »

« Dégradation du traitement des salariés : pas d'amélioration de la reconnaissance financière, pas de hausse des rémunérations (valeur du point ou du coefficient) et pas d'accompagnement dans la formation »

« Une augmentation conséquente du point serait plus que bienvenue dans le contexte inflationniste actuel. »

« Mr le directeur, existe-t-il un fond d'aides sociales pour les salariés ? »

« Pensez-vous, enfin, pouvoir agir en faveur d'une augmentation de nos rémunérations ? »

« Les efforts importants d'adaptation et l'augmentation de la charge de travail ne touche uniquement que le corps de contrôle. Il faut se battre pas seulement pour eux mais pour tous. »

« A la vue de nos rémunérations plus que symboliques, serait-il possible de nous autoriser le double emploi ? »

« Beaucoup de nos collègues quittent les organismes et d'autres y pensent, car les salaires ne sont pas à la hauteur du travail accompli. Et pourtant nous aimons notre métier. Vous ne pensez pas qu'il serait temps de prendre soin aussi de vos salariés ? »

RÉPONSE DU DG DE CETTE CAISSE NATIONALE :

En deux minutes de façon laconique pour ne pas dire cynique : « Il y a eu déjà deux revalorisations de la valeur du point en 2022 et 2023. Je compte sur "vos" représentants syndicaux dans le cadre des négociations actuelles sur la Classification. »

Le SNFOCOS condamne cette méthode de dénigrement de la part d'un membre du COMEX qui n'assume pas sa responsabilité d'une future classification « mort-née » à l'accouchement et d'une négociation qui ressemble plus à une mesure unilatérale de l'employeur.



INC BRANCHE FAMILLE DU 7 JUIN 2024

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Vous retrouverez [ici notre déclaration préalable](#), diffusée la semaine dernière dans ces colonnes.

Lors de la réunion du 7 juin dernier, les principaux points suivants ont été abordés :

1-La non-certification des comptes

La Cour des comptes est dans l'encouragement plutôt que dans la sanction et attend beaucoup de la démarche de la solidarité à la source et de la sécurisation des pièces numériques entrantes pour le calcul du juste droit. Le Directeur Général espère que l'année prochaine les indicateurs seront meilleurs.

2-Des points de satisfaction du DG, quid de la reconnaissance !

La réforme pour l'AH apporte apparemment des satisfactions notamment dans le traitement et le peu de problèmes informatiques remontés.

La nouvelle aide liée aux violences conjugales est également un point de satisfaction pour le DG.

Le SNFOCOS rappelle que la gestion de la charge ainsi que l'investissement des agents dans la mise en œuvre des réformes et des nouvelles prestations exigent un minimum de reconnaissance vis-à-vis des agents, notamment salariale !

3- Sécurisations des données allocataires

La campagne du mois de mars dernier de changement des codes d'accès et de la double sécurisation pour les allocataires a permis de sécuriser et d'éviter l'entrée des accès à des personnes malveillantes sur notre réseau. Il a été rappelé au DG de la CNAF qu'il faut obligatoirement avoir une adresse mail et un numéro de téléphone pour accéder à une plate-forme téléphonique. Des difficultés se posent notamment pour les personnes âgées ou manquant d'autonomie numérique.

Pour le SNFOCOS, c'est l'équité de l'accès aux droits et aux services qui se pose désormais ouvertement !

4-Schéma Directeur des Ressources Humaines de la Branche

Pour la CNAF ce schéma permet de :

- donner du sens aux enjeux et chantiers métiers

déroulant de la COG et de rendre visible le cadre commun en matière RH.

- favoriser la performance de la fonction RH en appui des transformations des organisations des métiers.
- garantir la cohérence et convergence avec d'autres démarches COG, QVCT, SDSI... dans un contexte fortement évolutif.

Le SNFOCOS rappelle qu'un SDRH doit œuvrer à développer le capital humain à travers des objectifs concrets :

- réduire le turnover (depuis des années, le SNFOCOS dénonce le nombre de démissions exponentiel dans notre Branche) , cela doit passer prioritairement pour une politique salariale attractive .
- améliorer les délais et la qualité du recrutement
- accompagner la mise en place de la nouvelle classification (si elle est signée bien sûr)
- encourager l'autonomie et la responsabilité des collaborateurs.
- donner une meilleure visibilité sur les parcours au sein de nos organismes

5- La nouvelle classification

Le processus de négociation étant en cours, le SNFOCOS insiste sur les enjeux majeurs de cette classification et souhaite qu'elle réponde véritablement aux aspirations des salariés !

Profitant de cette INC, le SNFOCOS rappelle au DG de la CNAF une nouvelle fois, que l'ensemble des agents de l'institution mérite une vraie reconnaissance, que celle-ci passe par la valorisation des salaires et par une véritable augmentation de la valeur du point, elle s'impose avec urgence !

Le SNFOCOS demande au DG de la CNAF de relayer et d'appuyer ces demandes légitimes.

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



COMMUNIQUÉ DE PRESSE INTERSYNDICAL DU 12 JUIN 2024

L'ÉXECUTIF DOIT RENONCER À SA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE



L'exécutif doit renoncer à sa réforme de l'assurance-chômage

Le gouvernement a décidé de mener une 5ème réforme de l'assurance chômage, dont l'objectif affiché serait l'atteinte du « plein emploi ».

Ces mesures poursuivent la logique de baisse brutale des droits entamée en 2019 par l'exécutif qui n'a eu de cesse de durcir les règles d'indemnisations des demandeurs d'emploi :

Réforme du calcul du salaire journalier de référence, passage de 4 à 6 mois de la durée de cotisation nécessaire pour l'ouverture de droits, application d'un coefficient réducteur sur la durée maximale d'indemnisation via le mécanisme de contracyclicité, dégressivité de l'allocation pour les « hauts revenus » à partir du 7ème mois...

Toutes ces réformes ont entraîné des conséquences directes et graves pour les personnes privées d'emploi, tant sur le montant des allocations (-17%), que sur la durée moyenne d'indemnisation (-25%), et une baisse du nombre des personnes percevant une indemnité par rapport au nombre d'inscrit-es (seulement 38% le sont).

Et pour quel résultat ?

Le taux de chômage a certes baissé dans un premier temps, comme dans les autres pays de l'Union européenne, la France bénéficiant tout comme ses voisins d'un rebond de l'économie mondiale post crise Covid, mais celui-ci repart de nouveau à la hausse, avec une augmentation des plans de licenciements.

Et la plupart des projections (Banque de France, OCDE..) s'accordent à dire qu'il va continuer d'augmenter au cours de l'année, passant la barre des 8%.

L'impact positif sur l'emploi des précédentes réformes n'ayant pas été prouvé, il aurait été logique de ne pas poursuivre en ce sens et de mettre l'accent sur une amélioration des conditions de travail et des qualifications.

Ce n'est pas le choix opéré par le gouvernement, les dispositions présentées s'inscrivent exactement dans la même logique que les précédentes, avec une augmentation de la durée d'affiliation, passant de 6 à 8 mois sur une durée de référence qui elle passe de 24 à 20 mois, ainsi qu'une réduction de la durée maximale d'indemnisation passant de 18 à 15 mois pour les moins de 57 ans et de 27 à 22.5 mois pour les plus de 57 ans.

En résumé, cette réforme cible ce qu'il reste des indemnisés, en raccourcissant la durée générale, et pourrait exclure de tout droit particulièrement des jeunes, des seniors, des femmes à temps partiels...

Sans fournir d'études d'impact, le gouvernement opère une réforme financière, annonçant 3,6 milliards €/an. Les travaux autrement sérieux de l'UNEDIC montrent qu'il s'agirait en réalité de 4 à 5,4 milliards par an. Au total un quart des allocations assurance chômage serait supprimé depuis le début des réformes.

Alors même que le gouvernement vient de subir un véritable désaveu aux dernières élections européennes, il est temps de renoncer à la réforme la plus inutile, la plus injuste et la plus violente jamais vue.

Le 12 juin 2024



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

Ou contactez un des représentants SNFOCOS dans votre organisme ou le délégué SNFOCOS de votre région.

AGENDA

20 juin 2024 :
RPN Travail de nuit dans les UGECAM

25 juin 2024 :
CPP ADD du SNFOCOS

9 juillet 2024 :
RPN Classification ADD

RPN Classification PC

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

