



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

La lettre de La Michodière

N°23-2024 – 11 juillet 2024

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



EDITO

UNE CLASSIFICATION « PARETO OPTIMALE » ? (1)

Nous en savons plus sur le cadrage de la négociation sur les 3 classifications. Nous vous avons déjà informés sur les 160 millions d'euros répartis sur 2024 et 2025 et sur le taux de RMPP additionnel annualisé de 2,3 points.

Aujourd'hui, sans avoir le détail et la répartition à l'euro près, nous avons compris les mécanismes de priorisation du Comex :

- 20% des premiers coefficients bénéficient de 80% des montants ;
- Le phénomène de fongibilité (résorption) des points de compétences (contribution pour les PC) va toucher 80% de toutes les catégories, mais tout le monde aura une mesure garantie à un seuil très- très faible (moins de la moitié d'un pas de compétence) ;
- Les mécanismes d'individualisation et de part variable sont maintenus dans une proportion majoritaire (2/3) ;
- 50% de l'enveloppe classification pour les PC sont mis sur la majoration de la part variable ;
- Le Ségur ne sera pas transposé en points.

Pour contrer ce cadrage catégoriel par le bas, le SNFOCOS a indiqué que les efforts devaient porter sur les points pérennes cumulatifs et non pas sur les parts variables aléatoires, plafonnées et non cumulatives.

Sur la fongibilité qui nous est strictement imposée, nous avons proposé de l'appliquer sur les points d'expériences (ancienneté) au moins pour les cadres et les PC (ADD non concernés par la mesure), ce qui libérera quelques cycles d'anciennetés puisque ce sujet a été proscrit par la tutelle.

Sur le Ségur, en reprenant les mécanismes de la Classification de 2024, nous avons demandé sa conversion en points de compétences.

Vous l'avez compris : des classifications au rabais, qui sont une infime retouche de la précédente plus qu'une ambitieuse refonte. Comme un ruissellement par le bas où 20% des plus bas salaires capte 80% des allocations, un régime de répartition de la pénurie en somme qui suit la loi de Pareto mais qui n'est pas un optimum du même nom (1).

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

Une classification « Pareto Optimale » ?

Pages 2 à 4 : Classification des Praticiens Conseils

CR de la RPN du 9 juillet 2024

Déclaration préalable du SNFOCOS pour la RPN du 9 juillet 2024

Page 5 : Agents de Direction

Nouvelle classification des

ADD – Estimez vos gains avec le simulateur SNFOCOS

Pages 5 à 6 : ARS

CR de la dernière réunion de suivi des CCN en ARS

Pages 7 et 8 : Délégation Régionale SNFOCOS

Bretagne

L'appel du 18 juin, l'URSSAF Bretagne s'écoute parler !

Pages 8 et 9 : Délégation Régionale SNFOCOS

Occitanie

Un licenciement dangereux

Pages 9 et 10 :

Complémentaire Santé

Dérives des dépenses de santé, augmentation des arrêts de travail : la tendance devrait se confirmer en 2024 selon le CTIP

Page 10 : Agenda

(1) Lien : [Optimum de Pareto — Wikipédia \(wikipedia.org\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Optimum_de_Pareto)



CLASSIFICATION PRATICIENS CONSEILS

COMPTE RENDU DE LA RPN DU 9 JUILLET 2024

Le 9 juillet dernier s'est tenue la deuxième réunion paritaire de négociation portant sur la classification des Praticiens Conseils.

L'enjeu est une revalorisation de nos grilles salariales d'entrée en fonction et des plafonds de ces mêmes grilles. L'employeur entend améliorer l'attractivité de notre profession et ainsi répondre à la problématique de déficit de recrutement de PC, notamment de médecins conseils, mise en avant par le rapport IGAS si tant est que cela fut nécessaire...

Actuellement les propositions de l'employeur passent par l'action sur plusieurs leviers :

- Revalorisation des grilles : coefficients d'entrée et plafonds
- Evolution de la rémunération variable
- Mesures d'encouragement à la mobilité

Également étrangement glissée dans ce champ, une modification des dispositions relatives à la Liste nationale d'aptitude des praticiens-conseils.

- **Concernant la revalorisation des grilles cela donnerait :**

Niveaux	Coefficient de qualification (Min) issu de la CCN 2006	Coefficient de qualification remanié : 2024 (Min)	Majoration
A	582	630	+48
B	705	735	+30
C	805	828	+23
D	855	879	+24

Sauf que ... cette évolution n'impacterait que les PC avec un coefficient inférieur ou égal à 630 lors de son déploiement, soit très peu. L'employeur est très clair « nous ne sommes pas dans le sens d'une mesure de revalorisation salariale pour tous » comprenez que les niveaux A actuels n'auront pas le bénéfice de ces 48 points, ni les B des 30 points.

En effet l'employeur annonce l'usage de la notion de fongibilité dans cet exercice. Comprenez que vous perdrez des points de contributions au prorata de la majoration du coefficient de base !!!!!

Exemple : niveau A avec 672 points, 30 expériences et 60 de contribution. Après la mesure il restera toujours à 30 points d'expérience mais avec $60 - 48 = 12$ points de contribution, soit au total $630 + 30 + 12 = 672$ 😊

Cette fongibilité étant nécessaire au principe du respect de l'enveloppe budgétaire allouée aux PC, 3 millions d'euros sur 160, le SNFOCOS a demandé que cette dernière s'exerce sur les points d'expérience et non pas de contribution, afin que le cheptel puisse se reconstituer automatiquement au fil du temps pour réaboutir à la barrière des 150 points qui ne bougera pas.

Tous nos confrères syndicalistes présents ont largement adoubi cette proposition, proposition qui fait grimacer notre employeur qui l'a refusé en réunion.

Le SNFOCOS a également, d'autant plus, maintenu sa demande d'un début de niveau A à 650 points et non pas 630 pour une vraie mesure d'attractivité.

Le SNFOCOS a également rappelé que cette mesure doit aussi conduire à éviter les départs de PC en poste, parfois de longue date, pour d'autres horizons professionnels. Si attirer de nouveaux PC est indispensable, garder ceux en exercice l'est tout autant.

Concernant les plafonds une hausse de 120 points est retenue quel que soit le niveau, soit un passage à 1117 pour les Niveaux A et 1235 pour les niveaux B.

➤ **Concernant l'évolution de la rémunération variable**

Il est proposé de porter la part variable :

- des praticiens-conseils de niveau A, actuellement d'au maximum 50% d'un mois de salaire de la rémunération de base, à un taux de 75% d'un mois de salaire de base.
- des praticiens-conseils de niveau B, actuellement d'au maximum 75% de salaire de la rémunération de base, à un taux de 100% d'un mois de salaire de base.

Le SNFOCOS demande que soient intégrés dans ce calcul nos points de contribution, et non pas le salaire de base dénué de tout point (contribution comme ancienneté), comme c'est le cas actuellement.

➤ Concernant les mesures d'encouragement à la mobilité :

La règle des 3 ans pour la prime est maintenue, l'indemnité de double résidence passerait à 24 mois sous conditions (actuellement 12 mois), les praticiens-conseils B, C et D exerçant des fonctions managériales qui feraient preuve de mobilité vers un autre poste de PC manager au même niveau de qualification, bénéficieraient d'une rémunération au moins supérieure de 5% par rapport à leur ancienne rémunération.

Rien pour les B techniques comme vous le noterez.

Malgré les demandes la notion d'encouragement vers des zones sous dotées n'est pas retenue par l'employeur, qui évoque une plasticité de ces zones (ah bon ?). Pour lui la réponse se trouvera non pas dans l'incitation à aller vers ces zones mais dans le déploiement du projet IGAS qui sera, dixit, « un début de réponse pour les besoins du SM ».

➤ **Concernant la Liste nationale d'aptitude des praticiens-conseils**, nous avons appris hier que, dans le cadre d'un « pacte de simplification à la lecture du rapport IGAS » sic, toujours lui :

- le stage sur une autre DRSM serait supprimé en 2025
- l'instance nationale également.

Concrètement les DRSM auraient les pleins pouvoirs pour décider de l'avenir des prétendants sans vision nationale, appuyées sur des « consultants externes », ce qui n'augure pas du meilleur au vu de potentiels conflits d'intérêt.

Une autre mesure intéressante a été proposée dans le cadre de la préservation de l'attractivité de notre métier, à savoir en cas de velléité de retour à l'exercice libéral la prise en charge par l'employeur du maintien

de salaire le temps du stage chez le généraliste. Cette proposition forte de sens n'a pas été bien vue par l'employeur.

Ainsi, ces mesures salariales ne toucheront que très peu de PC en exercice, seront faiblement incitatives au vu des écarts de salaires avec les autres propositions d'emploi médical, et ne dissuaderont pas ceux qui pensent nous quitter.

Il est urgent que l'employeur prenne pleinement conscience de ces éléments évidents. Car le Service Médical n'existerait plus sans les PC, et la concurrence médicale est rude et se renforce un peu plus chaque mois.



CLASSIFICATION PRATICIENS CONSEILS

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN DU 9 JUILLET 2024

Lorsque nous avons débuté cette négociation nous avons en préalable énoncé deux points. La revalorisation du coefficient de qualification des niveaux A était notre priorité absolue. Nous soulignons l'effort fait par la direction en proposant 630 soit + plus de 40 points supplémentaires.

Ce sera toutefois insuffisant pour répondre aux enjeux actuels des recrutements et au regard de l'enveloppe allouée nous exigeons à minima 650. Trop de candidats refusent nos postes par manque à gagner par rapport à leur salaire actuel. Soyons compétitifs et ayons l'ambition de revaloriser notre métier. Nous n'aurons pas une négociation tous les deux ans soyons conscients que nous engageons l'avenir de notre profession.

Nous sommes d'accord sur l'équité du calcul des parts variables entre les niveaux mais ce qui est un outil de management, une récompense aux exigences du CPG et ou du contrôle interne aux dépens parfois des codes de déontologie n'est pas et ne sera jamais notre tasse de thé.

Nous considérons insuffisant l'effort consenti aux niveaux B, métiers en grande difficulté de pourvoi des postes de responsables ELSM ou d'adjoints.

Nous attendons une réponse sur l'égalité de salaire entre tous les niveaux B technique ou de management.

C'est à ces deux niveaux que se joue la production, l'opérationnel, les relations avec les CPAM et les partenaires extérieurs. Nous attendons une réponse sur l'ouverture de l'entraide à tous les pôles et à toutes les activités qu'il s'agisse d'entraide inter échelon ou de régionalisation des activités.

Si ce n'est pas le cas nous proposons de réinjecter la somme dans le coefficient de qualification des niveaux A. Car cette prime est génératrice d'iniquité. Nous demandons la reconnaissance financière des métiers mutualisés entre plusieurs ELSM comme le RCT.

Nous demandons une prime d'accueil pour les MC recevant des assurés sociaux à minima de 25 points. Nous souhaitons être entendus sur ce point en parallélisme de forme entre d'autres métiers. Et de l'insécurité liée à ce métier, au risque de RPS peut être le plus dur aujourd'hui à exercer au service médical.

D'autres points prime tutorat, etc... seront abordés dans cette négociation mais ces points sont majeurs pour le SNFOCOS. Enfin et parce que cela a un lien direct avec cette négociation car l'impact sera important sur la grille de classification et les niveaux de salaire et qu'en proposant 650 pour les niveaux A, nous nous projetons dans le futur, nous rappelons notre attachement à l'intégration des auxiliaires médicaux infirmiers, aujourd'hui kiné, demain dans la classification des praticiens conseils.

La délégation du SNFOCOS



AGENTS DE DIRECTION

NOUVELLE CLASSIFICATION DES ADD ESTIMEZ VOS GAINS AVEC LE SIMULATEUR SNFOCOS

Le SNFOCOS **vous avait informé des propositions** présentées par l'UCANSS lors de la RPN du 28 mai dernier. Au cœur de la RPN du 9 juillet prochain, l'annonce par l'UCANSS de deux propositions ... inchangées : la **revalorisation des coefficients de base** (coefficients de qualification) et le **passage des organismes de catégorie D en C**.

Sachant que l'UCANSS retient le principe d'une « fongibilité des points de compétence ».

Près de 80 % des ADD ne bénéficieront pas de ces mesures.

Faites-vous partie des heureux/heureuses élu(e)s ?

Le SNFOCOS vous permet d'estimer votre situation individuelle à partir de son simulateur :

[Cliquez sur le lien suivant](#)

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : snfocos@snfocos.fr pour toute demande d'explication, et afin de nous faire part de vos réactions et propositions.



ARS

COMPTE RENDU DE LA DERNIÈRE RÉUNION DE SUIVI DES CCN EN ARS

La dernière réunion de suivi des conventions collectives nationales (CCN) en ARS s'est tenue le 19 juin sous l'égide de la direction des ressources humaines ministérielles, de la CNAM et de l'UCANSS.

Une réunion riche en informations (ce dont le SNFOCOS se félicite) ... relatives à l'année 2022.

Bilan des praticiens conseils en ARS au 31 décembre 2022 et campagnes de recrutement 2023 : des sources d'inquiétude.

123 PC en ARS en 2020 - 104 en 2022

Cette évolution inquiète d'autant plus qu'observée par catégorie, elle annonce, à terme, une quasi-disparition des médecins conseils en ARS.

Comment sont répartis les 104 PC ci-dessus au 31 décembre 2022 ?

Dentistes 24 (ils étaient 3 en 2021)

Pharmaciens 11 (ils étaient 2 en 2021)

Médecins 69 (ils étaient 112 en 2021)

A ce rythme et en intégrant la pyramide des âges des PC, ceux-ci vont disparaître des ARS.

Ces baisses d'effectifs ne semblent pas liées aux mesures RH d'attribution des points de contribution professionnelle et des parts variables. En effet, sur ces thèmes, les ARS ne se comportent pas moins bien (et même mieux) que les OSS.

Ces baisses seraient-elles liées au déficit d'attractivité des ARS ? Possible ...

- En 2022, sur tous les recrutements de PC opérés en ARS, seulement 3 entrées en provenance d'un OSS
- En 2023, deux vagues nationales de recrutement lancées pour les agences : 21 postes ouverts ... pour 6 candidats (et 4 retenus)

Bilan RH 2022 (toutes catégories d'agents confondus)

Au 31 décembre 2022, les agents de droit privé en ARS :

- 1628 (pour 1585, 2 ETP)
- 48 personnes physiques entre 2020 et 2022
- 96 entrées (dont seulement 58 en provenance d'un OSS)
- 144 sorties (dont seulement ¼ pour des retours vers des OSS et 20% par voie de démission (!))

De plus en plus, les mesures encadrant les agents de droit privé permettent aux Directions d'ARS de recruter sur le marché du travail des profils qui leur seraient inaccessibles si elles devaient se cantonner aux seules conditions de recrutement des agents de droit public.

En conclusion, le SNFOCOS se félicite de la tenue de cette réunion de partage d'informations (informations quelque peu datées toutefois) où chaque partie a pu s'exprimer.

En matière salariale, le SNFOCOS prend acte du pourcentage d'agents bénéficiaires de mesures de développement professionnel (changements de niveaux, pas de points, ...).

Globalement, ce pourcentage, bien qu'en légère baisse, est plus important que celui constaté dans la plupart des organismes de sécurité sociale. Si des disparités devaient exister dans certaines agences au détriment des salariés de droit privé, le SNFOCOS les combattraient.

En revanche, qu'il s'agisse de l'application uniforme de nos CCN, du respect des accords UCANSS et des accords d'entreprise (ex : télétravail, restauration, ...) ou encore des revendications qui permettront d'améliorer les conditions de travail des agents sous CCN, le SNFOCOS maintiendra sa vigilance.

De même, dans le cadre des négociations en cours entre l'UCANSS et les différentes organisations syndicales sur nos futures classifications, le SNFOCOS sera particulièrement attentif aux transpositions opérées dans les ARS.

L'UCANSS devra fournir des outils de transposition aux Directions d'ARS. Et ces dernières devront les respecter !

La Délégation du SNFOCOS : Eric Donnadiou et José Robinot



DÉLÉGATION RÉGIONALE SNFOCOS BRETAGNE

L'APPEL DU 18 JUIN, L'URSSAF BRETAGNE S'ÉCOUTE PARLER !

Force est de constater que désormais l'URSSAF Bretagne ne se contente plus d'appliquer les directives nationales, elle les interprète (de la manière la plus défavorable pour les salariés bien entendu).

Ainsi, lors d'un webinaire organisé le 18 juin 2024, l'URSSAF Bretagne annonce viser un verdissement complet de sa flotte automobile (le National fixait un objectif de 50%).

Au SNFOCOS, loin d'être contre la transition écologique, nous nous posons des questions sur les modalités d'application qui ont été retenues par l'URSSAF BRETAGNE.

En premier lieu, un choix se portant uniquement sur des petites citadines pour une région vaste et majoritairement rurale.

En second lieu, les modalités économiques sont plus que floues pour les salariés concernés puisque le montant de la participation salariale est pour l'instant inconnue.

Enfin, si depuis des années les modèles proposés baissent en gamme, cette fois c'est tout le segment des véhicules familiaux qui disparaît.

Il s'agit donc d'une incitation tacite à recourir à l'achat d'un véhicule personnel en plus de son véhicule de fonction : vision étrange de la transition écologique que de pousser à cumuler les véhicules au sein d'une même famille.

Voyant donc les rares avantages qu'ils pouvaient encore avoir fondre comme peau de chagrin, les inspecteurs Bretons ont décidé, une nouvelle fois, en Assemblée Générale, du boycott massif de la journée LCTI Régionale prévue le 02/07/2024.

Les non-grévistes ce jour-là se comptent sur les doigts d'une seule main !

Autant dire que la grève est une nouvelle fois massive et pour cause...

Ce mouvement s'inscrit toujours dans le prolongement du mouvement national des Inspecteurs du Recouvrement, et des différentes mobilisations qui ont eu lieu en 2023.

Les Inspecteurs Bretons, par cette action, mettent en exergue le ras le bol du corps de contrôle, dont les revendications restent sans réponse concrète tant au niveau local et national.

Ils dénoncent le mépris par lequel ils sont traités.

La Direction de l'URSSAF Bretagne n'arrive pas à recruter et s'interroge sur le pourquoi du comment.

Nous, au SNFOCOS BRETAGNE, nous en connaissons la raison : des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader !

Une mauvaise nouvelle n'arrivant jamais seule, les Inspecteurs de l'URSSAF BRETAGNE ont pris connaissance, par mail, le mercredi 03/07/2024 d'une note interne, mise en place par décision unilatérale de l'employeur, visant à modifier les conditions d'octroi des indemnités de repas

Ainsi les inspecteurs n'auront plus de frais de repas lorsqu'ils seront à moins de 15 minutes aller de l'URSSAF ou de leur domicile personnel.

Une punition suite à la forte mobilisation lors du mouvement de grève de la veille ?

La question peut légitimement se poser.

Le SNFOCOS interpelle la Direction de l'URSSAF BRETAGNE à chaque réunion avec les IRP sur les revendications locales du mouvement des inspecteurs.

Lors de la réunion de négociation du 31/05/2024, le SNFOCOS a demandé que soit ajoutée au calendrier des négociations la thématique des indemnités de frais de repas. Ce point figure d'ailleurs au calendrier des négociations.

Nous rappelons que notre Convention Collective prévoit le paiement des indemnités de repas dès lors que les inspecteurs sont en contrôle à l'extérieur de leur site de rattachement.

Ainsi, le mutisme sur ce point de la Direction de l'URSSAF Bretagne est incompréhensible puisque les notes techniques sont claires en la matière. Ces notes lui ont d'ailleurs été transmises par mail du 26/06/2024 (mail resté sans réponse bien évidemment !).

Nous, Inspecteurs à l'URSSAF BRETAGNE, aimons notre métier et nous sommes convaincus de son utilité. Ainsi nous demandons des conditions de travail correctes et nous revendiquons d'être payés à la juste valeur de celui-ci au regard de sa complexité croissante.

C'est donc pour ces raisons que nous demandons l'ouverture immédiate de négociations, à travers le protocole du 27 février 2009, pour de justes évolutions de carrières des agents du service Contrôle ! Nous demandons l'application de la convention collective pour les indemnités de frais de repas. Nous demandons une vraie proposition de véhicule adapté à notre territoire.

Nous rappelons que nos revendications ont été considérées comme légitimes par le ministère des Finances et le ministère de la Santé. Alors qu'attendent notre Direction et notre tutelle ?

En effet, tout pourrait s'apaiser rapidement si un véritable dialogue était possible.

Nous sommes plus que jamais motivés pour poursuivre ce mouvement et pour l'intensifier !

Céline JASTRZEBSKI et Aurore COUQUE (Déléguée Régionale SNFOCOS BRETAGNE)



DÉLÉGATION RÉGIONALE SNFOCOS OCCITANIE

UN LICENCIEMENT DANGEREUX

Le 5 juillet 2024, la Direction d'une CPAM de l'Occitanie a licencié un cadre de son organisme.

Le 3 juillet 2024, le conseil régional de discipline s'était pourtant prononcé à l'unanimité contre la proposition de sanction. Ce licenciement n'aurait pas eu lieu sans :

- la poursuite pour fraude d'un pharmacien,

- un écrit de celui-ci à l'Ordre des Pharmaciens, pour plaider sa cause et se plaindre de l'action de la CPAM contre lui,
- la prise en compte de cet écrit comme seul élément motivant la faute et justifiant la sanction.

En laissant se produire ce licenciement :

- nous donnons raison à un pharmacien poursuivi pour fraude, qui pourrait souhaiter se venger des poursuites de la CPAM et de sa Direction en prenant une salariée en otage,
- nous choisissons de laisser s'installer chez nos salariés la peur des réactions des fraudeurs et de tous nos justiciables et publics.

Cette décision sape nos efforts et met en péril, non seulement notre système de lutte contre la fraude, mais notre travail auprès de tous nos publics, et la cohésion de nos équipes dans nos organismes.

Elle compromet l'avenir de notre collègue. Nous continuerons à poursuivre les fraudeurs, nous continuerons à servir nos publics. Nous ne céderons à aucune intimidation et nous attendons le soutien total d'une Direction, de nos Directions.

La Délégation régionale Occitanie



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

DÉRIVES DES DÉPENSES DE SANTÉ, AUGMENTATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL : LA TENDANCE DEVRAIT SE CONFIRMER EN 2024 SELON LE CTIP

La dérive structurelle des dépenses de santé se poursuit en 2023, selon le Centre Technique des Institutions de prévoyance. Une tendance qui devrait se confirmer en 2024.

Les dépenses de santé des IP ont augmenté de 6,6% (à 6,7 Md€) entre 2022 et 2023, plus vite que la hausse des cotisations (+ 6%, à 7,5 Md€).

Cette augmentation des dépenses conduit toujours à plus de déséquilibre et Marie-Laure Dreyfuss, déléguée générale du CTIP fait observer que : « Sur ce segment dans lequel nous ne gagnons jamais d'argent, le ratio technique en santé se dégrade désormais à 103,8 %. Ce qui signifie que nous perdons 3,8 € à chaque contrat vendu 100 € ».

S'agissant des arrêts de travail, les prestations versées par les IP aux salariés ont augmenté de 3,6 % par rapport à 2022 et affichent une progression de 13 % depuis 2019.

Cette augmentation pèse lourdement sur les comptes des OCAM qui couvrent en partie les indemnités journalières versées aux salariés en arrêt de travail.

Les troubles psychologiques sont devenus la deuxième cause des arrêts maladie en 2022, après les maladies ordinaires. La progression des arrêts maladie doit beaucoup à la dégradation des conditions de travail et à ses effets négatifs sur le rapport des salariés avec leur activité professionnelle.

Au-delà des solutions financières simples visant à préserver l'équilibre financier des régimes (augmentation des primes, resserrement des garanties), des solutions durables peuvent être envisagées : développer la mutualisation, encourager les pratiques de prévention, favoriser la collaboration entre les différents acteurs (employeurs, professionnels de santé, complémentaires santé).

Pour le SNFOCOS, assurer la viabilité de nos organismes de santé complémentaire et préserver l'équilibre financier de nos contrats de complémentaire santé c'est protéger les droits et la santé des salariés de la Sécurité Sociale. Le SNFOCOS continuera de se battre pour le relèvement de la part employeur à 60%.

Agir efficacement contre l'augmentation des arrêts de travail c'est offrir aux salariés un environnement de travail sain, un emploi qui a du sens, la garantie d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la reconnaissance professionnelle et un salaire décent pour pouvoir vivre dignement.

Le SNFOCOS agit en militant pour que les nouvelles classifications traduisent une véritable reconnaissance de la contribution des salariés de l'institution à l'efficacité du service public de la sécurité sociale et pour obtenir de l'UCANSS une politique salariale ambitieuse garantissant leur pouvoir d'achat.

Jocelyne Lavier d'Antonio pour le SNFOCOS



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.

NOS PARTENAIRES

AGENDA

16 juillet 2024 :
RPN Classification
E&C



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

