



L'édito du secrétaire général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Kompromat : mets un costume, dis merci et signe ici ...
P.1

INC Maladie du 28 février 2025

CR du SNFOCOS : les organisations syndicales s'unissent de nouveau contre la CNAM
P.2

Déclaration préalable du SNFOCOS
P.4

Retraites

Communiqué de presse FO du 27 février 2025
P.6

Inégalités F/H

Elles persistent et s'accroissent après une séparation
P.7

Communiqué intersyndical

8 mars Journée internationale des droits des femmes
Nous voulons enfin des actes !
P.10

Affiche 8 mars

FO se bat pour les droits de toutes les femmes
P.12

KOMPROMAT : METS UN COSTUME, DIS MERCI ET SIGNE ICI, ...

La Direction de la CNAM n'a pas convoqué les organisations syndicales nationales dans le bureau ovale de la Maison-Blanche, mais en négociation sur des accords de transition et d'accompagnement relatifs à la transformation de l'Assurance Maladie dite « dissolution du Service médical ».

Un audit IGAS d'optimisation, 4 scénarii, 5 Ministres de la Santé et 4 gouvernements plus tard, la technocratie pensait prendre le dessus sur la démocratie parlementaire et la démocratie sociale avec des négociations au pas de charge.

Et pourtant, le SNFOCOS est d'accord sur la nécessité d'améliorer et renforcer la synergie médico-administrative.

Alors comment la CNAM a réussi à ramener l'unanimité des fédérations en faveur d'un desserrement du planning de transfert au 1^{er} janvier 2026.

Nous contestons la méthode CNAM : pas d'avenant à la COG, pas de participation de la gouvernance au Conseil, pas d'association des organisations syndicales autour des 4 scénarii de l'IGAS, un premier cavalier législatif retoqué puis réintroduit par le Sénat, un premier 49.3 avec une défiance du gouvernement, un dernier 49.3 passé mais un Conseil constitutionnel qui casse le cavalier législatif imposant le transfert des PC, ... des négociations au mois de mars pour une première vague de transfert sur deux au 1^{er} juin 2025, ...

Au-delà de la méthode, ce qui est contestable c'est la prise en compte sommaire de l'audit du CSE-Central qui révèle que 41% des 7.000 salariés du service médical sont en souffrance à cause de la brutalité du transfert.

Qu'à cela ne tienne, la CNAM active son plan B : sans texte de loi, mise à disposition du personnel PC et accords de transition dans chaque CPAM assortis éventuellement d'une décision unilatérale pour l'accompagnement, ...

Il ne reste plus aux organisations syndicales, si l'on en croit la CNAM, que le seul choix de signer ici.

Avec une telle « opération spéciale », devons-nous nous soumettre ou nous démettre ? La réponse est entre les mains de l'intersyndicale.



CR DU SNFOCOS : LES ORGANISATIONS SYNDICALES S'UNISSENT DE NOUVEAU CONTRE LA CNAM

L'INC maladie du 28 février 2025 devait être consacrée aux enquêteurs judiciaires. C'était sans compter sur les organisations syndicales qui, après avoir montré leur union lors de la RPN du mardi précédent relative à l'accompagnement du personnel du service du contrôle médical, ont rappelé qu'elles y avaient exposé des exigences vis-à-vis de la CNAM sur le sujet.

Ainsi, tout naturellement, les organisations syndicales, dont le SNFOCOS évidemment, ont rappelé dans leurs déclarations préalables la position unanime, à savoir la nécessité d'obtenir un desserrement du planning des négociations.

Malheureusement, M. FATOME a pratiqué la langue de bois dans sa réponse. Selon lui, la CNAM ne se précipite pas dès lors qu'elle a commencé à travailler sur le projet de transformation du service du contrôle médical en mai 2024 et que son calendrier s'étale jusqu'à fin 2026. M. FATOME a même pris le soin d'expliquer qu'entre le lancement des travaux et la fin de la mise en œuvre, ce sont plus de 2 ans et demi qui se seront écoulés de sorte qu'on ne peut pas parler de marche forcée. Et d'ajouter que la CNAM est très à l'écoute du terrain et que beaucoup d'équipes disent qu'il est nécessaire d'avancer, avec le souhait de basculer dans une organisation qui évolue au sein de l'assurance maladie.

Si cette réponse ne suffisait pas à heurter les OS, les compléments apportés par Mme COMBAS-RICHARD sont venus envenimer la situation. En effet, elle a expliqué que le projet initial comportait 4 vagues en 2025 alors que désormais il n'y en a plus que 2 en 2025 pour un projet qui s'étale sur 2 ans et demi. Et d'ajouter qu'il n'est pas possible de parler de précipitation puisque des ateliers de travail sont menés depuis plusieurs mois en collaboration avec les ADD des DRSM et des CPAM. Mais ce qui a assurément le plus choqué, c'est son insistance sur le fait que la CNAM n'était pas obligée de lancer une négociation sur un accord de transition, qu'elle aurait pu initier des accords de substitution comme elle l'avait fait lors des transferts de mutuelles, et de sous-entendre que l'accord de transition est une forme d'offrande faite aux OS et au personnel pour permettre d'aborder le sujet des œuvres sociales et de la compensation des ASC dont bénéficient les salariés des DRSM.



INC MALADIE DU 28 FÉVRIER 2025

Toutes les OS ont évidemment réagi et assumé le terme de précipitation. Notre délégation est intervenue en ces termes : sur la précipitation, nous avons l'impression que nous ne parlons pas de la même chose. C'est une chose que vous meniez le projet sur 2 ans et demi, c'est autre chose que de laisser quelques heures seulement aux négociations. Et c'est clairement au niveau des négociations qu'il y a un fossé qui se creuse entre les discours de la CNAM et le ressenti des négociateurs ! C'est triste et frustrant d'entendre la CNAM dire qu'elle nous fait une forme d'offrande en négociant un accord de transition. N'entendez-vous pas que toutes les OS, toutes les OS ici présentes ont le même discours : sommes-nous tous hors sol ? Sommes-nous tous victimes d'une forme d'hallucination collective quand nous estimons et disons que le calendrier des négociations n'est pas à la hauteur de la situation ? Sommes-nous tous fous de vouloir un desserrement du planning pour que les négociations puissent se mener dans de bonnes conditions ? Au risque de se répéter : c'est la qualité du dialogue social qui est ici atteinte. **Allez-vous oui ou non modifier le planning et décaler la 1ere vague pour permettre aux négociations de se mener dans de bonnes conditions ? Votre réponse, nécessaire, nous insistons là-dessus, va marquer un tournant ! Nous voulons négocier et nous avons besoin de temps pour cela : entendez-le, comprenez-le et répondez-nous enfin sans langue de bois !**

Mme COMBAS RICHARD a répondu que le planning de consultation dans les DRSM et les CPAM doit être respecté et que le choix des vagues est le reflet des choix des MCR des DRSM, avec une première vague restreinte pour s'assurer que tout se passe bien et davantage modéliser la bascule de la grosse vague. De facto, une nouvelle non-réponse aux interrogations des OS dont les nôtres.

Après un nouveau coup de semonce des OS, M. FATOME a finalement pris la parole pour dire que la CNAM est sur un calendrier qu'elle a déjà fait bouger et qui vise aussi à répondre aux difficultés pointées par l'IGAS et dans la concertation menée avant l'été 2024. Et d'expliquer que oui, la CNAM souhaite continuer sur son calendrier, sans mélanger la conduite de projet avec les différents espaces et temps du dialogue social.

Il n'en fallait pas plus pour que les organisations syndicales FEC FO – SNFOCOS – CFTC et CGT quittent la réunion sans délai pour marquer leur désapprobation.

A noter que l'après-midi même, le Conseil constitutionnel a censuré l'article 51 du PLFSS qui prévoyait le transfert des contrats de travail du personnel du service du contrôle médical vers les CPAM. Après une RPN et une INC qui ont vu la CNAM rester droit dans ses bottes et nous dire tout l'attachement qu'elle porte à la liberté syndicale et au dialogue social, c'est un revers d'importance que les sages sont venus offrir à la CNAM. Pour autant, d'après nos informations, la CNAM entend bien continuer sa marche en avant...reste à savoir avec qui et comment ?

Chafik El Aougri pour la Délégation du SNFOCOS



DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur Général,

A titre liminaire, il nous semble aussi opportun qu'important de vous interpeller sur le calendrier du projet de transformation du Service du Contrôle Médical. Nous ne prendrons pas la peine de vous rappeler que notre organisation syndicale demeure, avec l'intersyndicale et le personnel, opposée au projet que vous portez. A ce stade, nous pensons utile et légitime de vous alerter dans cette instance sur le fait que la célérité à laquelle vous menez le projet est incompatible avec un dialogue social serein et de qualité. C'est valable aussi bien pour la négociation de l'accord de transition que pour celle des accords d'accompagnement.

Monsieur le Directeur, il est nécessaire que vous acceptiez de revoir le planning, de le desserrer pour laisser le temps aux parties aux négociations de prévoir leur travail, pour que des accords si ce n'est unanimes, du moins peut-être majoritaires puissent émerger, que les personnels puissent bénéficier de toute la considération qu'ils méritent. Les organisations syndicales et le personnel sont dans l'incompréhension et l'expectative quand ils lisent que le PLFSS laisse jusqu'à 2027 pour mener à bien le projet et que vous vous obstinez à vouloir le mener sur 2025. Comment comprendre que les négociations pour le RSI aient bénéficié de plusieurs mois de négociations alors que pour le personnel du SCM le temps de négociation se compte en heures (moins de 10h par exemple pour les accords d'accompagnement alors qu'il s'agit des négociations des textes ad hoc) ?

Monsieur le Directeur, dans un souci d'apaisement, il est nécessaire que l'accord de transition prévoie un volet droit syndical à la hauteur des enjeux et des attentes. Comment justifier auprès des personnels élus en 2024 la fin anticipée et brutale de leurs mandats alors même que le code du travail prévoit la possibilité de négocier avec l'employeur un maintien des mandats ? La CNAM doit être exemplaire et au RDV en matière de dialogue social et de respect des élus du personnel pour montrer l'exemple au réseau. Or, la proposition actuelle limitée aux seuls délégués syndicaux centraux n'est pas satisfaisante, notamment lorsque la comparaison est faite avec le volet droit syndical accordé par l'accord RSI. Comme pour le RSI, il nous semblerait raisonnable a minima qu'une enveloppe globale soit accordée au niveau national en fonction de l'audience des OS, à charge pour ces dernières de la répartir aux élus « sortants ». Cette enveloppe serait accordée jusqu'à fin 2027, ce qui reviendrait peu ou prou à maintenir le mandat des élus qui a débuté en 2024.



Ceci étant dit, nous tenons à ce qu'un point soit fait sur la situation des centres de santé, notamment ceux de Stalingrad et Réaumur dans votre point sur les actualités générales.

S'agissant de l'outil ARPEGE, qui fut évoqué lors de précédentes réunions, nos retours et la presse continuent de faire état de problèmes persistants au niveau du traitement des dossiers des assurés. Dans de nombreuses caisses, les salariés déjà formés à l'outil s'interrogent : bénéficieront-ils de nouvelles formations le moment venu ? A cet égard, dans certains organismes, la qualité de salarié formé à ARPEGE a pu être mise en avant par les directions locales pour bloquer et/ou entraver des changements de poste. Nous attendons de la CNAM qu'elle rappelle aux organismes locaux que le fait d'avoir été formé à un outil informatique ne doit pas faire obstacle aux souhaits de mobilité fonctionnelle du personnel, a fortiori lorsque la diffusion de cet outil dans le réseau est mise en pause.

S'agissant de la mise en place des protocoles de coopération dans le cadre de la délégation de tâches des médecins conseils aux ISM, il nous a été remonté des difficultés. Concernant les ISM, nous savons aussi que d'autres difficultés, concernant les formations cette fois, sont rencontrées en lien avec la future transposition de la classification et le risque de perte financière pour les salariés concernés. La CNAM a-t-elle des éléments à nous fournir à ce sujet ?

Enfin, s'agissant de la mise en place des pôles enquêteurs judiciaires, nous regrettons d'emblée le découpage en pôle inter-régionaux. Outre le fait que cette mutualisation qui ne dit pas son nom interroge quant à son découpage et à ses modalités de déploiement sur le terrain dans ces grands ensembles territoriaux, nous regrettons le manque de cas fait des enquêteurs déjà en poste au sein de l'institution et pour qui cela aurait pu constituer une possibilité d'évolution et/ou un nouveau challenge professionnel. D'ailleurs, quel est le niveau d'embauche des cyber- enquêteurs ? Quelles sont leurs perspectives d'évolution dans la nouvelle classification ?

Ceci étant dit, quel bilan la CNAM tire-t-elle des premiers mois d'activité de ces pôles ? Quelles difficultés ont été rencontrées et quelles solutions ont été mises en place ?

La Délégation du SNFOCOS



Communiqué de presse

Réunion retraites : Déclaration liminaire

Le 20 février, les organisations syndicales ont reçu le rapport de la Cour des comptes sur les retraites. Ce rapport confirme que la réforme des retraites de 2023 est injuste, brutale et injustifiée. Pour autant, la Confédération Force ouvrière est conviée à une première réunion d'échange sur les retraites ce jeudi 27 février.

Concernant la concertation sur les retraites, Force Ouvrière l'a dit depuis le début : « Ni le format, ni le périmètre, ni la méthode ne nous conviennent ! ». Nous n'avons pas été entendus. La revendication de Force Ouvrière est et reste l'abrogation de la réforme des retraites de 2023.

Or l'exécutif, depuis le 20 février, communique en disant que l'on ne peut pas toucher aux 64 ans ni au périmètre financier.

La lettre du chef du gouvernement est un vrai carcan. Elle va forcément réduire le champ des possibles sur les solutions que nous pourrions trouver. Le risque est grand que cela aboutisse au maintien du statu quo, avec un âge légal qui restera ancré sur les 64 ans. En définitive, d'une part, nous ne pourrions pas toucher à la borne d'âge et d'autre part, ce seront encore les salariés auxquels les efforts seront demandés, or le déficit actuel est de 6 milliards d'euros alors que les aides publiques aux entreprises sans aucune contreparties représentent 173 milliards d'euros.

De plus, le mélange des genres entre les régimes de retraite du privé, du public et des régimes spéciaux, des indépendants et des agriculteurs, laisse supposer un projet de retraite universelle par points que nous rejetons toujours. Nous ne sommes pas légitimes pour parler des régimes de retraites des agriculteurs ni de ceux des indépendants.

Nous ne participerons ni à l'instrumentalisation, ni à l'intégration des organisations syndicales de salariés dans un processus gouvernemental dit « délégation paritaire permanente ».



Pour FO, l'équilibre financier des régimes de protection sociale ce sont les cotisations et donc l'augmentation du taux d'emploi.

Pour autant, Force Ouvrière souhaite que des discussions sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la reconversion professionnelle, la pénibilité, la formation professionnelle tout au long de la vie, les entretiens de fin de carrière, les temps partiels subis, la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales et les salaires soient mis en œuvre dans le cadre de l'article L1 du code du travail pour trouver des solutions dans le cadre de la pratique contractuelle et conventionnelle à laquelle Force Ouvrière est très attachée.

Contact :

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral

**Secteur de l'Emploi
Et des Retraites**

 mbeaugas@force-ouvriere.fr
 01.40.52.84.07

Paris, le 27 février 2025



ELLES PERSISTENT ET S'ACCENTUENT APRÈS UNE SÉPARATION

A deux jours de la journée internationale des droits des femmes, il nous semblait important au SNFOCOS de revenir sur les inégalités femmes / hommes, notamment à la suite d'une séparation.

En janvier 2025 [une parution de Terra Nova](#) traite des séparations conjugales et reconfigurations familiales pour s'interroger sur le rôle de l'Etat (providence) face à cette évolution de la société.

L'occasion de **comprendre les effets induits, notamment économiques, d'une séparation qui affaiblit particulièrement les femmes.**

Quelques données chiffrées

En France, **une famille sur quatre est une famille monoparentale** (d'après l'Insee), c'est-à-dire constituée d'un parent ou d'une personne qui assume seul la charge d'au moins un enfant.

Chaque année on compte environ 425 000 ruptures (divorces, ruptures de PACS ou d'unions libres) qui concernent 380 000 enfants mineurs. Le nombre de ruptures reflète une liberté nouvelle, chèrement acquise, qui s'accompagne de défis majeurs.

Ces ruptures ouvrent des périodes nécessitant **une réorganisation en profondeur au plan personnel et familial** : partage des tâches éducatives, de l'autorité parentale, déménagement éventuel, organisation à trouver pour concilier travail et parentalité, ajustement des budgets familiaux, gestion émotionnelle et charge mentale.

Les familles monoparentales sont confrontées à des difficultés spécifiques pour concilier vie privée et vie professionnelle. **Elles sont plus exposées au risque de pauvreté** que les autres familles. Pas moins de 41 % des enfants vivant dans des familles monoparentales se trouvent sous le seuil de pauvreté.

Professionnellement les conséquences de la monoparentalité peuvent être importantes car assurer seul la prise en charge des enfants tout en subvenant aux besoins du foyer peut limiter les opportunités professionnelles et accroître la précarité.

Ainsi, il apparaît que la famille traditionnelle ne correspondant plus à la réalité de millions de foyers français, **l'Etat se doit d'adopter une politique familiale** repensée combinant des réponses d'urgence pour soutenir les familles dans les périodes de fragilité et les mécanismes adaptés aux nouvelles configurations familiales.

Selon une étude de la DREES, les familles monoparentales sont plus souvent touchées par l'insécurité financière et 50% se déclarent préoccupés par leur situation future.



Il est donc indispensable que les politiques publiques pensent une politique familiale nouvelle, dans l'intérêt des familles et notamment des enfants. La législation doit s'adapter à ce phénomène de société.

La monoparentalité est aussi un enjeu d'égalité femmes-hommes

Pour beaucoup la séparation ouvre une phase de grande fragilité dont l'impact affecte les deux parents mais **le risque de précarisation est plus grand pour les femmes.**

En 2020, **environ 85 % des familles monoparentales ont une femme à leur tête** dont **le niveau de vie diminue en moyenne de 20% dans l'année qui suit la séparation**, contre 10% pour les hommes.

De plus, en cas de non-paiement de pension alimentaire **les mères isolées supportent des difficultés financières durables.** Et ce malgré la mise en place de l'AREPA en 2017 (Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires relevant de la CNAF). Pour information le taux de recouvrement des pensions alimentaires impayées par l'ARIPA est passée de 62.5 % à 70 % entre 2017 et fin 2023.

Mais la précarisation économique de la femme séparée peut perdurer car en cas de désengagement du père, l'insertion ou la progression des femmes sur le marché du travail se complique. En 2020, c'est à peine la moitié des mères de familles monoparentales d'un enfant de moins de trois ans qui ont un emploi et moins de trois sur dix quand elles ont plusieurs enfants.

Nous faisons le constat que les femmes, suite à une séparation, se retrouvent souvent avec peu de patrimoine, les hommes conservant les actifs à forte valeur ajoutée. **L'amélioration facilement réalisable, nécessaire et protectrice, serait de dispenser une meilleure information aux couples en matière de répartition du budget** pour lutter contre les effets de « **la théorie des pots de yaourt** ».

La théorie des pots de yaourt : dans les couples sans compte commun, il est fréquent que le partenaire au revenu plus élevé prenne en charge les dépenses importantes comme la voiture ou la maison, tandis que celui qui gagne moins s'occupe des dépenses quotidiennes, comme les courses alimentaires (les pots de yaourt). En cas de rupture, si le couple n'est pas marié sous un régime de communauté de biens, il se peut que l'homme reparte avec des biens de grande valeur tandis que la femme se retrouve avec très peu, voire rien. Une situation qui devient de plus en plus critique lorsqu'un enfant dont la charge devrait reposer sur le couple, repose bien souvent davantage sur la mère. La conséquence ? Baisse de salaire pour la mère, voire arrêt total du travail pour s'occuper de l'enfant. S'il y a séparation, la maman solo prend bien souvent en charge l'enfant, peut avoir des difficultés à retrouver un travail, ne possède aucun patrimoine (puisqu'elle payait les pots de yaourt).



Quelques pistes d'amélioration

L'Etat a un rôle essentiel pour protéger les femmes en cas de séparation conjugale.

Il peut notamment lors de la procédure de divorce garantir que les femmes puissent divorcer dans des conditions qui respectent leurs droits (garde des enfants, pensions alimentaires et répartition des biens).

Les femmes doivent aussi pouvoir bénéficier d'un accompagnement psychologique et social :

- Accès à des services de soutien psychologique gratuit ou à faible coût
- Assistance pour obtention d'un logement, une reprise d'emploi (réinsertion professionnelle, ...)
- Mise en place d'un réseau de refuges et soutien d'urgence
- Lignes d'assistance téléphonique d'aide immédiate

Enfin parmi les pistes d'amélioration évoquées dans ce document on note la révision du mode de calcul de la pension alimentaire pour tenir compte du temps de disponibilité auprès de l'enfant, la reconnaissance et valorisation du rôle nécessaire des pères dans la vie quotidienne de leurs enfants, l'accompagnement des recompositions familiales.

Karine Gillard pour le SNFOCOS



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



8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES - NOUS VOULONS ENFIN DES ACTES !



L'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations.

L'égalité professionnelle s'inscrit dans un projet de société et nécessite une volonté à la fois politique et budgétaire. Les législations successives et la mise en place de l'index égalité pour tenter de corriger les écarts ne suffisent pas.

Ce constat que nous posons, année après année est largement admis et pourtant il n'y a aucune réelle volonté du patronat et des gouvernements successifs pour appliquer et faire appliquer la Loi et aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les chiffres sont têtus et illustrent ces inégalités au détriment des femmes :

- Elles perçoivent des salaires de 23.5 % en moyenne inférieurs à ceux des hommes (en prenant en compte les temps partiels) ;
- Elles occupent 42.6 % des emplois de cadre alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes,
- Elles représentent 57 % des Smicard-es
- Elles occupent près de 80 % des emplois à temps partiels dont beaucoup de temps partiels imposés ;
- Elles touchent des pensions de retraite de droits directs 38 % moins élevées en moyenne que celles de hommes ;
- Elles sont à la tête de 82 % des familles monoparentales ;
- Elles prennent 95 % des congés parentaux ;

Plafonds de verre, planchers collants, parois de verre sont autant de termes qui qualifient les carrières des femmes. Elles ont plus difficilement accès aux postes à responsabilité, elles sont plus nombreuses à être dans les bas salaires et à y rester, elles sont concentrées dans des métiers à prédominance féminine sous-valorisés et mal rémunérés.

Elles subissent aussi les carrières en accordéon qui les pénalisent sur leur rémunération durant leur vie active mais également sur leur pension de retraite.





COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL

Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, le manque de structures publiques de la petite enfance, pénalisent quasi-exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Elles sont 30 % à réduire leur activité professionnelle à l'arrivée du 1^{er} enfant.

Aujourd'hui, les métiers du soin et du lien sont en grande tension par manque d'effectifs et il manque plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Malgré les scandales récents dans les crèches privées, aucune mesure solide n'a été annoncée pour renforcer le service public de la petite enfance alors même qu'il s'agit d'un facteur déterminant pour l'émancipation des femmes.

Majoritaires parmi les personnels de la Fonction publique et principales usagères, les femmes seront les premières impactées par les coupes sombres envisagées dans le budget pour les services publics. Si la mobilisation intersyndicale a permis de faire reculer le gouvernement sur son projet d'imposer 3 jours de carence, il n'a pas renoncé à celui de baisser à 90% la rémunération des agent.es en cas d'arrêt maladie.

Nous combattons cette injustice profonde qui pénalisera d'abord les femmes, leur rémunération et leur pouvoir d'achat.

Enfin, les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont encore très en deçà des besoins. La convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail et la recommandation 206 associée sont appliquées à minima par la France.

Pour toutes ces raisons, partout en France, le 8 mars 2025 est l'occasion de rappeler nos revendications afin d'obtenir :

- l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine
- la transposition ambitieuse de la directive européenne pour la transparence salariale et la révision en profondeur de l'index Egapro
- l'abrogation de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans qui pénalise en premier lieu les femmes
- des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance
- plus de moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Les femmes ne veulent plus de paroles en l'air, elles veulent des actes !



8
mars



FO se bat pour
les droits de
toutes les femmes





Nos Partenaires



AG2R LA MONDIALE



**AÉSIO
MUTUELLE**
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

POUR ADHÉRER AU SNFOCOS
Contactez les élus ou représentants SNFOCOS
présents dans votre organisme
ou adhérez via le formulaire en ligne sur :
<https://snfocos.org/adherer/>

AGENDA

11/03/2025
Bureau National du
SNFOCOS

14/03/2025
INC AT-MP

18/03/2025
RPN Primes de fonction



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

