



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARIINI

Sommaire

Edito du SG

Pouvoir d'achat
L'érosion silencieuse :
le décrochage des agents
de la Sécu
P.1

Système différentiel

Retour du SNFOCOS sur la
Commission du 5 juin 2026
P.2

Jeux UNSGLOS 2026

Le SNFOCOS au cœur de la
dynamique
P.3

SNFOCOS Hauts de France

Une mobilisation collective
face aux défis sociaux et
économiques
P.4

Recouvrement

Compte rendu du SNFOCOS
de l'INC du 1^{er} juin 2026
P.5

Semaine de la QVCT

« Manager c'est tout un
travail »
P.7

Conditions de travail

Fortes chaleurs ou épisodes
de canicule : l'employeur
est désormais tenu d'agir !
P.8

Coup de chaud

Mais pas sur nos salaires !
Affiche du SNFOCOS
P.10

POUVOIR D'ACHAT

L'ÉROSION SILENCIEUSE : LE DÉCROCHAGE DES AGENTS DE LA SÉCU

Il est des dégradations qui avancent à bas bruit. Depuis 2020, le pouvoir d'achat des personnels de la Sécurité sociale s'effrite, année après année, avec la régularité d'une marée qui ne remonterait jamais tout à fait. Les officiels s'emploient à rassurer ; la réalité vécue raconte une autre histoire : celle d'agents qui travaillent autant, sinon davantage, pour un salaire qui pèse de moins en moins lourd au moment de remplir le caddie, le réservoir ou de régler le loyer.

Les chiffres, eux, ne mentent pas. Selon l'INSEE, les prix à la consommation ont progressé en moyenne annuelle de 0,5 % en 2020, 1,6 % en 2021, 5,2 % en 2022, 4,9 % en 2023, 2,0 % en 2024 et 0,9 % en 2025 : soit, en cumulé, près de 16 % d'inflation depuis le début de la décennie. Sur la même période, la RMPP notifiée aux organismes a été contenue par les pouvoirs publics dans un corridor étroit entre 1,5 % et à 2,3 % par an.

On nous opposera les gestes consentis. Deux revalorisations de la valeur du point, un complément d'intéressement de deux cents euros, une nouvelle classification présentée comme historique : l'employeur n'a pas les mains vides.

Mais additionner ces avancées ne suffit pas à combler le fossé. Dans le secteur privé, l'indice du salaire mensuel de base mesuré par la DARES progressait encore de 3,8 % en glissement annuel fin 2023 et de 2,8 % fin 2024 soit un cumul supérieur à 12 % sur la période.

À la Sécu, l'écart se creuse : nos agents décrochent doublement, vis-à-vis de l'inflation et vis-à-vis du privé.

Le plus préoccupant tient à la nature de cette inflation. Ce ne sont pas des dépenses accessoires qui ont flambé, mais l'alimentation, l'énergie et le logement. C'est l'incompressible du quotidien, ce à quoi nul ne peut renoncer. Ces postes captent désormais la part majeure des revenus et ne laissent aux ménages qu'une marge résiduelle. Pour des cadres attachés au service public, voir leur rémunération absorbée par les seuls besoins vitaux n'est pas qu'une difficulté matérielle : c'est une forme de déclassement.

Voilà pourquoi le SNFOCOS fait de la revendication des rémunérations et des accessoires de salaire une priorité.

La RMPP n'est pas une abstraction comptable. Derrière chaque dixième de point se jouent des trajectoires, des renoncements, des départs. Seize points d'inflation absorbés en moins de huit points de rémunération moyenne : l'équation est intenable, et le carcan budgétaire fixé par la tutelle n'est plus tenable politiquement.

Il est temps que la négociation salariale cesse d'être tenue à la portion congrue. L'urgence n'est plus à démontrer : elle est à reconnaître.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

RETOUR DU SNFOCOS SUR LA COMMISSION DU 5 JUIN 2026

La Commission du système différentiel s'est tenue vendredi 5 juin 2026.

Après une présentation de la gestion opérationnelle du système différentiel, opérée par le gestionnaire KARIBU, Malakoff/Humanis s'est employé à démontrer une meilleure prise en compte de l'ensemble des éléments pouvant intervenir dans le versement de la pension, en transmettant directement et en flux continu les divers éléments à Karibu (changement d'adresse, de RIB, de situation matrimoniale, fiscale, etc...) pour parvenir à un taux de satisfaction correct chez les bénéficiaires.

Ensuite, le Cabinet ACTENSE a présenté son étude actuarielle, qui comme les années précédentes a démontré le nombre décroissant de bénéficiaires, la diminution du montant des pensions et l'augmentation croissante du montant des réserves.

En comparant les données transmises à celle de l'année dernière, on constate un nombre de bénéficiaires moindre. Cela résulte de la gestion plus rigoureuse de Karibu, qui a enregistré plus de modifications dans sa base de données.

Au regard de cette présentation, **l'employeur annonce que l'augmentation annuelle ne pourra être supérieure à 1%, en application de l'article 3 du protocole du 13/07/2021.**

Devant le tollé de l'ensemble des organisations syndicales, qui mettent en avant le taux d'inflation constatée sur l'année 2026, l'employeur s'engage à reconvoquer la Commission, dans le deuxième semestre 2026, si le Conseil d'Administration de l'AGIRC/ARRCO votait une augmentation de la valeur du point, à effet rétroactif sur l'année 2026.

Dans ces conditions, l'employeur indique qu'il n'y a pas d'impératif de vote.

“Tirez le rideau, la farce est jouée” (Rabelais)

Annie Szufa pour le SNFOCOS

I JEUX UNSGLOS 2026

LE SNFOCOS AU CŒUR DE LA DYNAMIQUE

Du 14 au 17 mai 2026, en Provence, aux pieds des calanques, dans les communes de Roquefort La Bédoule et de La Ciotat, la CROSS Marseille (association sportive de la Carsat du Sud-Est subventionnée par le CSE géré par FO-FEC et SNFOCOS) a organisé les Rencontres Nationales Sportives de la Sécurité Sociale aussi appelée « Jeux UNSGLOS ».

Cette édition restera gravée comme une réussite majeure ; tout au long de l'événement, l'ensemble des participants a salué la qualité de l'organisation et l'ambiance exceptionnelle.

La délégation de la CROSS Marseille a marqué les esprits avec un record de 170 participants, illustrant l'engagement et la dynamique collective de ses équipes. Parmi eux, 50 bénévoles se sont pleinement investis dans l'aventure afin de satisfaire les 660 participants actifs et retraités, provenant des organismes de Métropole et d'Outre-Mer, représentant 24 délégations. Cette édition a su proposer une offre riche et accessible, mêlant compétition, découverte et convivialité avec une soirée de Gala rassemblant plus de 450 personnes, en clôture de l'événement.

Plus encore que les performances, c'est l'esprit de cette édition qui restera dans les mémoires : solidarité, convivialité, dépassement de soi et engagement collectif.

À travers ces valeurs humaines et sportives, **les Jeux UNSGLOS ont trouvé un écho naturel auprès du SNFOCOS, représenté sur le terrain par ses élus et ses adhérents, engagés comme organisateurs, bénévoles, et sportifs.** Une mobilisation collective exceptionnelle qui a permis la réussite d'un événement sportif fédérateur dont l'édition d'hiver, qui sera à nouveau organisée par la CROSS Marseille, se déroulera en 2027 dans les Alpes du Sud (dates et lieux précis à confirmer).

Rendez-vous déjà pris pour le SNFOCOS, qui prendra part à cette belle compétition sportive et conviviale en y portant haut ses valeurs syndicales.

*Christelle Trotta,
Déléguée Régionale Adjointe PACA du SNFOCOS*

I SNFOCOS HAUTS DE FRANCE

UNE MOBILISATION COLLECTIVE FACE AUX DÉFIS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

L'Assemblée générale du SNFOCOS Hauts-de-France, qui s'est tenue le 4 juin 2026 dans les Jardins de l'Arcadie, a constitué un moment fort de la vie syndicale régionale pour les 35 adhérents participants. Au-delà des obligations statutaires, Jean Baptiste KONIECZNY, Secrétaire Général de l'UD 62 et Bruno GASPARINI, Secrétaire Général du SNFOCOS ont dressé un état des lieux sans concession des enjeux auxquels sont confrontés les salariés, tout en réaffirmant les orientations et les valeurs portées par notre syndicat.

Un contexte économique et social particulièrement préoccupant

Jean Baptiste KONIECZNY a rappelé les profondes transformations qui affectent l'économie régionale. Les échanges ont mis en évidence les profondeurs des mutations économiques régionales. La désindustrialisation, perceptible dans plusieurs secteurs historiques, soulève de fortes inquiétudes en termes d'emploi et d'avenir pour les jeunes générations. Les nouveaux investissements annoncés, notamment dans les filières industrielles émergentes, peinent à compenser les pertes d'activités traditionnelles.

Dans ce contexte, le vieillissement de la population renforce les besoins en matière de santé et d'accompagnement, accentuant les tensions sur les services publics et les structures de soins.

Pouvoir d'achat et conditions de travail : un malaise grandissant

La question du pouvoir d'achat a occupé une place centrale dans les débats. Bruno GASPARINI a fait un constat sans appel : les salariés de la Sécurité sociale subissent une perte continue de leur pouvoir d'achat, aggravée par une inflation persistante et des revalorisations insuffisantes.

Parallèlement, les conditions de travail se dégradent, avec une montée des risques psychosociaux et un recours accru aux procédures disciplinaires. Cette situation renforce le besoin d'un accompagnement syndical de proximité.

Protection sociale : défendre un modèle solidaire en danger

La défense du modèle de protection sociale a constitué un fil rouge de l'assemblée. Les transformations en cours, qu'il s'agisse de restructurations, de fermetures d'établissements ou d'évolutions des missions, alimentent la crainte d'un glissement vers des logiques davantage soumises à la rentabilité.

La question de la complémentaire santé a été particulièrement débattue. Le SNFOCOS rappelle son attachement à un système fondé sur la solidarité intergénérationnelle, alors que les appels d'offres en cours et l'arrivée possible d'acteurs privés font peser un risque sur cet équilibre.

Des équipes renouvelées dans la continuité

L'Assemblée générale a procédé au renouvellement des instances départementales et régionales. Philippe BOROWCZAK devient ainsi secrétaire départemental du 62 / 02, et Rachel DUPONT (Infirmière du Service Médical) la nouvelle secrétaire adjointe. Anthony DECOIN (URSSAF 80) devient le nouveau secrétaire adjoint des départements 59 / 80, est aussi Délégué Régional.

La gestion financière, mutualisée à l'échelle régionale, a été saluée pour sa rigueur et sa transparence, garantissant la pérennité des actions syndicales.

Philippe BOROWCZAK

Secrétaire départemental 62 / 02 et Délégué régional HDF

Secrétaire de la CPP ARS et Secrétaire adjoint de la CPPE

I RECOUVREMENT

COMPTE RENDU DU SNFOCOS DE L'INC DU 1^{er} JUIN

Il s'agissait de la première INC du Recouvrement après l'élection du Directeur de la Caisse Nationale comme Président du Comex.

Ce fut donc l'occasion en déclaration liminaire pour le SNFOCOS, comme pour les autres organisations syndicales, de rappeler l'urgence criante de l'augmentation de la valeur du point ainsi que des « accessoires de salaire ». Il n'est en effet pas possible d'attendre décembre pour l'ouverture de la négociation salariale annuelle.

En réponse il a été indiqué que la revalorisation de la valeur du point n'était pas à l'ordre du jour compte tenu du contexte économique et qu'il ne fallait pas minimiser les mesures d'accompagnement de la classification de l'année 2025. Dans ce contexte, même si une réflexion pourrait être entamée sur les tickets restaurant, les pistes de réflexions ne se concentreront pas exclusivement sur la rémunération, mais sur des améliorations des conditions de travail.

Il a également été demandé d'ouvrir l'indispensable négociation sur l'article 23, la prime n'étant toujours pas versée dans les mêmes conditions et à tous les salariés en lien avec les publics. Il faudra pourtant attendre 2027 pour l'inscription au programme des négociations !

Malgré l'urgence, pas de réponse favorable pour le pouvoir d'achat !

Les deux sujets à l'ordre du jour étaient le bilan de la COG à fin décembre 2025 et la conformité des données sociales. Comme il n'est ni utile ni pertinent de résumer les documents de travail qui sont volumineux et complets, vous pourrez les consulter en ligne [ici](#) et [là](#).

Bilan de la COG

Si selon les présentations le taux d'avancement de chaque ambition de la COG est rassurant, et démontre la capacité des Urssaf et de ses salariés à s'adapter aux multiples changements, il n'en demeure pas moins que des difficultés se font jour dans les organismes où la tendance à la gestion par les indicateurs est forte.

S'ils sont nécessaires à la fois pour expliquer notre activité et en montrer la qualité, ils ne doivent pas être l'alpha et l'oméga de l'organisation au risque de perte de sens et de repères pour les agents et pour les managers.

En réponse à nos questions concernant les visites conseil (Ambition 3 de la COG), la référence sur les documents assurant la promotion de cette offre à un « spécialiste », un « conseiller Urssaf » ou un « expert en législation de la Sécurité sociale » a pour but uniquement d'inciter les employeurs à recourir à ce dispositif, l'emploi du terme « inspecteur » pouvant être trop dissuasif et les volontaires pour recourir au dispositif malgré les campagnes promotionnelles trop peu nombreux (l'objectif national de 500 visites annuelles n'est pas atteint).

En revanche, la Caisse Nationale n'a jamais demandé à ce que les inspecteurs cachent leur activité réelle pour la réalisation de leur mission. Une information générale sera faite aux organismes en ce sens.

Conformité des données sociales

La DSN (Déclaration Sociale Nominative) généralisée depuis 2017 pour le secteur privé et 2022 pour le secteur public, remplace environ 80 procédures déclaratives mensuelles. Elle contient des données de 2 millions d'établissements et 27 millions de salariés. Elle sert non seulement à calculer les cotisations sociales mais également à transmettre automatiquement les informations aux organismes sociaux.

RECOUVREMENT

Le dispositif PASRAU complète la DSN pour les revenus non salariaux (indemnités journalières, retraites...). Une fiabilisation des données est réalisée par l'Urssaf dès le dépôt de la DSN (H+4) et se poursuit après exigibilité (J+5). 150 types de contrôles automatiques sont appliqués chaque mois et 45 % des anomalies sont corrigées dans les 3 mois de la notification par l'Urssaf.

Depuis mars 2025, les déclarations de ressources sont pré-remplies pour les allocataires CAF. Le taux de validation sans modification atteint 96 % et l'Urssaf traite les signalements des allocataires liés aux erreurs de données : 93% des signalements de niveau 1 ne sont pas justifiés, et nécessitent donc une correction de la base modifiée par la CAF, tandis de 48% de ceux de niveau 2 le sont.

Enfin, la convention Urssaf/Agirc-Arrco/Ccmsa du 24 octobre 2024 vise à renforcer la fiabilisation des données retraite par des contrôles portant sur les assiettes de cotisations vieillesse. En cas d'anomalie relevée et à défaut de correction par l'employeur, l'Urssaf réalisera une DSN de substitution à la place de celui-ci à compter de juin 2026.

Les activités des salariés en charge de ces activités ont donc profondément évolué et les formations dispensées démontrent le nouveau niveau d'expertise nécessaire à l'exécution de ces nouvelles missions.

Interrogée en séance sur l'opposabilité des DSN de substitution en cas de contrôle ultérieur de l'entreprise qui révélerait une erreur dans la correction effectuée par les services de l'Urssaf, la Caisse Nationale a indiqué que cette éventualité n'avait pas été envisagée dans les réflexions menées mais qu'elle serait rapidement analysée afin de sécuriser le processus.

Question complémentaire sur les fraudes à l'immatriculation : Usurpations d'identité et/ou d'adresse

En réponse à notre demande sur le sujet, la Caisse Nationale nous a précisé que pour l'année 2025, 7 244 rejets avaient été effectués avant enregistrement et 9 980 radiations effectuées lors d'un contrôle a posteriori.

Il s'agit d'un enjeu important pour la branche et des réflexions sont en cours pour étudier l'utilité que pourrait avoir l'IA dans gestion de ces fraudes et l'amélioration du service rendu.

*Emmanuelle Lalande,
Secrétaire Générale Adjointe du SNFOCOS, en charge du Recouvrement*

[Vous retrouverez ici nos questions préalables à cette instance.](#)

The logo for Snfoccos is displayed in a large, blue, stylized font. The letters 'S', 'n', 'f', 'o', 'c', and 'o' are solid blue, while the 'f' and the second 'o' are outlined in blue. The 'S' is the largest and most prominent.

I SEMAINE DE LA QVCT

« MANAGER C'EST TOUT UN TRAVAIL »

Du 15 au 19 juin 2026 se tient la semaine de la QVCT (qualité de vie et conditions de travail).

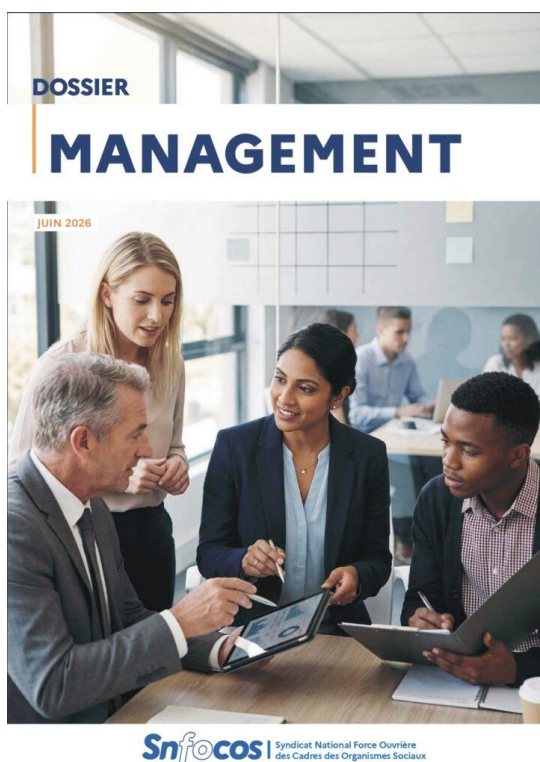
Organisée dans toute la France, elle permet d'explorer les liens entre qualité de vie et des conditions de travail et management.

Sous l'égide de [l'ANACT](#), cette édition 2026 a pour thème « **Manager, c'est tout un travail !** ». C'est donc l'occasion partout en France de revenir sur le rôle central du manager, sous tension constante.

[De nombreux webinaires sont organisés, nous vous invitons à y participer et à vous inscrire et à consulter le programme des événements \(nationaux ou en régions\).](#)

Pour rappel le SNFOCOS a fait paraître le 1^{er} juin dernier, [un dossier dédié au management que vous pouvez retrouver en ligne sur son site internet.](#)

Nous revenons dans ce document sur la crise du management contemporain dans les organismes de Sécurité sociale, les conditions des cadres et les revendications syndicales pour un management profondément humain.



I CONDITIONS DE TRAVAIL

FORTES CHALEURS OU ÉPISODES DE CANICULE : L'EMPLOYEUR EST DÉSORMAIS TENU D'AGIR !

Un décret en date du 27 mai 2025 introduit de nouvelles obligations à la charge de l'employeur en matière de prévention des risques de fortes chaleurs ([décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#)).

Ces nouvelles dispositions, qui imposent des mesures concrètes et renforcent très nettement les obligations de l'employeur en matière de prévention du risque chaleur, sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Un arrêté du 27 mai 2025 définit plusieurs seuils de vigilance météorologique fixés par Météo-France (vigilance verte, jaune, orange, rouge). Un épisode de chaleur intense, déclenchant les obligations de l'employeur, correspond à l'atteinte du seuil des niveaux de vigilance jaune, orange ou rouge.

Avant tout chose, il faut noter qu'il est regrettable que le code du travail ne prévoit toujours pas une température au-delà de laquelle le salarié peut cesser son activité.

Selon l'article R 4463-2 du code du travail, l'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Lorsque l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur doit désormais prévoir les mesures ou les actions de prévention. Ces mesures doivent être intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (pour les entreprises d'au moins 50 salariés) ou dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés).

De manière générale, les locaux fermés affectés au travail doivent, en toute saison (été comme hiver), être maintenus à une température adaptée (malheureusement le décret ne définit pas ce qu'est une température adaptée) compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent.

En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse (art. R 4223-13 du code du travail).

Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques (auparavant l'employeur n'était tenu de les protéger que dans la mesure du possible).

L'article R. 4463-3 du code du travail dresse une liste (non exhaustive) des mesures de prévention destinées à réduire les risques liés aux épisodes de chaleur intense :

1° la mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;

2° la modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;

3° l'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;

4° des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;

5° l'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;

6° le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;

7° la fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;

8° l'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Par exemple, l'employeur doit prévoir, selon les circonstances, un aménagement des horaires ou des cadences de travail, le report de certaines tâches, la rotation du personnel aux postes les plus exposés, des dispositifs filtrants ou occultants les rayons du soleil, une surveillance des températures, l'organisation de pauses supplémentaires, la mise à disposition de ventilateurs ou de brumisateurs...

L'employeur doit également fournir des équipements de travail adaptés (vêtements respirants ou rafraichissants, couvre-chefs, lunettes...).

Lors de la survenue des épisodes de chaleur intense, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures ou les actions de prévention définies en application de l'article R 4463-3, en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur.

L'employeur doit accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables notamment aux femmes enceintes : lorsqu'un travailleur est, pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, particulièrement vulnérable aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, l'employeur, qui en est informé, doit adapter, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, les mesures de prévention en vue d'assurer la protection de sa santé.

L'employeur doit informer et former les salariés sur les signes de coup de chaleur et les gestes à adopter. Il doit mettre en place des protocoles de secours notamment pour les personnes isolées.

Ainsi, il doit définir les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés. Ces modalités de signalement doivent être portées à la connaissance des travailleurs et communiquées au service de prévention et de santé au travail.

En cas d'épisode de chaleur intense, une quantité d'eau potable fraîche suffisante doit être fournie par l'employeur. Celui-ci doit prévoir un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

Dans le BTP, lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition des travailleurs est d'au moins trois litres par jour par intervenant. Les périodes de canicule, qui ouvrent droit au chômage technique en cas d'arrêt du travail dans les entreprises du BTP, se caractérisent par l'atteinte du seuil des niveaux de vigilance orange ou rouge.

Lorsque l'employeur ne définit pas les mesures ou actions de prévention du risque lié aux épisodes de chaleur intense, l'inspecteur du travail pourra le mettre en demeure de s'exécuter dans un délai d'au moins 8 jours. Passé ce délai, l'inspection du travail pourra dresser un procès-verbal en cas d'inaction de l'employeur. On peut regretter que le nouveau décret ne permette pas encore à l'inspection du travail de prononcer immédiatement l'arrêt de travaux dangereux en cas de fortes chaleurs.

En tout état de cause, si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs, le CSE ne doit pas hésiter à demander la suspension de l'activité auprès de l'employeur. Dans ce cas de figure, les entreprises peuvent recourir au dispositif de récupération des heures perdues.

[Retrouvez cet article sur le site FO](#)

The logo for Snfoccos, featuring the word "Snfoccos" in a bold, blue, sans-serif font. The letter 'f' is stylized with a thin blue outline and a white fill, making it stand out from the other solid blue letters.

| COUP DE CHAUD

MAIS PAS SUR NOS SALAIRES !

Snfocos

Syndicat National
Force Ouvrière des Cadres
des Organismes Sociaux

**Coup de chaud
mais pas sur nos salaires !**

35°

**Le SNFOCOS demande
une revalorisation
de la valeur du point**



Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

26/06/2026
RPN Bilan Travail à distance

30/06/2026
RPN RSE

10/07/2026
INC AT MP

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/>



Un syndicat en action, une force pour les cadres

AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

Accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

Notre démarche :

Co-construire les solutions de protection sociale avec les entreprises et les branches professionnelles.

Notre conviction :

La **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,3 millions d'adhérents



Plus de **3 000**
collaborateurs



Plus de **240**
agences en France



32 recommandations ou
labellisations de branche :
21 en santé et 11 en prévoyance



Votre Chargée de relation partenariat :

Marine PREVOT

07 72 34 71 82

marine.prevot@aesio.fr

[aesio.fr](https://www.aesio.fr)



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. ©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 25-205-008_V2

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