



L'édito du Secrétaire Général  
**Bruno GASPARINI**

## Sommaire

### Edito du SG

Gros coup de chaud : la nécessité de la prévention  
**P.1**

### Valeur du point

Préparons le rapport de force pour obtenir l'augmentation de la valeur du point – Courrier et tract intersyndicaux des 15 et 22 juin 2026  
**P.2**

### EN35 - SNFOCOS

Rencontre du SNFOCOS avec les élèves de la 64<sup>ème</sup> promotion de l'EN35  
**P.3**

### Recouvrement

Commission de suivi du protocole d'accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement  
**P.5**

### ARS

Journée FO des ARS 2026 : échanges, vigilance et mobilisation  
**P.8**

### Syndicalisme des cadres

Pourquoi le syndicalisme des cadres est un enjeu d'avenir par Eric Pérès, FO Cadres  
**P.10**

### Pas de soldes pour nos salaires

Affiche du SNFOCOS  
**P.11**

## GROS COUP DE CHAUD : LA NÉCESSITÉ DE LA PRÉVENTION

A l'occasion de la semaine de la QVC, qui s'est tenue du 15 au 19 juin, [nous évoquions dans ces colonnes la semaine dernière](#) la question du management sous l'angle : « Manager c'est tout un travail ».

A cette actualité vient s'en greffer une autre : celle de canicule qui frappe l'ensemble du territoire cette semaine; **un enjeu qui dépasse largement le seul cadre de la qualité de vie et des conditions de travail.**

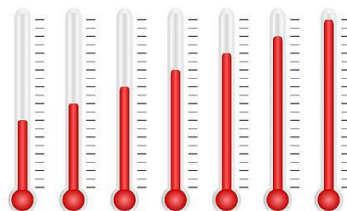
Les vagues de chaleur qui se sont intensifiées ces dernières années affectent grandement les conditions de travail et la santé des salariés.

[Nous l'avons rappelé très récemment](#), des obligations légales résultent désormais du [décret du 27 mai 2025](#). Mais la prévention des risques liés à la canicule ne se limite pas à ces obligations légales, elle doit être prise en compte au sein des organismes au quotidien et en fonction des pics de chaleur.

La prévention c'est aussi former les managers à reconnaître les signaux d'alerte, à proposer des plannings de travail alternatifs, à promouvoir une culture de la vigilance collective.

Pour cela, l'ANACT [propose des conseils et outils pour préserver la santé des travailleurs](#), ainsi que des [webinaires dédiés](#).

Le SNFOCOS engage tous ses membres à prendre soin de leur santé et à être attentifs aux autres pendant cette période difficile en termes de conditions de travail.



*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*

# I VALEUR DU POINT

## PRÉPARONS LE RAPPORT DE FORCE POUR OBTENIR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT COURRIER ET TRACT INTERSYNDICAUX DES 15 ET 22 JUIN 2026



### Préparons le rapport de force pour obtenir l'augmentation de la valeur du point !

Notre intersyndicale, qui regroupe les fédérations syndicales CGT, FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC et l'UNSA, a adressé, **le 15 juin, une lettre au Premier ministre**. Nous y revendiquons **l'augmentation immédiate et substantielle de la valeur du point** pour les agents de la Sécurité sociale, et demandons à être reçus dans les plus brefs délais.

Alors que **l'absence d'augmentation collective de nos salaires rend nos conditions d'existence extrêmement difficiles**, il est inacceptable que nous payions la note de la situation internationale et de **l'inflation insupportable** qu'elle provoque !

Les prix de l'énergie, des carburants, et déjà, de l'alimentation s'envolent. Or, alors que le SMIC a été automatiquement revalorisé de 2,41% au 1<sup>er</sup> juin pour suivre la hausse généralisée des prix, **la valeur du point, elle, reste bloquée**, tout comme la revalorisation des titres-restaurant ou plus largement, toute négociation nécessitant le dégagement d'une enveloppe budgétaire pour le personnel.

**Cette situation est tout simplement intolérable !**

Concernant son courrier et sa demande d'audience, l'intersyndicale vous informera de la réponse du Premier ministre.

**Mais dès maintenant, nos Fédérations engagent ensemble leurs syndicats et sections syndicales, et plus largement avec eux tous les salariés dans nos organismes, à se réunir pour préparer le rapport de force qui s'avérera sans doute nécessaire.**

**Dès à présent, tous ensemble, faisons l'unité dans nos organismes autour de cette revendication incontournable :**

### Augmentation de la valeur du point !

Le 22 juin 2026

[Retrouvez le courrier adressé au Premier ministre le 15 juin 2026](#)

# EN3S - SNFOCOS

## RENCONTRE DU SNFOCOS AVEC LES ÉLÈVES DE LA 64 ÈME PROMOTION DE L'EN3S



Le 8 juin dernier, les syndicats des agents de direction ont rencontré les élèves de la 64 ème promotion de l'EN3S. Chaque année, en effet, l'EN3S organise une rencontre entre les élèves de sa promotion et les organisations syndicales représentatives.



Le SNFOCOS était bien présent, Jean-Philippe Escudier le représentant à cette occasion. Il a pu présenter nos valeurs, nos engagements et échanger sur l'actualité de la Sécurité sociale.

Ainsi, il a rappelé la particularité du SNFOCOS : un syndicat FO créé à l'origine par des agents de direction et un syndicat multi-catégoriel, mais aussi le fait que FO soit devenue la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale au plan national au sein de la Sécurité sociale, avec un taux de représentativité de 31.35 %.

Sur le plan des valeurs, il a expliqué pourquoi le SNFOCOS défend le paritarisme, principe fondateur de la sécurité sociale et en quoi il est un fervent défenseur de la démocratie sociale. Rappelant aussi que le SNFOCOS est un syndicat apolitique et également le syndicat de la justice sociale.

## I EN3S - SNFOCOS

Nos différentes revendications et actions ont été présentées aux élèves, notamment celle concernant la revalorisation du régime indemnitaire des élèves de l'EN3S : [le SNFOCOS ayant adressé un courrier en ce sens à Monsieur PRIBILE directeur de la Sécurité sociale le 10 juillet 2025](#), auquel [une réponse négative a été adressée ... le 9 avril 2026](#).

Qu'à cela ne tienne, le SNFOCOS entend poursuivre son partenariat avec le Bureau des élèves ([Been's](#)) et les échanges avec cette promotion et la 65<sup>ème</sup>, portant haut les revendications des élèves, quelque soit leur origine (externes, internes, 3<sup>ème</sup> concours et CAPDIR).

Enfin précisons que la CPP ADD du SNFOCOS a pu avoir aussi récemment un échange avec les élèves de l'EN3S chargés d'une mission relative à « l'emploi des seniors à la Sécurité Sociale », qui rejoint les préoccupations du SNFOCOS exprimées par ailleurs dans le cadre des revendications que nous portons dans le cadre des négociations en cours sur l'accord RSE relatif à l'accompagnement des fins de carrière et des salariés expérimentés .

The logo for Snfoccos is displayed in a large, blue, stylized font. The letters 'S', 'n', 'f', 'o', 'c', and 's' are solid blue, while the letter 'f' is outlined in blue. The font is bold and modern.

# I RECOUVREMENT

## COMMISSION DE SUIVI DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX PERSONNELS CHARGÉS D'UNE ACTIVITÉ DE CONTRÔLE AU SEIN DE LA BRANCHE RECOUVREMENT

Le 22 juin 2026 s'est déroulée la réunion de la commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009.

### Titre I : Prévention et protection contre les risques

Les équipements de sécurité restent semblables à ceux des années précédentes même si le budget a diminué significativement par rapport à l'an dernier, le poids financier de l'acquisition systématisée de gilets pare-balle ayant été principalement supporté en 2024.

Sur ce sujet particulier des gilets pare-balle, la volonté de la Caisse Nationale est d'assurer un équipement de 100% des équipes LCTI afin notamment de permettre aux inspecteurs intervenant avec les forces de police d'avoir un équipement équivalent.

Si l'objectif est compréhensible, nous avons rappelé que les missions de ces services diffèrent et que le métier d'un inspecteur n'est pas d'intervenir sur des actions dangereuses par nature. Il ne doit d'ailleurs jamais y être contraint.

**La fourniture de ces gilets ne doit pas être un moyen de faire intervenir les équipes sur des missions plus dangereuses mais seulement de mieux les protéger dans le cadre de l'exercice normal de leurs missions avec des partenaires qui en sont eux-même équipés.**

Des actions de prévention ont été déployées en 2025 en complément des dernières sessions de formation spécifique à la gestion des situations difficiles.

Comme en 2023 et 2024, le droit de retrait n'a pas été exercé en 2025.

Toutefois, il est à relever que **9 organismes (contre 6 en 2024)** ont été amenés à réaliser au moins un contrôle **dans les locaux de l'Urssaf** car la situation semblait présenter un risque : signalement d'un contexte sensible par un commissaire de justice, lieu de contrôle situé au domicile du dirigeant dans un quartier sensible, sentiment d'insécurité sur place nécessitant la poursuite du contrôle en distanciel par exemple.

Ce sont **30 contrôles** qui ont ainsi été réalisés dans les locaux des Urssaf.

Les pratiques locales concernant la possibilité et l'opportunité du contrôle « déporté dans les locaux de l'Urssaf » paraissent cependant encore hétérogènes et une communication plus fréquente et plus précise en direction de tous est nécessaire.

Au sein de 16 Urssaf, **67 salariés** ont été victimes « d'incivilités » (34 en 2023 et 2024, 11 en 2022 et 13 en 2021).

Si la mise en place de l'outil Réagir a permis de « favoriser » le signalement de ces agissements qui n'étaient que peu évoqués au préalable, la vigilance sur le sujet est toujours d'actualité et les signalements doivent continuer à être effectués.

Les incivilités ont été citées par 12 organismes, les violences verbales par 10, les pressions psychologiques par 5, toutefois, il faut s'en réjouir, aucune agression physique n'est à déplorer.

# RECOUVREMENT

## Titre II : Les sujétions

### LCTI

Après une année 2024 avec une augmentation spectaculaire du nombre d'heures ayant donné lieu à compensation en raison des interventions réalisées lors des JO par l'Urssaf Ile de France, les données 2025 reviennent dans la normale.

- le nombre d'heures de travail ayant donné lieu à majoration de salaire est de 4 636 en 2025 contre 22 718 en 2024, 5 353 en 2023 et 3 733 en 2022,
- le nombre d'heures de travail ayant donné lieu à récupération en temps est de 129 en 2025 contre 109 en 2024, 1 025 en 2023 et 413 en 2022.

**Il est significatif de constater qu'une nouvelle fois l'immense majorité de ces heures (plus de 97%) a fait l'objet de majoration de salaire, un moyen d'augmenter les salaires... à défaut notamment d'augmentation de la valeur du point !**

### CCA

A l'occasion des remontées concernant l'année 2025, un organisme a modifié ses déclarations pour l'année 2024, ce qui explique les différences que ne manqueront pas de relever nos lecteurs attentifs du compte rendu de l'année dernière.

Nous nous étions félicités de la diminution continue amorcée en 2022 des jours de déplacements. Or, la mise à jour des éléments démontre non seulement que le nombre total de jours de déplacements a augmenté en 2024 par rapport à 2023, mais est également supérieur aux déplacements 2022.

De plus, le nombre de jours de déplacement supérieur à 5 jours (1 603) observe une **très forte hausse en 2025**, (1 083 en 2024, 981 en 2023 et 1 038 en 2022), de même que le nombre de jours de déplacement supérieur à 20 jours (821 en 2025, contre 507 en 2024 et 2022 et 490 en 2023).

En 2025, 148 inspecteurs de 14 organismes (contre 94 inspecteurs de 16 organismes en 2024, 107 inspecteurs de 9 organismes en 2023 et 127 inspecteurs de 12 organismes en 2022), ont été concernés par cette compensation

Cette très importante augmentation des déplacements résulte de la redistribution des portefeuilles d'entreprises entre les Urssaf, et pour l'année 2025, ce sont cinq organismes en particulier qui ont été impactés.

Depuis la mise en place de cette commission de suivi, nous avons régulièrement alerté la Caisse Nationale sur l'importance de l'indispensable « **gestion raisonnée** » **des transferts des dossiers GE TGE** entre organismes afin de ne pas augmenter inutilement le nombre de dossiers « hors région » dès lors que l'Urssaf proche du siège de l'entreprise est en capacité de réaliser la gestion du dossier et le contrôle. Il semblerait que cette perspective ait été oubliée dans les derniers mouvements.

Nous avons donc rappelé notre position claire sur le sujet : Les déplacements entre régions doivent être limités au maximum que ce soit pour des raisons évidentes de santé et de qualité de vie au travail des inspecteurs, des raisons économiques et des raisons écologiques.

A l'heure où les enjeux écologiques et économiques sont au cœur de toutes les communications et préoccupations des organismes locaux et de la Caisse Nationale, comment expliquer qu'on augmente volontairement les déplacements hors région des inspecteurs du recouvrement ?

# RECOUVREMENT

Alors que les engagements des différents accords sur la QVCT sont mis en avant pour valoriser la « marque employeur », comment justifier que des nouveaux déplacements évitables sont imposés aux inspecteurs au détriment de leur santé et de la qualité de vie au travail ?

**Il convient impérativement de repenser ces redistributions de portefeuille en cohérence avec nos engagements de QVCT, d'écologie et d'économie.**

## Titre III : Carrière professionnelle

### VMF

En 2025, le pourcentage des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, bénéficiant du niveau 7, **atteint 88%** grâce aux **52 mesures** de VMF financées à 100% par le national (75 candidats).

Un seul organisme, comme en 2024, (contre 2 en 2023 et 10 en 2022) reste toujours en deçà du seuil de 75%.

Concernant la campagne 2026, le financement à 100% de ces parcours est reconduit. **Nous espérons qu'il permettra enfin à tous les organismes de dépasser ce seuil !**

Au 31 décembre 2025, la branche comptait 1 461 inspecteurs soit 4 de moins qu'en 2017, malgré les recrutements. La prochaine campagne pour les formations débutant en 2027 permettra peut-être de dépasser l'effectif de 2017 !

### Evolution vers le Niveau 8 prévu par la classification

Si ce sujet ne fait pas partie du bilan du protocole de 2009, nous avons demandé, en marge de l'Inc Recouvrement du 1<sup>er</sup> juin dernier, à ce que le nombre de promotions nous soit communiqué à l'occasion de cette réunion.

Cette information, demandée en séance également par les autres organisations syndicales, ne nous a pas été apportée car elle devrait être transmise au moment de la Commission de Suivi...de la classification ! Rendez-vous est pris.

Pour les années à venir, l'articulation entre les informations transmises lors de ces deux Commission de Suivi devrait être plus fluide.

### Dispositif d'accompagnement aux fonctions managériales

En 2025, 15 inspecteurs ont évolué vers des fonctions managériales, dont 14 au sein du contrôle. Aucun n'a intégré la formation initiale de l'EN3S ni la formation CAPDIR.

Compte tenu notamment des difficultés rencontrées dans l'exercice des missions et des faibles perspectives d'évolution, les passerelles vers d'autres métiers sont toujours plus que jamais indispensables et elles ne sont pour l'instant ni suffisamment développées ni suffisamment connues.

En 2024, la Caisse Nationale avait indiqué ne pas avoir engagé les travaux prévus en raison des discussions sur la classification.

En 2025, en réponse à notre demande, elle nous avait indiqué que **ces réflexions allaient débiter**. En 2026, les réflexions n'ont toujours pas débuté mais nous avons rappelé qu'elles doivent **être menées rapidement afin d'offrir des possibilités de mobilités à tous ceux qui le souhaitent.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Générale Adjointe du SNFOCOS*

# I AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

## JOURNÉE FO DES ARS 2026 : ÉCHANGES, VIGILANCE ET MOBILISATION

La traditionnelle journée FO des ARS s'est tenue le 16 juin 2026, rassemblant de nombreux camarades issus du SNPASS-FO, de la FEC-FO et du SNFOCOS. Ce rendez-vous annuel a, une nouvelle fois, constitué un moment privilégié d'échanges sur les enjeux qui structurent l'actualité des Agences régionales de santé et de leurs personnels.

Plusieurs thèmes ont nourri les discussions, avec une attention particulière portée à deux sujets majeurs :

### **L'avenir des ARS : entre annonces et réalités**

Dans un contexte marqué par des déclarations récurrentes sur l'évolution voire la transformation des ARS, le SNFOCOS réaffirme une position claire et responsable. Il ne s'agit ni d'alimenter les inquiétudes ni de spéculer sur des intentions non traduites dans la loi.

Créées par la loi HPST de juillet 2009, les ARS ne sauraient être remises en cause que par une réforme législative en bonne et due forme. À ce stade, les déclarations publiques ne constituent pas des actes. Et si une réforme devait voir le jour, le SNFOCOS rappelle qu'un simple changement d'organisation ou « relooking institutionnel » ne saurait répondre, à lui seul, aux besoins d'efficacité des politiques sanitaires et médico-sociales.

La SGMAS a annoncé que la réforme en profondeur serait finalement moins importante que prévue. Ne nous leurrons pas, c'est un sursis. Le projet de suppression reste dans la tête de beaucoup de politiciens qui n'en démordent pas et qui attendent la conjonction des planètes pour la remettre sur la table. Si celle-ci voit le jour, elle s'étalera peut-être sur 7 ans avec des nouveaux coûts exorbitants.

Frédéric SOUILLOT, de manière très lucide, s'est exprimé sur le sujet en invitant les participants à réfléchir à "NOTRE" projet de réforme des ARS. Quelle "VISION" souhaitons-nous définir pour ce projet, et ainsi être acteur de ce futur et pas seulement victime et juste en opposition sans proposition.

Dans ce contexte d'incertitude, le SNFOCOS reste pleinement mobilisé pour défendre les droits et les intérêts des quelques 1 600 salariés relevant de la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale en ARS.

### **Élections professionnelles 2026 : un enjeu majeur de représentation**

La fin de l'année 2026 sera marquée par le renouvellement des CACT. Pour mémoire, les mandats en cours avaient été prolongés de deux ans afin de les aligner avec d'autres instances du dialogue social dans la fonction publique.

Le SNFOCOS aborde cette échéance avec ambition : consolider sa place, renforcer sa représentativité et poursuivre son implantation dans les agences où il n'est pas encore présent. Ce développement s'inscrit dans une volonté affirmée de porter la voix des personnels avec encore plus de force et de proximité.

Les collègues souhaitant s'investir dans cette démarche collective sont invités à rejoindre le SNFOCOS en prenant contact à l'adresse suivante : [snfocos@snfocos.fr](mailto:snfocos@snfocos.fr).

# AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

## Une intervention confédérale engagée

Cette journée n'aurait pas été complète sans l'intervention de Frédéric Souillot, Secrétaire Général de FO. Sa présence, très appréciée, a permis de replacer les enjeux des ARS dans un cadre plus large, celui des combats confédéraux pour la défense des droits des salariés et du service public.

Il a insisté sur le message à faire passer dans la campagne en vue des élections, sur le rôle de FO et ce qui a été fait pour éviter la suppression des ARS.

Le SNFOCOS tient à le remercier chaleureusement pour sa disponibilité et la clarté de ses messages.

*Philippe BOROWCZAK et José ROBINOT, Secrétaire et secrétaire adjoint de la CPP ARS*



# I SYNDICALISME DES CADRES

## POURQUOI LE SYNDICALISME DES CADRES EST UN ENJEU D'AVENIR ? PAR ERIC PÉRÈS, FO CADRES

*(avec son aimable autorisation)*

**Il existe une représentation tenace : celle d'un encadrement protégé, autonome, suffisamment armé par sa qualification pour négocier seul sa place dans l'entreprise. Cette représentation est datée. Elle ne résiste pas à l'examen des transformations en cours et masque une réalité que les cadres et ingénieurs vivent au quotidien : celle d'une catégorie exposée, sollicitée et dont les conditions de travail se sont profondément dégradées.**

Les cadres ne forment pas une élite à l'abri des chocs. Ils sont confrontés à l'intensification des rythmes, à la dilution des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, à des injonctions managériales contradictoires, à une responsabilité accrue sans pouvoir décisionnel correspondant. Le recul des recrutements depuis 2023, la précarisation des jeunes diplômés, la pression sur les fonctions d'expertise : autant de signaux d'une condition cadre qui appelle une représentation syndicale forte.

Cette nécessité est d'autant plus grande que les mutations à venir — intelligence artificielle, transition écologique, recompositions industrielles — vont redéfinir en profondeur les métiers de l'encadrement. Or ces transformations ne sont jamais neutres : elles résultent de choix économiques et techniques qui méritent d'être discutés et négociés. Les laisser à la seule logique de marché reviendrait à priver les cadres de toute prise sur l'avenir de leur travail. C'est précisément le rôle du syndicalisme que d'ouvrir cet espace de négociation.

Développer le syndicalisme cadre n'est donc pas une question d'effectifs. C'est une question de démocratie sociale. Un dialogue social qui ignorerait la voix de celles et ceux qui conçoivent, organisent et innovent serait amputé. Une négociation collective qui n'intégrerait pas les enjeux spécifiques de l'encadrement — classifications, forfaits-jours, droit à la déconnexion, éthique professionnelle, sécurisation des parcours — laisserait sans réponse des millions de salariés.

Pour FO-Cadres, cet enjeu est consubstantiel à notre identité syndicale. Un syndicalisme libre et indépendant qui refuse l'inféodation aux pouvoirs économiques comme politiques et qui défend une pratique contractuelle fondée sur l'expertise et le respect des positions de chacun. Cette approche correspond aux attentes des cadres, qui recherchent un syndicat capable de comprendre leur métier, de maîtriser les dossiers techniques et d'obtenir des résultats concrets sans renoncer à ses convictions.

Trois conditions s'imposent pour traduire cette ambition. Une expertise renouvelée, d'abord, sur les enjeux émergents : gouvernance algorithmique, éthique de l'IA, transition juste, protection des lanceurs d'alerte. Une proximité retrouvée, ensuite, par un travail patient de terrain, un accompagnement juridique individualisé et une présence accrue dans les TPE et PME. Une ambition européenne, enfin, car les mutations du travail se jouent désormais à cette échelle.

Le syndicalisme cadre n'est pas un syndicalisme catégoriel replié sur lui-même. C'est un syndicalisme d'avenir, parce qu'il se situe au point de convergence des grandes transformations du travail. Le renforcer à FO, c'est consolider une voix libre et indépendante, indispensable à l'équilibre du dialogue social. C'est offrir aux cadres et ingénieurs les moyens collectifs d'agir sur leur métier et sur le sens de leur engagement professionnel. C'est parier sur l'intelligence collective contre la résignation individuelle.

<https://www.fo-cadres.fr/actualites/dialogue-social-droits-salaries/pourquoi-le-syndicalisme-cadre-est-un-enjeu-d-avenir/>

# PAS DE SOLDES POUR NOS SALAIRES

AFFICHE DU SNFOCOS

# Snfoccos

Syndicat National  
Force Ouvrière des Cadres  
des Organismes Sociaux

PAS DE SOLDES  
POUR NOS  
SALAIRES

[WWW.SNFOCOS.ORG](http://WWW.SNFOCOS.ORG)





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<sup>e</sup> 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