



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARIINI

Sommaire

Edito du SG

Valeur du point gelée,
temps raboté
P.1

RPN RSE du 2 octobre 2026

Compte rendu du SNFOCOS
– Salariés expérimentés :
l'UCANSS veut raboter le
CET en le plafonnant
P.3

Dialogue Social et Environnemental

Retour sur la clôture du
Parcours CEC 2025-2026
P.4

Commission paritaire santé (CPS)

Compte rendu du SNFOCOS
de la CPS du 23 septembre
2026
P.5

URSSAF

Instauration de la VAE
collective : une victoire
syndicale à l'URSSAF
Bretagne
P.6

Valeur du point

Retour chiffré sur la
mobilisation du 29
septembre 2026
P.8

Mobilisation le 5 novembre 2026

Communiqué FO du 5
octobre 2026 : appel à la
mobilisation pour les
salaires
P.10

Article issu de la NL mensuelle de notre partenaire Klésia

Arrêts de travail : la
limitation de la durée de
prescription en vigueur le
1^{er} septembre 2026
P.11

Partenariat AG2R La Mondiale

L'action sociale d'AG2R
vous accompagne à chaque
étape de votre vie
P.12

VALEUR DU POINT GELÉE, TEMPS RABOTÉ

Dans la négociation sur les fins de carrière, l'UCANSS propose de plafonner à 150 jours l'alimentation du congé de fin de carrière, là où le plafond actuel est de 126 jours. Sur le papier, c'est plus. Dans les faits, c'est moins : le plafond actuel ne vise que les éléments monétaires, et les jours épargnés (congrés payés, congrés supplémentaires...) s'y ajoutent sans limite.

Deux plafonds qui ne comptent pas la même chose

Un sujet a cristallisé la réunion paritaire nationale (RPN) du 2 octobre : le compte épargne temps (CET). Aujourd'hui, le congé de fin de carrière est accessible à partir de 57 ans. Un seul plafond s'applique : 126 jours, sur les seuls éléments monétaires. Les jours épargnés s'y ajoutent, sans limite.

L'employeur veut un autre schéma : un congé ouvert dès 55 ans, alimenté dans la limite de 150 jours, tous éléments confondus. Les éléments monétaires et les jours épargnés, dans la même enveloppe.

150 contre 126 : la comparaison séduit. Elle ne tient pas. Ces deux nombres ne mesurent pas la même chose.

Une tentative insidieuse de recul

L'écart entre les deux nombres est de 24 jours : 150 moins 126. Un salarié qui a atteint le plafond monétaire de 126 jours et épargné plus de 24 jours en plus dépasse aujourd'hui 150 jours. Avec un plafond unique, son congé serait ramené à 150 : c'est une réduction de ses droits.

Pour de nombreux salariés, le plafond unique est donc un recul. L'évolution est en trompe-l'œil.

Les questions sont simples. Combien de salariés dépassent aujourd'hui 150 jours ? Que deviennent les jours déjà épargnés au-delà ? L'employeur ne peut pas proposer un plafond sans en chiffrer l'effet.

Un accord de 2016 qui ne se révise pas à la légère

Le CET relève principalement du protocole d'accord du 8 mars 2016. Son préambule en fixe l'objet : assouplir l'alimentation et l'utilisation des droits épargnés. **Assouplir, pas plafonner.**

Cet accord est à durée indéterminée. Il ne peut être modifié que par un avenant de révision signé par des organisations syndicales représentatives. **Pas de révision sans signature syndicale.**

Le 2 octobre, les organisations syndicales ont refusé d'entrer dans le débat des chiffres. Elles ont obtenu un délai de réflexion, **et les interventions du SNFOCOS laissent peu de place à des mesures moins-disantes.**

Le point gelé, le temps raboté

Cette séance ne se lit pas seule. Sur les salaires, la valeur du point reste gelée. Sur le temps, l'UCANSS propose de raboter.

Le 29 septembre, les salariés ont répondu : Ils demandaient une vraie revalorisation de la valeur du point et une meilleure prise en charge des frais de transport. Le communiqué du 5 octobre, publié en page 8, appelle à faire grève et à manifester le 5 novembre.

Notre exigence

Le SNFOCOS ne discute pas d'un plafond : il défend des droits acquis. Il demande:

- le maintien des droits acquis au titre du CET : aucun plafond unique, englobant éléments monétaires et jours épargnés, qui réduirait le congé de fin de carrière ;
- la communication écrite, avant la prochaine réunion, du nombre de salariés dont les droits dépassent aujourd'hui 150 jours, ;
- l'ouverture du congé de fin de carrière dès 55 ans, sans que ce gain d'âge se paie en droits ;
- une amélioration du texte sur les deux points où l'employeur semble peu enclin à avancer : l'élargissement du champ des salariés dont les cotisations de retraite sont prises en charge en cas de temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive, et la revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Une prochaine réunion, non conclusive, pourrait se tenir le 20 octobre, si l'UCANSS la maintient. Ces demandes y seront portées.

Les droits conquis ne se rabotent pas. Ils se défendent.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I RPN RSE DU 2 OCTOBRE 2026

COMPTE RENDU DU SNFOCOS - SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS : L'UCANSS VEUT RABOTER LE CET EN LE PLAFONNANT

La négociation relative à l'emploi des salariés expérimentés et à l'aménagement des fins de carrière a connu une nouvelle séance à l'UCANSS le 2 octobre 2026. Les échanges ont porté plus particulièrement sur l'aménagement des fins de carrière. Un sujet a toutefois cristallisé les discussions sans être tranché : le compte épargne temps (CET).

Concrètement, l'employeur souhaite instaurer un plafond d'alimentation de 150 jours, tous éléments confondus (éléments monétaires et/ou jours épargnés), au bénéfice d'un congé de fin de carrière ouvert dès 55 ans. Aujourd'hui, le congé de fin de carrière, accessible à partir de 57 ans, ne connaît qu'un seul plafond : 126 jours, applicable aux seuls éléments monétaires. Les jours épargnés (congrés payés, congrés supplémentaires...) s'y ajoutent sans limite.

D'aucuns pourraient objecter que 150 jours représentent une enveloppe supérieure à 126 jours. L'évolution est pourtant en trompe-l'œil. Le plafond actuel ne vise que les éléments monétaires, de sorte qu'un congé de fin de carrière alimenté en jours peut aujourd'hui dépasser 150 jours. Un plafond unique englobant l'ensemble des droits se traduirait donc, pour de nombreux salariés, par une réduction de leurs droits.

Les organisations syndicales ont refusé d'entrer dans ce débat. Il convient en effet de rappeler que le CET relève principalement d'un protocole d'accord du 8 mars 2016, complété par les textes relatifs à la fin de carrière. Ce texte avait pour objet d'assouplir « l'alimentation et l'utilisation des droits épargnés sous forme d'indemnisation d'un congé sans solde, d'origine légale ou conventionnelle, ou de réduction du temps de travail » (extrait du préambule). Dès lors, comment accepter aujourd'hui une diminution des droits acquis ?

Les organisations syndicales ont obtenu un délai de réflexion. Il s'agit de déterminer si l'évolution du CET voulue par l'employeur passera d'abord par l'accord sur les fins de carrière puis par la renégociation de l'accord-cadre sur le CET, ou uniquement par la négociation de ce dernier.

Un point mérite d'être souligné : l'accord de 2016 est à durée indéterminée. Il ne peut donc être modifié que par un avenant de révision signé par des organisations syndicales représentatives (art. L. 2261-7 du Code du travail). Or les interventions syndicales lors de la séance du 2 octobre laissent peu de place à l'émergence de mesures moins-disantes.

Pour le reste, les dispositions relatives aux fins de carrière devraient connaître un statu quo. Le COMEX semble en effet peu enclin à améliorer le texte, qu'il s'agisse d'élargir le champ des salariés éligibles à la prise en charge des cotisations de retraite en cas de passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive, ou de revaloriser l'indemnité de départ à la retraite.

Une prochaine réunion, non conclusive, pourrait se tenir le 20 octobre... si l'UCANSS la maintient.

Pour le SNFOCOS, la position demeure fermement revendicative : les droits acquis ne se renégocient pas à la baisse.

Chafik El Aougri pour la délégation du SNFOCOS

I DIALOGUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

RETOUR SUR LA CLÔTURE DU PARCOURS CEC 2025-2026

Le 8 octobre dernier, se clôturait le parcours Dialogue Social Environnemental de la CEC à l'ESCP Paris, parcours auquel le SNFOCOS a participé en tant que membre du comité de résonance depuis plus d'un an.



Pour rappel ce parcours a réuni 120 participants (DRH et représentants du personnel), 36 organisations, sur 12 jours pleins et a produit 120 chantiers. Nous y avons dédié dernièrement [une LM Spéciale](#).

La journée de clôture du 8 octobre 2026, à laquelle Bruno Gasparini et Karine Gillard ont participé, s'est articulée autour de 2 temps forts :

- Une conversation entre les participants et les numéros 1 ou les référents « Transition Ecologique » des organisations syndicales et patronales, en petit groupe afin de faciliter les échanges (CGT, CFTC, CFDT, UNSA, Printemps Ecologique, CPME et CFE-CGC),
- Une cérémonie ouverte à tous (participants, invités et partenaires), rassemblant près de 300 personnes, ponctuée notamment des interventions de **Valérie Masson-Delmotte**, climatologue membre du Haut Conseil pour le Climat et de **Dominique Méda** (marraine du parcours), sociologue mais aussi des témoignages de Bordeaux Aéroport, Danone R&D, Keolis Lyon (3 entreprises du parcours),

Durant cette journée, la méthodologie des travaux des participants a été relatée, présentant toutes les étapes de la construction en intelligence collective des 120 chantiers tout comme ont été rappelées les 2 convictions qui ont traversé tout ce parcours :

- **L'écologie et le travail sont indissociables**
- **Le rôle du dialogue social est primordial**



Retrouvez les 3 livrables du parcours et n'hésitez pas à vous en inspirer :

[Le rapport final](#)

[La compilation des agendas sociaux et environnementaux](#)

[La présentation des travaux de prospective participative des 19 mars et 19 mai 2026](#)

I COMMISSION PARITAIRE SANTÉ (CPS)

COMPTE RENDU DU SNFOCOS DE LA CPS DU 23 SEPTEMBRE 2026

Deux sujets étaient à l'ordre du jour de la CPS du 23 septembre à l'UCANSS : **le congé supplémentaire de naissance et le dossier ARPEGE**. Des thèmes qui concernent directement les salariés et l'organisation du travail. Le SNFOCOS était présent pour porter la voix des cadres et suivre l'avancement de ces dossiers. Retour sur les points essentiels.

Le congé supplémentaire de naissance.

Après un démarrage marqué par un important effet de rattrapage lié aux naissances du premier semestre, les volumes de demandes reviennent progressivement à un rythme de croisière. Les équipes des caisses se sont fortement mobilisées durant l'été pour absorber cette charge supplémentaire, malgré un contexte de congés et des difficultés ponctuelles liées à la transmission des informations par certains employeurs. Les échanges ont permis d'identifier les principales interrogations des assurés : modalités de versement à terme échu, niveau d'indemnisation et compréhension des plafonds appliqués. Afin d'améliorer l'information des bénéficiaires, plusieurs actions sont en cours ou prévues : renforcement de la communication, envoi de SMS de suivi des dossiers, évolution des outils d'information et déploiement progressif d'automatisations de traitement. Par ailleurs, les données observées ont mis en évidence des disparités territoriales qui permettront d'ajuster plus finement l'affectation des moyens dans les prochaines années.

De ARPEGE à SOLA.

Les échanges ont mis en lumière les avancées réalisées dans le cadre de la réingénierie du logiciel ARPEGE et les enseignements tirés des premiers déploiements. Le nouveau calendrier de déploiement prévoit la diffusion progressive des consignes, de la doctrine et des outils d'accompagnement à partir d'octobre 2026. En parallèle, une large concertation a été menée dans le réseau pour simplifier certains process. Des visites ont été réalisées dans six régions afin d'analyser les pratiques de traitement, tandis que près de 100 organismes ont contribué aux travaux. Un benchmark a également été conduit auprès des autres branches de la Sécurité sociale. Au total, 250 propositions d'amélioration ont été recensées. Après analyse, 70 mesures ont été jugées prioritaires et 30 ont été retenues pour une mise en œuvre, avec pour certaines des évolutions réglementaires permettant notamment de renforcer les leviers d'action vis-à-vis des employeurs. Ces travaux se traduiront par la création de fiches consignes et par la diffusion progressive des harmonisations via les lettres réseau, en amont du déploiement de SOLA prévu au mois de janvier 2027 mais toujours contenu à 2 CPAM. Ce dernier conservera le moteur de traitement d'Arpège tout en intégrant de nouvelles fonctionnalités qui donnera davantage de maîtrise aux gestionnaires, notamment grâce à une ergonomie améliorée et à un fonctionnement davantage centré sur la gestion du dossier. L'objectif est d'atteindre un haut niveau de fiabilisation avant d'ouvrir son déploiement à une autre CPAM à la fin de l'année 2027.

Le SNFOCOS a salué le changement d'approche engagé, estimant qu'il marque une rupture avec les précédents déploiements menés à un rythme plus contraint. Nous avons insisté sur la nécessité de poursuivre cette dynamique fondée sur le dialogue, l'écoute et la prise en compte des retours du terrain. Cette méthode ouvre également des perspectives plus larges en matière de qualité de vie au travail, notamment sur la prévention des incivilités. À ce titre, nous souhaitons que la CPS se saisisse de ce sujet avec le même niveau d'ambition, de suivi et de concertation.

Yves Herbouze et Jean-Marc Baldi pour la délégation du SNFOCOS

INSTAURATION DE LA VAE COLLECTIVE : UNE VICTOIRE SYNDICALE À L'URSSAF BRETAGNE

La mise en place de la VAE collective pour les inspecteurs du recouvrement n'est pas un cadeau tombé du ciel : c'est le résultat d'un travail syndical constant, opiniâtre, mené depuis plusieurs années par le SNFOCOS. Nous avons dû affronter des refus répétés, des blocages injustifiés, et une absence de volonté de la précédente Direction d'ouvrir ce chantier pourtant essentiel pour la reconnaissance des compétences des inspecteurs.

Pendant plus de deux ans, notre organisation a porté cette revendication dans toutes les instances :

- réunions de négociation,
- commissions formation du CSE,
- observatoire UCANSS,
- échanges directs avec la Direction.

À chaque fois, la même réponse : « **impossible, les élus ne souhaitent pas rouvrir la GPEC** ». Un argument fallacieux, utilisé comme prétexte pour éviter d'engager un dispositif pourtant prévu par les textes nationaux.

Un changement de Direction... et un changement de méthode

L'arrivée d'un nouveau Directeur en mars semble marquer un tournant. Le dialogue social, que nous réclamions depuis longtemps, a enfin retrouvé sa place. Le SNFOCOS a pu signer plusieurs accords, preuve que lorsque la Direction accepte de travailler avec les organisations syndicales, les dossiers avancent.

C'est dans ce contexte plus constructif que nous avons obtenu, en juin, une décision majeure : **l'accompagnement de 7 inspecteurs dans le cadre d'une VAE collective**, intégrée au projet d'équipe du service inspection. Une première en Bretagne, et un signal fort envoyé à la profession.

1) Une reconnaissance symbolique mais essentielle

Depuis la création du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), le SNFOCOS revendique une reconnaissance pour tous les inspecteurs, quelle que soit leur date de promotion. Le dispositif initial, limité à 5 ans, excluait de fait les inspecteurs les plus expérimentés, pourtant détenteurs d'un savoir-faire indispensable au recouvrement.

La VAE collective permet enfin de corriger cette injustice. Elle reconnaît la valeur de l'expérience, la technicité du métier, et l'engagement quotidien des inspecteurs au service de la lutte contre la fraude et du financement de la protection sociale.

Cette reconnaissance n'est pas seulement administrative : elle est **symbolique, professionnelle, et identitaire**. Elle dit clairement : « *votre expertise compte, elle mérite d'être certifiée* ».

2) Un accompagnement individuel et collectif : une vraie démarche de professionnalisation

La VAE collective engagée en Bretagne n'est pas un simple montage administratif. C'est un **accompagnement structuré**, pensé pour permettre à chaque inspecteur de valoriser son parcours, ses compétences, ses pratiques professionnelles.

Elle repose sur deux piliers :

- **Un accompagnement individuel**, indispensable pour construire son dossier, analyser son expérience, formaliser ses compétences, préparer l'entretien avec le jury.
- **Un accompagnement collectif**, qui permet de mutualiser les pratiques, de partager les expériences, de renforcer la cohésion du service inspection et de créer une dynamique professionnelle commune.

Cette démarche contribue à professionnaliser encore davantage le métier d'inspecteur, à sécuriser les parcours, et à renforcer l'attractivité du métier dans un contexte où les exigences techniques et relationnelles ne cessent d'augmenter.

3) Une victoire syndicale et un levier pour l'avenir

La mise en place de la VAE collective est une **avancée majeure** pour les inspecteurs du recouvrement en Bretagne. Elle démontre que la persévérance paie, que le dialogue social peut produire des résultats concrets, et que la reconnaissance des compétences n'est pas un luxe mais une nécessité.

Le SNFOCOS continuera à porter cette revendication pour :

- Que la VAE collective soit pérennisée,
- Qu'elle soit élargie à d'autres régions,
- et qu'elle soit accessible à l'ensemble des inspecteurs, peu importe leur parcours.

Cette première victoire doit devenir un modèle.

*Céline Jastrzebski,
déléguée syndicale SNFOCOS de l'URSSAF Bretagne*

I VALEUR DU POINT

RETOUR CHIFFRÉ SUR LA MOBILISATION DU 29 SEPTEMBRE 2026

EN AQUITAINE



SALAIRES BLOQUÉS, MEPRIS AFFICHÉ : RESULTATS DE LA GRÈVE DU MARDI 29 SEPTEMBRE 2026 A L'URSSAF AQUITAINE

Avec un taux régional de 33.33 % de grévistes, c'est un salarié sur trois qui s'est mobilisé mardi dernier pour la revalorisation de la valeur du point et la prise en charge des frais de transport par l'employeur.

Une intersyndicale nationale devrait bientôt se réunir pour décider des suites à donner à cette première mobilisation.

Vous pouvez compter sur nous pour continuer à vous informer et à défendre votre pouvoir d'achat.

**Toujours déterminés à défendre vos intérêts,
Rejoignez-nous, Syndiquez-vous !**

fo.aquitaine@urssaf.fr

snfocos.aquitaine@urssaf.fr



I VALEUR DU POINT

RETOUR CHIFFRÉ SUR LA MOBILISATION DU 29
SEPTEMBRE 2026

EN LANGUEDOC ROUSSILLON



CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE
Salaires • CARSAT Languedoc-Roussillon

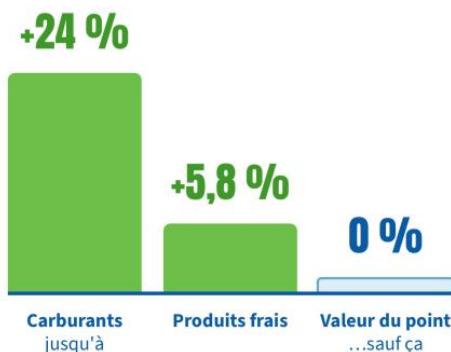


LE POINT EST GELÉ. PAS NOUS.

TOUT AUGMENTE...



La valeur du point,
conservée au frais
depuis bien trop longtemps.



**29 SEPT.
ON ÉTAIT LÀ**

7 000
manifestants
à Montpellier

18 %
de grévistes
à la CARSAT LR

Merci à celles et ceux
qui se sont mobilisés.

NOUS DEMANDONS

Une vraie augmentation de la
valeur du point

Une meilleure prise en charge
des frais de transport

**LES SALAIRES :
NOTRE AFFAIRE, NOTRE PRIORITÉ.**

I MOBILISATION LE 5 NOVEMBRE 2026

COMMUNIQUÉ FO DU 5 OCTOBRE 2026 : APPEL À MOBILISATION POUR LES SALAIRES, LES SERVICES PUBLICS, L'EMPLOI ET L'INDUSTRIE



Appel à la mobilisation pour les salaires, les services publics, l'emploi et l'industrie

Les travailleurs et les travailleuses vivent un déclassement inédit. Carburant, produits alimentaires, loyers, gaz, électricité... tout augmente sauf les salaires et les pensions. Notre pays est au bord de la récession et les plans de licenciements se multiplient dans l'industrie comme dans le commerce ou les services.

Pourtant, le gouvernement dans son projet de budget aggrave encore la situation en s'attaquant notamment aux plus précaires et aux malades en gelant les prestations sociales et en réduisant le rôle protecteur de la sécurité sociale. Il baisse aussi les moyens de nos services publics et gèle le salaire des fonctionnaires pourtant en première ligne encore cet été pour sauver des vies et répondre aux besoins de la population face aux canicules et aux mégafeux. Face aux défis climatiques et technologiques qui nous attendent, une politique industrielle n'est plus une option : elle est une nécessité absolue qui fait pourtant toujours cruellement défaut.

La mobilisation des lycéen·nes et des étudiant·es est légitime. Leur colère, leurs inquiétudes et leurs revendications doivent être entendues et prises en considération. Les jeunes doivent pouvoir grandir, apprendre, se former, construire leur avenir et dans des conditions dignes. Dans le respect de l'indépendance du mouvement lycéen, nos organisations partagent les revendications pour de meilleures conditions d'étude et davantage d'égalité. Nous soutenons le droit des lycéen·nes et des étudiant·es à se mobiliser, à manifester et à se réunir pacifiquement, librement et en sécurité.

Après le succès de la journée de grève et de manifestation de la fonction publique du 29 septembre, les organisations syndicales appellent l'ensemble des salarié·e.s du public comme du privé, des jeunes et des retraité·e.s, à franchir une nouvelle étape : faire grève et manifester le jeudi 5 novembre prochain.

Nous demandons :

- L'ouverture immédiate dans toutes les entreprises et dans toutes les branches de négociations pour augmenter les salaires et réaliser l'égalité salariale Femmes - Hommes
- L'augmentation des pensions des retraités, pour le régime de base comme pour les retraites complémentaires AGIRC ARRCO
- L'augmentation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires et des mesures de revalorisation des carrières de la fonction publique
- L'augmentation du SMIC et de toutes les aides sociales (APL, allocations familiales, bourses étudiantes, RSA...)
- Une planification environnementale et industrielle pour relocaliser et décarboner notre industrie. Des moyens pour lutter contre le réchauffement climatique et adapter notre société : isoler les bâtiments, végétaliser les villes, développer les transports collectifs décarbonés
- L'augmentation des moyens de nos services publics pour préparer l'avenir, former les jeunes, soigner et accompagner nos aînés et faire face au dérèglement climatique
- Des mesures de justice fiscale pour taxer les patrimoines, les héritages et les dividendes, l'évaluation, le conditionnement et le redéploiement des 211 milliards d'aides publiques.

Les organisations syndicales alertent solennellement gouvernement et patronat. La colère est immense. La situation du pays est fragile. Il faut sans attendre répondre aux urgences sociales et environnementales.

Premières organisations signataires : CFTD, CGT, FO, UNSA, FSU

Le 05/10/26

ARTICLE ISSU DE LA NEWSLETTER MENSUELLE DE NOTRE PARTENAIRE KLÉSIA

ARRÊTS DE TRAVAIL : LA LIMITATION DE LA DURÉE DE PRESCRIPTION EN VIGUEUR LE 1^{er} SEPTEMBRE 2026

Deux décrets, publiés au Journal officiel du 13 juin, organisent le plafonnement de la prescription et du renouvellement des arrêts de travail depuis le 1^{er} septembre 2026, conformément à l'article 81 de la LFSS pour 2026.

Le premier [décret](#) plafonne ainsi à 31 jours pour une première prescription et 62 jours pour une prolongation, la durée des arrêts de travail prescrits par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Le second [décret](#) fixe à 3 mois la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du contrôle médical.

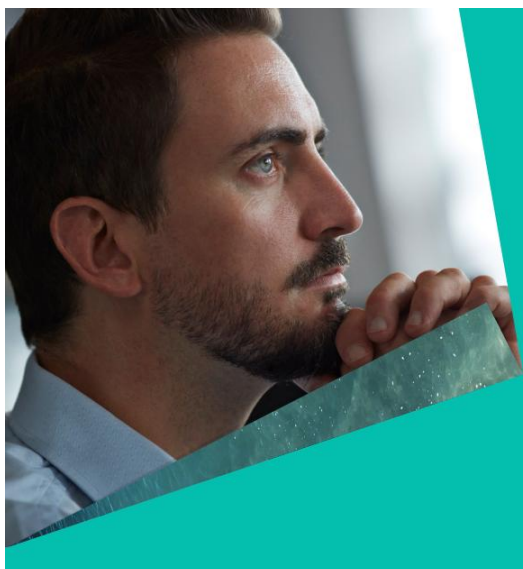
À des fins de contrôle, deux nouvelles mentions deviennent obligatoires sur l'avis d'arrêt de travail: les motifs justifiant l'arrêt et la durée de l'arrêt.



***Retrouvez plus d'informations sur l'actualité en
cliquant sur le lien de notre partenaire KLESIA [ici](#).***

| PARTENARIAT AG2R LA MONDIALE

L'ACTION SOCIALE D'AG2R LA MONDIALE VOUS ACCOMPAGNE À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE VIE



**AG2R
LA MONDIALE**

Vous rencontrez une situation difficile ?

Vous pouvez être accompagné

Présente tout au long du parcours de vie, notamment lors des périodes de transition, de fragilité ou de perte d'autonomie, l'action sociale d'AG2R LA MONDIALE vous propose un accompagnement personnalisé grâce à la démarche ECO (Écoute, Conseil et Orientation). Celle-ci soutient les personnes fragilisées, les aidants familiaux et les personnes en situation de dépendance en les orientant vers les solutions les plus adaptées à leurs besoins.

Son intervention couvre de nombreux domaines : l'adaptation du logement, le maintien de l'autonomie à domicile ou en établissement, le soutien psychologique, l'accompagnement des aidants et jeunes aidants, ainsi que l'accès à la couverture médicale pour les allocataires.

Pour découvrir les services de l'action sociale d'AG2R LA MONDIALE et ses modalités d'accès :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/tous-nos-services/service-comment-beneficier-de-l-action-sociale-ag2r-agirc-arrco-et-ou-ag2r-prevoyance>



Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

16/10/2026

INC Retraite

20/10/2026

RPN RSE
RPN Formalisation choix opérateur
soutien aux aidants

23/10/2026

INC CNSA – Caisse Nationale de Solidarité
pour l'Autonomie

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



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Huit millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.