



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Travail social, mais
« qu'est-ce qu'on a fait
au bon dieu » ?

P.1

Formation

professionnelle

Déclaration préalable du
SNFOCOS à la RPN du 20
mai 2025

P.2

UGEAM

Déclaration préalable du
SNFOCOS au CSE Central
de l'UGEAM du 19 mai
2025

P.4

Rencontre CPAM 69

Compte rendu de la
délégation Section
Fédérale - SNFOCOS

P.5

Egalité salariale Femmes

- Hommes

Vers une refonte de
l'index égalité

P.7

Egalité Femmes -

Hommes

1965 : un tournant dans
l'égalité Femmes –
Hommes

L'égalité, surtout pour
les femmes ?

P.8

Santé au travail

Une décennie de
réformes, mais quel cap
pour les cadres salariés ?

P.9

Morts au travail

21 000 morts au travail :
20 ans d'échec de la
prévention

P.10

TRAVAIL SOCIAL, MAIS « QU'EST-CE QU'ON A FAIT AU BON DIEU » ?

Alors que l'importance de l'action sociale des CAF est réaffirmée dans la COG Famille et que l'Assurance Maladie s'appuie sur son service social notamment dans la prévention de la désinsertion professionnelle, la valorisation des métiers et la reconnaissance des travailleurs sociaux ne sont toujours pas au rendez-vous.

Pourtant, la nouvelle classification affichait des ambitions d'attractivité et de fidélisation pour les métiers du social dont 3 500 Assistantes de service social des CAF, CARSAT et UGECAM.

Basées 5B avec une évolution sur deux niveaux, 5C et 6, les assistantes sociales de la Sécu sont les seules à ne pas avoir de prime liée aux territoires, d'accueil ou Ségur, si bien que l'écart de salaire est de 500 euros nets en moyenne avec les collègues du conseil départemental et de 1 000 euros en fin de carrière.

Le SNFOCOS a été reçu à deux reprises par le ministère de la Santé et la réponse classification était le point d'atterrissage prévu par l'État.

Questionnés à plusieurs reprises, les directeurs de la CNAM et de la CNAF refermaient la porte de la prime Ségur et de la prime d'accueil, estimant que le déroulement de carrière sur 2 niveaux et jusqu'au niveau 6 était une réelle reconnaissance.

D'abord, depuis cette année, l'Etat s'accorde à afficher le Ségur pour tous, donc le SNFOCOS n'abandonnera pas sa revendication.

Ensuite, nous avons déjà des retours sur les transpositions de classification : **les Assistantes sociales n'ont pas fait l'objet d'un fléchage national pour un rebasage au 5C et encore moins au niveau 6. Elles vont rester 5B !** Et seront versées dans le maigre quota de la RPM socle soit 5% de parcours par an. A ce rythme, il faudra 20 ans pour tous passer 5C et 20 ans encore pour tous être au niveau 6.

Face à ce camouflet, nous appelons tous les travailleurs sociaux à **contacter le SNFOCOS** (snfocos@snfocos.fr) afin d'**organiser un nouveau rapport de force** de nature à **faire aboutir les revendications** légitimes des travailleurs sociaux : niveau 6, prime Ségur, prime d'accueil notamment.

Seuls et résignés vous avez déjà perdu, ensemble et avec le SNFOCOS, vous aurez la force d'être entendus.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général

I FORMATION PROFESSIONNELLE

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN DU 20 MAI 2025

Madame la Directrice de l'UCANSS, Monsieur le Directeur de la Formation professionnelle,

Lors de la précédente RPN, nous avons initié les premiers échanges sur les accords relatifs à la formation professionnelle.

Nous tenons par la présente déclaration à **rappeler nos positions et revendications en la matière.**

D'abord, s'agissant de l'OPCO, le SNFOCOS n'est pas favorable à un éventuel changement. Pourquoi? Le partenariat avec UNIFORMATION précède son passage d'OPCA à OPCO et si le régime général a fait le choix d'être affilié à cet OPCO, c'est historiquement car les autres ne collent pas avec les valeurs de la sécu et/ou nos métiers.

Pour autant, nous ne voulons pas d'un accord à durée indéterminée car il nous semble opportun et même nécessaire que les bilans soient faits en RPN régulièrement, avec possibilité de faire venir UNIFORMATION en RPN si besoin. D'ailleurs, le SNFOCOS souhaite des bilans qualitatifs qui prennent en compte les retours des salariés sur les formations et les services d'UNIFORMATION.

Ensuite, le SNFOCOS réclame une revalorisation de la contribution conventionnelle et de l'indemnité de tutorat. Dans le premier cas, il s'agirait de montrer que l'employeur envisage une politique pro active et volontariste en matière d'accès à la formation professionnelle du personnel du régime général, au delà des seules actions et dispositifs locaux relevant du plan de développement des compétences. L'employeur a l'obligation d'assurer l'employabilité de son personnel rappelons-le. Dans le second cas, revaloriser l'indemnité de tutorat s'appuie sur l'évolution des pas de compétence dans la nouvelle classification.

Enfin, le SNFOCOS est évidemment favorable et demandeur d'un élargissement de l'éligibilité de la prime de tutorat aux formations nationales prévoyant explicitement des activités tutorées.

Pour le SNFOCOS, en tout état de cause, la formation professionnelle ne doit pas se résumer à des indicateurs, ce doit être un outil au service du personnel pour favoriser son employabilité, sa mobilité et sa progression salariale au sein de l'institution.

Chafik El Aougri

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS AU CSE CENTRAL DE L'UGECAM DU 19 MAI 2025

Madame la directrice générale de L'UGECAM PACA ET CORSE présidente du CSEC,

Le SNFOCOS fait le malheureux constat qu'une fois de plus la mise en œuvre du dialogue social concernant les changements importants dans l'organisme se fait sans les instances représentatives du personnel.

En effet après l'agrément de la classification employés et cadres intervenu le 20 mars 2025 nous avons espéré une co-construction du repositionnement des agents ayant des emplois repérés et non repérés prenant effet au 1^{er} juin 2025. La recommandation est d'ailleurs définie par l'UCANSS dans son guide d'accompagnement.

La démarche de classification repose sur un dialogue structuré entre les employeurs et les représentants du personnel. Elle favorise la reconnaissance des compétences, des responsabilités et des spécificités des postes.

L'UGECAM a donc fait le choix de ne pas constituer de groupe paritaire malgré les outils proposés par l'UCANSS.

L'analyse des emplois et la construction des grilles ont été faites sans la saisine préalable des représentants et des élus des CSE.

Revenons à présent au principe fondateur de cette classification qui était la garantie d'une évolution en niveau au sein de chaque métier (excepté malheureusement pour nos collègues de la grille E des établissements ! sauf métiers en tension)

Aujourd'hui force est de constater que pour les métiers non repérés (secrétaire, expert, chargé de mission, statisticien, chef de projet ou de mission, fonctions supports, métiers juridiques...), la Direction n'a aucun cadrage national ni contrainte légale, elle fait ce qu'elle veut. Nous supposons que notre organisme a reçu des consignes d'accompagnement de la DGNU.

Or, l'esprit de la classification est de faire évoluer les emplois sur, au minimum, un niveau supérieur. Ne pas faire évoluer les emplois parce qu'ils n'ont pas été repérés nationalement crée une iniquité par rapport aux emplois repérés. Ne pas harmoniser les niveaux au prétexte d'anomalie historique crée des traitements d'inégalités !

Evoquons à présent la triple peine des employés et cadres relevant des établissements médico-sociaux. La classification prévoit en janvier 2026 une transformation de l'indemnité SEGUR en points pérennes permettant ainsi de suivre les revalorisations salariales.

Les personnels travaillant dans les structures médico-sociales (secrétaire, expert, chargé de mission, statisticien, chef de projet ou de mission, fonctions supports, métiers juridiques...) seront une fois de plus exclus de cette mesure.

L'impact des points SEGUR qui aurait pu être une dynamique positive pour les professionnels des organismes UGE CAM, va se transformer en un instrument de démotivation auprès des salariés des établissements et services médico-sociaux des institutions. Cette situation sera liée aux conditions d'injustice « à métier égal, fonction égale rémunération différente ». Nous vous rappelons que l'iniquité de traitement entre les personnels repose essentiellement sur les lieux d'affectation de ces agents amenant inévitablement à des tensions sérieuses dans les services et réseaux.

Nous notons aussi l'absence de document complémentaire nécessaire à l'information des élus, en effet pour rappel trois classifications ont été agréés (Employés et cadres, Praticien Conseil, Agents de direction) nous demandons la visibilité globale des grilles emplois et leurs transpositions dans l'organisme.

En conclusion une classification faite pour diviser les personnels : gains différents entre les métiers et au sein d'un même métier, entre les nouveaux entrants et les anciens, ne pourra que dégrader une situation connue et préoccupante.

Vous comprendrez bien qu'au regard de ces éléments le SNFOCOS sur cette présente note consultative émettra un avis défavorable.

La délégation du SNFOCOS



I RENCONTRE CPAM 69

COMPTE RENDU DE LA DÉLÉGATION SECTION FÉDÉRALE - SNFOCOS



Suite à l'annonce de la fermeture du centre médical de Bonnefoi, une pétition syndicale et une pétition rédigée par les patients du centre ont circulé pour demander son maintien. Un rassemblement a été organisé devant la CPAM jeudi 15 mai avec demande de délégation. La direction de la CPAM a refusé de recevoir la délégation initiale (composée de 6 personnes, dont des représentants FO, SNFOCOS et Solidaire) et a imposé une délégation de trois personnes. Celle-ci était composée d'une patiente du centre et de deux représentants syndicaux Force Ouvrière et a été reçue par Madame Émilie Cordier-Imbert et Madame Claire Plisson.

La délégation a fait part à la direction de la CPAM de la brutalité de l'annonce de la fermeture du centre de Bonnefoi et des conséquences désastreuses pour les patients et la population. Elle a rappelé à la Direction que les patients attendaient toujours d'être informés officiellement de la fermeture programmée du centre. Elle a exprimé son inquiétude pour les 1 400 patients qui n'auront plus de centre médical. Elle a rappelé ses revendications pour maintenir le centre médical de Bonnefoi et les centres dentaires.

Lors de la discussion, une patiente du centre médical a évoqué les grandes difficultés pour trouver un médecin traitant (elle cherche depuis plus de 4 ans) et a souligné que des membres de sa famille sont suivis dans ce centre. Elle a exprimé son inquiétude et son incompréhension, alors que son médecin est prête à continuer d'assurer les consultations. Voici ce qu'ont répondu les représentantes de la direction de la CPAM :

Concernant le centre médical de Bonnefoi

La direction de la CPAM a maintenu sa volonté de fermer le centre médical de Bonnefoi. Elle invoque le départ à la retraite de trois personnes (deux médecins à temps partiel et une infirmière) et, bien qu'un médecin soit prête à continuer de travailler dans ce centre, elle estime que ce fonctionnement n'est pas viable.

La délégation s'étonne que la direction de la CPAM n'ait pas anticipé les départs à la retraite prévisibles des médecins. Elle n'a pas répondu clairement à la question de savoir pourquoi aucune fiche de poste n'a été publiée pour remplacer les médecins de ce centre.

La délégation a rappelé que 1 300 patients ont un médecin traitant dans ce centre et vont se retrouver sans solution. Elle a dénoncé la brutalité de cette mesure dans un contexte de désert médical. La direction a répondu qu'elle allait accompagner ces 1 300 patients pour leur trouver un médecin traitant. On peut s'étonner de cette réponse, car la même direction, qui nous a expliqué tout au long de la réunion les difficultés extrêmes pour recruter des médecins, affirme en même temps pouvoir trouver un médecin traitant pour ces 1 300 personnes !

La seule mesure avancée consiste à aider environ 100 personnes rencontrant des difficultés à parler français à trouver un médecin traitant.

RENCONTRE CPAM 69

Concernant les centres dentaires

La CPAM affirme avoir fermé les centres de Villefranche et de Verlainne en raison de la difficulté à trouver des dentistes. Sur ce point, la délégation a demandé les raisons de ces difficultés de recrutement. La CPAM a répondu qu'elle faisait tout son possible pour recruter des dentistes, mais que le secteur est très concurrentiel et qu'il est difficile de trouver des professionnels en raison de la pénurie de dentistes. Elle a toutefois indiqué avoir trouvé un dentiste pour le centre de la rue Part-Dieu.

Dans sa réponse, la direction insiste principalement sur des raisons externes pour expliquer les difficultés à recruter des dentistes, esquivant ainsi sa responsabilité. Par exemple, elle n'a pas répondu aux questions concernant les conditions de travail ou la question des rémunérations, qui pourraient peut-être expliquer la difficulté de garder les dentistes !

La délégation a demandé si la direction de la CPAM pouvait garantir le maintien des trois centres dentaires restants (Part-Dieu, Verdun, Saint-Fons). La réponse a été que le maintien des centres était conditionné au recrutement de dentistes et qu'étant dans l'incapacité de prédire l'avenir, elle ne pouvait garantir leur maintien en 2027. Une fois de plus, la direction de la CPAM se dégage de ses responsabilités en mettant en avant le problème du manque de personnel pour justifier la fermeture des centres.

La délégation a également exprimé une autre source d'inquiétude : la direction a indiqué qu'il y avait plus de départs que de recrutements. Cela renforce l'idée que la pérennité des trois centres restants n'est pas garantie. Pourquoi y a-t-il plus de départs que de recrutements ? Encore une fois, aucune réponse !

Pour conclure

Sur tous les sujets abordés, la délégation n'a obtenu aucune garantie sur le maintien des centres dentaires et a fait face à une direction inflexible qui a confirmé la fermeture du site de Bonnefoi. Elle n'a pas répondu aux inquiétudes des patients et n'a pas démontré qu'elle avait exploré toutes les solutions possibles.

La direction a beaucoup insisté sur l'accompagnement administratif mais a peu apporté d'éléments concrets concernant le recrutement des médecins, se dédouanant en invoquant des difficultés externes, comme si la CPAM n'avait aucune marge de manœuvre.

Nous ne céderons pas sur nos revendications. Nous continuerons à mobiliser le personnel et les assurés contre cette fermeture inacceptable et à construire le rapport de force.



I ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES - HOMMES

VERS UNE REFONTE DE L'INDEX ÉGALITÉ

Nous vous le rappelions [en mars dernier](#), égalité salariale Femmes - Hommes : peut mieux faire !

La ministre chargée de l'emploi et du travail nous aurait entendus : elle a dévoilé le 14 mai dernier les étapes de la **transposition législative de la directive européenne sur la transposition salariale** qui comportera **une refonte totale de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Index que les entreprises devront publier dès 2027 (2026 devant être la dernière année de déclaration selon les modalités actuelles) toujours autour de la date du 8 mars.

Ainsi la ministre a annoncé un cycle de concertation avec les partenaires sociaux dès ce 21 mai 2025, dans l'optique d'une adoption du projet de loi avant la fin de l'année.

Elle a indiqué vouloir rehausser le niveau d'ambition avec des indicateurs beaucoup plus précis.

Un nouvel index égalité verrait le jour, avec les nouveaux indicateurs prévus par la directive européenne.

A savoir :

- l' écart de rémunération entre les femmes et les hommes ,
- l'écart de rémunération « au niveau des composantes variables ou complémentaires (primes, heures supplémentaires...),
- l'écart de rémunération « médian »,
- l'écart de rémunération médian sur les composantes variables et complémentaires,
- la proportion de travailleurs bénéficiant de composantes variables et complémentaires,
- la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile,
- le classement des travailleurs par catégorie d'emplois jugés de valeur égale,

Les 6 premiers critères seraient automatisés pour alléger la charge administrative des entreprises (calculables à partir de la Déclaration Sociale Nominative).

D'autres critères pourraient également s'ajouter dans le cadre de la concertation.

Enfin bien que la directive prévoie que les obligations de déclaration liées à l'index ne s'appliquent qu'aux entreprises de plus de 100 salariés, la ministre a précisé que les entreprises de 50 à 99 salariés, qui déclaraient déjà leur index, continueront à le faire, selon un dispositif allégé.

Gageons que ce nouvel index pourra jouer pleinement son rôle de régulateur des inégalités salariales femmes – hommes.

Il n'est pas inutile de rappeler que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes à temps égal et métier égal sont encore de 4% en 2025.

Karine Gillard

I ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

1965 : UN TOURNANT DANS L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le 13 juillet prochain nous fêterons les 60 ans d'une loi synonyme d'étape fondamentale dans l'émancipation juridique des femmes françaises.

Pour rappel jusqu'à cette date et depuis l'avènement du code civil, la femme mariée avait le statut de mineure au même titre que les enfants (incapacité juridique).

En effet [la loi du 13 juillet 1965](#) portant réforme des régimes matrimoniaux permet aux femmes mariées d'obtenir le droit d'ouvrir un compte bancaire et de signer des chèques sans l'autorisation de leur mari et donc de s'émanciper financièrement de celui-ci.

Elle autorise également les femmes mariées à travailler sans l'autorisation de leur mari.

Les femmes peuvent aussi désormais gérer les biens qu'elles avaient avant le mariage tout autant que ceux qu'elles acquièrent pendant le mariage par leur travail.

Le début de la fin du patriarcat ? La route est longue et sinueuse mais ne négligeons pas cet anniversaire.

Karine Gillard

L'ÉGALITÉ, SURTOUT POUR LES FEMMES ?

Huit femmes sur dix subissent encore le sexisme au travail en 2025. Ce chiffre, glaçant, n'est pas une surprise pour nos militants qui accompagnent celles de nos collègues qui se tournent vers le syndicat pour exprimer ces « violences ordinaires ».

Cette réalité s'inscrit dans des schémas qu'il faut déconstruire : 66 % des femmes cadres estiment devoir fournir davantage d'efforts pour obtenir la même considération, et plus d'une sur deux déclare être moins bien rémunérée qu'un homme à poste équivalent. Les blagues sexistes, les remarques insidieuses, les freins à la carrière liés à la maternité : tout cela existe encore. Le SNFOCOS a la responsabilité de refuser la banalisation de ces comportements et d'exiger que l'égalité soit une cible à court terme, pas un slogan creux.

Le SNFOCOS revendique, avec force, des mesures concrètes et immédiates. Nous exigeons la transparence totale sur les rémunérations et les promotions, la mise en place de dispositifs de signalement indépendants et efficaces, la formation obligatoire de toute la ligne managériale à la prévention du sexisme et à la lutte contre les discriminations, l'arrêt des freins de carrière liés à la maternité ou à la parentalité.

Notre syndicat, fidèle à ses valeurs de liberté, d'indépendance et de justice sociale, appelle l'ensemble des cadres à se mobiliser pour que cesse enfin le sexisme au travail.

L'égalité n'est pas négociable. Elle est un droit, et nous la ferons respecter.

Le SNFOCOS

I SANTÉ AU TRAVAIL

UNE DÉCENNIE DE RÉFORMES, MAIS QUEL CAP POUR LES CADRES SALARIÉS ?

Après dix ans d'expertises IGAS, la prévention reste le parent pauvre de la santé au travail. Les cadres, moteurs de la transformation des organisations, doivent exiger une ambition renouvelée. Au terme d'une décennie d'investigations et de recommandations, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) dresse un constat lucide : malgré la multiplication des rapports et une réforme structurante portée par la loi du 2 août 2021, la santé au travail demeure un chantier inachevé, particulièrement pour les cadres salariés.

Des risques professionnels en mutation, une prévention à la traîne

Les rapports IGAS soulignent la diversité croissante des risques professionnels – psychosociaux, exposition à l'amiante, désinsertion liée à la maladie, perturbateurs endocriniens – et la nécessité d'une approche globale, décloisonnant santé publique et santé au travail. Pourtant, la prévention primaire reste insuffisamment structurée et financée, alors même que la charge mentale et l'intensification du travail frappent de plein fouet l'encadrement.

Des moyens en baisse, une attractivité en crise

L'IGAS pointe une réduction continue des moyens humains et financiers dédiés à la médecine du travail, aggravée par la difficulté à recruter et fidéliser les médecins du travail. Cette attrition fragilise l'accompagnement des cadres, souvent confrontés à des exigences accrues de reporting, de transformation numérique et de gestion des équipes à distance.

Réforme 2021 : une ambition, mais des résultats à concrétiser

La loi de 2021 a posé les bases d'une refonte des services de santé au travail, misant sur la pluridisciplinarité et la contractualisation avec l'État et la Sécurité sociale. Mais l'IGAS alerte sur la lenteur de la mise en œuvre et le manque d'appropriation par les entreprises, en particulier les PME, où nombre de cadres exercent des responsabilités transverses sans bénéficier d'un accompagnement adapté.

Pour le SNFOCOS : un rôle moteur à réaffirmer

Face à ces constats, les cadres doivent peser dans le dialogue social pour :

- Exiger l'effectivité de la prévention primaire et des moyens dédiés à la santé au travail.
- Valoriser leur rôle clé dans la diffusion d'une culture de prévention et l'innovation organisationnelle.
- Revendiquer une offre de services adaptée à leurs réalités, intégrant risques psychosociaux, télétravail et transitions professionnelles.

Sources :

Rapport d'expertise sur la réforme de la santé au travail | Igas : <https://www.igas.gouv.fr/rapport-dexpertise-sur-la-reforme-de-la-sante-au-travail>

Une décennie de rapports de l'igas consacrés à la santé au travail : <https://www.igas.gouv.fr/une-decennie-de-rapports-de-ligas-consacres-la-sante-au-travail>

I MORTS AU TRAVAIL

21 000 MORTS AU TRAVAIL : 20 ANS D'ÉCHEC DE LA PRÉVENTION

Un constat accablant

En 20 ans, la France a enregistré 21 000 morts et 1,35 million de blessés graves au travail, selon le bilan dressé par L'Humanité. Malgré les discours et les campagnes, ces chiffres témoignent de l'inefficacité persistante des politiques de prévention des accidents du travail.

La France, mauvais élève de l'Europe

La France détient le triste record du plus grand nombre d'accidents mortels au travail en Europe, avec 3,5 décès pour 100 000 salariés en 2022, soit le double de la moyenne européenne. En 2022, le nombre d'accidents mortels a même atteint un niveau record en 20 ans, alors que la tendance européenne est à la baisse. Pour les accidents non mortels, la France est aussi en queue de peloton, avec 3 364 accidents pour 100 000 salariés.

Des politiques de prévention inefficaces

Malgré la multiplication des textes et des plans de prévention, la réalité du terrain n'a pas changé : les conditions de travail restent dégradées, l'intensification du travail progresse, et les exigences physiques, le travail de nuit ou l'accélération des rythmes continuent de fragiliser les salariés. Les dispositifs de prévention restent trop souvent formels et déconnectés du travail réel, sans réelle implication des acteurs de terrain ni adaptation aux évolutions des organisations.

Des vies sacrifiées, des familles brisées

Chaque jour, deux personnes meurent au travail et plus de 100 sont blessées gravement en France. Derrière ces statistiques, ce sont des vies brisées, des familles endeuillées, et une société qui tolère l'inacceptable au nom de la rentabilité.

Nos revendications syndicales

- Un renforcement effectif des moyens de contrôle et de sanction pour les employeurs défaillants
- L'intégration réelle de la prévention dans l'organisation du travail, avec une participation active des représentants du personnel
- La reconnaissance et la réparation intégrale des victimes et de leurs proches
- Une politique ambitieuse de santé au travail, centrée sur l'amélioration des conditions de travail et la réduction effective des risques

La prévention ne peut plus être un vain mot. Il est temps d'en faire une priorité nationale, à la hauteur de l'enjeu humain et social.

Sources

Nombre d'accidents du travail mortels en France 2008-2022 - Statista <https://fr.statista.com/statistiques/647173/accidents-mortels-du-travail-france/>

Les accidents du travail - Dares - [Travail-emploi.gouv.fr](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-accidents-du-travail)
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-accidents-du-travail>

I NOS PARTENAIRES



AGENDA

26/05/2025
Bureau National du
SNFOCOS

26 et 27/05/2025
Commission Exécutive
du SNFOCOS

27/05/2025
RPN Formation
professionnelle dont OPCO

27/05/2025
RPN Annexes techniques de
l'intéressement 2025

**POUR INFORMATION VOUS RETROUVerez
LA LETTRE DE LA MICHODIÈRE LE 5 JUIN PROCHAIN !**

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/>



Snfocos

Un syndicat en action, une force pour les cadres