



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARI

Édito du SG

Le déclassement des cadres : quand le silence devient une faute collective
P.1

Protection sociale

La Sécurité sociale à crédit : quand l'art d'emprunter remplace l'art de réformer
P.3

Management

On forme les managers à performer. Rarement à durer.
P.5

Dialogue social

Proches aidants : quand la Sécurité apprend enfin à prendre soin des siens
P.7

Rémunération

Médaille du travail : la gratification qui menaçait les équilibres !
P.9

Intéressement

RPN Intéressement du 7 avril 2026 : résultats, constats et revendications du SNFOCOS
P.10

Élections cse/ca

CPAM de l'Allier : le SNFOCOS 03 remporte une victoire historique !
P.12

Santé

Le 100 % Santé : l'accès aux soins sans reste à charge
P.13

LE DÉCLASSEMENT DES CADRES : QUAND LE SILENCE DEVIENT UNE FAUTE COLLECTIVE

Il y a des maux que l'on ne voit pas dans les statistiques. Des souffrances qui ne déclenchent ni préavis de grève, ni communiqué de presse, ni alerte sociale. Le déclassement des cadres est de ceux-là. Silencieux. Insidieux. Et pourtant bien réel, dans nos organismes, dans nos branches, dans les couloirs de nos institutions de protection sociale.

Un cadre déclassé, ce n'est pas un cadre au chômage. C'est pire, d'une certaine façon. C'est un professionnel en poste, qui travaille, qui s'investit, mais qui sait intimement qu'il exerce en dessous de ses capacités, sans perspective d'évolution, sans reconnaissance à la hauteur de son engagement. C'est un collègue dont le diplôme, l'expérience et les compétences ne trouvent plus d'écho dans sa fiche de poste. C'est une trajectoire brisée que personne ne voit, parce que les apparences sont sauves.

Ce phénomène, nous le connaissons dans nos organismes. Les restructurations successives, les réorganisations imposées par les tutelles, les fusions de services et la redéfinition permanente des périmètres ont produit ce résultat : des cadres intermédiaires surchargés, dépossédés de leur autonomie, réduits à absorber les tensions d'une organisation sans jamais être consultés sur son devenir. Des cadres qui, par loyauté envers leurs équipes ou par crainte du stigmate, taisent leur malaise. Et qui, à force de se taire, finissent par se désengager.

Le SNFOCOS refuse cette résignation.

Depuis sa création, notre syndicat a porté une conviction centrale : les cadres de la protection sociale ne sont pas une variable d'ajustement. Ils sont le cœur battant de nos organismes. Ce sont eux qui font le lien entre les politiques publiques et leurs bénéficiaires. Ce sont eux qui forment, qui transmettent, qui innovent. Les déclasser, c'est appauvrir l'ensemble du système de protection sociale que nous avons mission de défendre.

Notre responsabilité syndicale, aujourd'hui, est double. Elle est d'abord de **nommer ce qui se passe** : briser le silence, mettre des mots sur un malaise que trop de nos adhérents portent seuls. Être le porte-voix de ceux qui n'osent pas parler. Ensuite, elle est d'**agir** : peser dans les négociations de branche pour que les classifications conventionnelles reflètent enfin la réalité des missions exercées. Négocier des dispositifs de mobilité interne, de reconnaissance des parcours, de formation qualifiante, non comme des privilèges, mais comme des droits.

I ÉDITO DU SG

Car le déclasséement n'est pas une fatalité. C'est un choix politique. Celui de ne pas investir dans la valeur humaine des organisations. Celui de laisser les grilles salariales se fossiliser pendant que les métiers évoluent. Celui de traiter les cadres comme des ressources interchangeables plutôt que comme des acteurs irremplaçables du dialogue social.

Le SNFOCOS, lui, a fait un autre choix. Celui de se battre pour que chaque cadre de la protection sociale soit reconnu à la juste mesure de ce qu'il apporte.

Chaque jour, sortez du silence, rejoignez le SNFOCOS.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I PROTECTION SOCIALE

LA SÉCURITÉ SOCIALE À CRÉDIT : QUAND L'ART D'EMPRUNTER REMPLACE L'ART DE RÉFORMER

Il y a quelque chose d'étrange dans la fierté avec laquelle l'Urssaf Caisse nationale a salué, en mars dernier, le succès de sa première émission d'une « obligation sociale » à deux ans : **1,5 milliard d'euros** levés en quelques heures, avec une demande des investisseurs largement excédentaire. « Les investisseurs apprécient de plus en plus le produit », a-t-elle déclaré. Mais de quel « produit » parle-t-on, au juste ? Ni d'un bien exportable, ni d'une innovation industrielle. D'une dette. La dette de la Sécurité sociale française, dont les déficits cumulés depuis des années sont devenus, sur les marchés obligataires, une référence plébiscitée par des gestionnaires d'actifs en quête de rendement garanti par la puissance publique.

Cette réalité doit être dite sans détour : la capacité à s'endetter brillamment n'est pas un succès économique. C'est un sursis.

L'Urssaf, trésorier d'un État social sous tension

L'Urssaf joue depuis des décennies le rôle de banquier de court terme du régime général. Sa filiale financière, l'Acoss, lève chaque année des dizaines de milliards sur les marchés pour couvrir les décalages de trésorerie entre la collecte des cotisations et le versement des prestations. Jusqu'à très récemment, cette mécanique était strictement cantonnée à l'horizon d'un an.

Le Parlement, dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, a franchi un cap : il a autorisé l'Acoss à s'endetter jusqu'à **vingt-quatre mois**, avec un plafond désormais porté à **83 milliards d'euros** contre 65 milliards auparavant. Cette décision, présentée comme une modernisation de la gestion de trésorerie, est en réalité le symptôme d'un besoin de financement structurel que la seule mécanique de court terme ne suffisait plus à absorber.

La facture d'intérêts a atteint environ **450 millions d'euros nets en 2025**. Tant que les investisseurs feront confiance à la garantie implicite de l'État français derrière la Sécu, les prestations seront versées. C'est l'essentiel immédiat. Ce n'est pas l'essentiel absolu.

La Cades : une caisse qui amortit, mais que rien ne tarit

Créée en janvier 1996, la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) devait solder une bonne fois pour toutes les dettes passées. L'échéance initiale était fixée à 2009. Puis 2014. Puis 2024. Puis 2025. Aujourd'hui : **2033**.

I PROTECTION SOCIALE

Sur les **396 milliards d'euros** de dette transférés depuis sa création, quelque **275 milliards** ont été effectivement amortis. Mais cette perspective sereine repose sur une condition que personne n'énonce clairement : il ne faudrait plus transférer aucune nouvelle dette d'ici à 2033. Autrement dit, les comptes sociaux devraient être à l'équilibre dès 2027, et y demeurer. Dans quel univers politique, budgétaire, épidémiologique cela est-il crédible sans réforme structurelle profonde ?

Le confort de la dette, narcotique institutionnel

Il existe une tentation bien française : celle de résoudre les problèmes de financement par le financement lui-même. Emprunter pour payer. Transférer pour alléger. Repousser pour apaiser. Les magistrats de la Cour des comptes ont publiquement alerté sur le risque systémique que représente une dépendance croissante de la Sécurité sociale au financement de marché. En cas de choc de confiance, les conditions d'emprunt de l'Acoss se durciraient brutalement. Et c'est le versement des prestations qui serait menacé.

La vraie question : que soigne-t-on, et comment ?

Les débats sur les plafonds d'emprunt de l'Acoss ou les transferts à la Cades ont en commun de traiter les effets sans toucher aux causes. La vraie question est d'une simplicité déconcertante : pourquoi la France n'est-elle pas capable, avec l'un des systèmes de santé parmi les mieux dotés au monde, de définir un panier de soins cohérent, adapté aux réalités épidémiologiques du XXI^e siècle, et soutenable dans la durée ?

Défendre la Sécurité sociale, c'est précisément ne pas se satisfaire du fait que les marchés lui prêtent encore de l'argent. C'est exiger qu'elle soit assez robuste pour ne plus avoir besoin d'en emprunter autant. Sa pérennité ne se joue pas sur les marchés obligataires de Francfort ou de Londres. Elle se joue dans la capacité collective à dire, enfin, la vérité sur ce que nous sommes prêts à financer et sur ce que nous sommes prêts à réformer.

ON FORME LES MANAGERS À PERFORMER. RAREMENT À DURER

C'est avec cette formule lapidaire que le SNFOCOS interpelle les directions des ressources humaines de la branche. Une phrase courte, mais qui résume une décennie de constats accumulés : la formation managériale, telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui, prépare les encadrants à atteindre des objectifs. Elle les prépare beaucoup moins à les tenir dans le temps, sans abîmer les équipes, ni s'abîmer eux-mêmes.

Le diagnostic n'est pas isolé. Il trouve une caution académique dans un ouvrage collectif publié cette semaine aux éditions La Découverte, dirigé par des chercheurs du laboratoire Dauphine recherches en management : **L'État du management 2026**. Le message y est clair, chiffré, et quelque peu inconfortable pour les services formation : plus de **70 % du développement du leadership** se construit en dehors des salles de cours, dans l'expérience professionnelle quotidienne, dans les situations imprévues, dans l'informel et dans la réflexivité.

La crise d'attractivité : les chiffres qui dérangent

Avant même d'interroger la qualité de la formation, il faut mesurer l'ampleur du désengagement. L'APEC, dans son étude publiée le 20 janvier 2026, livre un signal d'alarme sans ambiguïté : la proportion de cadres aspirant à exercer des responsabilités hiérarchiques est passée de **42 % en 2022 à 34 % en 2025**, soit une chute de **8 points en trois ans**.

Ce recul est ciblé, précis, et motivé. Parmi les facteurs identifiés par l'APEC, la généralisation du télétravail arrive en tête : **69 % des cadres** estiment qu'elle a durablement transformé le management au sein de leur organisation. Manager à distance, c'est manager sans les repères habituels. Et rien, dans la plupart des formations actuelles, ne prépare vraiment à cela.

Ce phénomène se double d'une pression de résultats qui s'est intensifiée. L'APEC rappelle que 2025 a été la deuxième année consécutive de baisse des recrutements de cadres, avec **294 500 embauches**, soit un recul de **3 % par rapport à 2024 et de 11 % sur deux ans**.

Le modèle 70-20-10 : une vérité que l'on connaît depuis trente ans

Le chiffre de 70 % repose sur un modèle académique bien documenté, formulé dès 1996 par Lombardo et Eichinger, puis popularisé sous le nom de **modèle 70-20-10** : 70 % du développement professionnel provient des expériences vécues sur le terrain, 20 % des interactions sociales (mentorat, feedback, coaching), et seulement **10 % des formations formelles**.

Ce modèle, pourtant connu de longue date, reste spectaculairement peu intégré dans les politiques de développement des talents. La plupart des budgets formation sont encore massivement concentrés sur ce 10 %. On finance des séminaires, des certifications, des e-learning. On investit peu dans les dispositifs qui accompagnent les 70 % : la supervision des situations difficiles, les retours d'expérience structurés, les espaces de parole collective entre pairs.

Mintzberg avait raison, et on ne l'a pas écouté

Dès 2004, Henry Mintzberg publiait **Des managers, des vrais, pas des MBA**, pamphlet documenté contre les formations déconnectées de la réalité. Sa thèse centrale : les MBA produisent des esprits analytiques, pas des managers. Vingt ans plus tard, le constat demeure.

Dans la protection sociale : un enjeu de mission de service public

Pour le SNFOCOS, ce débat dépasse largement les frontières des entreprises privées. Dans les organismes de protection sociale, le management porte une responsabilité particulière : garantir la qualité du service rendu aux assurés dans un contexte de transformation permanente. Quand un responsable d'unité est débordé, mal outillé pour animer un collectif sous tension, ou épuisé par l'injonction permanente à performer, ce sont les délais de traitement qui s'allongent, les agents qui se fragilisent, et les usagers qui en subissent les conséquences.

Le dialogue social, levier indispensable

Le SNFOCOS milite pour que les questions de qualité managériale entrent pleinement dans le champ des **négociations collectives de la branche**. La formation des encadrants, les conditions d'exercice du management, la reconnaissance des compétences non techniques relevant de la posture et de la réflexivité : tout cela devrait relever d'un dialogue social structuré, et non d'une simple politique unilatérale d'entreprise.

*Sources : *L'état du management 2026*, éditions La Découverte. APEC, « Cadres et management. Une relation paradoxale, entre satisfaction et désaffection », janvier 2026. Henry Mintzberg, **Des managers, des vrais, pas des MBA**, Éditions d'Organisation, 2004.*

PROCHES AIDANTS : QUAND LA SÉCU APPREND ENFIN À PRENDRE SOIN DES SIENS

Un accord historique vient de franchir la table de négociation à l'Ucanss. Pour des centaines de milliers de salariés du Régime général coincés entre leur poste et leur proche en perte d'autonomie, quelque chose a changé. **Le SNFOCOS était là.**

Il y a des négociations qui se concluent dans l'indifférence, et d'autres qui marquent une étape. Celle du **30 avril 2026** appartient, sans doute possible, à la seconde catégorie. Ce jour-là, autour de la table paritaire de l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale, un protocole d'accord a été arrêté sur le dispositif de soutien aux salariés proches aidants du Régime général. Cinq ans après un premier texte fondateur, l'institution se dotait enfin d'un cadre renouvelé, plus ambitieux, plus lisible, mais selon le SNFOCOS, encore perfectible.

Le silence des aidants, cette blessure invisible

En France, on estime à plus de **onze millions** le nombre de proches aidants. Dans les organismes du Régime général, dont l'effectif dépasse les **cent cinquante mille agents**, ils sont plusieurs milliers à exercer cette double vie sans que leur employeur, ni leurs collègues, ni parfois eux-mêmes, en aient pleinement conscience.

Ce que l'accord fait, concrètement

Le texte s'organise autour de deux piliers. Le premier est porté par le régime de prévoyance, dont le fonds social est désormais abondé à hauteur de **3 % des cotisations** pour financer un dispositif complet : autodiagnostic en ligne, plateforme téléphonique de conseil, portail digital d'information géolocalisé, et surtout un **panier de services concrets d'une valeur de 1 000 euros par an et par bénéficiaire** (aide à domicile, garde d'enfants, auxiliaire de vie, soutien psychologique, accompagnement au répit).

Le second pilier concerne l'employeur directement : **maintien de la rémunération nette mensuelle** pour les salariés contraints de s'arrêter dans le cadre des trois congés légaux d'aidant — congé de proche aidant, de présence parentale, de solidarité familiale — dans la limite de **vingt-deux jours par an**. À cela s'ajoutent des possibilités d'aménagement d'horaires, de télétravail, et un examen bienveillant des demandes de passage à temps partiel.

L'accord entrera en vigueur le **1er janvier 2027**, pour une durée de cinq ans.

I DIALOGUE SOCIAL

Ce que le SNFOCOS a obtenu — et ce qu'il va surveiller

L'interdiction de toute discrimination liée à la situation d'aidant — en matière de rémunération, de promotion, de classification ou d'accès à la formation — figure en bonne place dès l'article 2. C'est une garantie normative opposable. La gouvernance paritaire du choix des prestataires, avec procédure transparente et prévention des conflits d'intérêts, constitue un autre acquis de la négociation.

Pour autant, le SNFOCOS signe les yeux ouverts. L'accès au panier de services reste conditionné à une situation administrative précise : des milliers de salariés vivant une aide réelle mais non encore formalisée ne pourront y accéder pleinement. Les aménagements du temps de travail restent formulés dans un registre de possibilité et non d'obligation. Enfin, la clause d'ajustement budgétaire — qui prévoit qu'en cas de dépassement de l'enveloppe des 3 %, les parties pourront réduire le panier ou le champ des bénéficiaires — mérite une attention soutenue.

La commission de suivi de l'accord se réunira au moins une fois par an à compter de la mise en œuvre effective du dispositif. **Le SNFOCOS y sera représenté.**

I RÉMUNÉRATION

MÉDAILLES DU TRAVAIL : LA GRATIFICATION QUI MENAÇAIT LES ÉQUILIBRES !

La médaille d'honneur du travail, décernée par le ministère du Travail, récompense l'ancienneté de services. Elle s'accompagne dans beaucoup d'entreprises de l'octroi d'une gratification et ne peut être obtenue au maximum que 4 fois dans une carrière complète, après 20, 30, 35 et 40 ans de bons et loyaux services. Pour les salariés Ucanss la gratification accordée, en franchise de cotisations, contributions sociales et d'impôt sur le revenu est respectivement de **250, 300, 400 et 600 euros**.

De façon générale, cette gratification était exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un mois de salaire.

Mais ça c'était avant.

Avant quoi ? Avant la **loi de finances pour 2026** qui supprime l'exonération fiscale sur ces gratifications. L'exonération sociale étant conditionnée par l'exonération fiscale, ces gratifications seront également soumises à cotisations et contributions sociales !

Si nous militons au quotidien pour que toutes les primes soient soumises à cotisations, afin de pérenniser notre système social et d'ouvrir plus de droits à tous les salariés, c'est à un **symbole** que s'attaque cette loi de finances.

D'un côté on crée, on développe et on promeut des dispositifs dérogatoires exonérés en tout ou partie (l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur...) dont le principe et le montant sont aléatoires et de l'autre on supprime l'exonération sur cette gratification bien souvent conventionnelle et donc **négociée paritairement** !

À côté des velléités de faire du 1er mai un jour férié comme les autres, supprimer l'exemption de cotisations et d'impôt sur la médaille du travail est un nouveau palier.

Il n'est nullement question de renflouer les caisses de l'État et de la Sécurité sociale avec une telle disposition, qui ne concernera, au mieux, chaque salarié que **4 fois dans toute sa carrière**.

Mais soyez rassurés (!), pour 2026 un « régime de faveur » est prévu, cette gratification sera uniquement soumise à impôt sur le revenu, ce n'est qu'à compter du **1er janvier 2027** qu'elle sera intégrée dans l'assiette sociale et fiscale !

Emmanuelle LALANDE – Secrétaire Générale Adjointe

I INTÉRESSEMENT

RPN INTÉRESSEMENT DU 7 AVRIL 2026 : RÉSULTATS, CONSTATS ET REVENDICATIONS DU SNFOCOS

La séance était présidée par M. GILLET, Directeur Délégué de l'UCANSS.

Déclaration préalable du SNFOCOS

Pour le SNFOCOS, Laurent CASTRA a rappelé la nécessité d'associer les Organisations Syndicales Nationales aux échanges conventionnels prévus pour la validation des orientations de la COG UCANSS. M. GILLET a confirmé que l'UCANSS avait prévu la saisine des OSN après le COMEX et avant la validation finale en COR.

Le SNFOCOS a salué le travail complet des Caisses Nationales pour la remise de documents commentant les résultats d'intéressement, tout en rappelant que l'intéressement est **un complément de rémunération et non un substitut à une politique salariale active**. Le calcul doit reposer sur des indicateurs atteignables avec un aléa raisonnable. Dans le cas contraire — à l'image des dépistages du sein et colorectaux — ils doivent être **neutralisés**. Le SNFOCOS constate néanmoins une progression du montant moyen d'intéressement en 2025.

Résultats par branche

— **Retraite** : masse salariale +4,24 %, prime totale moyenne +4,2 % (+37 €), taux d'atteinte moyen **90,6 %**. Montant maximum : **1 069,78 €**. Plans d'accompagnement requis pour la CARSAT Normandie, la CGSS Réunion et la CNAV Île-de-France.

— **Maladie** : masse salariale +5,5 %. Part nationale : **498,69 € (+48,49 €)**, taux d'atteinte **96,1 % (+7 points)**. Part locale : **585,98 € (+27 €)**, taux **92,4 %**. Le SNFOCOS exige la **neutralisation des objectifs de dépistage colorectal et du sein**, inatteignables. La difficulté des DRSM et ELSM sur les contrôles IJ, liée aux effectifs médicaux insuffisants, devra être adressée.

— **Famille** : masse salariale +5,8 % (plus haut niveau de l'Institution). Prime moyenne : **1 020 € (+56 €)**, part nationale **94,6 %**. Le SNFOCOS souhaite une neutralisation au moins partielle du taux de recouvrement des indus.

— **Recouvrement** : part nationale **483,36 €**, taux **95,54 %**. Part locale de **589 à 618,33 €** pour les 11 URSSAF à 100 %. Prime totale moyenne : **1 096 € (+30 €, +2,8 %)**. L'ACOSS-réseau URSSAF reste en tête des réseaux de caisses.

— **CNSA** : taux d'atteinte **95,5 %**, montant moyen **1 318 € (+50 €)**.

— **UCANSS** : taux d'atteinte **95,35 %**, prime **1 395,57 € (+141 €)**, la plus élevée de l'Institution.

— **Institut 4.10** : montant servi **1 098 €**, baisse des salariés de référence de 3 %.

I INTÉRESSEMENT

Prochaine étape

L'ouverture d'une nouvelle négociation nationale sur les critères d'intéressement pour **3 ans** a été annoncée dès le **16 avril**. Le SNFOCOS y portera ses revendications : harmonisation du nombre d'indicateurs, neutralisation des objectifs inadaptés, et amélioration du mode de calcul pour ne pas pénaliser les salariés sur des indicateurs inatteignables.

Délégation SNFOCOS : Laurent CASTRA et Thierry GALISOT

I ÉLECTIONS CSE/CA

CPAM DE L'ALLIER : LE SNFOCOS 03 REMPORTE UNE VICTOIRE HISTORIQUE !

Le SNFOCOS 03 réalise une **victoire historique** aux élections du conseil de caisse de la CPAM de l'Allier.

Nous avons le plaisir de vous informer des résultats des élections au conseil de caisse de la CPAM de l'Allier. Le SNFOCOS réalise une victoire majeure en remportant l'ensemble des sièges cadres (**2 sur 2**) ainsi que **2 sièges employés sur 4**, portant ainsi Force Ouvrière à près de **70 % des postes** au sein de l'instance.

Ce résultat marque un **basculement historique**. Depuis la création de la caisse, la CGT occupait une position largement dominante, disposant de l'ensemble des postes lors du précédent conseil de caisse et exerçant une influence quasi exclusive sur les instances. Cette hégémonie est aujourd'hui remise en cause, voire terminée.

Pour la première fois, le SNFOCOS devient majoritaire au sein du conseil de caisse.

Cette victoire est le fruit d'une campagne de terrain intense, d'une excellente entente entre cadres et agents, et surtout de propositions concrètes qui ont su convaincre les salariés et faire la différence.

Nous soulignons également la forte mobilisation du personnel, malgré la période de congés et les difficultés rencontrées dans le cadre du vote en ligne. Les salariés se sont massivement mobilisés pour exprimer leur choix en faveur de notre organisation.

Nous adressons nos remerciements au secrétariat général du SNFOCOS pour son soutien indéfectible, ainsi que pour l'esprit de camaraderie et d'engagement sans faille qui a accompagné toute la campagne.

Cette victoire est historique pour notre syndicat à la CPAM de l'Allier. Elle ouvre une nouvelle étape et porte une forte responsabilité pour les années à venir.

Félicitations à Marie-Christine DIAS DA SILVA, Denis MARQUET, Anne Line MASSE et David VUYLSTEKE — et vive le SNFOCOS 03 !

Romain TABAROVSKY — Secrétaire du SNFOCOS 03

I SANTÉ

LE 100 % SANTÉ : L'ACCÈS AUX SOINS SANS RESTE À CHARGE



Le dispositif 100 % Santé permet à tous les assurés disposant d'une complémentaire santé responsable d'accéder à des soins optiques, dentaires et auditifs entièrement pris en charge, sans aucun reste à charge. Depuis 2026, la réforme inclut également de nouveaux équipements, comme les véhicules pour personnes en situation de handicap et certaines prothèses capillaires.

Cette réforme, accessible aux salariés, indépendants, retraités et ayants droit, facilite l'accès aux soins tout en préservant le budget des bénéficiaires. En tant que Groupe paritaire et mutualiste, engagé pour une santé accessible à tous, AG2R LA MONDIALE vous permet d'en profiter pleinement grâce à des garanties santé responsables, conformes au 100 % Santé.

[En savoir plus](#)

Lien de redirection : <https://www.ag2rlamondiale.fr/mutuelle-sante/conseil-qu-est-ce-que-le-100-sante>



NOS PARTENAIRES



AGENDA

07/05/2026
INC Retraite

12/05/2026
RPN Intéressement

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