

# LA LETTRE AUX SYNDICATS

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

SUPPLÉMENT SANTÉ PRIVÉE - n°200 - OCTOBRE 2023

0,40€ Diffusion gratuite aux syndicats

SANTÉ

FO



## SOMMAIRE

- ÉDITO .....	1
- Compte-rendu CMP 3SMS du 17/10/2023 .....	3
- Communiqué Intersyndical du 14/11/2023 .....	5
- Flash Infos EFS .....	7
- Circulaire confédérale .....	11

## PAIX, PAIN, LIBERTÉ !

Depuis l'attaque meurtrière du Hamas du 7 octobre et la prise d'otages qui s'en est suivi, nous assistons à un déferlement de violence dans la bande de Gaza où des milliers de civils meurent sous les bombes ainsi que dans les territoires occupés de Cisjordanie où des colons israéliens ont tué plus de 200 Palestiniens. L'UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE s'associe et soutient les communiqués de notre organisation pour exiger le cessez-le-feu immédiat et la libération de tous les otages.

Dans l'ensemble de nos instances, nous devons réaffirmer notre solidarité envers les victimes civiles israéliennes et palestiniennes, à leurs familles ainsi qu'aux organisations syndicales avec qui elles travaillent. Nous devons exiger l'application du droit humanitaire international et l'arrêt des frappes qui depuis plusieurs semaines ont ciblé une majorité de civils. En tant que travailleurs du secteur sanitaire et du médico-social, nous considérons qu'il est inacceptable de voir que plus d'une vingtaine d'établissements de santé et un grand nombre d'ambulances ont été pris pour cible, tuant des dizaines de nos collègues.

À la Cgt FO, nous sommes internationalistes et comme notre premier secrétaire général de la confédération, Léon JOUHAUX, qui fut honoré en 1951 du prix Nobel de la paix, nous portons haut et fort notre slogan plus que jamais d'actualité PAIX, PAIN, LIBERTÉ !

Le 16 octobre s'est tenue la conférence sociale, Frédéric Souillot y a présenté nos revendications. Celles sur le SMIC et l'échelle mobile des salaires ont été repoussées dès la mi-journée par le ministre de l'Économie (il n'a même pas jugé utile de proposer un coup de pouce). La Première ministre

La Lettre aux syndicats - Santé

Directeur de la Publication : Didier BIRIG

Impression et diffusion :

Société Édition Tribune - Public & Santé  
153-155, rue de Rome 75017 PARIS

Tél. : 01 44 01 06 00

N° de Commission Paritaire : 0925 S 07484

ISSN N° 1774 - 1874



de son côté s'est contentée de vagues promesses, en particulier sur la conditionnalité des aides publiques. Nous ne sommes pas surpris ! Cette dernière a même proposé la mise en place d'un « haut conseil des rémunérations » dont l'objectif est dans la réalité de contenir les salaires dans un cadre « raisonnable » bien en dessous de l'inflation. C'est la fameuse politique des revenus, mise en œuvre dès 1982 avec Delors. Elle nécessite pour être efficace d'associer les organisations syndicales.

Alors, il n'y a qu'une seule direction à prendre : dénoncer cette mascarade et préparer l'étape suivante, c'est-à-dire le rapport de force et la mobilisation.

Pour pouvoir financer sa réforme des retraites, le Gouvernement avait prévu de ponctionner l'Agirc-Arrco d'un à trois milliards d'euros par an d'ici 2030. C'était sans compter sur nos négociateurs qui, avec les autres gestionnaires de l'Agirc-Arrco, sont parvenus à un compromis sur le régime complémentaire de retraite du privé.

Nous avons obtenu 4,9% d'augmentation au 1er novembre, la suppression du coefficient de solidarité (bonus-malus) de manière totale et pour tous ! Le malus sera supprimé à compter du 1er décembre 2023 pour les nouveaux retraités. Et ce qui est important, c'est le refus de la tentative de hold-up du gouvernement pour financer sa réforme qui est toujours condamnée par une grande majorité de travailleurs.

Dans le secteur de la santé privée, les masques tombent. Dans celui de la CCUE Hospitalisation Privée (lucrative), l'avenant 33 qui d'après les patrons, la CFDT et l'UNSA devait apporter des augmentations de salaire n'est toujours pas mis en place faute de financement. Dans le secteur non-lucrative c'est l'avenant n°1, permettant aux patrons du secteur de démolir plus de 70 ans d'acquis sociaux qui a été mis à mal par un droit d'opposition de 3 syndicats sur 4. Dans un texte mal ficelé, sans garantie de financement, les signataires de l'accord n'ont pas réussi à nous convaincre de renoncer à notre ancienneté, nos classifications, le complément de salaire Ségur etc... contre une enveloppe supplémentaire du gouvernement de 500 millions d'euros ! Soit environ 40 euros brut par mois pour financer une CCUE avec 183€ pour les exclus du Ségur et un salaire minimum au-dessus du SMIC de 13,62% !

Aujourd'hui, la préoccupation de l'ensemble des salariés n'est pas la réduction des conventions collectives, mais plutôt celle de boucler leur fin de mois et de remplir leur frigo. Dans l'ensemble des conventions collectives que nous négocions, nous avons fait mettre à l'ordre du jour l'augmentation des salaires et les 183€ pour tous. C'est pourquoi nous devons, dès maintenant, préparer le rapport de force pour obliger les patrons et le gouvernement à répondre favorablement à nos revendications.

**OUI AUX 183€ POUR TOUS**  
**ET À L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES !**  
**NON AU CHANTAGE ET À L'ARNAQUE SALARIALE !**

## Ordre du jour

- Approbation du PV de la Commission Mixte Paritaire du 26 septembre 2023
- Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (« 183 € pour tous »)
- Salaire minimum conventionnel de branche
- Négociation CCUE (Classification et rémunération)
- Accord sur liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L 4161-1 du code du travail
- Politique de prévention des risques professionnels
- Questions diverses

### **1. Approbation du PV de la Commission Mixte Paritaire du 26 septembre 2023**

Le PV est approuvé.

### **2. Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (« 183€ pour tous »).**

FO rejoint par SUD et CGT maintiennent la proposition d'un accord les 183 euros pour tous, sans aucune contrepartie, afin de corriger l'injustice subie par les exclus du Ségur.

Cependant, AXESS persiste dans son refus de cette proposition et reste attachée à sa position relative à la CCUE, qu'elle estime comme étant la solution à cette question. Selon AXESS, l'avenant 1, ouvert à la signature jusqu'au 16 octobre et signé par AXESS et la CFDT, permettra d'intégrer la prime Ségur au salaire, ce qui serait plus avantageux pour les salariés.

Personne n'est dupe, malgré la demande de la confédération FO lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, les salaires ne seront pas indexés au coût de la vie. Et en réponse, FO, SUD et la CGT font remarquer que la hausse du SMIC entraînera l'érosion rapide des 183 euros, et que les dispositions salariales prévues dans ce nouvel avenant sont conditionnées à l'obtention des financements. Par conséquent, ils s'opposent fermement à cette disposition, qui supprime toute garantie d'opposabilité.

FO et SUD annoncent leur intention de faire valoir leur droit d'opposition à l'accord.

La CGT, quant à elle, n'a pas signé l'accord et informe qu'elle consulte sa base jusqu'au 26 octobre pour décider si elle exercera ou non son droit d'opposition.

### **3. Salaire minimum conventionnel de branche**

La CGT demande l'ouverture d'une négociation annuelle basée sur le salaire minimum conventionnel, composé d'une part fixe, a minima le SMIC en vigueur, et d'une part variable correspondant à minima 238 euros brut. Chaque année la part variable serait renégociée sans jamais pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur. Le salaire minimum de branche garderait ainsi au moins 183 euros nets d'avance sur le SMIC.

AXESS indique que les discussions sont déjà engagées et mentionne la proposition de l'avenant à l'avenant concernant la prime bas salaire, qui a été envoyée la veille de la Commission Mixte Paritaire (CMP) aux Organisations Syndicales (OS) à l'issue de la conférence sociale et prévoit une entrée en vigueur au 1er juillet 2023 pour la mesure bas salaire, plutôt qu'en décembre.

AXESS annonce 90 000 ETP concernés par sa proposition mais elle n'est pas en mesure de préciser la nature des éléments de rémunération pris en compte. Or, l'avenant précise que l'ensemble des éléments constituant la rémunération, devra être pris en compte, conformément à l'article L. 2412-1 du Code de la sécurité sociale. Cela signifie que toutes les différentes primes seront incluses dans les éléments de comparaison. Par conséquent, cette mesure touchera beaucoup moins de personnes que le chiffre annoncé. Pour espérer bénéficier de cette rémunération bas salaire, il faudrait ne pas avoir bénéficié du Ségur et avoir été récemment embauché.

### **4. Négociation CCUE (Classification et rémunération)**

AXESS présente les évolutions concernant la classification et la rémunération, en s'appuyant sur une structure à deux dimensions : la classe d'emploi et l'ajustement au sein de la classe d'emploi. (Pour plus de détails, vous pouvez vous référer au document intitulé "L'arnaque salariale" édité par la FNAS FO).

FO ne discutera pas de la structuration de ce projet, estimant qu'il doit être ancré dans la réalité du travail. La préoccupation est que le salaire devrait être basé sur la qualification plutôt que sur l'emploi. FO considère cette proposition de classification basée sur des critères classants comme un recul, remettant en question les acquis obtenus grâce aux luttes syndicales, notamment la création des grilles Parodi et des conventions collectives nationales. FO souligne son attachement aux qualifications. La classification des employeurs ne répond qu'à une logique comptable.

### **5. Accord sur liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L 4161-1 du code du travail**

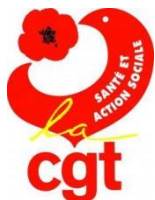
La CFDT demande que la grille des métiers soit élargie, car certains métiers ne sont pas inclus dans la liste actuelle. AXESS accepte cette proposition afin de traiter rapidement la question. Par la suite, un travail d'observation de la branche sera entrepris dans le but d'obtenir les ressources accordées par le FIPU (Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure Professionnelle).

### **6. Politique de prévention des risques professionnels**

Des Groupes de Travail et d'Analyse (GTA) ont été mis en place, avec les deux premières dates de réunion déjà fixées.

**Prochaine réunion mardi 14 novembre 2023**

**Pour la délégation FO : Murat BERBEROGLU, Michel POULET, Christelle PEYRE.**



## **3 SYNDICATS SUR 4 DISENT NON à L'ARNAQUE SALARIALE d'AXESS**

CGT, FO et SUD se sont opposés pour des raisons tout à fait objectives et irréfutables à « l'avenant N°1 du 26 septembre 2023 à l'accord n°2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur » (sans rapport avec les salaires !)

- Les dispositions salariales prévues dans cet avenant étaient conditionnées à l'obtention des financements par les établissements et services.

**CGT, FO et SUD** veulent des garanties de financement pour l'application des accords de Branche.

- L'avenant prévoyait un engagement d'une négociation salariale à chaque augmentation du SMIC. Il s'agit d'une obligation légale déjà existante, qui n'engage aucune obligation de résultat !

**CGT, FO et SUD** le savent bien ! Aucune augmentation de salaire n'a été consentie par les employeurs depuis la dernière augmentation du SMIC (1<sup>er</sup> mai 2023), alors que cette disposition légale était déjà en vigueur. Les faits sont là et appuient l'analyse des syndicats.

- L'avenant intégrait, sous réserve d'application d'une convention collective unique, les 183 € euros dans le salaire (pour ceux qui ne les ont pas eus et sans rétroactivité). Ce qui signifie qu'ils disparaîtront avec l'inflation. S'ils étaient intégrés aux indices conventionnels ce serait autre chose, là les employeurs veulent les verser de façon à ne pas sécuriser les 183 euros, en plus du salaire conventionnel. Cette disposition ne répare pas l'injustice de l'attribution des 183 euros.

**CGT, FO et SUD** revendiquent les 183 euros pour toutes et tous, avec une application égalitaire !

Faites-le savoir, les communications indignées et alarmistes des signataires de l'avenant qui ont circulées sont mensongères. CGT, FO et SUD avaient pourtant donné leurs analyses et exposé leurs positions. Ce qui n'a pas empêché les employeurs de mettre cet avenant à la signature en toute connaissance de cause.

### **QUE DE TEMPS PERDU !**

**L'URGENCE c'est une véritable augmentation générale des salaires**

**L'URGENCE c'est l'attribution des 183 euros pour toutes et tous TOUT DE SUITE**

**L'URGENCE c'est la réouverture des négociations dans les CCNT existantes pour une application rapide**

**La DEFENSE du secteur sanitaire, social et médico-social passe par un plan d'urgence budgétaire attribuant les postes et les places à hauteur des besoins.**



## Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE  
**APICIL**  
UNIQUES, ENSEMBLE

**APICIL Transverse** Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08

FO défend les droits des employés, des TAM et des cadres



TOUT SIMPLEMENT  
**MERCI !**



Mardi 19 septembre a eu lieu le dépouillement des votes. Vous avez été **très nombreux à voter pour FO et nous vous remercions de cette confiance**. Grâce à vous, le syndicat FO continue sa progression, constatée depuis de nombreuses années.

Ainsi, FO progresse dans 9 régions sur 14. La force que vous venez de nous donner va nous permettre de continuer nos actions pour améliorer vos conditions de travail, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, votre salaire et votre évolution professionnelle.

Toutefois, les élections ne sont pas terminées dans toutes les régions, puisqu'un deuxième tour est nécessaire du fait de l'abstention. **Nous comptons donc sur vous pour votre mobilisation durant ce deuxième tour en votant FO en Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Ile-de-France, Nouvelle Aquitaine et Hauts de France-Normandie.**

Je vote FO



**JE FAIS ENTENDRE  
MA VOIX**



Vote électronique



## Comment voter FO si je n'ai pas mes identifiants ?

Voter n'est pas aussi compliqué que ça !!!!!



1

Connectez-vous



<https://efs2023.vote.voxaly.com>

2

Cliquez sur « code  
d'accès oublié »

Après avoir rempli le  
formulaire, vous  
recevrez vos identifiants  
par mail ou sms

3

Contactez l'assistance  
téléphonique

01-44-30-05-71

Elle vous donnera le mot  
de passe

4

Reconnectez-vous

<https://efs2023.vote.voxaly.com>

Et

*Votez FO*



## REPLACEMENT INOPINE

Depuis au moins deux ans, FO demande à la direction de mettre en place une prime spécifique lorsque un salarié en remplace un autre de façon inopinée.

Pour FO, il était inadmissible que l'EFS sollicite régulièrement le personnel pour remplacer des salariés et ainsi assurer la continuité d'activité du service, sans qu'une compensation financière ne lui soit attribuée pour avoir accepté cette contrainte et modifié ses horaires.

Cette demande a été faite de façon officielle dans le cadre d'un courrier envoyé à M TOUJAS, puis lors des négociations annuelles obligatoires.

Alors qu'au début la direction était très fermement opposée à ce dispositif, les arguments que nous prônions depuis des mois, l'ont finalement convaincue de la nécessité de le mettre en place.

Actuellement, la prime de remplacement inopiné n'a été mise en place que dans certaines régions.

Nous demandons donc à la direction nationale d'ouvrir en urgence des négociations à ce sujet pour assurer l'égalité de traitement des salariés, avec la détermination de critères précis pour pouvoir bénéficier de cette prime et permettre son application pour l'ensemble du personnel de l'EFS.

L'accord aura également pour but que cette prime soit attribuée de façon équitable entre tous les salariés et pas seulement à certains membres d'une équipe.

En attendant, nous vous conseillons de demander cette prime directement à la DRH. En cas de refus, refuser également la modification du planning si elle intervient dans les 7 derniers jours. C'est votre droit !!!

D'autres sujets sont également en cours, notamment :

- Les droits des alternants jour/nuit, qui concernent essentiellement le personnel d'IH/DEL.
- Le travail après 21h qui concerne plusieurs services.
- La mobilité temporaire appliquée aux équipes de prélèvement, qui n'est pas uniforme dans l'ensemble des régions.

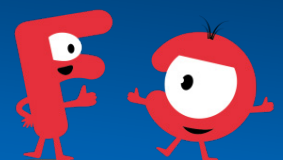
Pour continuer à faire avancer vos droits, il est indispensable de

**VOTER POUR LE SYNDICAT FO !!!**

Pour toutes questions ou problèmes, utilisez le formulaire accessible à partir de ce lien :

<https://fo-efs.org/reclamations>

ou du QR Code



# DONNEZ UN VRAI VISAGE AU CSE !



## LE CSE C'EST

**DÉFENDRE** nos emplois et l'égalité  
**AMÉLIORER** nos conditions de travail  
**MENER** des actions sociales et syndicales

## VOTER **FO** C'EST AUSSI

**NÉGOCIER** nos salaires et accords collectifs

**ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU CSE**



[www.unsfo.org](http://www.unsfo.org)

Paris, le 30 octobre 2023

---

### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES RÈGLES DE CALCUL DES SIÈGES FEMMES-HOMMES EN CAS DE LISTE INCOMPLÈTE

---

Chères et chers camarades,

Nous sommes actuellement en plein renouvellement des CSE, et vous êtes nombreux à nous interroger régulièrement sur la constitution des listes et le respect des règles de proportionnalité. Dans certains cas, établir une liste incomplète peut être la solution. La jurisprudence a admis cette possibilité tout en l'encadrant. Vous trouverez, ci-dessous, un tour d'horizon des règles en la matière.

Les listes électorales des organisations syndicales doivent comporter une représentativité de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-30). Le protocole d'accord préélectoral mentionne cette proportion. C'est au regard de cette proportion qu'il faut calculer le nombre de candidats femmes et hommes à présenter sur les listes de chaque collège.

#### ▪ Règle de calcul de la proportion femmes-hommes en cas de liste complète

Une liste est dite complète lorsque le nombre de candidats présentés sur celle-ci est au moins égal au nombre de sièges à pourvoir dans le collège électoral concerné. Le calcul se fait au regard du nombre de sièges à pourvoir par collège. Pour connaître le nombre de sièges à pourvoir, il faut connaître l'effectif de l'entreprise. Si vous n'aboutissez pas à un nombre entier de candidats de chaque sexe, il convient d'appliquer la règle de l'arrondi de la manière suivante : arrondir à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ; arrondir à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

- Exemple : lorsque l'effectif de l'entreprise est situé entre 25 à 49 salariés, il y a 2 sièges d'élus titulaires à pourvoir. S'il y a 40 salariés sur la liste électorale, dont 18 femmes et 22 hommes :
  - $18 F = 18 / 40 = 45 \%$ 
    - $0.45 \times 2 = 0,9$  (à arrondir à l'entier supérieur) = **1 élue femme**
  - $22 H = 22 / 40 = 55 \%$ 
    - $0.55 \times 2 = 1,1$  (à arrondir à l'entier inférieur) = **1 élu homme**

*En vertu de cet exemple, il y aura donc 1 élue femme et 1 élu homme à inscrire sur chaque liste.*

Une organisation syndicale peut présenter une liste incomplète (comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir) dès lors que la liste respecte les prescriptions du code du travail relatives à la proportion d'hommes et de femmes dans le collège considéré (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-26.724).

Or, si un syndicat présente une liste incomplète et qu'il y a plus de 2 sièges à pourvoir, il ne doit plus calculer le pourcentage d'hommes et de femmes au regard du nombre de sièges total à pourvoir **MAIS** au regard du seul nombre de candidats qui se présentent sur la liste.

C'est-à-dire qu'il doit calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10.826).

▪ Règle de calcul de la proportion femmes-hommes en cas de liste incomplète



<u>Bon calcul</u>
60 % d'hommes dans le collège 40 % de femmes <b>3 candidats se présentent</b> $0,6 \times 3 = 1,8$ (à arrondir à l'entier supérieur) ➤ 2 élus homme $0,4 \times 3 = 1,2$ (à arrondir à l'entier inférieur) ➤ 1 élue femme <i>La liste devra donc comprendre 2 candidats homme et 1 candidat femme</i>



<u>Mauvais calcul</u>
60 % d'hommes dans le collège 40 % de femmes <b>7 sièges à pourvoir</b> $0,6 \times 7 = 4,2$ (à arrondir à l'entier inférieur) ➤ 4 élus homme $0,4 \times 7 = 2,8$ (à arrondir à l'entier supérieur) ➤ 3 élues femme <i>La liste comprendrait 4 candidats homme et 3 candidats femme</i>

**⚠ Attention à l'exclusion du sexe sous représenté ! ⚠**

En principe, si une liste complète conduit à exclure un sexe, l'organisation syndicale a la simple faculté d'ajouter un candidat du sexe sous-représenté.

En revanche, dans le cas où une liste complète aurait conduit à la représentation du sexe sous représenté (1 homme dans l'exemple ci-dessous), l'organisation syndicale n'a pas le droit de composer une liste incomplète qui conduise à l'exclusion de toute représentation du sexe sous représenté. Cette règle est valable également après arrondi à l'entier inférieur ou supérieur (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-10.826).

- Exemple :

- 85 % de femmes
- 15 % d'hommes
- 4 sièges à pourvoir
  - $0,85 \times 4 = 3,4$  donc 3 arrondi à l'entier inférieur
  - $0,15 \times 4 = 0,6$  donc 1 arrondi à l'entier supérieur

*Donc 3 femmes et 1 homme auraient pu être élus. Le sexe sous représenté (homme) aurait eu 1 siège si la liste était complète.*

*Or, si l'organisation syndicale décide de ne présenter que 2 candidats, le sexe sous représenté n'aura aucun siège. C'est interdit.*

- 85 % de femmes
- 15 % d'hommes
- 2 candidats présentés
  - $0,85 \times 2 = 1,7$  donc 2 arrondi à l'entier supérieur
  - $0,15 \times 2 = 0,3$  donc 0 arrondi à l'entier inférieur

*Donc 2 femmes et 0 homme auraient pu être élus. Le sexe sous représenté (homme) n'aurait eu aucun siège si la liste était incomplète.*

**Attention** : s'il est possible d'établir une liste incomplète, il n'est pas possible, si plusieurs postes sont à pourvoir, de ne présenter qu'un candidat sur sa liste. Ainsi, lorsque seulement deux postes sont à pourvoir, chaque syndicat doit en principe présenter une liste conforme aux dispositions légales, c'est à dire comportant nécessairement une femme et un homme, l'un des deux candidats représentant le cas échéant le sexe sous-représenté dans le collège concerné (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088), sauf en cas de sexe ultra-minoritaire.

Parce que notre représentativité dépend de nos résultats aux élections professionnelles, il appartient à chacun d'entre nous de s'assurer de la bonne prise en compte des règles relatives à la représentativité des hommes et des femmes sur les listes électorales.

Amitiés syndicales,

**Karen GOURNAY**  
Secrétaire confédérale

**Frédéric SOUILLOT**  
Secrétaire général



Fédération des Personnels des Services Publics  
et des Services de Santé.

Union Nationale des Syndicats **FORCE OUVRIÈRE**  
de la **Santé Privée**.



***Se Syndiquer ...***

***Pourquoi pas moi ?***

**CES LIVRETS SONT DISPONIBLES POUR VOTRE DEVELOPPEMENT :**

**Adressez vous au secretariat pour les commander**

SEUL ON PEUT FAIRE  
ENSEMBLE ON PEUT TOUT

VOTEZ  
**FO**





**Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FORCE OUVRIÈRE**  
153-155, Rue de Rome - 75017 PARIS  
tél: 01.44.01.06.10 mail : [secretariat@unsfo.org](mailto:secretariat@unsfo.org)  
site internet : [www.unsfo.org](http://www.unsfo.org)