



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

20<sup>e</sup> CONGRÈS  
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

# La lettre de La Michodière

N°12-2021 – 25 mars 2021

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant



EDITO

## LES DÉCLARATIONS D'AMOUR C'EST BIEN, MAIS LES PREUVES D'AMOUR C'EST MIEUX ...

Demandant à nouveau à l'UCANSS la reconnaissance de la Sécu comme secteur de la « deuxième ligne », son directeur a rappelé les critères du gouvernement qui ont conduit à sélectionner 17 familles de métiers du secteur privé : l'exposition au risque Covid-19 et la présence sur site pendant le premier confinement.

Notre employeur estime donc, à tort, que lors du 1<sup>er</sup> confinement il y a un an, tous les salariés avaient été mis en télétravail.

Exit donc la Sécu pour la reconnaissance de la « deuxième ligne ».

Les 140.000 salariés de nos organismes ne feront pas partie des 4,6 millions de salariés qui espèrent maintenant un peu de reconnaissance.

Que dire de ces critères quand on sait que le gouvernement aimerait plutôt appeler ces secteurs les “métiers nécessaires à la continuité de l'activité économique” ?

Doit-on en conclure que la Sécurité sociale, amortisseur de la crise, garante du paiement des prestations (entre autres), ne serait pas nécessaire à la bonne marche du pays ?

Et si la solution était tout simplement d'arrêter de trouver des qualificatifs et d'augmenter les salaires ? !

Nous le répétons à l'employeur l'augmentation de la valeur du point est la 1<sup>ère</sup> et la seule des reconnaissances qui vaille !

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

### SOMMAIRE

Page 1: Edito du Secrétaire Général  
Page 2 : Edito Yves Veyrier du 24 mars 2021  
Page 3 : Aidants familiaux – Les propositions du SNFOCOS  
Pages 4 à 8 : Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)  
Pages 8 à 9 : Communiqué FO du 24 mars Secteur Protection Sociale Collective  
Pages 9 à 10 : Journée confédérale des CSE du 11 mai 2021  
Page 11 : Communiqué de presse intersyndical : le 8 avril prenons date  
Page 12 : Agenda



CF BLANC

L'éditorial d'Yves Veyrier  
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

**FO**

# PRIME « DEUXIÈMES LIGNES » ET ÉLECTION TPE

**A**u sortir de la dernière réunion entre le Premier ministre, accompagné des ministres de l'Économie, des Finances et de la Relance et de la ministre du Travail, et les organisations syndicales et patronales, une annonce a dominé l'actualité durant quelques jours : celle de la prime « deuxième ligne », élargie aux bas salaires sans distinction, à l'image de la prime « pouvoir d'achat », devenue « prime Covid », destinée à « récompenser » l'engagement des salariés mobilisés durant la crise sanitaire.

Annoncée à 1000 euros, pouvant aller jusqu'à 2000 euros sous réserve d'un accord d'intéressement ou de méthode relatif à la valorisation des emplois concernés, il faut d'abord préciser qu'il ne s'agit pas d'une prime « sonnante et trébuchante » !

Cette annonce ne se traduira dans les faits que selon le bon vouloir de l'employeur ou la capacité de l'entreprise à la verser, l'intérêt pour eux étant qu'elle serait exonérée, jusqu'aux montants indiqués, de tout prélèvement fiscal et social.

L'expérience de la première prime Covid a d'ailleurs révélé que nombreux sont celles et ceux qui, pensant être éligibles, n'ont en réalité perçu qu'en partie cette prime voire rien perçu.

Si, bien sûr, tout complément de salaire est bon à prendre, FO a clairement dit que cela ne pouvait, d'une part, en aucun cas être vu comme un solde de tout compte de l'engagement des salariés dits de la « deuxième ligne », ni, d'autre part, se substituer à

une revalorisation pérenne des emplois, conditions de travail et des salaires.

Et, quant à parler de prime bas salaires, mieux vaut augmenter le Smic au-delà du 0,9% concédé au 1<sup>er</sup> janvier. FO a rappelé sa revendication d'un Smic porté à 1450 euros net (soit 80% du salaire médian). Beaucoup des salariés de la « deuxième ligne », comme beaucoup trop de salariés en général, demeurent en effet rémunérés au Smic sans perspective d'évolution. Nombre d'entre eux sont salariés de TPE (Très petites entreprises).

À ce propos, parmi ceux-là il y a notamment les salariés du particulier employeur, dans leur très grande majorité des femmes : assistantes maternelles, aides

à domicile... *Quid* pour elles de la prime en question? Peu de chance qu'elle soit versée par les particuliers qui les emploient. FO s'est engagée à intervenir à ce sujet auprès du gouvernement.

On a souvent dit que FO était le syndicat de la feuille de paie. Oui, et nous le

revendiquons, car le salaire est la rémunération du travail. Son augmentation quand on est au Smic ou en bas des grilles est légitime et c'est un élément de justice sociale. C'est aussi un facteur d'emplois, car à la différence des actifs financiers, qui spéculent sur les marchés boursiers totalement déconnectés de l'économie réelle, nos salaires sont réinvestis immédiatement dans l'activité économique.

Depuis le 22 mars et jusqu'au 6 avril, voter FO à l'élection TPE c'est aussi soutenir l'augmentation légitime des salaires!

**Voter FO,  
c'est soutenir  
l'augmentation  
légitime des salaires**



## AIDANTS FAMILIAUX

### LES PROPOSITIONS DU SNFOCOS

Bien avant que ne s'ouvre une négociation sur les aidants familiaux, le SNFOCOS, quasi seul dans le paysage syndical, poussait notre employeur à ouvrir des discussions sur la dépendance. Si c'est chose faite aujourd'hui avec cette négociation sur les aidants familiaux, deux points majeurs attendent une réponse de l'employeur pour continuer le dialogue.

Rappelons que cet accord a pour but de mobiliser le « Degré Elevé de Solidarité » de notre caisse de prévoyance, la CAPSSA. Ce « DES » est une disposition qui permet aux salariés de bénéficier de prestations non directement contributives, donc solidaires, en affectant au moins 2 % de la cotisation.

C'est donc grâce à ce fonds qu'il a été décidé de mettre en place des prestations relatives à l'accompagnement des aidants familiaux.

Le SNFOCOS a fait deux propositions pour répondre dans cet accord à cet enjeu de société :

- D'une part augmenter le nombre de bénéficiaires de cet accord que l'employeur a voulu au départ trop restrictif,
- D'autre part améliorer l'enveloppe financière qui ne permet pas en l'état de répondre aux enjeux et aux besoins.

Si l'employeur nous a répondu à la RPN (Réunion Paritaire Nationale) du 23 mars qu'il allait étudier l'élargissement du périmètre des bénéficiaires, il semble peu enclin à augmenter l'enveloppe financière. Pourtant, nous lui avons proposé une solution qui étonnamment ne lui coûte rien !

En effet, cette négociation est à rapprocher de celle du "**système d'indemnité différentielle de retraite**" dans laquelle l'employeur veut réduire sa cotisation.

Nous lui proposons donc de « réinvestir » une partie de cette cotisation sur le dossier des aidants.

Rappelons que s'il souhaite réduire sa cotisation sans aucune contrepartie, il ne trouvera visiblement aucun signataire et trouvera toujours le SNFOCOS pour s'opposer à un tel agissement comme nous le répétons avec force depuis plusieurs semaines. Gageons que la voie de la sagesse soit empruntée.

Nous proposons également de mobiliser par accord une partie modeste des fonds propres de la CAPSSA qui sont libres de tout engagement.

Ainsi ce double abondement pourrait porter à 12 millions d'euros au lieu de 2 ce fonds d'aide aux aidants familiaux et donner à cet accord de réelles chances d'être à la hauteur de ses ambitions.

*ERIC GAUTRON, Secrétaire National en charge de l'Encadrement et de la Prévoyance*



## GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

### IL EST IMPORTANT TOUS LES 3 ANS DE POUVOIR NÉGOCIER UNE VÉRITABLE GPEC EN LOCAL DANS LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE NOTAMMENT DANS LA BRANCHE FAMILLE

#### Définition de la GPEC

La GPEC est un outil de gestion RH préventif visant à analyser les contraintes imposées par votre environnement et les choix stratégiques à opérer pour relever au mieux les défis de demain. Il s'agit d'une démarche importante pour la pérennité de l'organisme puisqu'elle répond à une question majeure pour la Direction Générale : « comment m'assurer d'avoir les bonnes compétences au bon endroit et au bon moment pour déployer ma stratégie ? » La GPEC doit intégrer tous les collaborateurs de l'organisme. L'objectif étant de fédérer les équipes autour de ces changements afin de les motiver et de donner une dynamique globale à ce projet au niveau de l'encadrement.

Dans un environnement mouvant, l'évolution de nos organismes est rapide. Pour faire face et adapter les Ressources Humaines dans cette dynamique, la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est nécessaire.

#### Les contraintes nationales :

Les COG  
La Restitution des postes dans la branche Famille  
Le Point Gelé encore pour 5 ans  
L'Absence de Classification motivante et innovante pour les cadres

#### Les constats locaux :

Absence d'attractivité des postes à pourvoir  
Absence de vision de l'avenir pour les Cadres

et les agents

Absence d'évolution professionnelle à moyen et long terme

Démission importante dans le collège cadre depuis 2 ans

Absence de passerelle pour certains cœurs de métiers

Aucune valorisation des diplômes obtenus

Absence de tutorat sur les postes clés

Aucune interaction avec le manager sur le repérage du management

# Les clés de la réussite et quels enjeux à travers la mise en place d'une GPEC ?

Ce dispositif mené avec des négociations attractives pour le personnel, présente des vertus dans bon nombre de domaines :

## Enjeux humains :

- Adapter vos emplois aux évolutions de votre environnement et à votre stratégie d'entreprise.
- Trouver de **nouveaux leviers de fidélisation** pour les compétences clés de votre structure.
- Favoriser **la mobilité en interne** .
- Redynamiser et motiver vos salariés par la valorisation des compétences et l'accompagnement aux projets professionnels.
- Anticiper une problématique interne liée à l'évolution
- Optimiser les recrutements et **tenir compte de la QVG dans l'organisme**

## Enjeux organisationnels :

- Assurer **une meilleure organisation en interne**

et valoriser les conditions de travail dans votre société.

- Faciliter la transmission des savoirs et savoir-faire pour ne pas perdre, les compétences clés de notre organisme.
- Optimiser la gestion de vos effectifs par une adaptation des recrutements et contrats de travail.

## Enjeux économiques :

- **Affirmer notre valeur ajoutée sur la branche famille par l'évolution cohérente de vos métiers.**
- **Redéfinir au mieux notre positionnement et les métiers d'avenir.**
- **Développer l'activité économique sur le long terme par la sauvegarde de notre efficience.**

Il s'agit finalement de déployer au mieux la stratégie globale de l'organisme en mettant au diapason les besoins futurs en termes d'emploi et de compétences. Bref, développer le capital humain, au niveau des cadres, d'où les enjeux de cette négociation pour notre organisation syndicale.

## Les Acteurs d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Les principaux intervenants de la mise en place d'une GPEC sont les suivants :

**Les membres de la direction et l'équipe RH** qui assurent toujours le pilotage du projet.

**Les managers**, à partir d'une stratégie, doivent pour nous décliner les besoins opérationnels en ressources.

**Les représentants du personnel** interviennent au cours de la négociation préalable à la mise en place du projet, et aident à déterminer les mesures d'accompagnement à appliquer.

**Les collaborateurs** sont impliqués au projet puisqu'il s'agit d'une démarche participative et globale de la structure. Il s'agit également ici d'éviter de devoir **faire face à des résistances aux évolutions**.

## Quelle législation ?

Toutes les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation légale de négocier tous les 3 ans sur la thématique de la GPEC.

Par ailleurs, des dispositifs de conseil et aides financières de l'Etat sont également envisageables pour les entreprises de moins de 300 salariés.

## Comment mettre en œuvre une GPEC ?

Menez un diagnostic approfondi de votre situation actuelle et future

La mise en place d'une GPEC passe inévitablement par la réalisation d'un diagnostic de l'existant concernant vos métiers, compétences et profils de collaborateurs. L'objectif de cet **état des lieux des besoins en termes d'emplois et compétences** étant de **faire un pour orienter au mieux les décisions stratégiques en aval**.

Après avoir réalisé cet autodiagnostic, il faut en dégager les besoins principaux en termes de Ressources Humaines et de poser les bonnes questions. **Gardez à l'esprit qu'il s'agit bien là d'identifier les écarts entre les compétences effectivement détenues par les salariés et celles attendues pour occuper les emplois de demain :**

*Les fiches de fonction sont-elles à jour ? Les compétences des collaborateurs sont-elles celles attendues au sein de notre organisme ? Y'a-t-il des besoins en formation ? Des projets professionnels et personnels en cours ? La pyramide des âges est-elle équilibrée ? Les salariés se sentent-ils bien dans leurs postes aux vues de leurs compétences professionnelles ? Comment sont organisés les parcours de mobilité en interne ? La gestion de la masse salariale est-elle optimisée ? les contrats de travail sont-ils adaptés et avec le bon révérenciel d'emploi ? Comment sont gérés les départs dans notre Organisme et comment et mis en place la transmission des connaissances en conséquence ? Quels emplois en évolution (technologique, organisationnelle ou sociale) nécessitent une adaptation ?*

**Autant de questions que nous nous sommes posées et qui nous ont permis de déterminer l'ampleur de notre stratégie à mettre en place dans ces négociations en vue d'une véritable amélioration en profondeur.**

## Elaborer un plan d'actions RH

Suite à notre travail d'analyse, choisir les leviers pertinents pour réduire les écarts détectés, puis planifiez une à une les revendications et actions à mettre en place. **Pour faciliter cette étape, on peut concevoir un diagramme de GANTT . Il présente l'avantage de mettre en évidence les tâches à réaliser dans le détail en faisant apparaître la durée de chacune d'entre elles, ainsi que les échéances à respecter impérativement pour assurer le succès de la démarche de nos revendications :**

Exemple d'un diagramme de GANTT :

Échéances	Date 1	Date 2	Date 3
Tâches à réaliser			

Tâche 1

Tâche 2

Tâche 3

Il faut donc en amont :

- réaliser d'un plan d'actions ,
- élaborer un diagramme de Gantt .

Cette étape sera la plus lourde du projet dans la mesure où elle consiste à créer des outils concrets et stratégiques de gestion anticipative des Ressources Humaines.

## Dresser un bilan a posteriori et analyser les écarts :

Il est impératif dans le cadre de cette démarche d'établir un bilan à la fois quantitatif et qualitatif après la mise en place des outils définis.

*Quels objectifs fixés ont été effectivement réalisés ? Quels sont les impacts directs ou indirects sur notre Organisme ? Quelles sont nos marges d'amélioration ?*

La mesure de la retombée de vos outils après coup vous offre la possibilité de corriger les écarts si besoin.

## La GPEC peut nous donner l'occasion de créer ou redéfinir des outils RH organisationnels et de développement de compétences

Redéfinition des fiches de poste avec les compétences clés qu'elles impliquent.

Création de parcours de mobilité.

Modification de la trame pour les entretiens annuels.

Cartographie des postes.

Développement d'un plan de développement des compétences (ancien plan de formation) .

Utilisation plus souple et accompagnée par le service formation des outils liés à la formation par vos collaborateurs : CPF (Compte Personnel de Formation) ou CIF (Congé Individuel de Formation) par exemple.

Réalisation de bilans de compétences.

Mise en place de tutorats afin d'assurer une bonne transmission des savoirs et savoir-faire, ainsi qu'une préservation des compétences clés en interne.

**Pour notre Organisation Syndicale, la démarche de GPEC va prendre du temps en négociation, mais elle constitue une réelle plus-value dans la gestion de vos Ressources Humaines.**

**Par ailleurs, elle sécurise la pérennité de notre organisme en facilitant l'adaptation de nos métiers aux évolutions de votre environnement et en redonnant à nos salariés de nouveaux leviers de motivation et d'épanouissement personnel.**

# LES REVENDICATIONS DU SNFOCOS EN MATIÈRE DE GPEC

**1/Attractivité des postes au sein de notre organisme en facilitant l'adaptation de nos métiers aux évolutions de notre environnement et en redonnant enfin aux cadres de nouveaux leviers de motivation et d'épanouissement personnel.**

**2/** Fidélisation des postes de l'encadrement avec des parcours planifiés, et mise en place de nouveaux leviers motivants.

**3/** Redéfinir certaines fiches de postes de l'encadrement en local, qui cumulent des charges du fait du non-remplacement de postes.

**4/** Création de véritable parcours de mobilité en interne.

**5/** Mise en place d'une véritable détection de management par le cadre de proximité.

**6/** Mise en place de formation initiale et complète avant la prise de poste pour tous nouveaux managers

**7/** Tutorat des nouveaux managers par des pairs reconnus au sein des organismes et ou en fin de carrière.

**8/** Mise en place d'un accompagnement sur 18 mois pour l'accès aux futurs managers détectés par les cadres de proximité qui sera son tuteur et son référent auprès d'un éventuel jury.

**9/** Mise en place de véritables outils pour les managers (guide repérage R.P.S, guide réalisation des Entretiens Annuels, guide gestion des conflits...)

**10/ Incorporation d'une véritable QVG (voir lettre de la Michodière du 25 février 2021) au sein de la GPEC.**

**11/** Prioriser des actions de formation vers les emplois qui sont « menacés ».

**12/** Mise en place d'un accompagnement spécifique GPEEC pour chaque départ quel qu'en soit le motif.

**13/** Prioriser la formation pour les cadres ayant besoin de reclassement ou du fait de la

pénibilité du métier.

**14/** Handicap / Inaptitude médicale : Salarié(e) avec une reconnaissance de travailleur handicapé au sens de l'article L 5212-13 du code du travail et/ou avec de fortes restrictions médicales. Les Organismes de Sécurité Sociale doivent permettre aux salariés reconnus Travailleurs Handicapés d'évoluer professionnellement au même titre que les autres salariés (ce qui n'est pas le cas actuellement).

**15/** Mise en place d'un véritable Process RLA (retour de longue absence) pour les cadres directement suivis par la GPEC avec du personnel dédié en transversalité avec les services concernés.

**16/** Aidants familiaux / Proches aidants : Les Organismes de Sécurité Sociale doivent permettre aux salariés "aidants familiaux" ou "proches aidants" d'évoluer professionnellement au même titre que les autres salariés.

**17/** Ouverture d'une Négociation Nationale à ce sujet.

**18/** Mise en place de passerelle pour certains métiers leur permettant d'accéder aux fonctions de manager (contrôleurs, T.S, audienciers ...).

**19/** Ouverture de possibilité de plan de carrière pour les nouveaux embauchés et les cadres titulaires

**20/** Mise en place d'un véritable Process de Mobilité Géographique fonctionnelle incluant la possibilité d'évolution Hiérarchique.

**21/** Mise en place d'une 'pépinière' pour les futurs Contrôleurs PF en les positionnant comme enquêteurs au Service Contrôle avant leur formation institutionnelle et sous tutorat.

**22/** Entretien GPEC Systématique tous les 5 ans pour les cadres n'ayant pas eu d'évolution professionnelle durant cette période.

**23/** Développement des Bilans de compétences et des tests de personnalité sur place en interne.

**24/** Création d'un Process permettant aux mandatés syndicaux qui ont eu des formations dans le cadre de leurs mandats de pouvoir évoluer en Niveau.

**25/** Préparation aux formations Diplômantes et accompagnement RH systématique une fois le diplôme obtenu afin d'éviter la perte d'efficacité comme actuellement.

**26/** Renforcement des moyens dans les services GPEC.

**27/** Retour systématique à tous salariés qui a fait une démarche de postuler avant la parution de la note de nomination.

**28/** Embauche de formateur supplémentaire en interne (avec obligatoirement une expérience de manager probante).

**29/ Mise en place d'un plan d'action sur 3 ans répondant à toutes les revendications ci-dessus.**

*Thierry FAIVRE, Secrétaire national en charge de la Branche Famille*



## **LA CNSA ET LE FINANCEMENT DE LA BRANCHE « AUTONOMIE » DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

### **COMMUNIQUÉ FO DU 24 MARS 2021 – SECTEUR PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE**

Instaurée à la hâte par le législateur en août dernier, la 5e branche, consacrée à l'autonomie des personnes âgées et handicapées, reste empreinte d'incertitudes, tant pour ce qui est de son périmètre, que de sa gouvernance et de son financement. FO maintient que la dépendance devrait être rattachée à la branche assurance-maladie, à l'instar de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et du décès.

Force est cependant de constater que la future loi grand âge et autonomie, censée trancher ces questions, est une nouvelle fois repoussée par le gouvernement, sans perspective de voir le jour avant la fin de la crise sanitaire.

Pourtant, les besoins liés au vieillissement de la population d'une part, l'amélioration à apporter aux dispositifs actuels d'autre part, appellent des réponses conséquentes : en 2030, le besoin de financement de

l'autonomie s'élèvera à 20 milliards d'euros pour être à la hauteur des enjeux !

Pour l'heure, les moyens n'y sont pas. La LFSS pour 2021 ne garantit pas à la branche autonomie les ressources pérennes dont elle aurait besoin pour fonctionner.

Après le rapport Vachey à l'automne dernier, le conseil de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), dont FO est membre, travaille à l'élaboration d'un rapport commandé par le législateur au travers de l'article 33 de la LFSS 2021, destiné à alimenter le débat parlementaire.

Les orientations de ce futur rapport viennent d'être votées par le conseil de la CNSA vendredi 19 mars. Il adopte une conception ambitieuse de l'autonomie

ournée vers la citoyenneté et la prise en compte des choix de vie des personnes âgées et handicapées.

Il se prononce en faveur d'un droit universel à compensation pour la vie autonome, fondé sur la solidarité nationale et appelant une réponse personnalisée pour chaque citoyen.

Le conseil pointe des préoccupations chères à notre organisation : garantir l'égalité territoriale (qui est très loin d'être effective aujourd'hui), agir pour prévenir la perte d'autonomie, prendre en compte le problème du reste à charge...

Concernant le financement, FO a fait savoir à plusieurs reprises qu'elle était favorable à une cotisation

spécifique pour financer la perte d'autonomie. La CNSA retient un système de financement à deux niveaux pour la branche autonomie :

« solidarité nationale pour l'autonomie » financée par le biais d'une CSG « Autonomie » ; « contribution individuelle à la vie quotidienne » pour supprimer ou diminuer le reste à charge en établissement.

Pour ce qui est de la gouvernance de la 5e branche, FO continue à soutenir un renforcement de la place des organisations syndicales interprofessionnelles, afin de favoriser une gouvernance paritaire comme dans les autres branches de la Sécurité Sociale.

## JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE DU 11 MAI 2021

### LE CSE 3.0 : VERS UNE NOUVELLE ÈRE ?

Chères et chers camarades,

La Confédération organisera le 11 mai prochain, de 9h à 17h30, sa traditionnelle journée des CSE.

Toutefois, eu égard au contexte sanitaire, cette dernière aura lieu en distanciel.

A un peu moins de deux mois de cet événement, nous souhaitons vous en présenter le programme et vous inviter à communiquer largement sur la tenue de cette journée qui constitue le rendez-vous annuel incontournable des élus FO.

**A toutes fins utiles, sachez que même si cette journée aura lieu en distanciel, une inscription des participants sera indispensable pour que nous puissions procéder à l'envoi du lien de connexion à l'événement et délivrer une attestation de présence aux participants.**

Depuis un certain temps déjà, les outils numériques font partie de notre quotidien. Ils se sont fait une place dans notre sphère privée, mais également, pour certains d'entre nous, dans notre sphère professionnelle.



Pour autant, avec l'épidémie sanitaire qui nous frappe depuis un an, ils se sont imposés avec force, y compris là où nous ne les attendions pas. C'est ainsi que les élus CSE eux-mêmes se sont vus contraints de se familiariser avec le numérique dans le cadre de

l'exercice de leur mandat, afin notamment de rester en capacité de représenter les salariés de leur entreprise.

Bien que le recours aux outils numériques ait été encouragé par un contexte inédit et - nous l'espérons tous - temporaire, ne doit-on pas s'interroger sur le caractère probablement pérenne de cette intrusion dans le fonctionnement du CSE ? Le CSE entre-t-il dans une nouvelle ère, celle du numérique 3.0 ? Quelles peuvent en être les conséquences ?

A l'occasion de deux tables rondes, enseignants-chercheurs, experts, sociologue du travail, médecin du travail, responsables et militants syndicaux FO, etc.

nous permettront d'appréhender cette question en analysant notamment les avantages et inconvénients du recours aux outils numériques par le CSE.

Enfin, vous aurez la possibilité de rencontrer virtuellement de nombreux exposants partenaires de cette journée, qui pourront vous apporter de l'aide dans le cadre de l'exercice de votre mandat d'élu(e) au CSE.

Vous espérant nombreux à cet événement,

Amitiés syndicales,

**Karen GOURNAY Secrétaire confédérale**

**Yves VEYRIER Secrétaire général**

Pour plus d'informations sur cette journée, notamment le programme prévisionnel voir [ici](#).

Pour vous inscrire et recevoir le lien de connexion, envoyez un email à : [secretariatnego@force-ouvriere.fr](mailto:secretariatnego@force-ouvriere.fr)



# COMMUNIQUÉ DE PRESSE INTERSYNDICAL DE LA SANTÉ PRIVÉE, DE L'ACTION SOCIALE, DES PERSONNELS DES ORGANISMES SOCIAUX



## COMMUNIQUE

### Le 8 avril nous prenons date

Les fédérations CFE-CGC, CGT et FO de la Santé Privée, de l'Action Sociale, des personnels des organismes sociaux se sont réunis en intersyndicale le lundi 22 mars 2021.

**Elles réaffirment qu'elles appellent à une journée de grève de 24h et à une manifestation à Paris le 8 avril 2021.** Malgré les nouvelles mesures sanitaires pour lutter contre l'épidémie, le droit de manifester est autorisé dans le respect des règles sanitaires de sécurité issus de l'état d'urgence sanitaire.

Elles invitent l'ensemble de leurs syndicats, avec les salariés, à préparer dès maintenant cette journée et à décider de leur modalité d'organisation et des conditions de sa réussite.

Elles envoient à la préfecture de Paris la demande d'autorisation pour que cette manifestation nationale puisse avoir lieu de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (place de Catalogne), en passant par le ministère de la Santé pour finir à Matignon.

Elles écrivent au premier Ministre pour qu'une délégation intersyndicale soit reçue le 8 avril afin que s'ouvre une négociation **pour l'égalité de traitement des salariés du public et du privé par l'extension immédiate des 183 euros pour tous.**

Elles tiendront une conférence de presse le jeudi 31 mars, 141 avenue du Maine à Paris.

Elles appellent les syndicats ne pouvant pas venir sur Paris à construire dans l'unité la plus large cette journée de grève en organisant des rassemblements ou des manifestations devant les services décentralisés de l'état à savoir : ARS, conseil départemental...

Elles n'oublient pas que sont toujours exclus plusieurs milliers d'agents du secteur public, 300 000 salarié-e-s du secteur privé non lucratif, les agents de l'UGECAM. Il en est de même pour les 250 000 salariés de l'Aide à domicile qui réclament avec leurs organisations syndicales l'agrément immédiat de l'avenant 43 qui prévoit 15 % d'augmentation de salaire.

Notre détermination reste entière.

Paris, le 23 mars 2021

Vous pouvez retrouver nos affiches et tracts sur notre [site internet](#) : Menu adhérents Outil Pratiques Affiches et tracts



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux



*Les cadres au cœur de la sécurité sociale*

## AGENDA

**26 mars 2021**

Commission Santé  
Sécurité et Conditions  
de Travail

**30 mars 2021**

RPN Système  
Différentiel

**31 mars 2021**

CPP Encadrement du  
SNFOCOS

**1er avril 2021**

INC Groupe UGECAM

**15 avril 2021**

RPN Aide aux aidants

**Du 4 au 7 octobre  
2021**

**Congrès du SNFOCOS**

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)