

UNSa MAGazine

N° 195 septembre-octobre 2018 - prix : 2,5€



Lutte contre la pauvreté... Pour que tous aient un avenir !

P.3

ÉDITO

**LEÇON
DE MÉTHODE**

P.12-13

ACTIVITÉS NATIONALES

**Pour la liberté de
choisir son avenir
professionnel**

P.15-18

DOSSIER

**La lutte contre
la pauvreté :
un investissement
social indispensable**



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

CONTRATS COLLECTIFS MGEN

VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE OU UNE ASSOCIATION?

Vous œuvrez dans le domaine de la culture, de l'animation, du sport, du secteur sanitaire et social ou de l'économie sociale et solidaire? MGEN vous propose une protection sociale 100% compatible avec votre activité. Sa force : concilier santé, maîtrise des budgets et actions solidaires. La référence en la matière!

➤ MGEN, LE PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DE LA PROTECTION DE VOS SALARIÉS

Acteur majeur de la protection sociale, MGEN protège près de 4 millions de personnes et fait progresser depuis 70 ans une vision solidaire de la santé. Une reconnaissance bâtie sur l'accès à des soins de qualité pour tous, mais aussi à des offres intégrant santé, prévoyance et aide sociale.

➤ LA FORCE DE LA PROXIMITÉ

MGEN, c'est une présence dans tous les départements métropolitains et outre-mer. Ce sont des conseillers qui vous font bénéficier d'une parfaite connaissance de votre univers professionnel. Une proximité qui vous assure d'être bien accompagnés, vous et vos salariés, où que vous soyez et quand vous en avez besoin.

➤ DES OFFRES CONÇUES POUR VOTRE ACTIVITÉ

Avec MGEN, vous disposez d'une gamme de contrats collectifs répondant à vos obligations réglementaires (ANI, accord de branche...). Le tout, en parfaite adéquation avec les besoins de vos structures : **FEHAP, Animation, CCN 66, CCN Sport, Spectacle, Tourisme social et familial, Aide à domicile**. Pour les activités évoluant autour de ces secteurs, MGEN propose des offres modulaires adaptées. Et pour les structures de plus de 100 salariés, des contrats sur mesure.

➤ DES AIDES SOCIALES INTÉGRÉES

Entre MGEN et ses adhérents, il y a plus qu'une relation de mutuelle à adhérent. Parce qu'elle souhaite être présente dans les moments les plus difficiles de leur vie, vos salariés bénéficient ainsi d'un accompagnement pour leurs démarches administratives, mais aussi d'une aide financière en cas de coup dur.

UNE STRUCTURE ET UN CONSEILLER DÉDIÉS

MGEN a confié à Istya Collectives la gestion de ses contrats collectifs. Un conseiller dédié vous accompagne tout au long de la vie de votre contrat : mise en place dans l'entreprise, suivi du contrat notamment dans le cadre des aides sociales intégrées.

VOS PLUS MGEN

- 2 500 établissements et services hospitaliers, centres de soins infirmiers...
 - 24 000 chirurgiens-dentistes et stomatologues (protocole dentaire), 580 centres dentaires partout en France.
 - 7 600 opticiens agréés (réseau *Optistya*)
 - 3 600 audioprothésistes (réseau *Audistya*)
- Des **aides sociales intégrées** en cas de coup dur

LEÇON DE MÉTHODE

Il y a suffisamment de raisons de s'irriter, de critiquer ou de s'interroger sur la politique gouvernementale pour ne pas accueillir avec intérêt les deux plans que le Président de la République a présentés, début septembre, avec Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé.

Ces deux projets, visant la lutte contre la pauvreté et la réforme de la Santé, partagent plusieurs caractéristiques :

- ils traitent de dossiers nationaux d'ampleur qui, chacun à leur manière, sont des urgences sociales incontournables pour notre pays ;
- ils ciblent des nœuds stratégiques (l'enfance et les jeunes côté plan pauvreté, l'articulation médecine de ville/hôpital côté Santé), ouvrant ainsi la voie à un traitement qui ne soit pas que ponctuel mais bien structurel de ces dossiers lourds et complexes.

Certes, ces deux plans ne sont pas exempts de critiques, d'imperfections et d'imprécisions. Certes, ils sont parfois démentis par d'autres politiques gouvernementales tirant en sens contraire. Certes, s'ils tracent des axes d'actions stratégiques valides, nous savons bien, à l'UNSA, que, sans des moyens à la hauteur et une constance politique dans la durée face aux pressions des lobbys de tout poil, ils ne resteront que des déclarations d'intentions.

Mais, avec toutes ces réserves que l'UNSA a évidemment émises, il n'en reste pas moins qu'ils peuvent porter de vraies avancées sociales. Cette appréciation est largement partagée par les acteurs et spécialistes sérieux de ces secteurs, situation rare en ces temps de grisaille.

Elle n'est pas sans rapport avec le fait que les axes stratégiques de ces deux plans reprennent ceux préconisés depuis longtemps par des instances de liaison ou de concertation pluralistes réunissant des partenaires sociaux et associatifs, dont l'UNSA, le Comité Alerte dans un cas et le Haut Conseil de l'Assurance Maladie dans l'autre.

Il y a là une leçon de méthode à méditer. Accepter de regarder en face les difficultés qui minent notre société, porter le bon diagnostic, établir dans un esprit de justice les traitements de fond qui en découlent en s'appuyant sur l'expertise des acteurs sociaux impliqués : c'est le gage de l'efficacité politique. Pourquoi ce qui est possible sur la Pauvreté et la Santé ne l'est-il pas sur tous les dossiers ? Cette question est cruciale. Le gouvernement, pris dans une chute libre de sa cote de popularité, serait bien avisé d'y répondre avec sa majorité politique. ■



*Luc Bérille
Secrétaire général*

AGENDA

OCTOBRE

Au Conseil
Economique, social
et environnemental

09 Les parcs naturels régionaux : apport à l'aménagement et au développement durable des territoires et perspectives.

Cinquante ans après la création des Parcs naturels régionaux, le CESE souhaite mettre en lumière la valeur ajoutée apportée par l'existence d'un PNR pour les territoires en matière d'aménagement et de développement durable.

Pour suivre toute l'actualité du groupe UNSA au CESE, abonnez-vous à la newsletter !

Rubrique : « Les parutions » sur le site de l'UNSA www.unsa.org

Journée mondiale du Refus de la misère

17

Née de l'initiative de Joseph Wresinski, fondateur du mouvement ADT Quart monde et de celle de plusieurs milliers de personnes venues se rassembler sur le Parvis des Droits de l'Homme à Paris en 1987, cette journée est officiellement reconnue par les Nations Unies depuis 1992.

L'UNSA sera pleinement partie prenante des initiatives lancées à cette occasion autour du thème retenu cette année : « S'unir avec les plus exclus pour construire un monde où les Droits de l'Homme et la dignité seront universellement respectés ».

Pour en savoir plus : <http://refuserlamisere.org/discussion/consultation-propositions-de-theme-17-octobre-2018>

Comité exécutif de la CES

23-24

A l'heure où nous publions ces lignes, l'ordre du jour de ce Comité exécutif de la confédération européenne des syndicats, auquel participeront Luc Bérille et Emile Trigo, n'est pas encore connu, mais il devrait sans nul doute comporter un point sur les élections européennes qui se profilent et dont l'issue est un sujet d'inquiétudes pour tous les démocrates face à la montée du populisme. La préparation du prochain Congrès de la CES qui se tiendra à Vienne en mai 2019 sera également au menu des travaux de cette réunion.

Salon des CE

L'UNSA sera présente aux prochains rendez-vous des élus CE et des représentants du personnel

ANNECY	2 oct.
LIMOGES	2 oct.
ROUEN	2-3 oct.
ORLÉANS	4 oct.
TOULOUSE	4-5 oct.
AMIENS	9 oct.
RENNES	9-10 oct.
CHALONS EN CHAMPAGNE	11 oct.
VALENCE	11 oct.
SAINT ETIENNE	16 oct.
LE MANS	18 oct.
DIJON	18 oct.
MARSEILLE	18-19 oct.

Prenez contact avec votre union départementale pour participer à l'animation du stand UNSA !

Expression directe

Les prochaines émissions de l'UNSA seront diffusées

3

• **Dimanche 7 octobre**
sur France 3, à 11h15



• **Samedi 27 octobre**
sur France Inter, à 19h55



• **Dimanche 28 octobre,**
sur France Bleu à 6h55

SUIVEZ-NOUS...

Retrouvez toutes les émissions sur le site de l'UNSA, rubrique : « **Écouter, voir** »

UNSA MAGAZINE 195 SEPTEMBRE-OCTOBRE 2018 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : UNSA PHARMA - UFIC

DIRECTEUR DE PUBLICATION : LUC BÉRILLE - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - PHOTOS : UNSA - MAQUETTE : PUBLICATIONS UNSA

COMPOSITION : TACTIC IMPRESSIONS - RÉGIE PUBLICITAIRE : BEAUBOURG-RÉPUBLIQUE 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00

IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS - 2 RUE BERTHELOT 95500 GONESSE - TÉL. : 01 39 86 19 08 - REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396

DÉPÔT LÉGAL : SEPTEMBRE 2018 - TIRAGE : 62 000 EXEMPLAIRES.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL. : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : UNSA@UNSA.ORG

SITE INTERNET : HTTP://WWW.UNSA.ORG - L'UNSA EST MEMBRE DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Alternatives
Economiques

**Alternatives économiques, 3 septembre
Luc Bérille signe
l'appel « libérons
l'investissement
vert ! »**

« Au nom de la sauvegarde du bien commun, nous demandons au Gouvernement de lancer d'urgence un grand programme d'investissement public en faveur de la transition écologique et bas carbone, dont le montant serait isolé du déficit budgétaire. La lutte pour préserver la biodiversité, respecter les limites planétaires et atténuer le changement climatique et ses impacts est vitale afin d'éviter une catastrophe écologique globale. C'est aussi une lutte du mieux-être de tous ».

LCI

LCI, 31 août

Invité dans le journal de Magali Lunel sur le thème de la rentrée sociale, Luc Bérille n'a pas ménagé le Gouvernement et ses réformes en estimant qu'« à force de croire qu'on a la science infuse et à force de ne pas avoir de résultats... ».

HUFFPOST

**Huffington Post,
4 septembre - Tribune
UNSA/CFDT/CFTC
« Chiche, Monsieur
Macron, parlons des
sujets qui fâchent »**

Dans une tribune commune, Luc Bérille (Unsa), Laurent Berger (CFDT) et Philippe Louis (CFTC) « invitent le Président de la République à ouvrir un vrai chantier de construction collective sur les sujets cruciaux, comme la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, la transition écologique, la santé et la qualité de vie au travail, l'adaptation du système de protection sociale. Ils citent aussi la construction d'une Europe autant porteuse d'efficacité sociale et environnementale qu'économique. Les arbitrages budgétaires du gouvernement nous inquiètent. A nouveau, ce sont les plus précaires qui risquent d'en faire les frais ».

 BFM
BUSINESS

**BFM Business, 3 juillet - Le climat social
est-il en train de tourner ? Luc Bérille
s'exprime chez Edwige Chevrillon**

« Réagissant à la récente nomination de Geoffroy Roux de Bézieux à la tête du MEDEF, Luc Bérille estime que le dialogue social est très important pour l'UNSA, nous allons voir le nouveau président du MEDEF à l'usage. Après ce qu'il a dit, j'attends de

voir ce qu'il va faire. On vit dans un pays où la situation sociale est plus complexe qu'on ne pense, il y a encore de grandes fractures sociales. On a besoin de fixer un échéancier social. Il faut des débats et de la construction commune ».

Les Echos

Les Echos, 3 août
Création d'une instance d'évaluation des établissements scolaires : l'UNSA-Education réagit

Au cœur du programme d'Emmanuel Macron, Edouard Philippe et Jean-Michel Blanquer ont annoncé la création d'une instance chargée d'évaluer les établissements scolaires pour transformer en profondeur le système éducatif et assurer une évaluation régulière et transparente des établissements au service de la réussite

des élèves et de la qualité de la vie scolaire. Frédéric Marchand, secrétaire général de l'UNSA-Education, « s'est dit inquiet : une concurrence entre les établissements est à craindre. Il s'interroge aussi sur la place de l'actuel Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO), créé sous la majorité précédente ».

 Pour en savoir plus www.unsa.org

LE FIGARO

**Le Figaro, 10 août
Réforme des retraites :
un dossier explosif**

Le Gouvernement n'a pas encore dévoilé ses intentions au-delà du principe fondateur d'un euro cotisé donnant les mêmes droits pour tous. Jean-Paul Delevoye a reçu au moins une demi-douzaine de fois les organisations syndicales mais « l'aspect financier reste la grande inconnue des débats », déclare Dominique Corona de l'UNSA.

L'OB

**L'Obs, 29 juin
Gay Pride 2018
à Paris**

« L'an dernier, l'UNSA faisait sa toute première apparition, ajoutant une touche de bleu azur parmi les drapeaux arc-en-ciel. Le syndicat récidive cette année.

« Nous voulons montrer que nous sommes solidaires du travail des associations. Cela permet aussi de faire avancer le débat en interne, car les discriminations anti-LGBT sont un enjeu au sein du monde du travail, au même titre que l'égalité femmes-hommes ou le racisme, explique Nicolas Gougain, ancien porte-parole de l'inter LGBT, désormais à la tête de la mission « droits et libertés » de l'UNSA ».

Nouvelles Implantations



(mentionnées en bleu)

► Commerce :



Lors de la mise en place du CSE au sein de la société SAS SE Provencia Carrefour Market Margencel (166 salariés - commerce alimentaire - Margencel-74), l'UNSA obtient 85,4% des suffrages et 6 sièges.

Lors de la mise en place du CSE au sein de la société SAS SE Provencia Carrefour Market St-Jean-de-Maurienne (65 salariés - commerce alimentaire - St-Jean-de-Maurienne-73), l'UNSA obtient 6,8% des suffrages et 1 siège.

► Industrie :

VENATOR

Lors de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise Venator Pigments Franc ex-Holiday Pigments (112 salariés - Industrie chimique - Comines-59), l'UNSA gagne sa représentativité et devient le 1^{er} syndicat de l'entreprise avec 33,7% des suffrages et 2 sièges. La CGT obtient 27,7% (2 sièges), la CFDT jusqu'ici premier syndicat perd près de 30 points (25,7% - 2 sièges), la CFTC (10,9%) perd son siège et FO (2%) perd sa représentativité.



Lors de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise LEO Pharma (265 salariés

Résultats électoraux

Comité social et économique (CSE)

- Industrie pharmaceutique - Voisins-le-Bretonneux-78), l'UNSA progresse de 10 points et obtient 30,9% des suffrages et 4 sièges. La CFDT (31,9%) perd 10 points, la CGC (15,4%) perd 5 points. La CFTC obtient 21,8%. FO disparaît de l'entreprise.



Lors de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise Mahle Behr France (742 salariés - Métallurgie - Rouffach-88), l'UNSA obtient 13,3% et 2 sièges (légère progression). La CFTC obtient 33,4%, la CGC 19,4%, la CFDT 18,3% et la CGT 15,6%. FO disparaît de l'entreprise.

► Santé :



Lors de la mise en place du CSE au sein de la Société Floralys Résidences (248 salariés - Hospitalisation privée - Douai-59), l'UNSA fait une forte augmentation de plus de 55 points avec 70,4% des suffrages et 7 sièges. La CGT baisse de 24 points avec 29,6% et 3 élus. La CFTC disparaît de l'entreprise.

► Services :



Lors de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise Xerox Technology Services DS (217 salariés - bureau d'étude

technique - Tremblay-en-France-93), l'UNSA devient 1^{er} syndicat de l'établissement avec 33,6% des suffrages et 4 sièges. La CGT obtient 28,1%, la CGC 19,5% et la CFTC 18,7%

► Transport :



Lors de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise Girault-Lor (83 salariés - Transport routier - Montereau-77), l'UNSA obtient 48,1% des suffrages et 2 sièges. Un syndicat autonome local, jusqu'ici seul syndicat de l'entreprise, obtient 52%.



Lors de la mise en place du CSE aux Transports en commun de l'agglomération troyenne (223 salariés - Transport urbain - Troyes-10), l'UNSA obtient 36,9% des suffrages et 5 sièges. FO obtient 23,1%, la CFTC 18,2%, la CGT 15,1% et le CGC 4,4%. SUD (0,2%) n'est pas représentative.



UNSA Atlantic Industrie
Site de la Roche sur Yon (85)

- **Chantal Arnaud,**
Suppléante Déléguée du personnel
- **Laurent Quéval,**
élu au Comité d'Entreprise
- **Franck Guillon,**
RSS UNSA

Atlantic.industrie@unsa-industrie.org



Laurent Queval - Chantal Arnaud - Franck Guillon

1 Pourquoi, venant de la CGT, vous avez décidé, il y a quelques mois, de créer l'UNSA au sein d'Atlantic Industrie ?

Nous n'acceptons plus le fonctionnement de la CGT qui reçoit ses ordres de l'extérieur de l'entreprise et de ce fait ne colle pas à l'attente des salariés.

FO et la CFDT sont aussi présentes, mais nous avons voulu mettre en place dans l'entreprise un nouveau système syndical, responsable, indépendant et de dialogue.

Après mûre réflexion, à la suite de nos recherches, nous avons décidé d'aller vers l'UNSA qui nous est apparue répondre à nos exigences.

Nous avons créé Le syndicat UNSA Atlantic Industrie, à la Roche sur Yon, dans la clarté, notamment vis-à-vis de la direction qui montre une certaine ouverture au dialogue social et qui ne nous a pas fait barrage.

Nous étions reconnus dans l'entreprise en tant que personnes, nous sommes maintenant reconnus comme des syndicalistes crédibles.

2 Vos élections, dont le protocole fait aujourd'hui l'objet d'un blocage de FO et CGT, auront lieu dans les mois qui viennent. Dans la perspective de cette échéance importante, comment vos collègues voient-ils l'UNSA ?

Avant de créer l'UNSA, pendant une année et demie, nous avons rencontré les collègues pour leur présenter notre projet, pour les écouter, répondre à leurs questions et dialoguer. Ils nous ont dit qu'ils veulent du changement, notamment des initiatives qui prennent en compte leurs attentes, une communication syndicale qui leur permette d'être bien informés.

Nous sommes considérés comme sérieux et avant tout au service de nos collègues. C'est pourquoi nous croyons que nos collègues nous feront confiance et que nous espérons de bons résultats à ces élections.

3 Quels sont les dossiers que vous souhaitez faire avancer dans l'entreprise ?

Au sein d'Atlantic Industrie, nous avons des acquis non négligeables, des conditions de travail et de rémunération que la direction n'a pas, selon ses affirmations, l'intention de remettre en cause après les élections. Sur les salaires, par exemple, dans le cadre de la redistribution, chaque année les salariés bénéficient d'une participation aux bénéfices.

Pour autant, nous pensons que c'est notre rôle de rester toujours vigilants sur les conditions de travail, sur le niveau des rémunérations.

Nous sommes attentifs à la question de la sécurité au travail qui est un point fort chez nous et qui fait l'objet de réunions mensuelles dans l'entreprise.

Une expérience avec des exosquelettes sur les chaînes pour lutter contre les problèmes musculo-squelettiques est une bonne chose.

En fait, nous voulons que des efforts constants soient faits pour progresser toujours sur la qualité de vie au travail.

Nous voulons renforcer notre place au Comité d'Entreprise pour améliorer les services, les aides vers les salariés et leurs familles.

Nous voulons croire aujourd'hui que ces élections permettront à l'UNSA d'agir avec efficacité dans l'intérêt de nos collègues.



Liliane Delton

Secrétaire générale de l'**UNSA ProAssmat**

Notre présence quotidienne sur le terrain et la qualité de l'aide apportée attirent à l'UNSA ProAssmat les assistantes maternelles qui ont surtout besoin de SERVICES et d'ECOUTE.

Liliane, peux-tu nous présenter UNSA Assmat, devenue récemment UNSA ProAssmat, dont tu es la Secrétaire générale ?

Le syndicat national professionnel des assistants maternels et familiaux a été créé en 2014 par la volonté de plusieurs syndicats départementaux UNSA Assmat, affiliés à la FESSAD depuis 2011, qui se sont réunis pour constituer le syndicat national.

Adhérent pleinement à la charte des valeurs de l'UNSA, il a pour objectif la défense individuelle et collective des assistants maternels et familiaux, la revalorisation de ces métiers tant en rémunération, droit du travail qu'en termes d'image. Par une belle progression, nous sommes passés de 1400 adhérents en 2014 à 4800 en septembre 2018.

Ayant gagné la représentativité en janvier 2017, nous sommes très satisfaits de nos résultats aux dernières élections TPE : l'UNSA est en tête des syndicats interprofessionnels.

Lors de son congrès extraordinaire du 22 septembre à Evry, l'UNSA Assmat a décidé en effet de s'appeler désormais UNSA ProAssmat afin de mieux symboliser sa vocation syndicale de défense d'une profession essentielle dans notre système de garde et d'éducation de la petite enfance.

Il est vrai que le métier d'assistant(e) maternel(le) est mal connu et peu reconnu...

Les assistantes maternelles, plus de 437 000 sur le territoire, dont 312 400 en activité, reconnues comme le 1^{er} mode d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, sont dans leur grande majorité des femmes plus âgées que l'ensemble des actives avec un parcours professionnel et un niveau social très hétérogènes.

65% d'entre elles accueillent à leur domicile entre 2 et 4 enfants généralement âgés de moins de 3 ans et 63 % pour des journées de 10 heures ou plus avec un salaire moyen de 1108 euros nets mensuel. 58,4 % gagnent moins que le smic.

Pour exercer, les assistantes maternelles doivent au préalable obtenir l'agrément de la Protection maternelle et infantile du Conseil départemental et effectuer 60 heures de formation. Puis 60 heures complémentaires dans les deux années qui suivent le premier enfant accueilli.

La loi leur permet théoriquement de travailler 13 heures par jour pendant 6 jours par semaine avec des dérogations possibles pour l'accueil de nuit ou le jour de repos, en fonction des impératifs des parents.

Placée sous la double autorité, de l'administration et de ses multiples employeurs, émettant parfois des ordres contradictoires, l'assistante maternelle a une responsabilité écrasante, notamment quant à la sécurité des enfants.

Les assistantes maternelles sont des professionnelles isolées, vivant des situations diverses. Comment l'UNSA ProAssmat agit-elle pour dépasser ces difficultés ?

L'UNSA ProAssmat, très proche des assistantes maternelles, les renseigne quotidiennement sur le droit du travail, la convention collective, leurs droits et leurs devoirs. Plus de 40 secrétaires syndicales sur le territoire s'y consacrent chaque jour bénévolement lors de permanences. Nous apportons aussi des réponses sur notre groupe Facebook (plus de 10 000 inscrits).

<https://www.facebook.com/groups/unsassmat/>

Nous mettons également à leur disposition un site internet (plus d'un million quatre cent mille visiteurs à ce jour) avec un « espace adhérents » comportant un forum. Nous informons la profession dans notre rubrique « actualités », aussi bien des projets de loi que des pratiques professionnelles <https://www.unsa-assmat.org/> ainsi que sur notre page Facebook (30 000 personnes touchées par mois par nos publications).

Notre présence quotidienne sur le terrain et la qualité de l'aide apportée attirent à l'UNSA ProAssmat les assistantes maternelles qui ont surtout besoin de SERVICES et d'ECOUTE.

Que faut-il faire bouger pour que cette profession soit enfin reconnue à hauteur des services qu'elle rend dans notre société ?

Les assistantes maternelles sont des professionnelles passionnées par leur métier mais aussi indignées par le manque de reconnaissance.

Une campagne d'information serait utile pour montrer leurs compétences et donner une image positive du métier.

Les employeurs peinent à considérer leur activité comme une profession à part entière. De plus en plus exigeants sur la qualité de l'accueil, ils cherchent à minimiser les coûts et à se débarrasser le plus possible de l'administratif.

Améliorer la professionnalisation des assistantes maternelles est nécessaire pour un meilleur accueil des jeunes enfants.

Mais l'objectif d'un salarié qui se forme est d'améliorer ses conditions de travail, dont la rémunération est une part importante. Le droit du travail devra dans ce cas être revu à la hauteur des nouvelles exigences du métier ou des diplômes demandés.

Il faut obtenir des améliorations notables de la convention collective en droit du travail.

Enfin il faut revoir le statut pour le rapprocher de celui de tout salarié et demander en priorité une revalorisation du salaire minimum.

Obtenir une mesure concrète comme la suppression de la déduction de salaire des jours d'absence de l'enfant pour cause de maladie serait déterminante pour l'UNSA.

Pour relever pleinement l'ensemble de ces défis, l'UNSA ProAssmat a besoin de la notoriété, des compétences et de l'appui de l'UNSA.



Assainissement Maintenance Industrielle :

- ORTEC Environnement Aix-en-Provence (13)

Fonction publique Territoriale :

- Foyer départemental de l'enfance Conseil départemental du Bas-Rhin Strasbourg (67)

Fonction publique hospitalière :

- Centre hospitalier du Gers - Auch (32)

- Groupe Hospitalier du Val de Lorraine
- Centre hospitalier - Pont à Mousson (54)
- Centre hospitalier Du Rouvray Sotteville-Lès-Rouen (76)

Industrie chimique :

- MinAkem Dunkerque Production Dunkerque (59)

Industrie du verre :

- Euroglas SA - Hombourg (68)

Commerce :

- Auchan - Dardilly (69)

Energie :

- ENEDIS Direction Régionale Alsace Franche-Comté - Besançon (25)
- EDF Centre de Production Nucléaire de Belleville - Belleville-sur-Loire (18)

Métallurgie :

- Recaero SAS - Verniolle (09)
- Maviflex SAS - Décines Charpieu (69)
- Études & Productions Schlumberger SAS Clamart (92)

Santé Privée :

- EHPAD Résidence René Marion Roybon (38)
- EHPAD ST JOSEPH - Nancy (54)
- EHPAD Maison de Retraite du Val d'Yser Esquelbecq (59)

Transport :

- Ambroise Bouvier Transport Vitry-en-Artois (62)

➤ A chaque numéro, nous publions la liste des entreprises où l'UNSA a récemment créé une section syndicale.

➤ L'UNSA, ses syndicats et fédérations couvrent l'ensemble de toutes les activités professionnelles.

➤ Tout(e) salarié(e) peut créer une section syndicale et représenter l'UNSA au sein de son entreprise* pour mettre le syndicalisme moderne et autonome au service des salarié(e)s.

N'hésitez pas à nous contacter
developpement@unsa.org
au 09 69 36 00 70
 (numéro non surtaxé).

* entreprise de plus de 50 salarié(e)s

Santé au travail : un rapport qui ne traite pas le problème

Le rapport Lecocq - Dupuy - Forest consacré à la Santé au Travail a été rendu public le 28 août 2018.

Pour l'UNSA, ce rapport se penche enfin sur la dégradation des indicateurs relatifs à la santé physique et psychique en milieu professionnel en France, mais n'apporte aucune réponse qualitative pour la santé des salariés. Il se limite à proposer une réorganisation de structures à moyens constants

► Le rapport prend acte de la dégradation des conditions de travail des salariés français

Le rapport prend en compte les résultats de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015 (EWCS)¹. La place de la France est singulière et paradoxale.

Alors que ressort une amélioration de la qualité de l'environnement physique dans l'ensemble des pays européens, tel n'est pas le cas de la France qui connaît au contraire une tendance à la dégradation depuis 2005, plaçant le pays parmi ceux affichant les moins bons résultats en Europe.

Sur le seul plan de l'évaluation des risques, parmi 35 pays, la France se situe au 29^{ème} rang. De même, elle fait partie des pays présentant un niveau élevé d'intensité en termes de contraintes de rythme et d'exigence émotionnelle. Un travailleur français sur deux déclare

devoir dissimuler ses émotions, pour moins d'un sur cinq dans d'autres pays en Europe du Nord. Les résultats confirment également un déficit de qualité du management et des relations de travail en France, en particulier sur les questions relatives à l'équité, la coopération et la confiance. Les travailleurs français sont également parmi ceux qui déclarent le plus, vivre des comportements hostiles au travail.

Face à ce constat pour le moins inquiétant, on devrait légitimement s'interroger sur les conditions de travail en France, la qualité du dispositif de gestion des risques en vigueur, l'effectivité et le respect des obligations légales, la mise en œuvre de réponses préventives adaptées aux risques recensés.

C'était une bonne occasion pour s'interroger sur pourquoi et comment notre dispositif de Santé au Travail est majoritairement dédié au dépistage et à la réparation et ne parvient pas à agir en prévention.

Belle occasion également pour développer une approche de qualité de vie en milieu professionnel qui oblige à penser de manière intégrée à tous les déterminants de la Santé au Travail : conditions de travail, relations professionnelles, organisation du travail, management, conciliation vie privée et vie professionnelle, promotion de la santé...

► La focalisation du rapport sur les outils et la gouvernance

Ce rapport propose de faire disparaître les services de Santé au Travail interentreprises au profit d'une structure régionale de droit privé qui disposerait d'un conseil d'administration paritaire et qui s'appuierait sur des antennes locales.

L'UNSA s'interroge fortement sur l'articulation concrète et réelle de ces struc-



tures régionales et les lieux de travail des salariés et sur la finalité de ce nouveau big bang. En quoi cette nouvelle organisation est-elle susceptible de faire bouger les indicateurs sur la dégradation des conditions de travail des salariés ?

Le financement serait assuré par une cotisation uniforme qui mutualiserait différentes cotisations existantes pour créer un fonds de prévention collecté par les URSSAF. L'UNSA, qui, sur le principe, pourrait être favorable à la création d'un fonds dédié à la prévention, constate qu'aucun financement supplémentaire n'est prévu et s'inquiète de ce « bonneteau budgétaire » car les excédents de la branche Accident du Travail-Maladie Professionnelle ne pourront à terme financer le C2P et une politique de prévention ambitieuse.

La proposition de la création d'une nouvelle structure « France Santé Travail » qui résulterait de la fusion de L'ANACT², l'INRS³ et l'OPPBTP⁴ est peut-être née du constat de leurs baisses significatives de moyens d'actions, en particulier depuis une dizaine d'années.

L'UNSA se demande quelle évaluation a prévalu à cette proposition de fusion et si son impact en a été mesuré. Elle partage complètement le constat effectué par les auteurs du rapport « La politique nationale en matière de Santé au Travail n'est pas portée politiquement de façon forte, interministérielle, dans la continuité et la durée », mais France Santé Travail susciterait-elle un intérêt plus vif des gouvernements pour le sujet ?

Pour l'UNSA ce rapport constitue une première base de réflexion pour la concertation annoncée par le Premier ministre. Lors des prochaines réunions, l'UNSA ne manquera pas de faire part de ses propositions sur l'enjeu de la qualité de vie au Travail. ■

¹ C'est la plus grande enquête comparative de ce type en Europe, réalisée tous les cinq ans depuis 1990 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail (EUROFOUND). ² Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. ³ Institut national de recherche et sécurité. ⁴ Organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics.

Réforme des retraites

Où en sommes-nous ?

Cette rentrée s'ouvre sur la deuxième phase de concertation des partenaires sociaux sur la réforme des retraites à laquelle l'UNSA participe.

Depuis avril, l'UNSA s'est rendue à 6 réunions de concertation avec le Haut-Commissaire en charge de la Réforme des Retraites (HCRR), Jean-Paul Delevoye

Cette concertation a été organisée en blocs thématiques. Jusqu'à ce jour, trois ont été traités :

- Définition du nouveau régime : niveau de couverture, d'assiette, taux de cotisation.
- Prise en compte des droits liés à la maladie, la maternité, le chômage, minima de pension.
- Droits familiaux et conjugaux.

La concertation devrait reprendre...

Le Haut-Commissaire a informé les partenaires sociaux qu'une réunion de synthèse ayant pour objectif de faire le point sur les premières réunions de concertation sera organisée mi-octobre. Elle devrait associer l'ensemble des partenaires sociaux qui y ont participé.

A partir de fin octobre, trois nouveaux blocs seront soumis à concertation. Il s'agira d'évoquer :

- Les conditions d'ouverture des droits à la retraite,
- Les conditions de départs anticipés,

- La gouvernance du système et les modalités de transition entre l'ancien et le nouveau système.

C'est durant cette période que le Haut-Commissaire devrait nous transmettre des simulations basées sur 40 cas types.

Ce travail permettra enfin d'avoir une vision claire des conséquences de la mise en œuvre d'une réforme de notre système de retraite pour les assurés sociaux et d'identifier les hypothèses retenues pour paramétrer le nouveau système.

Ce n'est donc que courant 2019 que la troisième phase sera engagée. Elle se traduira par la présentation d'un projet de loi en Conseil des ministres. A ce jour, la date d'examen au parlement n'a pas été déterminée.

Après le vote de la loi, conformément à la promesse d'Emmanuel Macron, l'application de la réforme ne devrait se faire qu'à compter de 2025.

Toutefois, durant les concertations, l'UNSA rappellera ses positions.

Ainsi, pour l'UNSA, cette réforme doit être synonyme de plus de solidarité et de plus d'équité. Le maintien d'un régime par répartition contributif et solidaire est et doit rester le pilier central de notre système.

Au niveau des pensions, l'UNSA veillera à ce que le futur système assure un taux de remplacement le moins éloigné possible des revenus d'activité et qu'il soit comparable à ceux observés aujourd'hui.

La réforme devra nous permettre de mieux identifier les prestations relevant de la solidarité et celles qui sont contributives et ainsi mieux définir les sources de financements.

Pour l'UNSA, cette réforme ne doit pas déboucher sur la remise en cause des statuts.



En outre, les droits déjà acquis par chaque assuré devront être garantis.

Pour l'UNSA, des conditions de vie dignes doivent être garanties aux retraités et leur pouvoir d'achat doit être préservé. Dans ce cadre, l'UNSA sera vigilante pour qu'une pension minimum soit garantie à chacun et qu'un système d'indexation entre pensions et salaires soit mis en place afin d'éviter un décrochage.

La réforme devra porter une attention particulière aux retraités bénéficiant de l'allocation du minimum vieillesse afin qu'ils puissent atteindre un seuil minimal de ressources. Pour l'UNSA, le montant de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées devra progressivement être revalorisé pour atteindre le seuil de pauvreté.

Si comme annoncé, l'objectif de la réforme est de mettre en place un système de retraite plus juste et plus solidaire, alors elle devra obligatoirement inclure des mesures contre les inégalités, particulièrement celles touchant aux salariés victimes de la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes, aux carrières longues et concernant les femmes.

En ce qui concerne la prise en compte des enfants dans le calcul de la pension, l'UNSA revendique qu'elle soit attribuée sous forme de forfait, dès le premier enfant.

Sur un sujet aussi complexe, l'UNSA attendra d'avoir une vision globale du projet avant de se prononcer. ■

« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La loi votée, la vigilance est de mise...



➤ **Gouvernance, périmètre des nouveaux opérateurs, accompagnement des actifs... la mise en œuvre de la réforme soulève des enjeux majeurs**

Avec le feu vert du Conseil constitutionnel sur la loi votée le 1^{er} août, la remise du rapport sur la transformation des OPCA en opérateurs de compétences (OPCO), et avant la promulgation des décrets d'application, nous rentrons, début septembre, dans le vif de la réforme.

Les « sages » ont donc notifié une conformité quasi totale d'une loi au périmètre très large : formation, apprentissage, assurance chômage, égalité professionnelle,

handicap et travail détaché. Les principales dispositions du texte ont été validées : monétisation du Compte personnel de formation, création du CPF de transition, nouveau régime juridique de l'apprentissage...

Parmi les saisines portées par les parlementaires de droite et de gauche, seules celles concernant les cavaliers législatifs ont été retenues par le Conseil constitutionnel.

Parmi ceux-ci, deux articles hors sujet prévoyaient, pour l'un, la possibilité d'embauche de contractuels issus du privé pour l'encadrement de la haute fonction publique, pour l'autre, la mise en place d'une charte pour les plates-formes numériques.

Sur le premier point, l'UNSA Fonction publique s'est immédiatement félicitée de la censure d'un article élaboré sans aucune concertation et qui remettait en cause les spécificités de la Fonction publique.

➤ **Changement de gouvernance au pas de charge et inquiétudes sur le paritarisme**

Au cœur de la réforme, est également un sujet essentiel, la transformation des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), gestionnaires des fonds de la formation professionnelle, en Opérateurs de compétences (OPCO) chargés, entre autres, de l'accompagnement des PME, TPE et de leurs salariés.

La mission conduite par Jean-Marie Marx et René Bagorski propose, en effet dans ses conclusions, la création de 11 OPCO en lieu et place des 20 OPCA actuels. Elle écarte le maintien d'AGEFOS PME et Opcalia en OPCO interprofessionnel.

Ces 11 OPCO seraient regroupés autour

de 11 grands secteurs économiques (encadré) avec trois missions principales :

- Assurer le financement de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la Gestion

prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et la co-construction des diplômes et des certifications ;

- Assurer un service de proximité à destination des TPE-PME et promouvoir l'alternance.

Le rapport qui a été remis à la ministre du Travail, le 6 septembre 2018, attire l'attention sur le système de gouvernance des opérateurs qui devront intégrer ce nouveau périmètre. La représentation syndicale au sein des CA (Conseil d'administration), le maintien ou non des

Sections professionnelles paritaires (SPP) seront à surveiller de près.

Les partenaires sociaux ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour négocier au sein des branches en vue de leur rattachement à un opérateur de compétences. Les fédérations de l'UNSA et leurs syndicats sont actuellement mobilisés au regard de cet échéancier serré.

Au-delà des OPCO, c'est l'ensemble de la gouvernance de la formation professionnelle qui est interrogée par la réforme, avec notamment la question centrale de la

représentation et du rôle des organisations syndicales.

France compétences, nouvelle instance nationale, qui absorbe en une seule entité le CNEFOP¹, le COPANEF², le FPSPP³ et le CNCP⁴, sera-t-elle réellement paritaire, alors qu'est déjà annoncé un resserrement drastique du nombre de ses membres ?

Quels liens avec les régions, alors que la proximité avec les bassins d'emploi est primordiale. Quid du rôle des CREFOP⁵ maintenus dans lesquels l'UNSA est investie ?

➤ Un accompagnement des actifs insuffisant

Enfin l'objectif affiché de mettre les actifs au cœur de la réforme, de leur permettre de choisir leur avenir professionnel sera-t-il atteint ?

Non, si tout se résume à une application sur mobile, un gadget, si dans le même

temps, aucun accompagnement sérieux, notamment des plus éloignés de l'emploi, n'est mis en place.

Dans un contexte de flexibilité accrue par les ordonnances de la loi travail, l'UNSA veillera au respect du droit effectif à la

Formation tout au long de la vie, un moyen incontournable pour sécuriser les parcours professionnels.

C'est lors de la parution de l'ensemble des décrets que l'UNSA jugera si le compte y est pour les actifs !

Proposition de 11 OPCO du rapport Marx - Bagorski

N°	Opérateurs de compétences	Secteurs concernés
1	Agriculture et transformation alimentaire	Agriculture, production maritime, transformation alimentaire
2	Industrie	Regroupement des secteurs industriels
3	Construction	Bâtiment, travaux publics
4	Mobilité	Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile
5	Commerce	Commerce de détail et grande distribution
6	Services financiers et conseil	Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques)
7	Santé	Regroupement des professions de la santé et médico-social
8	Culture et médias	Regroupement des activités culturelles, et du secteur des médias (presse, audiovisuel...)
9	Cohésion sociale	Champ social et insertion, sport
10	Services de proximité et artisanat	Professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme
11	Travail temporaire, propreté et sécurité	Travail temporaire, propreté et sécurité privée

¹ Conseil national de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelles - ² Comité paritaire national pour l'emploi et la formation - ³ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - ⁴ Commission nationale de la certification professionnelle - ⁵ Conseil régional de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelles

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS



Retraite | Prévoyance | Santé | Épargne | Dépendance

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS
DANS L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur :
Luc D'Anselme • luc.danselme@humanis.com

humanis.com

Dossier

La lutte contre la pauvreté : un investissement social indispensable



La pauvreté n'est pas une réalité homogène : l'INSEE distingue pauvreté monétaire et pauvreté en conditions de vie, les situations diffèrent et évoluent selon l'âge, le sexe, l'activité, la situation familiale, les territoires. Certains d'entre eux, urbains ou ruraux, en métropole comme dans les Outre-mer, concentrent les difficultés. L'aggravation des inégalités sociales, territoriales et environnementales peut impacter les formes et situations de pauvreté.

Comme le souligne l'OCDE, le statut socio-économique se transmet assez largement d'une génération à l'autre : les enfants, pénalisés par les difficultés auxquelles sont confrontés leurs parents, ne bénéficient pas de conditions de vie favorables, subissent des échecs scolaires et accèdent plus difficilement à l'emploi.

Ces dernières années, les populations en grande pauvreté ont évolué : les familles monoparentales et les jeunes adultes, par exemple, sont venus grossir les rangs des personnes touchées. La surreprésentation des femmes parmi les pauvres et les précaires est une donnée statistique irréfutable.

La pauvreté touche très durement les Outre-Mer avec des taux 3 à 5 fois supérieurs à ceux constatés dans l'hexagone. Cependant, il serait plus intéressant d'ana-

lyser par rapport au seuil de pauvreté local afin de traiter le sujet globalement en rapport avec les modèles économiques et sociaux de ces territoires, pas seulement sous l'angle de la jeunesse, mais également sous la capacité des territoires à devenir véritablement attractifs d'un point de vue économique et ainsi créer de la valeur ajoutée et de l'emploi.

Mais la pauvreté ne se mesure pas seulement en termes de revenus. Elle se traduit par un accès limité à la santé et à la culture, une alimentation moins bonne ou encore le mal logement qui touche 4 millions de personnes selon la Fondation Abbé Pierre.

De nombreux rapports indiquent que les politiques publiques menées depuis de nombreuses années n'ont pas permis d'enrayer le phénomène de grande pauvreté,

tout au plus de noter, dans le cadre d'une comparaison européenne, que la France est dans la moyenne européenne et que l'intensité de la pauvreté, mesurée par

Eurostat, 15,7% en 2014, y est plus basse que dans de nombreux pays européens.

Parmi les déterminants de la grande pauvreté, on trouve principalement :

- **Les ascendants** : En effet, la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté est vraiment le phénomène le plus important : les enfants de pauvres risquent beaucoup plus que quiconque de rester pauvres,
- **Le chômage de longue durée** : à mesure que celui-ci perdure, il fait glisser les gens vers la grande pauvreté,
- **Les ruptures familiales** dont les effets ont été sous-estimés,
- **La désindustrialisation de certaines régions.**

Aussi pour lutter contre la grande pauvreté, un certain nombre d'éléments sont essentiels à commencer par **la prévention**, car il est plus aisé d'empêcher quelqu'un de sombrer dans l'exclusion et dans la grande pauvreté que de l'en sortir. La prévention et la lutte contre la grande pauvreté nécessitent une action concertée de l'Etat, des collectivités territoriales, les organismes de Sécurité sociale, et des politiques publiques fortes. Les associations, confrontées aux multiples visages d'une pauvreté issue des fractures individuelles et sociales, se mobilisent pour apporter du soin et de la solidarité aux personnes en complément des dispositifs d'aides sociales. Cela doit être l'affaire de toutes et tous, actrices et acteurs, engagés dans ce combat permanent.

Prévenir les ruptures d'emploi, de santé, de surendettement, à travers des alertes précoces et des lieux permettant d'aider ceux qui sentent qu'ils sont en train de dériver sont indispensables. Afin de lutter efficacement contre la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté, des efforts doivent être déployés en matière d'éducation, de protection maternelle infantile, de santé scolaire, et, pour les jeunes "18-25 ans", une attention particulière doit être portée afin d'empêcher les ruptures en sortie de l'Aide sociale à l'enfance.

La deuxième réponse à apporter est en termes de **minima sociaux**. Il faut savoir que, hors redistribution,

le taux de pauvreté serait de 24%, alors qu'il est de 13,9% à cause de la redistribution. Même si ce taux est encore trop élevé, les aides sociales jouent un rôle décisif dans la limitation du taux de pauvreté. Au-delà des statistiques, il est nécessaire de revaloriser les aides sociales afin de permettre aux gens de vivre, de se loger, de se nourrir et de nourrir leurs enfants.

Le troisième élément essentiel est **l'accès aux droits**. Trop de personnes n'accèdent pas ou ne connaissent pas leurs droits. Près d'un tiers des personnes qui pourraient avoir accès au RSA n'y accède pas pour de multiples raisons. L'accès au droit à la culture, au droit aux soins sont également des axes à développer. Actuellement un combat est mené par les associations face à des refus de soins de la part d'un certain nombre de médecins.



Un dernier élément est **l'approche intégrée des problématiques de pauvreté** qui se renvoient toutes les unes aux autres. Santé, logement et emploi sont liés. Sans logement, on ne trouve pas d'emploi si la santé ne le permet pas, on ne peut pas chercher d'emploi. Les problématiques sont complexes, interagissent et amplifient les phénomènes entre elles. D'où la nécessité d'avoir une vision globale intégrée des problèmes que rencontre la personne, y compris sur les territoires.

➤ Stratégie pauvreté : une étape à réussir

C'est dans ce contexte que le Président de la République, le jeudi 13 septembre, a présenté la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté intitulée « **Investir dans les solidarités pour l'émancipation de tous** », basée essentiellement sur la prévention et l'emploi.

Face à la fatalité sociale le Président de la République s'est engagé pour que la pauvreté ne soit plus transmise en héritage. Pour cela, plusieurs types d'annonces démontrent la conception d'investissement social en matière de prévention et de lutte contre la pauvreté.



L'UNSA a salué cette ambition déclinée dans les engagements de la stratégie, notamment en matière de :

- Lutte contre le déterminisme dès l'enfance avec les mesures touchant tant l'accueil des jeunes enfants sur tous les territoires que la formation des professionnels ou la transformation de la Protection maternelle et infantile.
- Création d'une obligation de formation pour tous les jeunes jusqu'à 18 ans ainsi qu'en généralisant la « garantie jeunes » et en mobilisant des moyens pour empêcher les sorties « sèches » de l'aide sociale à l'enfance,
- Développement de l'expérimentation « Territoires Zéro Chômeur ».

La France est un pays marqué par **la reproduction de la pauvreté** avec une forte vulnérabilité des plus jeunes

3 millions
d'enfants pauvres

source : INSEE, 2015



On estime qu'à **4 ans**, l'écart de pratique familiale du langage est d'environ de **1000 heures** selon les origines sociales et qu'à l'entrée au CP, à **6 ans**, il existe une différence de **1000 mots** maîtrisés à l'avantage des enfants issus de milieux favorisés.



5% des enfants défavorisés sont accueillis en crèche contre **22%** des enfants favorisés

source : l'enquête modes de garde, DREES 2013



Près de **15%** des enfants défavorisés ne prennent pas de petit-déjeuner contre **7%** des enfants en moyenne

source : CREDOC, 2016

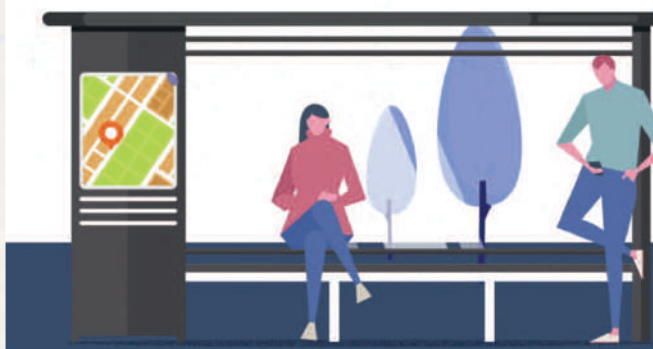


En maternelle, les enfants défavorisés ont **6 fois** plus de caries que les autres

source : DREES, 2016

20,7% de chômage chez les jeunes

source : INSEE, 2018.



→ Environ **60 000**
jeunes mineurs ne sont ni en études,
ni en formation, ni en emploi (NEETS)

source : DARES, 2017

→ **3 000** jeunes sortant
de l'aide sociale à l'enfance
se retrouvent seuls
sans aucune solution

Les mesures à plus longue échéance, telles que la création d'un service public de l'insertion, le revenu universel d'activité, la simplification de l'accès à la complémentaire santé pour les plus vulnérables, sont de nature à mieux construire les ambitions d'accompagnement portées dans cette stratégie.

Cependant ces mesures nécessitent des travaux importants pour définir les objectifs poursuivis afin de renforcer l'accès aux droits, de lutter contre les préjugés à l'égard des personnes en situation de pauvreté, de mieux accompagner les parcours des personnes dans le respect de leur dignité. En effet, l'annonce d'un « **service public de l'insertion** » qui vise à permettre un accompagnement adapté à tout bénéficiaire du RSA, nécessitera une définition claire de ce service car si l'accompagnement est assorti de devoirs renforcés pour les bénéficiaires, voire de sanctions pour ceux qui ne respecteraient pas leurs engagements, on change d'orientation et on ne répond plus au slogan affiché « Faire plus pour ceux qui ont moins ».

La création du **revenu universel d'activité** pose également un certain nombre de questions car les minima sociaux actuels ne sont pas directement liés à l'emploi, excepté le RSA et en partie l'AAH¹. La prime d'activité n'est pas considérée comme un minima social, c'est une prime à l'emploi qui permet de lutter contre les trappes à l'inactivité.

L'UNSA estime également que chaque personne en situation de fragilité sociale et économique doit pouvoir bénéficier d'un revenu garanti stable. Ce revenu, attaché à l'individu, doit être versé à toutes les personnes, quelle que soit la partie du territoire sur laquelle elles vivent. Le calcul de celui-ci ne tient pas compte des prestations familiales ni des aides au logement.

En ce qui concerne l'**accès à une complémentaire santé**, la simplification paraît aller dans le bon sens, permettant un meilleur recours aux aides et, par voie de conséquence, aux soins. Toutefois, il faudra être vigilant sur les modalités de calcul de la participation financière pour les assurés bénéficiant actuellement de l'ACS² et sur l'impact sur les paniers de soins avec la mise en place du reste à charge « zéro ».

L'UNSA considère que cette stratégie est une étape en matière de lutte contre la pauvreté car elle n'apporte pas de réponse aux grands exclus, ceux qui vivent dans la rue et qui ont besoin d'un logement stable et de soins.

L'UNSA estime que cette étape structurante doit réussir pour avancer dans la lutte contre la pauvreté et réduire la reproduction intergénérationnelle. Pour cela, des moyens humains et financiers à la hauteur des ambitions affichées devront être affectés. ■

¹ Allocation aux adultes handicapés. ² Aide au paiement d'une complémentaire santé.

LE CHÈQUE-VACANCES, C'EST POUR TOUS, PARTOUT ET TOUT LE TEMPS !

AIRFRANCE



Et plus de 200 000 autres points d'accueil
à découvrir sur guide.ancv.com



PLUS D'INFORMATIONS
SUR WWW.ANCV.COM

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique :

Oui à une négociation au service de l'intérêt des agent-e-s

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics a ouvert, le 10 septembre, des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

L'UNSA Fonction publique en attend des avancées concrètes et ambitieuses en faveur des agent-e-s publics

L'UNSA Fonction publique entend aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qu'elle a signé et dont la mise en œuvre doit se poursuivre. Les employeurs publics doivent être exemplaires, en particulier l'Etat, à la fois employeur et prescripteur de normes. Ils doivent être volontaires, cohérents et engager des plans d'actions.

Volontarisme : renforcer les mesures pour parvenir à l'égalité réelle

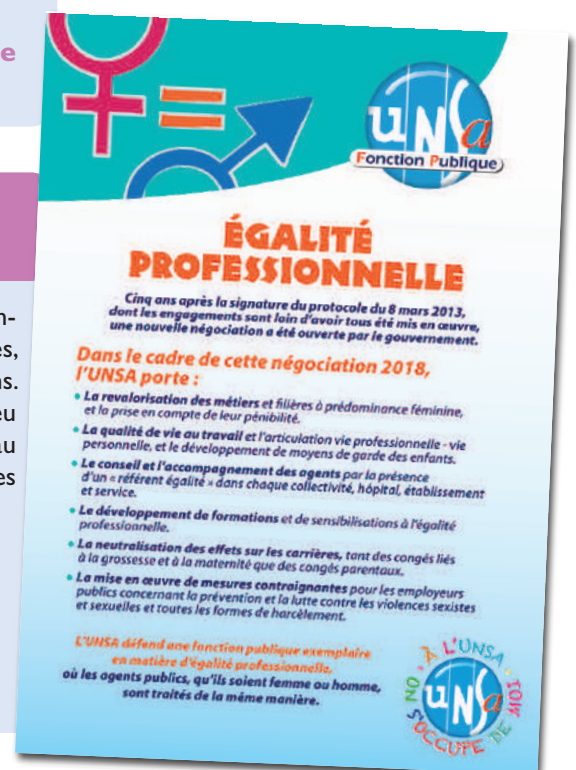
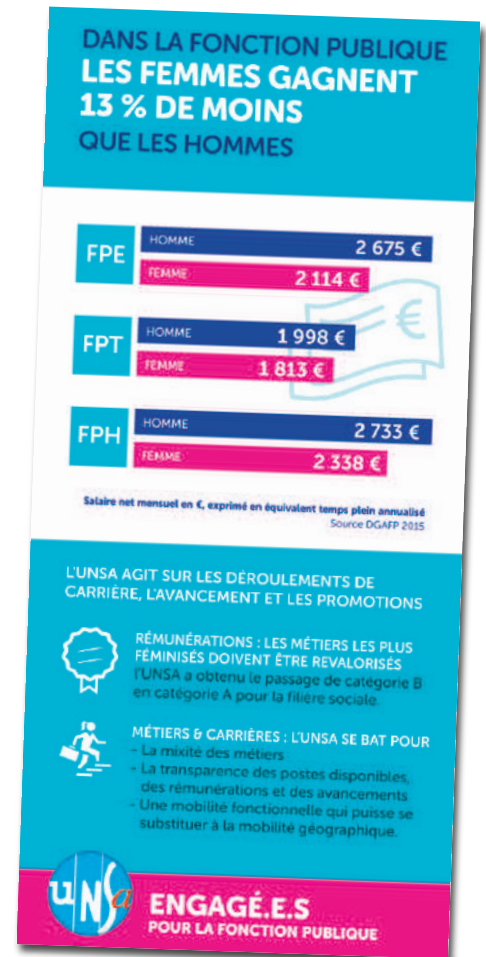
- L'UNSA Fonction publique revendique l'amélioration des rémunérations et des déroulements de carrière des métiers les plus féminisés de la Fonction publique (filières sociale, administrative, enseignante, petite enfance, santé, ...).
- Des dispositifs permettant la résorption des causes des écarts salariaux constatés doivent être adoptés sans tarder.

➤ Des engagements doivent être pris sur ces priorités et se traduire par des moyens budgétaires correspondants.

Cohérence : prendre en compte la dimension de l'égalité professionnelle

- L'égalité professionnelle doit bénéficier d'une démarche intégrée dans le cadre des discussions soumises au dialogue social dans la Fonction publique. A ce titre, les quatre chantiers ouverts par le gouvernement dans la concertation « Refonder le contrat social avec les agents publics » doivent rester en cohérence avec la négociation engagée.
- Les effets des congés liés à la parentalité sont indéniables sur les salaires, les carrières et le niveau des pensions. Des changements doivent avoir lieu pour les neutraliser, que ce soit au niveau national ou dans les directives européennes.

➤ L'UNSA Fonction publique fait de cette cohérence une condition de crédibilité et de réussite.



Plans d'actions

Recrutements, nominations et promotions transparents et équilibrés, formation des acteurs, identification des écarts de rémunération, présentation des données sexuées, place du dialogue social sont parmi les leviers avérés qu'il faut renforcer. Dès lors qu'ils s'y engagent, les employeurs publics doivent les actionner par des

plans d'actions nationaux déclinés localement. Bilans et évaluations de ces actions doivent être conduits.

La prévention des violences sexuelles et agissements sexistes doit se concrétiser au quotidien. La lutte contre ce fléau passe notamment par le traitement réel et rapide des situations signalées.

➤ **L'UNSA Fonction publique demande l'adoption de mesures contraignantes assorties de sanctions financières en cas de non-respect. Ces pénalités devront alimenter un fonds dédié à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique, pour atteindre les objectifs fixés.**

Le Président de la République a déclaré l'égalité Femmes-Hommes « Grande cause nationale du quinquennat ». L'UNSA Fonction publique s'engage dans cette nouvelle négociation qui ne doit pas se contenter d'être une « grande causerie nationale » pour la Fonction publique.



Des propositions concrètes de l'UNSA Fonction Publique

L'UNSA Fonction Publique formule de nombreuses propositions concrètes pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

La négociation qui s'ouvre doit permettre de décider de mesures positives et tangibles.

L'un des objectifs de l'UNSA est de réduire les différences salariales, actuellement 13% en moyenne dans la Fonction publique, en permettant aux agent-e-s de mieux concilier carrière et vie personnelle.

Parmi celles proposées par l'UNSA :

- **La création d'un fonds dédié à l'égalité professionnelle**, financé par les pénalités versées par les employeurs qui ne respecteraient par leurs obligations, par exemple celles fixées dans la loi du 12 mars 2012 sur les « primo nominations » dans l'encadrement supérieur et dirigeant.

- **La création d'un référent « égalité professionnelle »** identifié dans chaque établissement, collectivité et service avec un rôle d'information, de conseil et d'alerte, tant pour les agent-e-s que pour l'employeur public.

- **Réduire l'impact des congés familiaux sur la carrière des agents**

Outre la neutralisation de leurs effets sur la carrière, par exemple faire évoluer les congés parentaux en les rendant plus attractifs et plus souples (avec une durée inférieure à 6 mois, pouvant être fractionnés, rémunérés ...).

Améliorer l'accueil des enfants avec des places en crèche adaptées (dans les services, sur les lieux de formation, dans les

écoles de service public, avec des possibilités d'accueil pour tenir compte des horaires atypiques de nombreux métiers de la Fonction publique).

- **Violences sexuelles et agissements sexistes**

La victime doit être accompagnée, protégée et aidée ; l'UNSA propose de simplifier les démarches, prendre des mesures conservatoires qui peuvent conduire à éloigner les auteurs.

Pour protéger les agent-e-s en cas de violences conjugales, réserver des logements d'urgence.



La méthode UNSA : négociier pour obtenir !

L'UNSA Fonction Publique mesurera, au regard du contenu du protocole d'accord, si celui-ci répondra à ses attentes et aux ambitions qu'elle porte pour l'égalité professionnelle, sans préalable du contexte général autour de la fonction publique. En effet, l'UNSA demande toujours une revalorisation des rémunérations, constatant le retour de l'inflation à 2,3 %.

Résolution de la CES :

les Syndicats pour une Europe durable d'ici à 2030 (extraits)

Adoptée lors du Comité exécutif des 25 et 26 juin 2018



Contexte et revendications principales

En matière de mise en œuvre des ODD, l'Europe doit prendre les devants afin de garantir une application rapide et efficace. Il incombe, tant à l'Union européenne qu'aux États membres, d'adopter des politiques pour chaque objectif individuel, en démontrant ainsi qu'il est possible d'allier les dimensions environnementale, sociale et économique du développement durable.

Dans le cadre du nouveau programme de développement durable, l'ONU a adopté une série de 17 objectifs visant à éliminer la pauvreté, protéger la planète et assurer la pros-

périté pour tous. L'UE et ses États membres sont appelés à mettre en œuvre ces objectifs afin d'atteindre les cibles fixées d'ici à 2030.

La CES organise sa stratégie pour la mise en œuvre des ODD autour des trois grands piliers programmatiques suivants : l'agenda pour le travail décent et le progrès social ; le changement climatique, l'économie circulaire et la durabilité de l'environnement ; la démocratie, la justice et les sociétés participatives (y compris le dialogue social).

L'agenda du travail décent pour l'Europe

Les syndicats peuvent avoir une influence positive dans l'éradication de la pauvreté (objectif n° 1), la lutte contre les inégalités (objectif n° 10), la garantie d'un accès à l'éducation et aux compétences (objectif n° 4), l'éradication de toute forme de discrimination (objectif n° 5), la promotion d'emplois de qualité (objectif n° 8) au sein d'industries performantes bénéficiant d'une infrastructure solide (objectif n° 9).

Environnement et changements climatiques

Le mouvement syndical insiste sur le fait que l'agenda social et la protection de l'environnement vont de pair. Il ne peut y avoir d'emplois sur une planète morte et ces deux objectifs constituent des prérequis essentiels à la création d'une société juste pour tous. Dans le modèle holistique qu'ils dessinent, les ODD donnent la possibilité aux syndicats d'évaluer les mesures mises en œuvre par l'UE et ses États membres et de formuler des revendications pour l'adoption de politiques européennes davantage respectueuses de l'environnement et empreintes de plus de justice sociale. Les syndicats peuvent réellement faire la différence en matière d'accès à l'énergie, et notamment l'énergie propre (objectif 7), de production et de consommation responsables (objectif 12) et de lutte contre les changements climatiques (objectif 13).

Les sociétés participatives et démocratiques, y compris le dialogue social

Le mouvement syndical aspire à envisager un monde dans lequel la démocratie, la bonne gouvernance et l'État de droit sont indispensables au développement durable. Les syndicats peuvent faire la différence dans la création de sociétés inclusives dotées d'institutions responsables et ouvertes à tous (ODD n° 16) et dans la redynamisation du partenariat mondial en faveur du développement durable (ODD n° 17).

Les ODD comme instruments de maîtrise de la mondialisation

Pour maîtriser la mondialisation, l'UE et l'ensemble des pays européens doivent renforcer une gouvernance mondiale avec la création d'un nouvel équilibre entre les institutions des marchés mondiaux comme l'OMC et les entités œuvrant à la promotion de la justice sociale, telles que l'OIT. Les conventions et recommandations de l'OIT seront au centre de l'action syndicale en vue de favoriser le développement durable à l'échelle mondiale.

Revendications et engagements de la CES

- La CES plaide pour une approche holistique des ODD, étant convaincue que chaque ODD constitue un rouage dans la machine complexe qui mène au développement durable de notre planète.
- La CES apportera sa contribution en concentrant ses efforts sur les objectifs pour lesquels les syndicats d'Europe peuvent faire la différence, à savoir les objectifs n° 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 et 17.
- La CES appelle l'Union européenne et les pays européens à élaborer des plans nationaux pour la mise en œuvre des ODD. Les cibles et les indicateurs pour les ODD renforceront la dimension sociale de la gouvernance économique et prépareront le programme qui prendra le relais de la Stratégie Europe 2020. Nous mobiliserons l'ensemble des secteurs afin d'intégrer les ODD à l'agenda du dialogue social au niveau interprofessionnel, en collaborant pleinement avec les fédérations syndicales européennes aux niveaux sectoriel et national.
- La CES plaide pour une implication efficace des syndicats dans l'élaboration des plans nationaux de mise en œuvre des ODD, renforçant ainsi le dialogue social. La CES demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour doter les partenaires sociaux des moyens matériels et non matériels dont ils ont besoin pour s'impliquer, de façon significative et en temps opportun, dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des ODD. Les gouvernements nationaux devraient inclure les partenaires sociaux au sein de leur délégation nationale dans les instances onusiennes, en les dotant des moyens financiers suffisants pour qu'ils participent activement à la présentation de rapports et au suivi des activités à l'échelle mondiale.
- La CES encouragera et prendra part à des examens par les pairs et thématiques pour observer et apprendre de ceux qui affichent traditionnellement de meilleurs résultats. À cette fin, la CES collaborera avec le RSCD (Réseau Syndical de Coopération et de Développement) pour harmoniser les méthodes de suivi et de présentation des rapports, les ordres du jour et les calendriers au sein de l'Union européenne et dans le monde entier. Les processus de présentation des rapports et de suivi du RSCD seront intégrés à la boîte à outils « Semestre » de la CES et des synergies seront dégagées.
- La CES encourage ses organisations membres à prendre part à la stratégie de présentation des rapports et de suivi du RSCD. Cela servira à accroître l'engagement et à obliger les gouvernements à rendre des comptes.
- Les membres, les représentants et les dirigeants syndicaux doivent mieux faire connaître les ODD, l'Agenda 2030 des Nations Unies ainsi que les instruments pour la mise en œuvre desdits objectifs. Ils doivent être informés des dimensions internes et externes des ODD ainsi que du rôle joué par la coopération au développement dans la maîtrise de l'impact suscité par l'interconnexion des sociétés et économies. Le mouvement syndical européen s'engage à sensibiliser davantage ses membres à tous les niveaux. La CES impliquera l'ensemble de ses comités permanents dans la promotion d'une approche coordonnée en matière d'ODD et collaborera avec l'ETUI pour effectuer des recherches, collecter des données et promouvoir des programmes d'éducation et de formation sur les ODD. ■

Baisse des litiges devant le Conseil des prud'hommes : la transaction ou la rupture conventionnelle, des alternatives au contentieux ?

Depuis plusieurs années, on constate une baisse significative du nombre de litiges.

Un article du Monde, en janvier 2018, indiquait que « les salariés étaient de moins en moins nombreux à demander réparation devant le Conseil de prud'hommes »



Chiffres à l'appui, fin 2016, dans le document « références statistiques justice » du ministère de la Justice, ils étaient un peu moins de 150 000 salariés à porter un litige devant le Conseil de prud'hommes contre leur ancien employeur. En 2017, ils étaient 127 000. En un an, le nombre d'actions en justice devant le Conseil de prud'hommes a chuté de 15 %. Plusieurs raisons expliquent cette baisse :

➤ le plafonnement des indemnités pour un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Les sommes minimales pouvant être récupérées par le salarié ont été divisées par 2. Les actions devant le Conseil de prud'hommes apparaissent comme étant trop lourdes et peu réparatrices.

➤ le choix de la négociation par les salariés. Ces derniers vont tenter de signer, soit une transaction si la rupture est déjà effective, soit une rupture conventionnelle si le contrat n'est pas rompu mais qu'un litige est latent, ou tout simplement lorsque les parties souhaitent pacifiquement mettre un terme au contrat de travail.

Pour rappel

• La transaction :

Ce sont les articles 2044 à 2058 du Code civil qui constituent les fondements légaux des transactions conclues entre employeurs et salariés. Selon les termes de l'article 2044 du Code civil, la transaction est « un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ».

La transaction est signée après la rupture du contrat. L'employeur signataire s'assure à travers les termes de la transaction que le salarié n'agisse pas en justice contre l'employeur. En effet, elle « fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet » art. 2052 du Code civil. Ce sont donc les indemnités dites « transactionnelles » pour lesquelles il n'existe pas de minimum légal qui pallient le renoncement d'une action en justice ayant le même objet.

• La rupture conventionnelle :

Instaurée en 2008, la rupture conventionnelle dispose d'une procédure sécurisée par l'homologation de l'administration et permet au salarié de bénéficier des indemnités-chômage, au contraire de la démission (article L.1237-11 du Code du travail). Le nombre de ruptures conventionnelles est en constante évolution. Dans notre précédent numéro (194) de l'UNSA Mag, nos conseillers du salarié avaient d'ailleurs fait ce constat sur le terrain. L'instauration par les ordonnances Macron de la rupture conventionnelle collective ne fera qu'intensifier ce phénomène. Cette dernière ne peut être conclue que lorsqu'aucun licenciement n'est envisagé pour atteindre les objectifs de suppression d'emploi qui sont fixées. L'employeur peut ainsi rompre le contrat sans que les règles relatives au licenciement pour motif économique doivent être appliquées.

Force est de constater que nous entrons depuis plusieurs années dans une nouvelle perspective, celle de la déjudiciarisation de la relation de travail ou plus clairement du contournement des juges prud'homaux. Nos missions syndicales n'en sont pas diminuées, elles évoluent autrement, s'intensifient dans la négociation. C'est dans cette nouvelle aire du droit du travail que nos élus et responsables syndicaux s'engagent à défendre au mieux les intérêts des salariés. ■

Règlement général pour la protection des données (RGPD)

Les premières mesures d'application de la loi 2018-493 relatives au Règlement général pour la protection des données (RGPD) sont parues par décret le 1^{er} août 2018 (n°2018-687)



Dans un contexte où les nouvelles technologies et les méthodes de contrôle ne cessent d'évoluer, cette réforme sur le RGPD a pour objectif principal de garantir la capacité de l'individu à décider de la communication et de l'utilisation des données à caractère personnel. Cette obligation de transparence va nécessiter au sein de chaque entreprise, de chaque CSE, une mise en place détaillée des moyens de communication.

Afin de mettre en place le procédé et le rendre efficace rapidement, le décret organise la mise en œuvre des nouvelles prérogatives de la CNIL issues de ces textes et définit les procédures de certification et d'agrément.

Il prévoit également d'autres mesures touchant les entreprises comme :

• **La désignation du délégué de la protection des données :**

Le délégué de la protection des données veille au respect des obligations prévues par le RGPD et la loi informatique et libertés du 20 juin 2018 (2018-493). C'est le responsable du traitement (par exemple l'employeur) qui le désigne. Il transmet sans délai, par voie électronique, ses coordonnées à la CNIL. Le décret précise également les autres informations devant être communiquées. Il est possible désormais de désigner un seul délégué pour plusieurs responsables de traitement.

• **La saisine de la CNIL :**

La CNIL reçoit les réclamations, pétitions et plaintes relatives à la mise en œuvre des traitements des données à caractère personnel et informe leurs auteurs des suites relatives données à celles-ci.

Pour faciliter sa démarche, le décret prévoit qu'un formulaire de réclamation soit rempli par voie électronique. Le silence de la CNIL pendant 3 mois sur une réclamation vaut décision de rejet.

La CNIL accomplit ses missions gratuitement. Cependant si elle démontre que la demande est manifestement infondée ou excessive, cette dernière peut exiger le paiement de frais basés sur les coûts administratifs. ■

L'égalité professionnelle : passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats

La loi "Avenir professionnel" comporte une nouveauté : le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. La signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle ne suffira plus pour éviter les sanctions. Seuls les résultats compteront.

Cette nouvelle obligation de résultats, qui va concerner toutes les entreprises de plus de 50 salariés, devait initialement s'appuyer sur l'utilisation d'un logiciel de contrôle, en capacité de mesurer les écarts de salaires à postes égaux et caractéristiques égales. Il devait être intégré aux systèmes de paye, mais suite aux concertations avec les partenaires sociaux au cours des derniers mois, il a été finalement abandonné au profit de 5 critères qui feront l'objet de décrets d'application.

Il s'agit de l'écart de rémunération entre femmes et hommes ; du pourcentage de femmes augmentées après un congé maternité, de l'écart entre la part des femmes et celle des hommes augmentés, de l'écart entre le temps moyen entre deux promotions et enfin, du nombre de femmes présentes parmi les dix salariés les mieux rémunérés de l'entreprise. Le premier critère sera noté sur huit points et les autres sur trois, de

manière à constituer une note sur vingt. Selon la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, les écarts de rémunérations injustifiés à poste équivalent, sont estimés aujourd'hui à 9%.

L'objectif inscrit dans la loi est d'identifier, réduire et enfin supprimer les écarts de rémunérations injustifiés à poste équivalent qui s'assimilent à de la discrimination.

La signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle ne suffira plus pour éviter les sanctions. Seuls les résultats compteront.

La mesure sera applicable au 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au 1^{er} janvier 2020 pour celles entre 50 et 250 salariés.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier chaque année des indicateurs relatifs à la fois aux écarts de

rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

En cas d'écart, l'entreprise devra consacrer une enveloppe de rattrapage salarial avec obligation de mise en conformité dans les trois ans. Et si les écarts perdurent en 2022, l'Inspection du Travail pourra décider d'une sanction financière d'un montant équivalent à 1% de la masse salariale. Sanction qui existe déjà aujourd'hui : depuis 2013, 3000 entreprises n'ayant pas d'accord sur l'égalité professionnelle ni de plan d'action ont été mises en demeure et 157 ont été pénalisées financièrement.

Ce qui représente un faible pourcentage (5,23%) et qui peut expliquer que nous avons toujours ce différentiel malgré la législation déjà en vigueur. Espérons que cette nouvelle loi supprime les écarts persistants.



➤ Harcèlement sexuel et agissements sexistes

La loi Avenir prévoit également que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, un référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (nouvel article L. 1153-5-1). En outre, un référent est désigné par le CSE parmi ses membres. Cet article entre en vigueur à une date fixée par décret **et au plus tard au 1^{er} janvier 2019.**

Au moins une fois tous les quatre ans, il est prévu que les organisations liées

par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées **"ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes"**.

De même, il est prévu de renforcer la négociation sur l'égalité profession-

nelle sur son volet relatif à la lutte contre les discriminations, notamment en matière de formation.

Par ailleurs, le texte prévoit que les **CPRI** (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) aient pour compétence d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment **en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.** ■

24 SALONS

IL Y A FORCÉMENT UN SALON
PRÈS DE CHEZ VOUS !

VOS RENDEZ-VOUS
DU 2ND SEMESTRE 2018



encrebleue 04 91 08 43 27 - RCS Marseille

SalonsCE NATIONAL
PARIS - PORTE DE VERSAILLES
18-19-20 SEPTEMBRE 2018
LE SALONSCE NATIONAL

SalonsCE
LES RENDEZ-VOUS DES ÉLUS DE CE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.
LES 10 SALONSCE REGIONAUX

FranceCE
LES SALONS DES ÉLUS DE CE
ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
LES 13 FRANCECE

Caravage à Rome, amis & ennemis



Michelangelo Merisi, dit Caravage (1571-1610), est considéré comme le plus grand peintre naturaliste de son temps par le réalisme de ses toiles et sa maîtrise novatrice du clair-obscur.

L'exposition du musée Jacquemart-André est consacrée à la carrière romaine de Caravage et aux relations à la fois riches et tumultueuses qu'il y a vécues.

Dix tableaux emblématiques de l'artiste sont réunis ici face à des œuvres de quelques un de ses contemporains.

Dès 1606, ayant fui Rome, où il a été condamné à mort à la suite d'un meurtre qu'il a commis dans une rixe, Caravage, dans son errance qui a suivi, restera, jusqu'à sa mort, profondément marqué par la période intense de sa vie romaine.

Jusqu'au 28 janvier
Musée Jacquemart-André ■

Nantes, 1886, le scandale impressionniste



En octobre 1886, Nantes organise un grand salon d'art. Parmi les peintres, graveurs, sculpteurs... figurent des artistes reconnus comme Delaunay, Gérôme ou Merson, mais aussi l'avant-garde impressionniste avec Renoir, Sisley, Seurat, Guillaumin, Stevens, Rodin...

Les œuvres de ces derniers y font scandale, suscitant de fortes polémiques qui résonnent bien au-delà de la Cité des ducs de Bretagne.

Le salon de Nantes fait date en ce sens qu'il bouleverse les mentalités mais aussi le goût des collectionneurs. L'académisme va dès lors laisser progressivement sa place à l'impressionnisme et à d'autres nouveaux mouvements comme le symbolisme.

L'exposition du Musée des Arts propose un parcours évoquant le contexte social et politique, l'esprit de l'époque à Nantes. Près de 80 œuvres, peintures, sculptures et dessins commémorent cet événement qui bouscula un certain ordre artistique établi.

Jusqu'au 13 janvier 2019
Musée d'Arts - Nantes ■

3 questions à



Anne Marie Harster

1 « Solidarité Laïque », comment l'association que vous présidez réalise-t-elle les ambitions que portent ces deux mots ?

La solidarité fait partie de notre ADN. Depuis plus de 60 ans, Solidarité Laïque se bat contre les exclusions et améliore l'accès de toutes et tous à une éducation de qualité. 50 organisations sont membres de cette union, qui agit en France et dans plus de 20 pays. Ces associations, coopératives, fondations, mutuelles et syndicats s'unissent avec plus de mille partenaires étrangers pour bâtir un monde plus juste et plus solidaire. Tous nos programmes intègrent la lutte contre les exclusions et le développement de la capacité à vivre ensemble, dans la paix.

Pour nous, la solidarité se vit, elle s'expérimente. C'est avant tout un choix, libre, qui croise notre démarche laïque. Ce que nous appelons « laïcité en actes ».

Apprendre à penser librement, à faire la différence entre ce que je sais et ce que je crois, se forger son opinion, accueillir la parole de l'autre, même si elle nous est contraire, accepter de la mettre en débat... et surtout agir ensemble dans un objectif commun.

A Solidarité Laïque, nous rassemblons une diversité d'acteurs de la société civile. Ce qui est mis au centre des

échanges et des discussions, c'est le sujet d'intérêt général qui mérite la mobilisation de toutes et tous. Des partenariats sont recherchés avec d'autres acteurs, publics et privés, qui se retrouvent dans cette méthode.

Au cours de l'année passée, cela s'est traduit concrètement par une mobilisation commune autour de sujets d'urgence comme le soutien aux écoles frappées par le passage de l'ouragan Irma en Guadeloupe, un dispositif pour les victimes de l'éruption du Volcan de Fuego au Guatemala. Aux côtés de nos programmes d'appui à une éducation de qualité en Tunisie, par exemple ou en Afrique de l'Ouest.

Notre mobilisation s'inscrit surtout dans des enjeux durables autour du droit à une éducation de qualité pour tous, sans discrimination aucune, la promotion et le respect des droits de l'enfant, la lutte contre le racisme et les discriminations.

2 Pourquoi Solidarité Laïque a-t-elle fait de l'accès à l'éducation pour tous les enfants l'un de ses premiers combats ?

Historiquement toutes les organisations membres appartiennent à la sphère de l'École publique et de l'Éducation populaire.

Anne Marie Harster

Présidente de Solidarité Laïque

Aujourd'hui, tous ses partenaires partagent la même vision d'un monde plus solidaire et plus juste entre des femmes et des hommes libres, où l'éducation aura eu un rôle déterminant. Par l'éducation formelle et non formelle, la formation, le partenariat et l'appui à la société civile, Solidarité Laïque veut donner aux personnes, où qu'elles se trouvent, les moyens d'être autonomes. En Haïti, par exemple, après la reconstruction de 60 écoles suite au passage de l'ouragan Matthew, nous accompagnons l'organisation de formation aux risques et dégâts climatiques. A travers notre dispositif de parrainage, 600 enfants en Haïti et en Afrique peuvent étudier dans de bonnes conditions et s'épanouir dans leur vie d'adulte.

3 **Aujourd'hui, des enfants, des mineurs isolés arrivent en France, toujours plus nombreux chaque jour, fuyant la guerre, la misère... Devant cette situation dramatique, parlez-nous des initiatives prises par Solidarité Laïque.**

Le respect des droits des personnes migrantes a toujours été une préoccupation pour Solidarité Laïque. En 1956, c'est déjà l'arrivée de réfugiés hongrois qui a en partie motivé la constitution de Solidarité Laïque. La situation des migrants, aujourd'hui en France, nous interpelle : des enfants, des jeunes sont livrés à eux mêmes, sans solution. Des parents ne peuvent inscrire leurs enfants à l'école. Il faut, de toute urgence, remettre les droits au centre des questions migratoires. Nos organisations

membres s'impliquent dans l'accueil, l'accompagnement, l'insertion sociale des migrants. Collectivement, nous avons soutenu l'école laïque du chemin des dunes à Calais. Cela nous a permis de porter un plaidoyer ensemble sur ces enjeux en France.

Ce combat contre l'indifférence ou l'exclusion passe par de l'éveil citoyen et de la sensibilisation. En 2017, nous avons co-organisé un colloque « Migrations, combattre les idées reçues » avec la présentation de notre exposition « Immigrations, en France depuis deux siècles » qui raconte les mouvements de ces populations qui ont fait la France.

Tous ensemble, nous devons redoubler d'efforts pour défendre un monde solidaire et fraternel. Les drames humanitaires qui se déroulent en Méditerranée, mais aussi plus loin, dans l'Océan Indien entre Mayotte et les Comores rappellent l'urgence à agir. Les murs qui se construisent, notamment grâce aux fonds de l'aide au développement, nous indignent.

Nous travaillons aux côtés de tous ceux qui s'engagent pour trouver les voies de l'accueil de l'autre. ■

Anne-Marie Harster

- Présidente de Solidarité Laïque (depuis le 8 juin 2017)
- Professeure des écoles
- Directrice d'Ecole (jusqu'en 1997)
- Déléguée nationale MGEN
- Administratrice Groupe VYV

Éblouissante Venise !



En ce XVIII^{ème}, Venise n'est plus la puissance politique et commerciale qu'elle a été après des siècles de domination sur la Méditerranée.

Cependant, la Cité des Doges montre alors une formidable vitalité dans tous les domaines artistiques - peinture, sculpture, musique, opéra, danse - où brillent, parmi cent autres, les Canaletto, Piazzetta, Bellotto, Tiepolo, Brustolon, Vivaldi, Farinelli...

Mais, en 1797, Bonaparte se préoccupe d'éteindre les derniers feux de la République sérénissime.

Cette exposition témoigne de cette « éblouissance » finissante, de cet incroyable foisonnement culturel à travers la présentation de multiples œuvres et objets les plus significatifs ainsi que par le jeu de comédiens et de danseurs.

Jusqu'au 21 janvier 2019
Grand Palais ■

Un été avec Homère



Après avoir animé sur France Inter, à l'été 2017, l'émission à succès « Un été avec... » consacrée cette année-là à Homère, Sylvain Tesson s'est retiré à Tinos, une île des Cyclades réputée être la demeure d'Eole, peu fréquentée par les touristes, mais bien connue des orthodoxes grecs qui en ont fait un important lieu de pèlerinage.

Et c'est de là, sur ce rocher battu par les vents du nord, dans la lumière et l'écume, que l'écrivain-voyageur nous embarque pour une navigation héroïque et magique : « L'Iliade » et « L'Odyssée », la guerre de Troie et le retour d'Ulysse à Ithaque, le poème de l'aventure et celui de la fidélité. Ce voyage dans l'histoire est aussi un essai philosophique qui nous plonge au cœur des questions fondamentales qui touchent, à la vie, à la mort, à la liberté, au destin, en revisitant les mythes grecs au regard de l'actualité.

C'est passionnant, érudit, drolatique. Ce merveilleux petit livre est un vrai bain de jouvence pour prolonger les beaux jours !

Sylvain Tesson
Ed. des Équateurs ■

Planète : La maison brûle

L'été 2018 a été marqué par des températures extrêmes et des événements climatiques exceptionnels

D'après Jean Jouzel, climatologue, ancien vice-président du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) « si l'on ne fait rien, les records de températures vont se poursuivre on aura fréquemment en France des étés qui affichent des températures moyennes de 6 à 8° au-dessus de la normale »

Malgré la signature de l'accord de Paris, les émissions carbonées françaises ont augmenté de plus de 3% en 2017 par rapport à l'année précédente. Jean Jouzel et l'économiste Pierre Larrouturnou préconisent la mise en place d'un plan climat assorti de financements pour une prise en compte des rapports scientifiques alarmistes sur le dérèglement climatique, la perte de la biodiversité, l'accumulation des pollutions chimiques, les dangers du nucléaire.

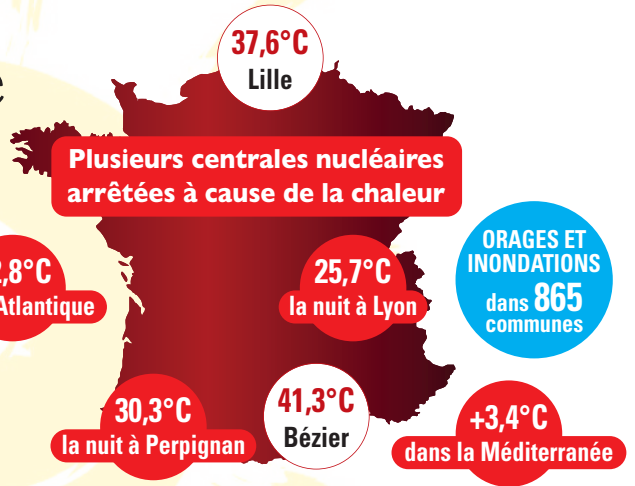
Jean-Marc Jancovici, ingénieur conseil en énergie et en climat, démontre, à partir d'études scientifiques, l'étendue des risques pris actuellement par notre civilisation. Ces derniers découlent de la très forte dépendance du monde occidental aux combustibles fossiles, et des dangers d'un réchauffement climatique de grande ampleur.

Il souligne que l'économie tout entière des pays occidentaux est fondée sur une énergie abondante et à bas prix. Il s'agit pour majeure partie d'énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon) qui représentent 80% de la consommation mondiale. Pétrole et gaz vont inexorablement décroître pour des raisons physiques. Le PIB étant lié à la quantité d'énergie disponible, la croissance, pour l'Union européenne, entre autres, ne repartira pas comme annoncé si l'on ne fait rien.

D'autre part, la combustion de ces énergies entraînant le début de changements climatiques majeurs et irréversibles pour des décennies implique que des événements extrêmes, stress hydrique, pénuries, rationnements, déplacements de population... sont à venir dans le monde.

Il préconise à la France de se lancer de manière résolue, massive et ordonnée dans la reconstruction de son économie vieillissante (transition énergétique, transports efficaces et sobres, décarbonisation de l'industrie lourde, rénovation du parc résidentiel/tertiaire, travail sur formes des villes...).

Il considère indispensable le recours à une taxation de la consommation d'énergies carbonées pour une politique de décarbonisation efficace d'une économie (étatique, fédérale ou mondiale). Il suggère également de ne pas avoir recours aux réserves mondiales de charbon restant, sans au minimum une obligation de captage ou séquestration du CO2 induit.



En France, c'est le deuxième été le plus chaud de l'histoire.

(APRÈS 2017)

Jean-Marc Jancovici défend notamment les positions suivantes :

- les indicateurs économiques traditionnels, tels que le PIB, sont inadaptés car ils mesurent la production sans prendre en compte la destruction de ressources non renouvelables ;
- la consommation d'énergie fossile, via les émissions de CO2 provoquées, détériore irrémédiablement le climat. La conséquence pourrait être un véritable changement d'ère climatique au cours du XXI^e siècle, avec des conséquences économiques et sociales incommensurables et inattendues.

Le nouveau rapport de la Commission mondiale pour l'économie et

le climat propose également de développer un nouveau modèle de croissance inclusive pour le XXI^{ème} siècle et l'applique aux principaux systèmes économiques : l'énergie, les villes, l'alimentation et l'utilisation des terres, l'eau et l'industrie.

La nouvelle modélisation réalisée pour le rapport analyse l'opportunité économique d'une action audacieuse en faveur du climat en utilisant le modèle macroéconomique E3ME¹.

Il s'agit donc d'une véritable bataille culturelle, politique pour transformer nos économies et nos modes de vie de manière profonde.

¹ E3ME est un modèle global, macro-économétrique conçu pour relever les défis de politique économique et de l'économie et l'environnement.

Abonnement **UNSA Magazine**

Nom :

Prénom :

Adresse :

Tél. :

Courriel :

10€ 8 numéros

- La revue d'un syndicalisme novateur
- L'UNSA : une organisation interprofessionnelle en plein essor
- Des adhérents unis pour une société solidaire



Coupon à envoyer à : UNSA 21 rue Jules Ferry 93177 Bagnolet (chèque à l'ordre de l'UNSA)



GROUPE vyyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés. Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 @Groupe_VYV





Construire à la puissance Up, c'est améliorer le quotidien des salariés en affirmant ses valeurs.

Créé il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs. Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100% par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire, coopératif et proposant des solutions sociales et culturelles innovantes.

-  Chèque Culture
-  Cadhoc
-  Chèque Déjeuner
-  Chèque Domicile
-  Appli'CE
-  Chèque de Services

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés : solutions.up-france.fr

Le Groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien