

UNSa MAGazine

N°196 Novembre 2018 - prix : 2,5€

7^e congrès
national
du 2 au 4 avril
Rennes 2019



Projet de Résolution Générale



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME



ÉLU-E-S DES CSE (Comité Social et Économique)

4 bonnes raisons pour vous former

- 1** - Se former pour agir efficacement et utilement
- 2** - Se former pour bien comprendre la nouvelle instance unique
- 3** - Se former pour être prêt à affronter le nouveau rôle de l'élu-e
- 4** - Se former pour négocier dans des domaines très variés

La mise en place des CSE dans toutes les entreprises, va modifier en profondeur le travail des élu-e-s du personnel.

Le CEFU (centre de formation de l'UNSA) propose de nombreux stages pour les élu-e-s des CSE afin que les représentants du personnel soient bien informés, bien formés et en situation de négocier au mieux dans l'intérêt des salariés.

La formation, c'est l'action syndicale utile !

Contactez-nous : cefu@unsa.org
ou retrouvez-nous sur : www.unsa.org



L'Urgence d'un pacte social et écologique pour un modèle de société solidaire et soutenable	p.5
I. Mondialisation et Europe	p.6
A. Agir dans la mondialisation	p.6
B. Agir pour l'Europe	p.6
1. Socle européen des droits sociaux	
2. Manifeste de Paris de la CES	
3. Travailleurs détachés	
4. Immigration	
II. Sécuriser les travailleurs face aux transformations environnementales, technologiques, économiques et sociales	p.8
A. Pour un nouveau développement économique	p.9
1. Les mutations économiques au cœur des transformations sociales	
a. Anticiper les transformations économiques pour sécuriser les travailleurs	
b. Réguler l'économie, notamment au niveau européen	
c. L'émergence de nouveaux modèles économiques	
d. Inscrire la démocratie sociale dans la transformation économique et sociale	
2. Quelle politique économique au service de la transition écologique et énergétique ?	
B. Pour un impôt au service de la solidarité nationale et européenne et des transitions environnementales	p.11
1. Pour une fiscalité juste	
2. Une fiscalité au service de la transition écologique	
3. Pour une harmonisation des règles fiscales européennes	
C. Agir pour l'emploi et l'emploi de qualité	p.12
D. La sécurisation sociale et professionnelle des travailleurs	p.12
E. Salaires	p.12
F. Temps de travail	p.13
G. Agir dans l'entreprise	p.13
1. Renforcer les compétences des élus et représentants syndicaux	
2. Peser sur les transformations sociales et économiques dans l'entreprise	
III. Sécuriser les parcours professionnels pour un emploi de qualité	p.14
A. Pour une société éducative et inclusive du XXI^e siècle	p.14
B. Pour un accompagnement individuel et la formation tout au long de la vie	p.14
1. Un Conseil en évolution professionnelle (CEP) clé de voûte d'un Compte personnel de formation (CPF) co-construit	
2. Valoriser la formation en alternance	
3. Pour une formation négociée aussi dans l'entreprise	
4. Pour une formation aussi négociée dans les instances nationales	
C. Education et formation au numérique	p.16
IV. Un modèle social au service de la cohésion sociale	p.17
A. Protection sociale et action sociale	p.17
1. Le droit à la santé pour tous	
2. L'assurance chômage	
3. Les retraites	
4. La politique familiale	

B. Lutte contre la pauvreté, logement, inclusion	p.20
1. Lutte contre la pauvreté : un investissement social indispensable	
2. La politique du logement	
3. Pour une société inclusive	
a. Adapter la société au vieillissement	
b. Adapter la société et l'entreprise à la différence	
C. Service public et Fonction Publique	p.26
1. Le service public au service de l'intérêt général	
2. La fonction publique et les agents publics	
D. Les politiques publiques de la culture et du sport, facteur de cohésion sociale	p.27
1. Politique culturelle	
2. Politique sportive	
V. Conditions de travail et santé en milieu professionnel	p.28
A. Les conditions de travail impactent la santé des femmes et des hommes au travail	p.28
B. Numérique et nouvelles formes d'organisation du travail et de lieu de travail	p.28
C. Remettre la santé et les conditions de travail au cœur du dialogue social	p.28
D. La qualité de vie au travail	p.29
E. Santé au travail et Institutions représentatives du personnel	p.29
F. Services de santé au travail	p.30
G. Risques psychosociaux et épuisement professionnel	p.30
H. Plan santé au travail	p.30
VI. Egalité, défense des droits humains et lutte contre les discriminations	p.31
A. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p.31
B. Lutte contre le sexisme	p.32
C. Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie	p.32
D. Lutte contre les LGBTphobies	p.33
E. Laïcité et droits de l'Homme	p.33
F. Libertés individuelles à l'ère d'internet et « neutralité du net »	p.34
VII. Notre syndicalisme	p.35
A. Le syndicalisme aujourd'hui	p.35
1. Faire face à la crise du syndicalisme	
2. Défendre le dialogue social et la démocratie sociale	
3. Pour une juste représentativité syndicale	
4. Assumer notre ligne réformiste, combative et singulière	
5. L'UNSA, forte de ses valeurs et de son indépendance	
6. Libres ensemble	
B. Un syndicalisme de services et d'engagement	p.37
1. Des services mutualisés et modernes	
2. Favoriser l'engagement à l'UNSA	
Glossaire	p.39

PAGES SPÉCIALES UNSA MAGAZINE 196 NOVEMBRE 2018

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 : NOVEMBRE 2018 - TIRAGE : 62 500 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)

L'Urgence d'un pacte social et écologique pour un modèle de société solidaire et soutenable

Les menaces pour la vie des femmes et des hommes, sur la planète, engendrées par le productivisme et la captation de l'ensemble des ressources disponibles, sur fond d'inégalités croissantes, comme les révolutions technologiques, dans un temps accéléré, sont les marqueurs de ce début de XXI^{ème} siècle. Ce contexte appelle des réponses urgentes et a déjà des répercussions sur l'ensemble du système de production, les modes de vie, l'organisation des sociétés et les conditions de travail.

L'accroissement constant des inégalités, les bouleversements technologiques, environnementaux comme la montée des extrémismes et des fanatismes créent un climat anxiogène. Celui-ci conduit une part croissante des populations à craindre l'avenir, à se réfugier dans le seul temps présent, privilégiant le repli à l'ouverture, l'égoïsme au partage, l'individualisme aux solidarités et au collectif. Cette réalité vécue favorise et nourrit les populismes, fragilise la sphère démocratique et devient un défi pour le syndicalisme dont la pertinence est interrogée.

Le syndicalisme a, dans ce contexte, un rôle à jouer, mais ces évolutions lui imposent aussi de se réinventer. Il doit démontrer sa pertinence, comme son utilité dans la construction du monde de demain. Nous, syndicalistes, devons penser et promouvoir de nouveaux modes de vie, de nouveaux modèles de développement économique, de nouvelles protections et de nouveaux droits pour les travailleurs et leurs parcours professionnels.

Dans ce monde en pleine mutation, l'Europe reste le cadre pertinent pour agir. Aucun repli nationaliste ne permettra de faire face aux défis de la mondialisation. Les peuples de l'Europe et, dans notre champ, les travailleurs européens, doivent construire une zone d'excellence environnementale, technologique, sociale et démocratique. Cette zone doit d'abord être utile aux populations de l'Europe mais elle a également la taille critique permettant de peser sur le cours du monde et peut servir de référence pour les travailleurs du monde entier.

Comme le définit la charte des valeurs de l'UNSA, « le syndicalisme dont nous nous réclamons met au cœur de sa démarche la transformation sociale par la négociation et le contrat appuyé sur le rapport de force ». Pour cela, l'UNSA propose l'émergence d'un pacte social autour d'un nouveau modèle de société, en France comme en Europe. Celui-ci devra s'appuyer sur une conception du développement économique n'ayant plus pour finalité un productivisme et un consumérisme dévastateurs pour la planète et pour les salariés, mais visant, au contraire, un développement

soutenable dans une société plus juste et solidaire mettant l'humain au cœur de son projet.

Cela implique de penser l'environnement, l'économie et le social, non pas en opposition, mais comme un tout complémentaire et d'en faire le nouvel axe de nos choix de société. L'acceptation de ces choix suppose que le souci d'équité et de justice sociale irrigue les décisions. Ce nouveau compromis social à bâtir doit s'appuyer sur la mobilisation la plus large de la société et de sa représentation sociale et politique. Cette société plus solidaire, respectueuse de l'humain et de ses droits comme de la nature, peut être la base d'une démocratie aboutie et la garantie de sa pérennité. Ses volets politique et social y existant pleinement, leur complémentarité ouvrirait aux citoyens une forme élargie d'association et de participation à la vie de la Cité.

Construire un nouveau compromis social ne signifie pas ignorer les différences d'intérêts existant dans la société. C'est pourquoi le syndicalisme a vocation à y occuper toute sa place pour faire valoir les intérêts des salariés, des demandeurs d'emplois et des retraités. Les capacités à argumenter mais aussi à peser en termes de rapport de force sont les clés des préoccupations sociales dans cette démarche. Dans cette optique, nous devons nouer des alliances avec des organisations de la société civile sur tous les sujets où les revendications syndicales croisent celles d'associations dont le cœur d'activité initial est différent. C'est particulièrement vrai sur les questions environnementales, de consommation, de droit social, de droits démocratiques ou d'évolutions sociétales.

Notre projet est à l'opposé des conceptions populistes et extrémistes qui menacent la démocratie. L'un des critères attestant de la vitalité de cette dernière est le syndicalisme. En retour, le syndicalisme a un besoin impératif de la démocratie sans laquelle il ne peut exister pleinement et s'épanouir. C'est pourquoi les libertés individuelles et collectives, le respect des droits de l'Homme et de la dignité humaine, doivent être au cœur de ce nouveau modèle de société. L'UNSA les a toujours eus pour boussole. Notre attachement à la République, à la démocratie, à l'État de droit, aux libertés, à la laïcité, à la justice sociale, à la solidarité et à la fraternité guide notre action dans et au-delà du milieu de travail. C'est ce qui fonde notre combat pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement, et contre toute forme de discriminations, racistes, xénophobes, religieuses, antisémites, sexistes ou LGBTphobes. ■

I. Mondialisation et Europe

A. Agir dans la mondialisation

Pour l'UNSA, la mondialisation est un fait. Pour autant, elle ne suffit pas à répondre aux aspirations simples et légitimes de la grande majorité des femmes et des hommes : un travail décent et un avenir meilleur pour leurs enfants. L'Organisation internationale du travail (OIT) est mobilisée pour la justice sociale et pour une mondialisation équitable.

La dérèglementation et la financiarisation de l'économie avec leurs conséquences sur la qualité du travail, les chaînes d'approvisionnement mondial, la gouvernance du monde du travail, les changements climatiques, le changement technologique, l'automatisation des tâches et la diversification des formes d'emploi entraînant de nouvelles inégalités, sont autant de défis pour l'OIT, désormais centenaire et à laquelle l'UNSA est attachée.

Les Objectifs de développement durable (ODD), mis en place en septembre 2015 et remplaçant les huit OMD précédemment cités, fixent 17 objectifs à atteindre à l'horizon 2030 et répondent aux objectifs généraux suivants : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

Parmi ces ODD, figure un objectif de plein emploi et de travail décent, priorité notée par la Confédération syndicale internationale (CSI), tout comme les engagements en matière de protection sociale, ou les priorités syndicales en matière d'égalité des genres, d'éducation de qualité, de santé et de sécurité alimentaire et énergétique.

B. Agir pour l'Europe

Depuis sa création, l'UNSA s'est prononcée en faveur de la construction européenne et de l'Europe sociale, pour défendre et promouvoir les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Aux côtés de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'UNSA s'est engagée de longue date dans la défense des travailleurs européens. Les pays européens ont intérêt à se rassembler dans l'Union européenne. Seule l'action à l'échelle de l'Europe a la taille critique pour s'imposer dans la mondialisation en en faisant une zone de référence sociale et environnementale. Cette construction unique au monde, caractérisée par ses valeurs démocratiques et son modèle social, doit être renforcée, poursuivie et valorisée.

L'accord de Paris de 2015, issu de la COP21, est le premier accord universel sur le climat. Il prévoit de contenir le réchauffement climatique d'ici 2100 mais est malheureusement peu contraignant, à tel point que certains chefs d'État ont déjà annoncé vouloir s'en retirer.

L'UNSA, avec le syndicalisme international, militera d'une part pour que l'Accord de Paris et les Objectifs de développement durable constituent, comme l'affirme les Nations Unies, un seul programme pour un avenir durable et d'autre part pour que ce programme aboutisse concrètement.

Favorable à une gouvernance mondiale multilatérale et démocratique, l'UNSA demande que l'OIT soit placée au cœur de la prise de décisions à l'échelle mondiale afin de garantir une approche du travail fondée sur les droits. Il est urgent d'orienter les économies, sur la base de nouveaux modèles au service des citoyens et des populations, par le biais du tripartisme (Gouvernements, employeurs, travailleurs), du dialogue social et de la négociation collective.

L'UNSA tient à rappeler, selon la Déclaration de Philadelphie de l'OIT, qu'une paix durable ne peut être établie que si elle est fondée sur la justice sociale et que le travail n'est pas une marchandise. L'UNSA s'élève contre toutes les formes de travail forcé et condamne le travail des enfants.

La crise de 2008 a révélé que l'Europe a besoin d'une plus grande intégration, notamment de la zone euro. L'Union économique et monétaire doit se doter d'une gouvernance qui lui permette de faire face aux crises et de relever les défis. L'appartenance à la zone euro implique des choix sociaux, environnementaux, économiques, budgétaires et fiscaux partagés, exigeant plus de démocratie.

L'Europe a connu une période, dont elle peine à sortir, de stagnation prolongée et de bouleversements économiques et sociaux. Des politiques libérales ont aggravé la pauvreté et les inégalités sociales suite aux réductions de salaires, de la protection sociale et des dépenses publiques et ont engendré un chômage élevé, une dérèglementation du marché du travail et l'augmentation du travail précaire –

en particulier chez les femmes, les jeunes, les travailleurs les plus âgés, les migrants et les travailleurs les moins qualifiés.

C'est aujourd'hui à une crise politique que nous devons faire face, générée par une crise de confiance entre les citoyens et l'institution européenne. Un fossé sépare une part croissante des citoyens de l'UE des politiques menées par les institutions européennes. Pour autant, le rejet de l'Europe n'ouvre aucune issue et renforce le désenchantement ambiant. Pour l'UNSA, il faut au contraire rendre confiance en l'Europe en la redéfinissant : une Europe plus proche de ses citoyens, une Europe sociale, une Europe où les citoyens européens voient l'intérêt qu'elle peut avoir pour eux, au quotidien.

Pour l'UNSA, il ne s'agit pas de choisir entre la France et l'Europe, car l'avenir de la France est en Europe. Face à la montée des populismes et des nationalismes qui remet en cause l'idée-même de la construction européenne, nous réaffirmons le choix d'une Europe démocratique, politique, économique, sociale et écologique dont le but est le bien-être des travailleurs, des peuples et des générations futures.

1. Socle européen des droits sociaux

C'est pourquoi l'UNSA, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), a milité pour la mise en place d'un socle européen des droits sociaux ciblant 7 domaines prioritaires que sont : Une économie plus juste et créatrice d'emplois de qualité, une augmentation salariale pour la justice au travail et la justice économique, une meilleure application des droits existants et l'instauration de nouveaux droits, la mobilité équitable, une transition réussie du marché du travail, la protection sociale, des services publics forts et des changements institutionnels afin d'accorder une importance égale à la promotion de l'Europe sociale.

Proclamé et signé par le conseil de l'UE à Göteborg, en novembre 2017, un premier socle européen des droits sociaux énonce vingt principes et droits répartis en trois catégories : égalité des chances et accès au marché du travail, marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables, soutien des services publics, /protection et inclusion sociale.

L'UNSA, en lien avec la CES, doit à présent veiller à ce que ce socle européen des droits sociaux soit appliqué et renforcé.

2. Manifeste de Paris de la CES

L'UNSA fait aussi siennes les propositions de la CES émanant du Manifeste de Paris de 2015 qui sont :

- Une économie forte au service des citoyens
- Des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail
- Un socle de normes sociales ambitieuses.

3. Travailleurs détachés

Militant pour une révision de la directive sur le détachement des travailleurs depuis de nombreuses années, l'UNSA, avec la CES, s'est félicitée de l'adoption de celle-ci par le parlement européen, en mai 2018, qui permet ainsi de mieux protéger les salariés détachés temporairement de leur pays dans un autre pays européen, permettant ainsi de mieux lutter contre le dumping social. Malgré cela, cette révision excluant les travailleurs issus du domaine du transport, l'UNSA continuera à revendiquer que les travailleurs puissent bénéficier « à travail égal, d'un salaire égal », quel que soit leur domaine d'emploi.

4. Immigration

A l'heure de la mondialisation et face aux effets dévastateurs du réchauffement climatique ou à ceux des guerres, l'immigration constitue une donnée structurelle incontournable qui, pour l'UNSA, nécessite une réponse politique européenne et nationale.

Définir une politique de l'immigration, sur la base, notamment, de considérants économiques, culturels, démographiques ou géopolitiques, relève de la responsabilité des pouvoirs publics. Pour l'UNSA, cette politique, qui établit en particulier le cadre législatif régulant l'immigration, doit nécessairement procéder des valeurs républicaines, notamment de la fraternité, ce qui implique, en toutes circonstances, le respect de la dignité humaine et des droits démocratiques des personnes. Elle ne saurait oublier que la liberté de circulation des travailleurs est un principe dont profitent aussi de nombreux travailleurs français émigrant pour des raisons diverses. L'UNSA s'oppose à toute instrumentalisation de l'immigration visant, notamment à des fins racistes ou xénophobes, à stigmatiser les immigrés.

L'UNSA revendique une égalité pleine et entière en matière sociale et de droit du Travail entre tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité. Elle se prononce en faveur d'un renforcement des politiques favorisant l'insertion sociale des personnes immigrées (cours de langue française, accès au

logement ou aux soins...). Elle dénonce les trafics humains exploitant la misère et demande leur démantèlement. Contre l'immigration forcée, elle revendique l'accroissement des aides au développement et à la lutte contre le réchauffement climatique.

L'UNSA réaffirme son attachement indéfectible au droit d'asile pour toutes les personnes victimes de persécutions du fait de leur race, de leur religion, de leur engagement citoyen, de leur nationalité ou de leur appartenance à un groupe social.



II. Sécuriser les travailleurs face aux transformations environnementales, technologiques, économiques et sociales

Dans une économie mondialisée et disruptive, les entreprises et les actifs doivent s'adapter rapidement : les entreprises pour rester compétitives, les actifs pour rester employables.

Dans ce contexte, de nouvelles formes d'organisation du travail et d'emploi ont émergé : auto-entreprenariat, permittance, plateformes, contrat de chantiers, nomadisme, co-working...

Celles-ci viennent heurter notre modèle social organisé, jusqu'alors, majoritairement autour du salariat, des contrats à durée indéterminée avec des carrières complètes et linéaires.

Les transformations économiques ne doivent pas être le vecteur d'un appauvrissement des travailleurs. Vivre de son travail et remplir à minima ses besoins les plus vitaux n'est pas garanti. La lutte contre la pauvreté des travailleurs doit s'accompagner d'engagements forts des pouvoirs publics dans la lutte contre le surendettement.

Les évolutions démographiques et sociétales, les difficultés à réduire le chômage, les transitions technologiques, numériques et environnementales impliquent que soient proposés aux actifs des droits non seulement dans le cadre de leur contrat de travail mais aussi des droits portables, attachés aux personnes. Ces droits doivent leur permettre d'être accompagnés tout au long de leurs parcours professionnel et personnel.

Pour l'UNSA, la sécurisation des parcours professionnels ne doit pas être une simple mesure corrective à l'occasion de ruptures, mais s'inscrire dans un processus préventif et continu. Cela questionne la soutenabilité économique et financière des outils concourant à cette sécurisation et interroge le système de contributions sociales.

Pour l'UNSA, notre action syndicale doit se décliner au plus près des actifs, quelle que soit la forme de salariat et doit redonner une place centrale au travail humain, avec pour objectif de construire une société du XXI^{ème} siècle moderne et solidaire pour que chacune et chacun puisse s'épanouir et bâtir un projet de vie choisie.

A. Pour un nouveau développement économique

I. Les mutations économiques au cœur des transformations sociales

Réussir la transition écologique et s'approprier les outils de la révolution technologique sont les défis qui nous attendent. L'intégration des préoccupations environnementales remet en cause nos modes de production, de consommation, de travail et de vie. La révolution technologique et l'arrivée d'intelligences artificielles questionnent la place de l'être humain dans notre société et dans notre économie. Ces mutations, qui s'imposent, ont des impacts sur les travailleurs.

a. Anticiper les transformations économiques pour sécuriser les travailleurs

La compétition internationale, accentuée par la croissance économique des pays émergents, bouscule l'équilibre des forces commerciales et la position des pays développés (États-Unis, Union Européenne) entraînant des tensions qui peuvent conduire à la mise en œuvre de politiques protectionnistes.

Certains pays n'hésitent plus à afficher une préférence nationale économique et citoyenne. Elle a aussi une conséquence sur le rapport des peuples à la démocratie, comme modèle d'organisation des sociétés, et transforme les relations entre les grandes puissances.

Les États-Unis, la Russie et la Chine augmentent les taxes sur les importations, ce qui impacte les balances commerciales, le pouvoir d'achat des citoyens et l'équilibre économique mondial.

Pour l'UNSA, les difficultés économiques et sociales ainsi que la montée des individualismes ne doivent pas engendrer un repli nationaliste mortifère, nuisible au développement économique et social responsable pour la planète, l'économie et les individus. Les transformations mondiales et nationales nous obligent à davantage d'anticipation, de prospective pour sécuriser les travailleurs et les préparer à s'emparer des opportunités qu'elles peuvent créer.

b. Réguler l'économie notamment au niveau européen

Avec la financiarisation croissante de l'économie, la logique de spéculation a commencé à prendre le pas sur celle de la production.

Ainsi, les logiques financières et budgétaires sont devenues prépondérantes dans nombre d'administrations et d'entreprises.

Pour contrer cette mécanique destructrice pour les hommes, l'environnement et l'emploi, l'UNSA réaffirme la nécessité d'une régulation internationale. Dans cette optique, l'Union Européenne est un point d'appui incontournable. Elle doit amplifier les éléments de régulation de sa propre zone économique. A cette fin, l'harmonisation économique, sociale, fiscale et budgétaire passe par des décisions de la communauté européenne mais aussi de la zone euro.

c. L'émergence de nouveaux modèles économiques

De nouveaux modèles émergent avec le développement accéléré des nouvelles technologies et la prise de conscience environnementale. Ils sont à la fois une chance pour offrir de nouvelles opportunités mais ont aussi des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail.

La transition écologique et le numérique sont créateurs d'emplois, porteurs d'innovations mais aussi de transformations qui peuvent bousculer les travailleurs et menacer certains secteurs ou métiers. S'en saisir est impératif pour que la France et ses partenaires européens soient parties prenantes de ces transformations mondialisées.

La transition écologique doit s'appuyer sur un nouveau modèle économique et social. Celle-ci doit être accompagnée par les politiques publiques pour s'installer progressivement comme une économie à part entière, innovante et viable.

Pour l'UNSA, établir les parts respectives des destructions, transformations, créations nettes d'emplois et des besoins en formation s'impose.

La transformation numérique pose la question de la qualité de nos infrastructures technologiques, de l'accessibilité aux réseaux, mais aussi aux outils, de la protection des données et des personnes.

Elle interroge sur la maîtrise du traitement de l'information dont la rapidité ne garantit pas la pertinence. Vecteur d'information et de communication, internet est aussi un outil d'organisation. Parce qu'il peut le meilleur comme le

pire, sa place dans notre système démocratique interroge, renouvelant le débat sur les relations entre démocratie directe et démocratie représentative.

De nouvelles formes d'emplois se développent hors du salariat, excluant des travailleurs de notre système de protection sociale (Sécurité sociale, assurance chômage) et du droit à la formation. Au-delà, les pratiques numériques (telles que le télétravail par exemple) posent des questions de santé et de conditions de travail avec des pratiques empruntées au lean management (Bring Your Own Device), rendant de plus en plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous vivons une quatrième révolution industrielle qui est numérique et robotique, elle est aussi celle de l'Intelligence artificielle. L'IA regroupe l'ensemble des technologies algorithmiques rendant plus ou moins autonomes les machines et les programmes. Couplée à la robotique, aux nanotechnologies et aux biotechnologies, elle est déjà une réalité qui bouleverse la vie des femmes et des hommes : interfaces homme-machines, véhicules autonomes, chatbots, e-santé, etc. L'intelligence artificielle s'impose à un nombre croissant de travailleurs, en créant, transformant et supprimant certains métiers. L'UNSA, à sa place de syndicat, doit engager une réflexion sur l'impact de cette quatrième révolution industrielle. Car l'intelligence artificielle est un enjeu de dialogue social dans toutes les organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Il est de la responsabilité des organisations syndicales, en lien avec les employeurs, d'initier le dialogue pour déterminer les utilisations de l'IA, en traitant, en parallèle, la nécessaire question de la montée en compétence des salariés. L'UNSA est particulièrement vigilante sur l'utilisation faites des données personnelles et sur la nécessité que l'Homme reste bien maître des avancées technologiques. Elle est favorable au développement d'une IA inclusive, protégeant la diversité et la mixité indispensables à une croissance soutenable. Dans les organisations publiques et privées, l'UNSA incitera ses représentants à se saisir de ces sujets pour que, par exemple, le suivi des applications de l'IA puisse être intégré dans les missions des CSE.

d. Inscrire la démocratie sociale dans la transformation économique et sociale

Pour l'UNSA, le dialogue social doit intégrer les données économiques, sociales et environnementales. En s'appuyant sur le partage des informations économiques entre employeurs et employés, il doit permettre aux syndicalistes de se saisir des questions de stratégie économique.

Il est l'outil incontournable pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et la relation au travail, face aux transitions, afin d'apporter un cadre réglementaire protecteur. Les transformations économiques et environnementales apportant aussi des transformations sociales, l'UNSA est favorable à ce que les entreprises se saisissent de la RSE (Responsabilités sociale et sociétale). Mais cette démarche ne peut se faire sans démocratie sociale, avec, notamment, les syndicats comme partie prenante.

2. Quelle politique économique au service de la transition écologique et énergétique ?

Elle doit intégrer le développement harmonieux de la société comme but principal de toutes activités, en favorisant l'intégration et la promotion de l'être humain, sans ignorer les impératifs économiques du marché et la préservation de la planète.

Sur ce plan, la lutte contre le réchauffement climatique nécessite une politique volontariste de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), comme exigée par l'Accord de Paris. Elle s'inscrit dans une volonté de transition écologique qui nécessite un développement économe en ressources naturelles, intégrant pour cela les logiques de recyclage et de réemploi. La question énergétique est aussi centrale.

La transition énergétique doit, pour l'UNSA, s'appuyer sur une politique systémique d'économies d'énergie et de modification du mix énergétique. S'il est très différent d'un pays à l'autre, le mix énergétique est, à l'échelle du monde, dominé à plus de 80 % par les énergies fossiles. L'UNSA soutient la mise en œuvre d'un mix énergétique dans lequel les énergies renouvelables prendront une place croissante. Toutes les décisions prises sur ces sujets doivent intégrer la dimension sociale afin que la transition écologique ne génère pas de nouvelles inégalités entre États, comme entre citoyens.

L'UNSA revendique que la France relance les leviers des investissements verts, que ce soit en termes d'outils de financement ou de choix de priorisation : planification urbaine et des infrastructures de mobilité pour un meilleur usage des sols, réduction de l'empreinte carbone dans le bâtiment, les transports et notre consommation. Pour l'UNSA, il est urgent de mettre en place un grand programme d'investissement vert, par de l'investissement public dans les infrastructures, par des mesures d'incitation des ménages à la mobilisation de leur épargne, mais également des entreprises.

Les richesses produites ne doivent pas être concentrées sur quelques pays et quelques populations. Pour l'UNSA, la croissance doit être inclusive pour protéger les générations

futures et sauvegarder la planète, bien commun de toutes et tous.

B. Pour un impôt au service de la solidarité nationale et européenne et des transitions environnementales

1. Pour une fiscalité juste

L'écart entre les plus riches et les plus pauvres s'accroît et devient insupportable. L'UNSA, avec la CES, se prononce pour la mise en place d'un régime fiscal progressif. C'est dans cet esprit que l'UNSA revendique en France un rééquilibrage entre fiscalité directe et indirecte.

En matière d'impôt sur le revenu, l'UNSA préconise une imposition individualisée dès le premier euro. Celle-ci rétablirait l'égalité de traitement de tous les citoyens face à l'impôt. La charge d'enfant étant prise en compte sous forme de forfait.

L'UNSA sera attentive sur les conséquences de la mise en place du prélèvement à la source.

2. Une fiscalité au service de la transition écologique

En France comme en Europe, l'UNSA est favorable à une fiscalité écologique qui intègre une part incitative et le principe pollueur/payeur pour engager la transition.

La fiscalité doit permettre de soutenir les investissements accompagnant la transition énergétique.

Pour l'UNSA, il convient de soumettre à l'impôt l'ensemble des consommations de produits énergétiques, quelle qu'en soit la source, afin de contribuer à financer des aides pour les énergies renouvelables, le développement des transports publics, ainsi qu'une meilleure gestion de l'espace et des territoires.

3. Pour une harmonisation des règles fiscales européennes

Les politiques européennes doivent inclure des éléments d'harmonisations fiscales.

L'UNSA revendique une démarche ambitieuse vers une fiscalité européenne autonome, notamment à travers

l'instauration de la taxe sur toutes les transactions financières, à un taux suffisant pour ralentir considérablement la vitesse et le volume des transactions financières spéculatives.

Pour l'UNSA, ces démarches passent par l'instauration d'une politique de lutte contre la fraude fiscale. Elle doit être commune au plan européen et requiert la mise en place de moyens de contrôles et d'échanges européens et internationaux, sous l'égide d'une autorité supranationale garantissant les libertés individuelles et les contre-pouvoirs démocratiques.

Les méthodes, notamment employées par certaines multinationales, pour échapper à l'impôt (domiciliation dans les paradis fiscaux, optimisation fiscale...) sont, pour l'UNSA, intolérables.

L'UNSA demande une réforme de la fiscalité des entreprises visant à empêcher l'optimisation fiscale. Une action nationale, européenne et internationale doit être menée pour mettre fin à ces pratiques. D'autre part, une information détaillée sur les flux financiers doit être communiquée aux partenaires sociaux pour empêcher ou limiter ces dérives.

L'UNSA se prononce avec la CES pour une taxation des GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft) et considère, comme une première étape, la proposition faite en mars 2018 par la Commission européenne d'imposer aux grandes entreprises numériques une taxe sur les revenus de minimum 3%. L'UNSA et la CES appellent l'UE et tous les États membres à s'assurer que la « valeur numérique » soit taxée là où elle est créée.

C. Agir pour l'emploi et l'emploi de qualité

Malgré la flexibilité obtenue par les entreprises suite à la dernière réforme sur le code du Travail (Ordonnances Macron) ou notamment la transformation du CICE en baisse de charge, le taux de chômage reste élevé. Les politiques de l'emploi doivent être cohérentes ainsi que leurs déclinaisons régionales, au niveau des bassins d'emplois, des branches et des entreprises.

L'UNSA réaffirme que la croissance comme l'engagement des entreprises est une des conditions nécessaires pour la création d'emplois.

L'apparition de nouvelles formes d'emplois peut installer les salariés dans la précarité : CDD à répétition, auto-entrepreneur, travail indépendant.

L'UNSA réaffirme que le CDI doit rester la norme. Ce contrat est celui qui protège le plus les salariés contre la précarité.

Mais si c'est une référence, d'autres formes d'emplois se développent. L'organisation et le cadre de travail déconnectés des réalités des travailleurs et de leurs aspirations, contribuent à l'émergence des nouvelles formes d'emplois plus précaires.

D. La sécurisation sociale et professionnelle des travailleurs

Les parcours professionnels sont de plus en plus morcelés avec des périodes de salariat, de travail indépendant et de chômage. La portabilité des droits et la performance de la formation professionnelle et initiale sont les outils de la sécurisation sociale et professionnelle des travailleurs, quelles que soient les formes d'emploi.

C'est pourquoi l'UNSA défend le principe du Compte personnel d'activité (CPA). Ouvert dès l'entrée sur le marché du travail, il doit permettre à chaque travailleur de réunir et d'accéder à tous ses droits acquis en termes de formation, de chômage, de pénibilité... Afin de converger dans ce cadre du CPA, l'UNSA revendique l'extension et la transférabilité des divers dispositifs existants partiellement comme, par exemple, le Compte épargne temps (CET).

Pour l'UNSA, les travailleurs de tout statut doivent pouvoir accéder à un emploi de qualité, c'est-à-dire à un salaire

décent, plus rémunérateur, qui leur permettent de se projeter dans leur vie personnelle (logement, biens de première nécessité, santé...). Cet emploi de qualité doit aussi offrir des conditions de travail qui permettent une réelle articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle, qui préservent leur santé et intègrent une logique préventive de lutte contre les effets de la pénibilité au travail, en particulier par la formation tout au long de la vie.

Tout en œuvrant pour faire reculer la précarité, l'UNSA revendique que les salariés sous contrat précaire puissent disposer des mêmes garanties collectives que les autres salariés, tant dans le domaine de la protection sociale, que celui de l'accès aux garanties conventionnelles. Leurs droits à être représentés (droit de vote et accès à l'éligibilité), ainsi qu'à être défendus, doivent être concrétisés au sein même des entreprises ou des groupements d'employeurs.

E. Salaires

Chaque salarié doit se voir offrir de réelles perspectives d'augmentation de sa rémunération, prenant en compte, notamment, l'évolution de sa qualification, de ses compétences et les résultats de l'entreprise.

Pour l'UNSA, le salaire concerne la rémunération fixe mensuelle. Les éléments de rémunération dits « variables »

(intéressements, épargne salariale, primes exceptionnelles) doivent rester un complément.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) constitue, pour l'UNSA, le socle minimum au-dessus duquel les minima conventionnels horaires se négocient.

F. Temps de travail

Pour l'UNSA, le temps de travail doit être défini légalement, déclenchant ainsi le seuil des heures supplémentaires. Elle défend les 35h comme horaire légal hebdomadaire de travail et les 1607 heures annuelles dans la Fonction publique. L'UNSA est également attachée au principe d'un repos hebdomadaire incluant le dimanche. Concernant les

exceptions à cette règle, les motifs économiques, de sécurité ou d'intérêt général les justifiant doivent être vérifiés et des contreparties pour les travailleurs doivent être négociées.

Ces dérogations à la norme doivent se mettre en place en privilégiant, lorsque c'est possible, le volontariat.

G. Agir dans l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, l'UNSA estime que les militants, en s'emparant de tous les droits mis à leur disposition, peuvent agir sur la situation de tous les salariés. La mise en place des CSE ne doit pas, malgré les difficultés, faire reculer la présence syndicale en entreprise.

Dans cette optique, l'UNSA demande, par ailleurs, à ses représentants dans les branches d'engager des négociations sur l'emploi afin de nourrir celles des entreprises.

De nouvelles pistes sont ouvertes notamment avec la loi de sécurisation de l'emploi, la réforme du code du Travail par ordonnances (Loi Macron – Août 2017) qui reprend des outils issus des Lois Rebsamen (17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi) et El Khomri (Loi Travail – Août 2016).

L'évolution des modèles d'organisation du travail (travail à distance, co-working, plateformes collaboratives, auto-entrepreneuriat...), de mutation économique, des nouvelles logiques de production, les leviers de flexibilité donnés aux entreprises impliquent une anticipation et une réactivité d'action militante plus soutenue et experte pour sécuriser les parcours professionnels.

1. Renforcer les compétences des élus et représentants syndicaux

Alors que les entreprises exigent de leurs salariés de plus en plus de flexibilité et entendent ajuster au moindre coût les effectifs à leurs besoins, les militants ont besoin d'anticiper les changements organisationnels à venir en s'appropriant les questions économiques et sociales, afin de remplir efficacement leur rôle de représentants du personnel, dans et hors de l'entreprise.

Ils impliquent aussi, une approche différente de la négociation qui doit intégrer des particularités individuelles dans des accords collectifs. L'éloignement, voire l'isolement d'un lieu de travail collectif, conduit aussi à repenser notre action syndicale, tant en termes de revendications que de développement syndical.

C'est pourquoi l'UNSA mettra en place tous les supports nécessaires en termes d'expertise et de formation pour accompagner ses militants dans cette nécessaire anticipation pour la défense des emplois.

L'entreprise est un bien commun, son développement passe par un dialogue social loyal et vertueux qui implique que les entreprises « jouent le jeu ».

2. Peser sur les transformations sociales et économiques dans l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, l'UNSA demande à ses élus de se saisir des informations stratégiques et économiques afin d'être en capacité de présenter des propositions économiques et sociales pour défendre et promouvoir l'emploi.

L'UNSA revendique que, l'entreprise quels que soient sa taille et son statut, ait aussi explicitement un objet social et sociétal. Dans ce cadre, l'UNSA milite pour des mesures sur l'éthique des rémunérations des dirigeants, le partage des richesses entre les actionnaires et les salariés (intéressement, participation, dividendes, primes...). Il est également essentiel que cette Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise (RSE) se traduise dans des actions permettant le bien-être des salariés, leur épanouissement et la prise en compte de leurs aspirations. Elle doit aussi intégrer concrètement les défis environnementaux et technologiques qui nous attendent sur le long terme.

Le recours à la Banque de données économiques et sociales (BDES) en est un outil indispensable.

La RSE doit, pour l'UNSA, être clairement un objet de négociation. A cette fin, l'UNSA revendique, à l'image du bilan social, que soit créé un bilan environnemental pour

chaque entreprise. Ce dernier pourrait retracer, notamment, l'empreinte écologique de l'entreprise dans ses activités externes et internes. Elle devrait être annexée à la BDES pour être accessible aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux.

Pour l'UNSA, les représentants du personnel doivent prendre toute leur place dans les instances de gouvernance des entreprises, quel que soit leur statut, pour être en

capacité de nourrir un dialogue social moderne, pragmatique et efficace pour tous les actifs. Les syndicalistes doivent s'interroger sur l'entreprise et la fonction publique de demain et participer à sa définition dans le cadre des outils à leur disposition : partage de la stratégie, anticipation des emplois à travers la Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences (GPECT), rôle des administrateurs salariés, représentants du personnel aux Conseils d'administration...

III. Sécuriser les parcours professionnels pour un emploi de qualité

A. Pour une société éducative et inclusive du XXI^{ème} siècle

En France, le droit à l'Éducation est un droit fondamental. L'École a apporté et continue d'apporter un progrès irremplaçable. Pourtant, face au défi d'augmenter le niveau de tous, et, dans le même temps, de faire émerger de hauts niveaux de qualifications, notre système éducatif peine à remplir sa mission d'éducation, voire creuse les inégalités alors que l'Éducation est le principal levier pour l'émancipation, et une clé essentielle pour la formation citoyenne et pour l'insertion professionnelle et sociale.

La formation initiale constitue le premier bagage indispensable. Pour l'UNSA, la maîtrise par tous d'un socle commun

de connaissance et de compétences à l'issue de la scolarité obligatoire est une exigence démocratique fondamentale et une condition pour réussir son parcours professionnel.

Le parcours de formation initiale, notamment du bac-3 au bac+3/+5, doit permettre à chaque jeune d'être acteur de sa formation. Le droit à l'éducation, à la formation et à l'orientation tout au long de la vie doit être pensé comme un parcours global incluant formation initiale et formation continue. Tout jeune en âge scolaire, résidant sur le territoire national, doit être inscrit à l'école et scolarisé avec toutes les mesures spécifiques adaptées à ses besoins.

B. Pour un accompagnement individuel et la formation tout au long de la vie

L'accompagnement individuel à la formation est, pour l'UNSA, le parent pauvre de la loi de 2018 et marque un recul par rapport à la loi de 2014. Pourtant c'est bien cet accompagnement personnalisé qui peut rendre concrets les droits à formation.

Dans une économie dominée par la compétitivité, la rapidité des évolutions techniques et des nouvelles organisations du travail, tous les actifs sont confrontés aux changements d'emploi, de métier ou d'entreprise, ainsi qu'à des périodes plus ou moins longues de chômage. Les trajectoires professionnelles sont donc désormais marquées par de plus grandes mobilités. De plus, l'entrée sur le marché du travail se fait de plus en plus tard et les actifs, en raison du vieillissement de la population, doivent travailler de plus en plus tard. Pour autant, la période en emploi se raccourci, pour différentes raisons : aléas économiques, manque d'employa-

bilité ou de formation, compétences inadaptées, pénibilité...

Pour l'UNSA, il s'agit moins de s'opposer aux besoins d'adaptation de l'économie que de construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale », pour tous les actifs, en impliquant dans ce chantier les entreprises et l'ensemble des acteurs concernés.

L'UNSA considère que les périodes de formation professionnelle sont un investissement pour une meilleure compétitivité des entreprises.

1. Un Conseil en évolution professionnelle (CEP) clé de voûte d'un Compte personnel de formation (CPF) co-construit

Le choix politique, issu de la loi de 2018, de monétiser le

CPF, d'une part, et de ne pas rendre obligatoire le CEP, d'autre part, risque de laisser l'individu isolé, sans conseils appropriés et donc, in fine, d'accentuer, à nouveau, l'écart entre ceux qui savent gérer leur parcours (les plus diplômés) et les autres, en accroissant les inégalités.

Pour l'UNSA, cette Loi ne résout pas la sécurisation des parcours des plus fragiles « pour que la formation aille à ceux qui en ont le plus besoin ». En effet, en monétisant le CPF, afin de permettre l'accès en autonomie à la formation (par l'utilisation parfois d'un simple portable), en supprimant toute intermédiation, les publics actifs les plus fragiles, les moins qualifiés, risquent de se retrouver encore plus démunis pour accéder à leurs droits, sur un marché de la formation très concurrentiel.

L'UNSA revendique un accompagnement gratuit de qualité pour tous les actifs, quels que soient leur projet et leur statut, sur tout le territoire.

2. Valoriser la formation en alternance

Parce qu'elle favorise l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi pour certaines catégories de jeunes, l'UNSA est favorable au développement des diverses voies de formations en alternance. Pour l'UNSA, l'implantation de ces différentes voies de formation doit être élaborée dans le cadre de la Carte régionale des formations. L'apprentissage, comme le contrat de professionnalisation, doit bien s'inscrire dans les territoires en complémentarité et non en concurrence avec les formations professionnelles de la voie scolaire initiale.

L'UNSA réaffirme son opposition à l'apprentissage à 14 ans et n'est pas favorable à une orientation précoce dans ces voies de formation. La priorité doit être donnée à l'acquisition du socle commun de connaissance, de compétence et de culture.

L'UNSA est consciente que la question des mineurs en apprentissage est à cadrer en termes de travail et de sécurité, notamment sur les formations de type boulangerie ou métiers du bâtiment, afin que les jeunes puissent suivre des formations dans des conditions appropriés et sécurisées.

L'UNSA rappelle que le contrat d'apprentissage est un outil de formation et non un contrat de travail standard.

Sur le volet de l'alternance, l'UNSA va plus loin en proposant, dans un objectif de simplification, un contrat unique en alternance sécurisé, à géométrie et durée variable, en

fonction des profils et des projets personnels et professionnels des jeunes (qui regrouperait donc le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation et permettrait ainsi de diversifier les parcours et leurs durées).

La dernière Loi, qui tend à rapprocher les 2 contrats, n'a pas abouti sur ce point, le fléchage du financement restant distinct.

3. Pour une formation négociée aussi dans l'entreprise

Vecteur de sécurisation des parcours, la formation professionnelle continue peut offrir des opportunités « d'ascenseur social ». La formation est un investissement.

L'UNSA estime que sécuriser les parcours professionnels impose de renforcer le dialogue social et économique en lien avec la stratégie de l'entreprise. Alors que la formation se négocie au niveau national, interprofessionnel, dans les branches, voire dans les régions, l'UNSA revendique de pouvoir négocier dans l'entreprise le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation).

L'UNSA revendique aussi que des accords soient négociés dans l'entreprise pour abonder le CPF (Compte personnel de formation) des salariés.

4. Pour une formation aussi négociée dans les instances nationales

Issue de la loi de 2018, France Compétences, nouvelle instance nationale quadripartite, remplace le CNEFOP, le COPANEF, le FPSPP et la CNCP. L'UNSA revendique toute sa place au sein de France Compétences au niveau national comme au sein des CREFOP.

L'UNSA est favorable au rôle accru des branches dans le système d'élaboration des référentiels d'activité professionnels issus de la Loi. Pour elle, l'objectif est que les attendus en compétences professionnelles ne soient pas déconnectés des besoins de l'entreprise. A cette fin, l'UNSA estime souhaitable que des militants en poste dans l'entreprise puissent participer à cette mission. C'est pourquoi elle revendique que des moyens en délégations puissent leur être accordés.

C. Education et formation au numérique

Au-delà de la formation nécessaire au maniement professionnel des outils numériques, il est primordial, pour l'UNSA, d'éduquer tous les utilisateurs aux bons usages du numérique afin d'éviter, notamment, les erreurs de jugements ou les manipulations.

Pour l'UNSA, cette éducation et formation passent par la mobilisation de l'ensemble des acteurs du public et du privé, de l'éducation nationale à l'enseignement supérieur, des services publics, des entreprises, des organismes de formation. Les grands d'internet, GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft), les fabricants de matériels et les opérateurs téléphoniques doivent, eux aussi, assumer leurs responsabilités.

Pour l'UNSA, la lutte contre l'illectronisme est une priorité, comme celle de l'illettrisme.

L'UNSA, signataire, en avril 2016, de la charte « ANLCI, Pour que le numérique profite à tous ! », défend un numérique inclusif.

La loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », donne une part prépondérante, sur le volet formation, à l'utilisation des supports numériques, notamment pour chercher et choisir sa formation via son Smartphone. Pour l'UNSA, le numérique n'est qu'un outil qui ne doit pas se substituer à un accompagnement physique de qualité.

L'UNSA rappelle que ce sont les personnes les plus éloignées de l'emploi qui ont le plus de difficultés à se former et à retrouver un emploi pérenne et que ce sont souvent les mêmes à être touchées par l'illettrisme et l'illectronisme.

Pour l'UNSA, la mise en place, dans tous les points d'accès public, d'un accompagnement à des outils numériques doit être organisée.



IV. Un modèle social au service de la cohésion sociale

L'UNSA considère que la protection sociale est, avec les services publics, l'un des socles du pacte républicain. À ce titre, l'UNSA défend une protection sociale dont le fondement est la solidarité.

Le modèle social de la protection sociale est porté en France par de nombreux acteurs : État, collectivités, Sécurité sociale avec sa déclinaison par caisses, organismes publics... majoritairement sous la forme de services publics, garantissant ainsi l'intérêt général. La Sécurité sociale, principalement financée par les cotisations sociales, remplit son rôle de

couverture des risques tels que la maladie, les retraites, la famille. L'assurance chômage, sans y être reliée, la complète concernant le risque de perte d'emploi.

D'autres besoins de protection sociale mobilisent la solidarité nationale à travers l'impôt (CSG, taxes affectées...). Ces besoins, au nombre croissant en matière de cohésion sociale et notamment la lutte contre la pauvreté, le vieillissement, l'inclusion des personnes handicapées et le logement, méritent d'être stabilisés, tant dans les services rendus que dans leur financement.

A. Protection sociale et action sociale

Pour l'UNSA, les prestations qui relèvent d'un revenu de remplacement (telles que les pensions de retraites, l'assurance chômage, les accidents du travail et maladies professionnelles) doivent être financées par des cotisations majoritairement assises sur le travail.

Les prestations qui relèvent de l'universalité et de la solidarité (allocations et prestations familiales en partie, assurance maladie également pour partie...) doivent être financées majoritairement par des recettes relevant de l'impôt.

L'UNSA considère donc que les évolutions récentes du financement de l'assurance chômage par l'impôt, constituent un changement de paradigme qui induit des incertitudes sur le financement de la protection sociale.

Depuis la révision constitutionnelle du 22 février 1996, une loi de Financement de la Sécurité sociale (LFSS) est votée par le parlement, concomitamment à la loi de finances. C'est donc un outil de pilotage qui permet d'avoir la visibilité financière de notre système. Pour l'UNSA, la remise en cause de la LFSS, par sa fusion avec la loi de finances, serait vectrice d'instabilité et d'illisibilité pour la Sécurité sociale.

Les nouveaux modes de financement de la protection sociale militent pour la création d'une loi de finances de la Sécurité sociale et de la protection sociale, permettant ainsi d'obtenir une vision exhaustive pour les assurés sociaux.

1. Le droit à la santé pour tous

L'UNSA revendique le droit à la santé pour tous avec une approche globale de la santé comme définie dans la charte d'Ottawa de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Le développement de la promotion de la santé, de la prévention et de l'accès aux soins pour tous en est l'enjeu. L'UNSA exige que la généralisation du tiers payant soit mise en œuvre, conformément à la loi de modernisation de notre système de santé.

La prévention doit être développée. L'UNSA considère notamment que la santé au travail ainsi que la santé à l'École sont des axes majeurs de prévention individuelle et collective.

L'exercice du droit à la santé pour tous exige une assurance maladie solidaire et universelle selon le principe « chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

L'UNSA constate que la prise en charge de la santé par l'assurance maladie de base s'est dégradée. Elle atteint la limite en deçà de laquelle l'accès aux soins pourrait ne plus être garanti. Pour l'UNSA, il faut enrayer ce processus. C'est la raison pour laquelle l'UNSA se prononce pour la limitation des dépassements d'honoraires.

L'UNSA milite également pour la suppression des participations obligatoires qui restent à la charge des assurés sur les

actes et consultations (1 euro), sur l'hospitalisation et sur les médicaments (50 cts d'euros).

L'UNSA réclame le gel du forfait journalier et la suppression des restes à charge hospitaliers sur les actes coûteux.

Le droit à la santé pour tous suppose également que tous nos concitoyens aient accès à une couverture santé complémentaire.

Pour l'UNSA, le panier de soins minimum obligatoire imposé aux employeurs du secteur privé est insuffisant. Il doit être relevé afin de ne pas obliger l'assuré à souscrire une « sur-complémentaire ».

L'UNSA revendique la généralisation de la complémentaire santé pour l'ensemble des personnes, qu'elles soient ou non dans l'emploi, public ou privé, actives ou retraitées.

Pour ce faire, elle réclame une aide à la généralisation de la complémentaire sur tous les contrats solidaires et responsables, qu'ils soient collectifs ou individuels.

Les changements de la société conduisent des salariés à changer à plusieurs reprises d'employeurs et/ou de statut. A ce titre, pour l'UNSA, il est indispensable d'améliorer les mécanismes de portabilités des dispositifs de protection sociale complémentaire afin d'éviter les ruptures dans la protection des personnes.

La solidarité entre les territoires doit être assurée. Quels que soient leurs lieux de résidence, les assurés sociaux doivent avoir accès à des soins de qualité. Il faut donc assurer l'égalité répartition des professionnels de santé sur l'ensemble du territoire, en la régulant si nécessaire. L'effectivité de la permanence des soins doit se faire, quels que soient l'heure et le jour.

Les nouvelles technologies et des téléservices peuvent constituer une avancée en matière de santé. Elles doivent favoriser l'accès à des soins de qualité pour tous sur l'ensemble du territoire. Toutefois, pour l'UNSA, ces nouvelles technologies doivent être encadrées et mieux prises en compte dans le parcours de soins. Une réglementation doit rapidement être mise en œuvre pour garantir la bonne utilisation et la sécurisation des données de santé.

L'UNSA est favorable à une politique conventionnelle forte qui contractualise de bonnes pratiques de santé entre l'assurance maladie, de base et complémentaire, et les professionnels de santé.

Pour être efficaces, les interconnexions doivent être renforcées entre le sanitaire, le médico-social et le social.

De même, la gestion de l'hôpital ne doit plus se faire sans lien avec la médecine de ville. Il faut établir de réelles complémentarités entre ces deux structures qui ont, selon des formes différentes, à assurer le service public de la santé. L'UNSA est favorable au développement des alternatives à l'hospitalisation favorisant une prise en charge globale, y compris jusqu'à l'adaptation du domicile du patient afin de garantir son autonomie.

Le patient doit être informé de ses droits, mais aussi de ses obligations. Il doit être informé de son dossier médical, y avoir accès, et son parcours dans le système de soins doit être éclairé par une information accessible, simple, complète et transparente.

2. L'assurance chômage

L'UNSA affirme son attachement à la sauvegarde du caractère social et solidaire de l'assurance chômage, à l'origine de sa fondation le 31 décembre 1958. Pour elle, son objectif premier doit donc rester de verser aux salariés ayant perdu involontairement leur emploi une allocation garantissant un revenu de remplacement, d'un montant le moins éloigné possible de leurs revenus d'activité. Dans ce cadre, l'UNSA défend la mutualisation solidaire des risques qui permet de mieux protéger les pertes pour les bas salaires. Consciente des effets de désocialisation et de déqualification du chômage de longue durée qui peuvent agir comme un frein supplémentaire au retour dans le marché du travail, l'UNSA est favorable au cumul emploi-chômage comme au principe des droits rechargeables. Si elle conçoit l'assurance chômage comme devant s'intégrer dans une démarche générale de retour à l'emploi, l'UNSA est opposée à la dégressivité des indemnités. Elle est par ailleurs favorable à la mise en place d'un bonus-malus pour les entreprises abusant des contrats courts.

En supprimant les cotisations chômage des salariés au profit d'un financement par la CSG, le gouvernement a fragilisé la nature d'assurance sociale propre à l'assurance chômage française, même si les cotisations employeurs sont maintenues. A son rôle déjà existant de garant du régime, l'État a ainsi ajouté celui de financeur direct par la voie fiscale. Dans ce nouveau contexte, si l'UNSA estime légitime que la gouvernance de l'assurance chômage reflète en partie ce tripartisme de fait, elle reste attachée à la garantie sociale qu'offre une présence forte des partenaires sociaux dans la gestion.

L'ouverture du bénéfice de l'assurance chômage à d'autres catégories de travailleurs indépendants, ne doit pas, pour l'UNSA, menacer l'équilibre budgétaire du système. Quant à l'accès aux allocations chômage pour les démissionnaires, il ne doit pas exonérer les entreprises de leurs responsabilités de formation, ni être détourné en dispositif de sortie des salariés de l'entreprise.

3. **Les retraites**

Le système de retraite par répartition est un pilier du modèle social Français, il est au cœur du pacte républicain qui lie toute la société au-delà des générations. L'UNSA, et ce, quel que soit le système, réaffirme son attachement indéfectible à la retraite par répartition qui repose sur un principe de solidarité intergénérationnelle.

La CNAV est excédentaire, et les dépenses en matière de retraite se stabilisent autour de 14% du PIB. Pour l'UNSA, cet objectif doit être maintenu à long terme.

Pour l'UNSA, le système de retraite doit garantir, dans le cadre de la répartition, un montant des revenus de remplacement décent, le moins éloigné possible des revenus d'activité.

La lisibilité du système doit être une priorité, ainsi une meilleure identification des prestations relevant de la solidarité et celles relevant de la contributivité et de leurs financements doit être engagée.

La retraite n'est que le reflet de la carrière des agents et des salariés. Ainsi, pour l'UNSA, les mécanismes permettant de prendre en compte les inégalités, particulièrement celles touchant les femmes, les salariés ou agents victimes de la pénibilité au travail, aux carrières incomplètes ou encore aux carrières longues, devront être favorisés.

En ce qui concerne la prise en compte des enfants dans le calcul de la pension, elle est justifiée, pour l'UNSA, par la nécessité de compenser leurs effets sur la carrière. A ce titre elle revendique l'attribution d'un forfait dès le premier enfant.

L'UNSA réaffirme son attachement au principe de la pension de réversion.

La réforme des retraites ne doit pas déboucher sur la remise en cause des statuts.

Pour l'UNSA, des conditions de vie dignes doivent être

garanties aux retraités et leur pouvoir d'achat doit être préservé. C'est pourquoi, elle revendique que le minimum de pension, expression de la solidarité interne au régime, soit porté au niveau du SMIC.

Attachée au principe d'une revalorisation annuelle des pensions, l'UNSA demande qu'elles soient indexées sur les salaires afin d'éviter un décrochage entre les salaires et les pensions.

L'UNSA revendique que le montant de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA : minimum vieillesse) soit progressivement revalorisé pour atteindre le seuil de pauvreté.

Le renforcement dans la connaissance des droits des assurés sociaux doit être une priorité. Ainsi, chaque travailleur, chaque agent doit être informé, de la façon la plus large possible, de sa situation, de ses droits et de ses possibilités de poursuite ou non son activité afin de pouvoir prendre sa retraite au moment le plus opportun.

4. **La politique familiale**

La politique familiale est portée par différents acteurs tels que l'État, les collectivités territoriales, la Branche Famille de la Sécurité sociale.

L'UNSA considère que la politique familiale a pour vocation d'aider les familles dans leur diversité par des prestations en espèces et en nature en développant, en particulier, des modes d'accueil des jeunes enfants et des accueils collectifs de mineurs.

Pour cela, la politique familiale à vocation universelle et solidaire s'efforcera de :

- Rendre compatible vie familiale et vie professionnelle, en favorisant le travail des femmes et en améliorant le congé parental, le congé de paternité et le congé aidant ;
- Développer une politique d'égalité des chances et de lutte contre l'exclusion, car en favorisant le développement des modes de prise en charge des enfants, on garantit de meilleures conditions d'accueil et d'éveil du jeune enfant. Il s'agit bien d'investissement social pour les générations futures.

L'UNSA estime que le développement de l'offre d'accueil sur l'ensemble du territoire est un élément déterminant de l'épanouissement des enfants et de leurs parents. Il corrige inégalités territoriales et inégalités sociales.

La qualité de l'accueil et la diversité des offres d'accueil concourent, pour l'ensemble des familles, à l'universalité et à l'égalité réelle, y compris pour les enfants issus de familles pauvres ou des enfants en situation de handicap.

Avec ses syndicats, l'UNSA revendique la création d'une filière « petite enfance » avec un socle commun de formation pour tous les intervenants du secteur. La qualité de la prise en charge des enfants exige la professionnalisation des assistants maternels et familiaux et le développement des relais d'assistants maternels afin de pérenniser l'offre d'accueil des assistants maternels et d'accompagner les parents dans leur rôle d'employeur. Le statut des assistants maternels doit être réintroduit dans le code du travail afin de considérer ces personnels comme des salariés à part entière.

L'UNSA considère que les dépenses collectives engagées au titre de la politique familiale ont un caractère universel et qu'elles n'ont pas à être principalement financées par des cotisations patronales assises sur la masse salariale. Toutefois, ce choix ne doit pas conduire à exonérer les entreprises de leurs responsabilités en matière d'articulation entre vie professionnelle et familiale (financement de l'investissement et du fonctionnement des crèches, etc.) à laquelle elles devront, en conséquence, contribuer financièrement. Pour éviter que cette trajectoire ne se traduise par une fragilisation du financement de la politique familiale, cela devra, à due concurrence des recettes actuelles, s'accompagner organiquement de l'affectation à la branche famille, d'une ressource fiscale à assiette large et à dynamique équivalente.

B. Lutte contre la pauvreté, logement, inclusion

1. 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.

La prévention et la lutte contre la grande pauvreté impliquent d'abord une action de l'État, des collectivités territo-

Pour l'UNSA, la politique familiale doit être cohérente, équitable et efficace pour toutes les familles. C'est pour cela que l'UNSA est favorable à :

- une meilleure redistribution des prestations vers les familles les plus modestes, (mais attire l'attention sur le danger de faire peser, sur une catégorie de citoyens dits « aisés », l'ensemble des mesures fiscales et de recentrage, fragilisant l'acceptation sociale de la solidarité) ;
- la modulation des allocations familiales en fonction des ressources : le principe de l'universalité est maintenu et cohérent avec d'autres politiques sociales comme, par exemple, l'Allocation personnalisée d'autonomie. Ce principe mérite d'être amélioré afin de servir les allocations familiales dès le premier enfant ;
- une réflexion sur l'évolution de l'imposition des ménages, estimant qu'une imposition individualisée permettrait plus de lisibilité, de justice et d'équité en matière de contribution des citoyens à la solidarité.

Par ailleurs, l'UNSA estime positive l'évolution de la politique familiale vers des politiques sociales en versant les prestations en matière :

- de lutte contre l'exclusion, avec le Revenu de solidarité active (RSA) et la prime d'activité ;
- d'enfance handicapée, avec l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- d'aides au logement ou de soutien aux aidants familiaux.

Cette démarche participe au maintien d'un haut niveau de protection sociale.

riales, des organismes de Sécurité sociale, et des politiques publiques fortes. Elles sont cependant l'affaire de toutes et tous, actrices et acteurs, engagés dans ce combat permanent.

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.

L'UNSA considère qu'un certain nombre d'éléments ne sont pas suffisamment pris en compte dans les politiques de lutte contre la pauvreté, notamment :

- l'accès aux droits, les ruptures de droits ;
- la complexité du système de protection et d'aide sociale ;
- la lutte contre les préjugés à l'égard des personnes en situation de pauvreté ;
- le suivi humain et individualisé des personnes dans le respect de leur dignité.

L'UNSA estime que les actions de lutte contre la pauvreté doivent être orientées en priorité dans les trois domaines suivants :

- assurer la protection de l'enfance et renforcer les possibilités d'accueil en EAJE (Établissement d'accueil des jeunes enfants) pour les plus défavorisés ;
- faciliter l'accès aux droits et aux services sociaux ;
- accompagner les travailleurs sociaux et rénover leur métier.

L'UNSA accorde une grande importance à une approche globale, systémique dans les soutiens, les accompagnements et prises en charge dans tous les registres.

L'UNSA préconise une politique sociale volontariste via l'application de droits et/ou tarifs sociaux aux seins des services publics et collectifs (transport, énergie, tarifs cantines, crèches, centres de loisirs...) nécessaires au quotidien, facteurs d'inclusion et de mixité sociale, engageant l'ensemble de la collectivité, quelles que soient ses représentations locales.

Devant leur complexité et leur manque d'efficacité, il est temps de réformer les minima sociaux. L'UNSA estime que chaque personne en situation de fragilité sociale et économique doit avoir droit à un revenu garanti et stable qui se présente comme une prestation sous condition de ressources. 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 aux droits et aux services, l'UNSA propose d'explorer le passage du droit quérable à une logique de droits automatiques.

L'UNSA reconnaît le rôle central du Travail social dans la lutte contre la pauvreté et la précarité en général.

L'Union considère que le Travail social est un vecteur de cohésion sociale, d'émancipation de la personne, utile à

l'évolution de notre société et à la valorisation du vivre ensemble.

Aussi, l'UNSA revendique des travailleurs sociaux et des intervenants sociaux formés, mieux reconnus et mieux sécurisés professionnellement et soutient la démarche de réingénierie des diplômés dans une approche globale.

A cette fin, l'UNSA souhaite le développement du Travail social collectif en formation initiale et continue, particulièrement au niveau des Conseils départementaux. De plus, une culture commune du travail social tenant compte des spécificités des différents types d'interventions doit être développée pour favoriser la mise en place de parcours et de coopérations entre professionnels et institutions, dans l'intérêt des personnes concernées.

2. La politique du logement

L'UNSA considère le logement comme un droit fondamental participant à l'accès à d'autres droits tels que la santé, l'emploi, l'éducation... Il est au cœur de la cohésion sociale de la Nation.

L'emploi et le logement constituent deux préoccupations majeures pour les salariés. En effet pour avoir un emploi, il faut un logement à un coût abordable et pas trop éloigné du lieu de travail, comme il faut un emploi pour payer le logement. Les liens entre emploi et logement sont très importants et il convient de les améliorer.

Les compétences et responsabilités des différentes collectivités territoriales devraient être mieux définies afin de sortir d'une seule appréhension sectorielle en cohérence avec l'aménagement et le développement durable des territoires.

L'UNSA estime qu'en installant les intercommunalités comme Chefs de file en matière d'habitat et de cohésion sociale et urbaine, on définit le niveau géographique pertinent pour la politique du logement.

L'UNSA est favorable à l'inscription de la politique du logement dans une loi de programmation. Ainsi, l'État permettrait, en concertation avec les acteurs locaux, de définir des objectifs chiffrés répartis géographiquement et qui concerneraient toute la gamme des secteurs de la politique du logement : logements sociaux à financer, construction de logements locatifs privés, de logements en accession, aires d'accueil pour gens du voyage, travaux dans le parc privé, résorption de l'habitat insalubre et de la précarité énergétique. Des outils tels que des observatoires du logement et de l'habitat en faciliteraient la mise en œuvre dans le cadre d'un PLH- PLU. Ainsi, l'État garderait les

missions de solidarité nationale et de régulation globale, à savoir : gestion des aides personnelles au logement, la loi DALO, l'hébergement et le respect de l'article 55 de la loi SRU, les normes de constructions et la réglementation des rapports locatifs.

Les constructions nouvelles doivent être adaptées aux besoins effectifs des salariés, notamment en favorisant le développement de nouvelles formes d'habitations pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap pour faire vivre l'inclusion sociale et la cohabitation inter-générationnelle avec les accompagnements médicaux et sociaux nécessaires, en prenant en compte les critères d'écologie, de mixité sociale, d'intégration urbaine.

Par ailleurs, la rénovation du parc de logements anciens des particuliers est un enjeu prioritaire, la précarité énergétique s'ajoutant trop souvent à la précarité sociale met de nombreux ménages dans l'impasse financière.

La mise en location de logements décents à des conditions raisonnables nécessite d'encadrer les relations locataires /bailleurs, surtout dans le parc privé.

L'UNSA réaffirme que l'encadrement des loyers est une avancée positive indispensable dans les zones tendues. Pour ce faire, la mise en place d'observatoires des loyers est nécessaire. Ceux-ci devraient être coordonnés avec les instances d'« Action Logement » et les commissions « logement » installées dans les entreprises.

L'UNSA souhaite une étude d'impact des aides publiques, qui permettrait de réactualiser les objectifs dans la construction de logements au vu des nouveaux besoins.

Les aides personnelles au logement (18,1 Mds d'euros) constituent un outil essentiel de redistribution et de réduction des taux d'effort en matière de logement. Cependant, il convient d'en améliorer l'efficacité en réduisant les disparités de taux d'effort, que ce soit entre zones géographiques ou entre parc privé et parc social, sans oublier d'intégrer le montant des charges dans le calcul afin de prendre en considération l'augmentation des coûts énergétiques. Par ailleurs, ces aides personnelles au logement ne doivent pas conduire, par effet d'aubaine, à une augmentation mécanique des loyers.

L'UNSA s'inscrit pleinement dans les démarches initiées par les accords nationaux interprofessionnels de 2011 et 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi et invite ses militants à assurer un suivi des mesures

prises. « Action Logement » a pour mission clé de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes. L'aide à la mobilité pour favoriser l'emploi doit être un axe fort de cet organisme.

Un recensement, tant des besoins que des offres, est nécessaire au niveau des bassins d'emploi afin d'adapter l'offre des prestations d'accompagnement envers les entreprises et les salariés.

3. Pour une société inclusive

a. Adapter la société au vieillissement

Le vieillissement de la population nous concerne tous, aussi une politique globale doit être menée. Outre la question du coût de la perte d'autonomie, tant pour l'État que pour les collectivités ou les personnes, il est indispensable de traiter le sujet dans toutes ses dimensions afin de rendre la société inclusive. Des simplifications sont nécessaires pour permettre aux personnes âgées et leur famille d'accéder à l'information concernant l'adaptation des logements, l'accès aux services d'aide à domicile, l'accès aux aides financières...

Pour l'UNSA, limiter les effets de la perte d'autonomie en renforçant la prévention devient indispensable pour retarder l'entrée en grande perte d'autonomie : une politique de santé et de prévention des risques, l'aménagement des logements, l'adaptation des transports et de l'urbanisme, le soutien des personnes au domicile ou la reconnaissance des aidants sont à mettre en œuvre.

L'UNSA reconnaît l'importance de l'accompagnement des plus fragiles qui respecte leur autonomie, leurs rythmes et leur vie privée. Pour assurer ce métier, l'UNSA revendique la professionnalisation de l'aide à domicile en construisant une certification avec un socle commun à tous les types d'accompagnement (petite enfance, handicap, personnes âgées) puis des spécialisations en fonction des types d'accompagnement. L'UNSA considère qu'une offre diversifiée est nécessaire pour répondre à tous les besoins. Quel que soit le cadre d'emploi (associatif, gré à gré...), l'UNSA estime qu'un contrat de travail doit être la base de la relation entre l'employeur et le salarié.

La situation des accueillants familiaux doit être mieux prise en compte, tout comme les questions d'indexation des sujétions particulières, de la fixation de diverses indemnités et la reconnaissance d'un statut de salarié qui dépend du code du travail. Les accueillants familiaux doivent pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience qui

favorise la mobilité et l'accès aux concours de la Fonction publique.

Les aidants sont de véritables acteurs, leur implication est indispensable à la construction de la société inclusive. Ils facilitent le maintien à domicile en milieu ordinaire des personnes concernées.

L'UNSA estime nécessaire de soutenir les aidants car, majoritairement en situation d'emploi, ils ont besoin de mesures visant à concilier le travail avec le rôle d'aidant, afin de lutter contre la désinsertion professionnelle. L'aidant familial subit une pression importante que le monde du travail ne peut ignorer. Il est donc nécessaire qu'il fasse l'objet d'une surveillance renforcée par le médecin du travail et qu'il puisse prétendre, quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'aménagement de son temps de travail et à des congés spécifiques.

L'UNSA souhaite un statut juridique unique du proche aidant qui ne soit pas tributaire de la situation du proche aidé. L'UNSA demande la création d'un seul congé indemnisé et flexible pour répondre aux situations d'aggravation brutale comme aux besoins réguliers d'accompagnement d'un proche.

Le droit au répit, mis en place par la loi ASV du 28 décembre 2015, présente de nombreuses limites : Il requiert une saturation d'un plan d'aide avant d'être mobilisé, il ne constitue pas un droit opposable de l'aidant et surtout il apparaît comme dérisoire (500€) au regard des prix pratiqués. Aussi, l'UNSA demande une augmentation de l'allocation de répit et sa déconnexion de l'APA afin de passer du symbole à l'effectivité.

L'UNSA estime que le volet concernant l'accès des personnes âgées dépendantes en établissement est insuffisant et demande l'ouverture de ce chantier.

Au niveau des établissements, il devient urgent de rendre opposable, pour l'ensemble des EHPAD, quel que soit leur statut, une norme minimale d'encadrement « au chevet³ » (aides soignants et infirmières de 0,6 ETP pour un résident tout en confirmant l'objectif du Plan solidarité grand âge d'un taux d'encadrement de 1 pour 1. Dans la situation actuelle, les personnels de l'accompagnement dans les EHPAD sont à la fois débordés de travail et souvent insuffisamment formés à l'accompagnement moral des résidents.

L'adaptation du logement est un élément majeur. Pour cela il est nécessaire de penser celui-ci dans l'environnement de

la personne et non l'inverse afin de maintenir celle-ci chez elle le plus longtemps possible dans un cadre confortable, sécurisé et rassurant pour la personne et la famille. Avant de penser à l'EHPAD, d'autres formes d'habitat peuvent être développées, à savoir : l'habitat intergénérationnel, l'habitat intermédiaire ou des formes innovantes d'EHPAD dites « Hors les murs » afin que la personne âgée trouve un lieu de vie où il y a de la création, de l'animation, de la solidarité et de la rencontre.

Pour l'UNSA il est temps d'envisager un plan d'ensemble, tant au niveau de l'accompagnement, du vieillissement, du financement que de la gouvernance.

Notre pays doit répondre au problème sociétal en mettant en œuvre des réformes conséquentes afin de donner au secteur les moyens nécessaires pour permettre aux professionnels d'accompagner les personnes âgées avec humanité et dignité.

La perte d'autonomie constitue un risque encouru par chacun et chacune, aussi son financement doit continuer à s'appuyer sur un socle de solidarité nationale.

Pour l'UNSA, le financement, dès lors qu'il s'agit d'un droit universel, ne peut reposer sur les seules cotisations salariales. Il faut donc :

- construire un socle de solidarité nationale porté par l'Allocation pour la perte d'autonomie (APA) avec un co-financement plus équilibré État/Conseils départementaux ou, le cas échéant, l'échelon territorial de proximité qui s'y substituera ;
- rétablir les droits de succession à un niveau au moins égal à celui qu'il était avant la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA) ;
- envisager une nouvelle cotisation de type contribution sociale généralisée (CSG) ou poursuivre le prélèvement de la CRDS à l'issue de l'extinction du remboursement de la CADES (2024) et le flécher pour ce nouveau risque.

L'objectif est de construire un droit universel à la compensation de la perte d'autonomie, financé par la solidarité nationale. Son traitement ne peut être du ressort des seules victimes et de leur famille mais doit au contraire être socialisé, étendu à toutes les générations et à tous les revenus, y compris ceux du capital. Il faut arrêter de faire porter la solidarité nationale uniquement sur les salariés comme le fait la journée de solidarité ou le ferait encore davantage un recours à une deuxième journée de ce type.

En ce qui concerne la gouvernance, il est indispensable d'améliorer la lisibilité et la coordination des instances pour mieux traiter la perte d'autonomie. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) doit garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des dossiers. Elle pourrait se voir confier un rôle central dans l'organisation, la gouvernance et le financement d'un futur 5^{ème} risque. Ainsi, elle aurait un rôle de pilote des dispositifs, qui pourrait se décliner au niveau territorial, en pilotant et coordonnant, avec le Conseil départemental et les autres intervenants du médico-social.

Le Conseil départemental doit assumer sa responsabilité de gestion sur le terrain des politiques en faveur des personnes âgées dépendantes. Les instances consultatives territoriales telles que les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) et les conseils territoriaux de santé (CTS) doivent, en complémentarité, éclairer les diagnostics et transformations afin d'exprimer les aspirations et les besoins des personnes âgées dans la construction de tout projet local ou territorial.

Plusieurs lois participent à la protection des personnes âgées en les informant sur les formes d'accompagnement et des prises en charge adaptées aux besoins et aux souhaits de la personne, leur garantissant ainsi droits et libertés jusqu'à leur fin de vie. Cependant, il est constaté des manques dans la mise en œuvre de la réglementation en vigueur, notamment en ce qui concerne les soins palliatifs.

Selon l'UNSA, la France doit offrir à chaque citoyen la liberté de choix, quelle que soit sa situation géographique ou financière. Permettre l'accès aux soins palliatifs en plus grand nombre, selon la volonté de la personne, serait une avancée qui doit être accompagnée d'une formation adaptée pour les personnels soignants ou accompagnants.

La mort, tout autant que la vie, mérite d'être traitée avec autant de respect et de dignité. L'information sur les directives anticipées doit être développée. En effet, seulement 14 % des français, à ce jour, ont exprimé leurs souhaits. Pourtant dans le contexte actuel de l'évolution des familles, cette démarche serait très utile pour sécuriser toutes les parties prenantes: la personne elle-même, le corps médical et bien sûr la famille. Les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie, prévus par la loi « ASV » du 28 décembre 2015, doivent être mobilisés car ils ont un rôle d'information des populations avançant en âge.

L'UNSA soutient toute initiative législative visant à faire respecter la volonté des personnes en fin de vie, notamment

lorsqu'elle est exprimée dans les directives anticipées.

b. Adapter la société et l'entreprise à la différence

Laïcité, égalité des droits, citoyenneté, autonomie, accessibilité à tous les actes de la vie en société, sont les orientations et les fondements de l'action de l'UNSA et particulièrement pour les personnes en situation de handicap. L'accès au droit commun doit prévaloir sur toute logique de dispositifs. Tous les accompagnements doivent s'inscrire dans le droit commun pour les personnes en situation de handicap et pour les accompagnants. Plus généralement, l'UNSA rappelle son exigence de l'accessibilité universelle de tous les lieux recevant du public. Elle propose une réflexion autour de l'accessibilité numérique afin que la démarche de transformation numérique initiée par le gouvernement soit mise au service des politiques publiques et ne constitue pas un vecteur potentiel de désinsertion.

Tout jeune en situation de handicap a le droit à l'éducation comme le prévoit la Convention internationale des droits de l'enfant et la loi du 11 février 2005. La scolarisation dans les structures d'enseignement public de droit commun doit être renforcée avec tous les partenariats utiles, notamment avec les structures spécialisées. Le développement de l'autonomie du jeune doit être une préoccupation constante afin de l'aider à réussir son insertion dans la vie professionnelle et sociale.

Pour l'UNSA, l'emploi des personnes en situation de handicap est l'affaire de tous. Des synergies doivent être créées entre tous les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi, les acteurs économiques ainsi que les partenaires sociaux pour que les personnes en situation de handicap soient des salariés à part entière.

Il est nécessaire d'apporter une attention particulière aux ruptures lors des moments de fragilité du parcours, en particulier :

- pour les jeunes lors du passage de l'enseignement scolaire au secteur de la formation, de l'enseignement supérieur au milieu professionnel ;
- pour les personnes victimes d'accidents ou de maladies graves ;
- pour les personnes licenciées pour inaptitudes.

L'UNSA estime nécessaire de clarifier le sujet des bénéficiaires de l'offre d'intervention. Au travers de la RQTH (Reconnaissance qualité de travailleur handicapé), une

gradation des difficultés par rapport à l'emploi doit être faite car être bénéficiaire d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) signifie la reconnaissance d'un statut générateur de droit ou d'obligation.

En matière de formation, l'UNSA estime qu'il faut travailler plusieurs axes de façon concomitante :

- Améliorer l'accès des personnes à l'information en mettant en place un référent handicap dans toutes les entreprises de plus de 150 salariés et en formant davantage les acteurs œuvrant dans le développement des politiques d'emploi des travailleurs handicapés : personnel du service public de l'emploi, du service public de l'orientation, personnel des ressources humaines, tant dans le secteur privé que public, managers, élus des institutions représentatives des personnels... ;
- Améliorer l'accès et la qualité de l'orientation et de la formation des personnes en situation de handicap, principalement de celles qui sont en contrat d'apprentissage, en alternance, en lycée professionnel ou en Centre de formation des apprentis (CFA) et en Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) qui rencontrent d'importantes difficultés d'accès aux stages ou à l'emploi et se retrouvent souvent en rupture d'accompagnement.

L'UNSA s'inquiète notamment des conséquences de la monétisation du Compte personnel de formation (CPF) sur l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap dont on sait que les besoins sont importants (73% ont un niveau inférieur au bac contre 54% de la population générale) et pour lesquelles des formations plus longues, plus complexes, souvent plus coûteuses peuvent être nécessaires.

L'UNSA se prononce en faveur du principe de l'universalité de l'obligation d'emploi à tous les employeurs. Cependant, pour les PME de moins de 20 salariés, il n'est pas nécessaire d'exiger une contrepartie en termes de contribution. Par contre, il est indispensable de donner une meilleure lisibilité à l'objectif d'insertion professionnelle en privilégiant l'indicateur du taux d'emploi direct, en supprimant les règles qui minorent l'objectif des 6%, en prévoyant des mesures incitatives pour les entreprises atteignant le seuil de 6% afin de poursuivre les initiatives engagées.

L'emploi et le maintien dans l'emploi doivent être pleinement inscrits dans la politique globale de Gestion prévision-

nelle de l'emploi et des compétences. Par ailleurs, l'insertion socioprofessionnelle, le maintien dans l'emploi, le reclassement interne, la formation et la promotion professionnelles des personnes handicapées nécessitent une sollicitation et participation accrues et systématiques des services de santé au travail, l'implication et l'appui des représentants du personnel, des membres des comités sociaux et économiques. Par ailleurs, l'articulation entre les dispositifs de droits commun et les dispositifs de droits spécifiques doit être repensée. L'accès des personnes handicapées aux actions de formation financées par et dans les régions doit leur être garanti. Cela doit être également une préoccupation des OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé).

L'UNSA souhaite une réforme pour sécuriser les financements spécifiques nécessaires à l'insertion professionnelle des personnes et prendre en compte les besoins réels des publics dans la priorisation des financements mobilisables. Dans ce cadre, l'offre d'intervention de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et du Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) doit répondre à ces obligations. L'utilisation de simulateurs d'aide faciliterait la mise en place de mesures d'accompagnement adaptées aux besoins de la personne.

Les accords d'entreprises sont des outils de dialogue social et sont complémentaires à la discussion dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire (NAO). En effet, les accords ne peuvent se limiter à la seule obligation d'emploi. Il faut prendre en compte, dans le cadre de la NAO, la qualité de l'emploi des travailleurs handicapés : CDI, CDD, temps partiel, déroulement de carrière, formation continue...

L'UNSA demande la mise en place d'un observatoire de l'emploi des travailleurs handicapés permettant ainsi d'appréhender la réalité de l'emploi, d'évaluer la portée des outils, la formation et les reclassements des personnes déclarées inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raison de santé. Par ailleurs, cet observatoire pourrait avoir une mission prospective et d'échanges sur les bonnes pratiques avec les autres pays européens plus avancés en matière d'intégration dans l'emploi.

L'UNSA rappelle que la garantie d'une pleine citoyenneté passe par un accès au vote ; c'est un droit fondamental qui est la base de la démocratie. Le droit de vote est la norme depuis la loi du 5 mars 2007, ce qui signifie qu'une personne placée sous tutelle ou curatelle peut voter si le juge ne s'y oppose pas.

C. Service public et Fonction Publique

1. **Le service public au service de l'intérêt général**

Pour l'UNSA, le Service public est au cœur de notre identité et de notre modèle de société.

Il donne corps aux valeurs de la République. Le Service public met en œuvre les droits fondamentaux reconnus à égalité à chaque citoyen, sur l'ensemble du territoire. Les services publics sont une composante essentielle de notre modèle social et facteurs d'attractivité pour notre pays comme pour ses territoires.

L'État doit assurer la cohésion économique, sociale, territoriale, culturelle et réguler le marché. Il doit conduire des politiques de développement et concourir à l'émergence du modèle de société, plus juste, plus humain, plus solidaire, auquel nous aspirons. Pour l'UNSA, l'avenir de notre pays nécessite que l'État ait une capacité de stratégie, de régulation et de contrôle.

Il doit, par-dessus tout, être en pointe dans la lutte contre les inégalités, l'arbitraire, la corruption et le conflit d'intérêt.

L'État doit être le garant des libertés individuelles. Il doit réaffirmer le droit républicain en matière de sécurité intérieure, de protection des populations et de maintien de l'ordre public pour tous. Il doit réaffirmer son rôle en matière d'éducation, de santé, de justice, de transition écologique et technologique.

L'État ne saurait être le seul vecteur de l'action publique.

A ses côtés, les collectivités locales, les établissements publics sociaux et de santé, les entreprises publiques concourent au service public. Pour l'UNSA, son efficacité dépend aussi du degré de proximité auquel il est mis en œuvre.

L'UNSA est favorable à une répartition harmonieuse et concertée des missions entre l'État et les différentes collectivités publiques. Sur cette base, leurs prérogatives et les moyens associés doivent être fixés clairement.

Pour l'UNSA, certains biens ou services fondamentaux doivent être garantis pour tous les citoyens ; cela peut être le cas des transports, de l'énergie, de l'eau, de l'internet... La question des formes juridiques le permettant doit être

posée dans le débat public : Service public monopolistique ou Service public présent dans un marché concurrentiel, délégation de Service public, contraintes juridiques sur des opérateurs privés... Dans ce cadre l'UNSA réaffirme son attachement, notamment, aux services publics des transports et de l'énergie.

Le Service public, sous ses diverses formes, ne peut ignorer les évolutions économiques, sociales et culturelles de notre société et de ses citoyens.

Parce que le Service public est au service de l'ensemble de la population et qu'il tire sa force et sa légitimité de sa relation avec elle, il est impératif qu'il poursuive ses évolutions et sa modernisation.

Son évolution doit se faire en étroite relation avec les territoires. Les populations vivant sur chacun d'entre eux doivent bénéficier d'un traitement équitable.

La réorganisation territoriale (région, métropole, intercommunalité...) induit de profonds changements qui doivent être accompagnés pour éviter des zones d'abandon ou de relégation.

Toute délégation de Service public doit être pensée dans une logique d'intérêt public et non selon la seule logique de rentabilité.

Le Service public implique que les travailleurs qui le servent soient correctement considérés, rémunérés, équipés et formés et qu'ils disposent d'équipements modernes pour un fonctionnement de qualité.

Dès lors qu'elles relèvent de l'intérêt général, certaines activités publiques, ainsi que les agents qui les mettent en œuvre, doivent échapper à l'application de la seule logique marchande, pour être gérés de façon spécifique. L'UNSA est attachée à une Fonction publique unique et statutaire qui garantit à ses agents un même système de carrière dans ses trois versants : Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

2. **La fonction publique et les agents publics**

Pour remplir les missions qui lui sont attribuées, la Fonction publique doit disposer d'agents publics en nombre suffisant pour en assurer la qualité et la présence sur tout

le territoire. Ils doivent être respectés et reconnus dans la diversité de leurs missions, de leurs métiers et de leurs responsabilités.

L'UNSA est attachée à une Fonction publique statutaire de carrière qui garantit sa neutralité, indispensable, tant pour les citoyens que pour les agents publics, au service de la Nation. Tous les métiers de la Fonction publique doivent être plus attractifs et les conditions d'exercice doivent être améliorées.

Les agents publics doivent être indépendants du pouvoir politique et respecter les principes démocratiques, républicains et de laïcité.

L'UNSA est attachée au dialogue social et au paritarisme qui ont construit la Fonction publique. Elle revendique le maintien de cette organisation avec notamment les prérogatives en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Les rémunérations doivent faire l'objet de réelles négociations annuelles obligatoires qui tiennent compte de l'évolution des prix.

Tous les agents publics doivent bénéficier régulièrement de formations de qualité pour développer leurs compétences, et mieux répondre aux exigences de leurs missions et faciliter leur parcours professionnel.

D. Les politiques publiques de la culture et du sport, facteur de cohésion sociale

L'accès à la culture et aux pratiques sportives pour tous est un droit fondamental. La culture, comme les pratiques sportives, sont à la fois fondement et ferment de cohésion, mais aussi source de développement personnel de chaque individu. Elles participent pleinement à l'intégration sociale, favorisent l'esprit de tolérance et de laïcité, contribuent à la prévention de la violence et luttent contre l'embrigadement et les fanatismes. Ces pratiques se sont toujours enrichies de la diversité et de l'échange de toutes provenances.

1. Politique culturelle

Chaque culture, chaque langue doit être assurée de sa survie et de son épanouissement au sein de l'Union européenne. Le risque d'uniformisation selon un modèle dominant menace la diversité culturelle.

L'UNSA réaffirme avec force le principe de l'exception culturelle : les diverses activités culturelles, les créations artistiques et littéraires, ne sauraient être ramenées au rang de produits marchands comme les autres, impérativement contraints aux règles d'une rentabilité strictement comptable.

Seule l'exception culturelle est garante de la diversité des cultures, de leur existence et de leur développement.

Ainsi, la culture, dans son ensemble et sous ses différentes formes, relève de l'intérêt général et doit à ce titre continuer à être soutenue, encouragée et développée par les pouvoirs publics.

2. Politique sportive

Les pratiques sportives porteuses, d'un ensemble de valeurs qui touchent aussi bien au dépassement de soi, à l'engagement, au respect des règles, à l'esprit d'équipe qu'à la solidarité et à la fraternité, sont des supports essentiels à la vie sociale.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA soutient toutes les initiatives en faveur du développement des pratiques sportives sous toutes ces formes (fédérations sportives, collectivités, associations, au sein des entreprises...) pour tous les publics, sans exclusion, du plus jeune âge aux personnes âgées ou en situation de handicap.

L'UNSA réaffirme le besoin d'une politique publique forte qui suppose un ministère des Sports ayant les moyens de son ambition. L'UNSA souligne l'importance du maintien et du développement des subventions aux associations sportives qui tiennent compte des priorités territoriales, notamment par le déploiement de financements issus des paris sportifs, des droits de retransmission et d'une partie des bénéfices espérés de « Paris 2024 ».

La politique publique du sport ne peut être dissociée des politiques publiques de jeunesse, d'éducation populaire et de la vie associative auxquelles elle participe. Celles-ci retiennent la même attention de l'UNSA pour la conception de progrès social qu'elles visent, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et en leur facilitant l'accès aux droits et à l'information nécessaires à la constitution du citoyen.

V. Conditions de travail et santé en milieu professionnel

A. Les conditions de travail impactent la santé des femmes et des hommes au travail

La France fait partie, avec la Grèce et l'Espagne, des trois pays de l'Union européenne où les salariés sont les plus exposés à une dégradation lente mais persistante de leurs conditions de travail.

Depuis une trentaine d'années, le travail a connu des mutations importantes dans ses modes d'organisation et de management. Ces transformations ont eu notamment pour conséquences un accroissement des formes de travail flexible (contrats à durée déterminée, temps partiel), l'évolution permanente du travail et de son organisation et une fragilisation du collectif du travail par une individualisation croissante renforçant la pression sur chaque travailleur.

Les formes atypiques d'emploi sont susceptibles d'imposer une double peine aux salariés : à l'incertitude liée à la relation d'emploi, la précarité, s'ajoute celle associée aux risques du travail.

De plus en plus de nos concitoyens restent exclus de l'accès au monde du travail ou sont confrontés à un travail de qualité insatisfaisante. L'accès au monde du travail est différé pour les jeunes, les seniors sont confrontés à des processus d'exclusion, les personnes en situation de précarité et les travailleurs pauvres subissent des modalités d'organisation du travail inadaptées.

Les suicides dans les organismes privés ou publics, la montée du stress, le développement des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, l'interruption de la baisse tendancielle des accidents du travail, l'augmentation continue des maladies professionnelles attestent d'une véritable souffrance liée au travail et de l'importance de la pénibilité au travail.

B. Numérique et nouvelles formes d'organisation du travail et de lieu de travail

Les différents outils, PC portables, tablettes, smartphones, connexion à distance sur le réseau d'entreprise, permettent un travail déconnecté du collectif de l'entreprise.

Aujourd'hui, on ne travaille plus uniquement sur un lieu de travail identifié, mais celui-ci se déplace avec la personne.

Le nomadisme ou télétravail, notamment, peuvent apparaître comme un facteur d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cependant ces nouveaux modes peuvent, à contrario, devenir très intrusifs et chronophages.

C. Remettre la santé et les conditions de travail au cœur du dialogue social

L'UNSA revendique que santé, sécurité et conditions de travail des salariés et des agents soient mises au cœur du dialogue social et ne deviennent pas une préoccupation de second rang.

L'attachement au travail est très fort en France ; 69 % des Français déclarent que leur travail tient une grande importance dans leur vie. Cette adhésion se traduit par une préoccupation forte sur le sens ainsi que sur la qualité du travail. Cependant, les mutations des conditions de travail, la concurrence exacerbée, l'augmentation des exigences des clients, des usagers, une approche hiérarchique du management laissant peu de place à l'expression et à la reconnaissance, les incohérences entre paroles et actes, les inégalités

de traitement des salariés et des agents, empêchent que le travail puisse pleinement jouer son rôle émancipateur et favorisant le bien-être des individus.

Pour l'UNSA, il n'est pas acceptable que le travail dégrade la santé des travailleurs. Elle considère prioritaire l'action sur les déterminants de la santé des salariés et des agents.

Associer les agents et les salariés aux questions qui concernent leur propre travail conditionne leur implication professionnelle et leur épanouissement. Les enjeux sont de taille : réduire la pénibilité du travail, faire baisser les risques psychosociaux, redonner du sens au travail, assurer le bien-être, éviter la désocialisation...

D. La qualité de vie au travail

Pour l'UNSA, la qualité de vie au travail devient une condition de l'engagement des salariés et des agents et donc une condition de la performance. Il ne s'agit plus seulement de mesurer et gérer les atteintes à la santé physique et mentale générées par des organisations et des conditions de travail délétères et d'en déplorer les impacts sur la productivité du travail, mais bien de lutter en amont pour des conditions qui déterminent une bonne qualité de vie au travail et une bonne qualité du travail.

Dans les entreprises pourvues de sections syndicales depuis les ordonnances « travail » du 22 septembre 2017, figure, au titre des dispositions d'ordre public, l'obligation d'engager, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité femmes/hommes, portant notamment sur la qualité de vie au travail.

À défaut d'accord, une négociation annuelle doit s'ouvrir, portant, notamment, sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés, les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle femmes/hommes en matière de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière, etc.

Pour l'UNSA et ses élus, la négociation de tels accords est une priorité et doit permettre de prendre en compte notamment :

- La charge de travail qui est le plus souvent mesurable et doit correspondre aux capacités et moyens conférés

à sa réalisation. Il s'agit de veiller particulièrement aux transferts de charges liés à l'industrialisation des processus, à la suppression de fonctions supports, à l'exigence croissante de polyvalence ou encore à la mise en place des Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

- Les rythmes de travail qui doivent prendre en compte plusieurs facteurs (équilibre vie professionnelle / vie privée, temps de travail, rythmes...).
Le repos hebdomadaire, la limitation du travail de nuit, les salariés « au forfait », autant de sujets sur lesquels des négociations permettant de poser un cadre adapté à chaque métier, en tenant compte des évolutions économiques technologiques et sociétales, doivent avoir lieu.
- Les modèles de management qui doivent être analysés à l'aune des coûts sociaux qu'ils génèrent, par exemple le « lean management », supposé améliorer l'autonomie des agents et des salariés, s'est souvent limité à une chasse aux temps morts et est devenu un vecteur de souffrance mentale des agents et des salariés.
- L'articulation vie professionnelle / vie privée qui dépend également des formes d'organisation du travail. L'UNSA soutient que celle-ci doit être la plus adaptée possible pour permettre l'amélioration de la qualité de vie des agents et des salariés.

L'UNSA revendique la réalisation d'une évaluation nationale qualitative et quantitative des accords conclus « Qualité de vie au travail ».

E. Santé au travail et Institutions représentatives du personnel

La protection et la promotion de la santé des travailleurs relèvent de la responsabilité civile et pénale des employeurs et leur confèrent une obligation de moyens et de résultats. Pour atteindre cet objectif, il est indispensable d'instaurer un dialogue social franc et loyal.

L'organisation d'un dialogue social efficace, dans ce domaine, nécessite une expertise pour nos élus, des moyens, des méthodes et des outils adaptés sur l'ensemble des lieux de travail pour prévenir efficacement la dégradation de la santé des travailleurs.

D'ici le 1^{er} janvier 2020, les CHSCT dans les entreprises privées n'existeront plus. Toutefois, leurs missions seront

assurées par le Comité social et économique (CSE), et s'il en existe une au sein de l'entreprise, par la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses, une CSSCT peut être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.

L'UNSA revendique la mise en place d'une CSST dans toutes les entreprises pourvues de CSE.

Dans la fonction publique, l'UNSA réaffirme son attachement fort aux missions des CHSCT.

L'UNSA revendique la mise en place de moyens accrus pour la formation des représentants du personnel (membres CSST, représentants de proximités, membres du CHSCT).

Pour l'UNSA, l'accompagnement au changement des organisations doit se concrétiser. A l'heure de mutations

profondes du monde du travail (plateforme numérique, digitalisation...) et de constantes restructurations, la santé des agents et des salariés est fortement éprouvée. Cette dimension doit désormais être prise en compte lors de la mise en place des mutations (réorganisations et restructurations). L'UNSA demande que des études d'impact des mutations sur la santé soient obligatoires, réalisées par des experts agréés, financées par les employeurs et présentées dans les instances représentatives du personnel.

F. Services de santé au travail

Pour assurer la santé, la sécurité et des conditions de travail adaptées aux travailleurs, un réseau d'acteurs dédiés, pluridisciplinaires, présents sur l'ensemble du territoire est nécessaire.

Tout salarié, du public comme du privé, doit bénéficier d'une médecine du travail et d'un service social de prévention. L'UNSA demande que ceux-ci soient dotés de compétences humaines pluridisciplinaires et de moyens financiers leur

permettant d'assurer l'ensemble de leurs missions.

L'UNSA réaffirme son attachement à la médecine du travail et de prévention dans les services de santé au travail (SST).

L'UNSA souhaite que le champ de la promotion de la Santé soit davantage investi, ce qui suppose que la médecine du travail soit moins exclusivement tournée vers la visite médicale.

G. Risques psychosociaux et épuisement professionnel

Pour l'UNSA, sont une priorité, le renforcement de la prévention des risques psychosociaux en milieu professionnel, la lutte contre violences, harcèlement, sexisme et toutes les formes de discriminations qui sont des facteurs essentiels dans la dégradation de la santé mentale.

L'UNSA revendique donc la reconnaissance au tableau des

maladies professionnelles des nouvelles pathologies générées par les atteintes à la santé mentale par l'exposition en milieu professionnel, comme le syndrome d'épuisement professionnel (burn out).

L'UNSA demande que soit étudié le phénomène émergent d'ennui au travail (bore out).

H. Plan santé au travail

Pour l'UNSA, il est indispensable d'élaborer une véritable stratégie nationale de santé au travail afin de permettre une cohérence, une meilleure synergie entre les acteurs et d'impulser des actions novatrices. L'UNSA considère l'élaboration d'un plan pluriannuel national de santé au travail comme un axe majeur de la mise en œuvre concrète d'une politique de santé au travail, aussi bien pour le public que pour le privé.

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) doit rester le moteur de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans pluriannuels de santé au travail.

L'UNSA veillera à ce que les prochains répondent aux enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs français dans toutes leurs composantes et sur l'ensemble des secteurs, public et privé.

L'UNSA souhaite qu'une attention particulière soit portée aux salariés des très petites entreprises (TPE) en matière de santé et de qualité de vie au travail, notamment au niveau des branches professionnelles. Pour l'UNSA, il est important de doter le COCT d'une capacité d'observation et d'analyse des conditions de travail ainsi que d'évaluation des modalités d'intervention mises en œuvre afin de les améliorer.

VI. Egalité, défense des droits humains et lutte contre les discriminations

L'UNSA a fondé son engagement sur le respect de droits et de valeurs, figurant notamment dans sa charte et qui rappelle son attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et la tolérance, dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale.

Les discours de haine, les violences et les discriminations prennent notamment racine dans les préjugés et les stéréo-

types. Leur traduction dans le monde du travail appelle une réponse syndicale qui ne se limite pas uniquement au champ du travail mais à l'ensemble de la société et répond à la question fondamentale du bien-être au travail. Aussi, plus concrètement, l'UNSA se doit d'agir -en lien avec la société civile- en revendiquant et en mettant en œuvre des actions de défense et la promotion des droits humains, en faveur de l'égalité des droits et de la lutte contre les violences et les discriminations, au sens de l'article L1132-1 du Code du Travail.

A. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est obligatoire dans la législation française. Malgré les textes législatifs, les inégalités persistent : dans l'accès à l'emploi, non-mixité des métiers, précarité via le temps partiel subi, rémunérations et retraites plus faibles.

Pour l'UNSA, l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux, mais c'est aussi un enjeu économique et social. Pour rendre effective cette égalité, il faut mener une réflexion globale et transversale car elle repose sur un système à la fois politique, économique, social et culturel.

Cette réflexion doit aussi être menée au niveau européen, en particulier au sein du Comité « Femme » de la CES dans laquelle l'UNSA est représentée.

Au niveau de l'entreprise comme de la Fonction publique, des indicateurs lisibles doivent être mis en place pour appréhender les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Ils doivent prendre en compte : l'âge, le diplôme, le sexe, les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail. Pour que les discriminations salariales cessent il faut passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat pour toutes les salariées du public et du privé.

Pour l'UNSA, le travail des femmes est, pour elles, un facteur de croissance et de performance, de cohésion au sein de la société, d'émancipation et d'autonomie. Lutter contre ces inégalités dans le monde du travail relève pleinement de nos valeurs et de nos principes : transformation sociale, lutte

contre les discriminations, lutte contre les injustices, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment au travail où le lien de subordination s'ajoute aux rapports de domination.

L'UNSA s'engage avec ses fédérations et ses syndicats dans les territoires, les branches, les entreprises, la Fonction publique et dans ses instances syndicales à promouvoir une véritable égalité professionnelle qui passera, entre autres, par :

- des actions pour le respect de la législation sur l'application des dispositions prises en faveur de l'égalité, notamment lorsque notre organisation syndicale constatera des écarts de moyenne sur les rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- un recensement des données de genre afin que les bénéficiaires des dispositifs de formation, d'avancement, de postes à responsabilité dans les entreprises ou les organisations syndicales ne soient pas discriminés en fonction du genre ;
- favoriser un temps et une organisation du travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle par une identification des normes, des habitudes, des procédures, des lieux et des heures des réunions, y compris dans notre organisation syndicale ;
- s'assurer que l'égalité soit en permanence l'affaire des femmes et des hommes, des chefs d'entreprise et des salariés, des associations et des structures syndicales comme des citoyens en déclinant le principe de l'égalité des droits ;

- des actions visant la déconstruction des stéréotypes liés aux représentations « genrées » des métiers qui doivent permettre à chacune et chacun de ne pas s'interdire l'accès à tous types d'emplois. « Désexuer » les métiers, c'est déconstruire la « ségrégation professionnelle ». Ces actions commencent dès l'École. Elles se poursuivent par la formation et la valorisation des métiers à prédominance féminine, dans les négociations sur les classifications pour une meilleure reconnaissance des qualifications et pour permettre de valoriser pleinement les caractéristiques du travail associé aux femmes.

Ces inégalités relèvent de mécanismes systémiques. Ils nous engagent en tant qu'organisation syndicale à promouvoir le militantisme féminin dans nos pratiques syndicales, à renforcer la mixité, notamment en se fixant comme objectif de parvenir à la parité dans nos instances nationales et territoriales.

B. Lutte contre le sexisme

Les manifestations du sexisme au travail sont multifformes et passent très souvent inaperçues. Elles impactent réellement la vie des salariées (stress, isolement, etc.).

Dans le public comme dans le privé, pour l'UNSA il faut :

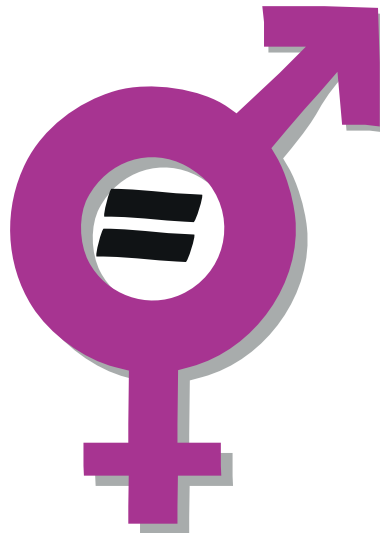
- mettre en place des référents.es formés.es et indépendants.es de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs ;
- faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation dans toutes les entreprises et la Fonction publique ;
- former l'ensemble des professionnels (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...) et les représentant.es du personnel.
- ajouter ce thème supplémentaire de négociation sur les

C. Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

Pour l'UNSA, le syndicalisme est antinomique des conceptions populistes et extrémistes qui menacent la démocratie. L'UNSA revendique un modèle de société au cœur duquel se trouveraient les libertés individuelles et collectives ainsi que le respect des droits de l'Homme et de la dignité humaine.

Dans une société marquée par les difficultés économiques et par la diversité des salariés, la prise en compte de la lutte contre les discriminations et la promotion de la

Cela passe par l'engagement de tous nos représentants de respecter la charte de l'UNSA sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



violences sexistes et sexuelles aux accords Égalité professionnelle et Qualité de vie au travail (EPQVT), en faire un thème obligatoire au même titre que la suppression des écarts de rémunération.

Étendre les prérogatives et renforcer les moyens des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du (de la) salarié-e à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement.

L'UNSA s'engage à développer des campagnes d'éducation et de sensibilisation auprès de ses militants(es), à promouvoir une approche de tolérance zéro contre la violence et le harcèlement contre les femmes, dans nos syndicats, à dénoncer la loi du silence et à condamner tout comportement sexiste.

diversité, dans le monde du travail, constitue une obligation éthique.

Pour l'UNSA, lutter contre les discriminations au travail, c'est combattre les inégalités de traitement fondées sur des critères prohibés par la loi. Cela exige de repenser les pratiques de recrutement et les approches managériales pour contrer les tendances systémiques à l'exclusion du marché du travail et à l'égalité des chances dans le déroulement de carrières.

D. Lutte contre les LGBTphobies

Les LGBTphobies au travail sont une réalité : moqueries, insultes, discriminations, placardisation... Les différentes enquêtes sur la situation des LGBT+ (Lesbiennes, Gays, Bi et Trans) dans l'entreprise prouvent que ces personnes peuvent parfois vivre un enfer, la question de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre étant, la plupart du temps, renvoyée à la sphère privée.

En tant qu'organisation représentative des salarié.e.s, l'UNSA ne peut accepter que certains se trouvent en situation de discrimination sur leur lieu de travail et doit militer pour une égalité de traitement de toutes et tous. Elle doit aussi militer pour un cadre de travail inclusif pour les personnes LGBT+. En ce sens, l'UNSA soutient les actions de sensibilisation et formation menées par les acteurs associatifs ou par les entreprises elles-mêmes. Elle milite pour que des politiques publiques ambitieuses soient menées afin de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre au sein des entreprises et de la Fonction publique. L'ensemble des composantes de l'UNSA doit donc se saisir de ces questions lorsque des salariés de son périmètre sont exposés à des discriminations.

E. Laïcité et droits de l'Homme

Lutter contre les discriminations, c'est aussi comprendre et respecter l'autre. La République laïque garantit la liberté de conscience et d'opinion à chacun. Elle protège le citoyen dans sa liberté de croire et de ne pas croire. C'est pourquoi l'UNSA affirme son attachement inconditionnel à la laïcité de l'État.

Les difficultés posées par la manifestation de revendications religieuses dans les entreprises privées ont fait irruption depuis plus d'une décennie. Aujourd'hui, ces difficultés sont de plus en plus présentes et se manifestent sous de nouvelles formes, avec des demandes en matière d'aménagement du temps de travail, de mise à disposition de locaux de prières ou des refus de travailler avec des personnes de l'autre sexe.

Le cadre juridique en matière de liberté de conscience est clair, mais un des enjeux est celui de savoir comment cette liberté s'articule avec l'organisation du travail : respect des consignes, des horaires, des règles de sécurité. Et s'il revient aux entreprises de se doter des moyens de créer les conditions du « vivre-ensemble » qui sont parfois bousculées par

L'UNSA constate que les familles, dans toutes leurs diversités, qu'elles soient homoparentales ou recomposées, ne sont pas toutes sécurisées par le droit. Cela a des incidences dans la vie au travail pour les parents, même s'ils n'ont pas de reconnaissance légale. Or, s'il revient au législateur de faire évoluer le code civil, le droit du Travail et les négociations collectives peuvent d'ores et déjà garantir plus de sécurités pour l'ensemble des parents, notamment pour garantir un égal accès en termes de congé parental, de garde d'enfant malade ou d'aménagement des congés.

Aux côtés des associations LGBT, l'UNSA a ainsi réaffirmé que les droits fondamentaux des personnes trans doivent être respectés et que les procédures de changement d'état civil doivent être réformées et simplifiées. Elle s'engage à diffuser les bonnes pratiques afin de permettre un climat plus inclusif pour les personnes trans au travail.

L'UNSA demande à ce que les critères et le questionnaire du don du sang (régulièrement proposés sur le lieu du travail) soient révisés afin de sortir d'une exclusion quasi systématique des personnes homosexuelles.

des revendications religieuses ou des pratiques qui provoquent des tensions, les militantes et militants syndicaux peuvent être interpellés. Ils doivent alors se donner les moyens d'agir afin d'être en capacité d'informer les salariés sur les textes de loi en vigueur, pour assurer la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel, pour assurer qu'aucun prosélytisme ou action syndicale ne repose sur les revendications communautaires et refuser toute dérive comportementale excluante ou discriminatoire entre collègues.

Membre de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDDH), l'UNSA participe à la rédaction et à l'adoption d'avis dans le domaine des droits de l'Homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques.

L'UNSA amplifiera sa coopération avec l'Observatoire de la laïcité qui fournit, en la matière, un travail remarquable et s'est imposé comme une référence.

F. Libertés individuelles à l'ère d'internet et « neutralité du net »

Pour l'UNSA, le droit à la déconnexion, l'utilisation des outils numériques, la qualité de vie au travail, doivent être négociés dans leur globalité. Le droit au télétravail pour tous, issu des ordonnances Macron, doit être financé par l'entreprise.

Le droit du Travail impose à l'employeur de fournir à ses salariés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles. L'utilisation d'outils informatiques personnels à des fins professionnelles ne doit pas permettre de s'affranchir de cette obligation.

Face à l'hégémonie croissante des GAFAM et des chinois BATX (Baidu, Alibaba, Tencent, Xiaomi), la « neutralité du Net », en assurant l'égal traitement des flux d'informations, permet de garantir que l'accès au réseau ne dépend pas des

ressources financières des utilisateurs. Ce principe exclut également toute discrimination positive ou négative à l'égard de la source, de la destination ou du contenu de l'information transmise sur le réseau, et ce, dans le cadre du respect des lois en vigueur. Pour l'UNSA, la « neutralité du net » doit être respectée en Europe. La « neutralité du net » est garante de l'égalité et de la liberté des citoyens dans leur rapport à l'internet. C'est pourquoi, comme droit fondamental, l'UNSA est favorable à son inscription dans la constitution française.

D'autre part, les salarié.e.s doivent pouvoir bénéficier réellement du droit à l'oubli des données à caractère personnel consacré par la loi « informatique et libertés », entrée en vigueur en 2018.



VII. Notre syndicalisme

A. Le syndicalisme aujourd'hui

1. Faire face à la crise du syndicalisme

Le syndicalisme français est très divisé. Il reste faible et n'arrive pas à conquérir de nouveaux adhérents. L'estimation du taux national de syndicalisation (11% au total, dont 8% de syndiqués pour le secteur privé) le confirme. Il y a clairement un désintérêt, voire parfois une méfiance, de la part de la majorité des salariés pour les organisations syndicales. Le syndicalisme est, de surcroît, fragilisé tant par ceux qui, dans le patronat, s'en méfient ou le combattent, que par ceux qui, parmi les politiques, pensent que les partenaires sociaux n'ont qu'un rôle accessoire. Nombreux sont désormais ceux qui doutent de l'utilité ou de l'efficacité du syndicalisme, pour eux, comme pour l'intérêt général, non seulement parmi les non-syndiqués mais aussi, parfois, parmi les adhérents ou les sympathisants des syndicats. Si on y ajoute le contexte de la montée des populismes à l'ère d'une sphère médiatique omniprésente qui globalise les images et les représentations, l'avenir même du syndicalisme est interrogé.

Conscient que le syndicalisme est en crise, crise à laquelle il a parfois lui-même contribué, l'UNSA prend ses responsabilités. On ne peut pas penser le syndicalisme d'aujourd'hui dans un format identique à celui des années 1950-1990. L'évolution des emplois, des conditions de vie et de travail, la numérisation, le développement des nouveaux modes de communication, l'urgence environnementale, les mobilités professionnelles... sont autant d'éléments que nous devons intégrer pour offrir aux salariées un projet syndical et un cadre d'adhésion en adéquation avec le monde réel. Car, pour l'UNSA, le syndicalisme d'adhésion reste une priorité.

L'UNSA engagera une réflexion impliquant ses composantes, sur l'avenir du syndicalisme comme sur ses propres pratiques, en faisant appel à ses adhérents, ses sympathisants ainsi qu'à la majorité des travailleurs qui ne sont syndiqués nulle part. Elle tentera ainsi d'ouvrir, avec eux, des pistes permettant de retrouver un lien de confiance et d'adhésion avec les travailleurs. Sur la base des valeurs et du principe organisationnel de l'autonomie qui ont fondé l'UNSA, elle s'efforcera de traiter, notamment, plusieurs questions : Quels services et nouveaux services offrir pour mieux répondre aux aspirations nouvelles ? Quels nouveaux

modes d'organisation inventer ? Quelles modalités d'engagement proposer ? Comment le syndicalisme peut-il contribuer à conjuguer aspirations professionnelles et personnelles ? Comment peut-il, au-delà de la seule satisfaction de revendications, participer réellement à l'intérêt général, à l'épanouissement et au bien-être de chacun ?

L'UNSA, de par l'originalité de sa création comme de son organisation, ne part pas de rien. C'est justement ce qui lui donne, dans ce moment de doute sur le syndicalisme, une responsabilité particulière. Comme les réponses attendues impliquent l'ensemble du syndicalisme, l'UNSA s'efforcera évidemment de croiser avec d'autres cette réflexion.

2. Défendre le dialogue social et la démocratie sociale

Le dialogue social et la culture du compromis peuvent et doivent progresser en France. Pour cela, les décideurs politiques et l'ensemble des employeurs doivent valoriser cette méthode utile à la démocratie sociale et complétant la démocratie politique.

Cette démarche qui donne toute sa place aux partenaires sociaux et toute sa chance au dialogue social est par ailleurs la méthode la plus efficace pour affronter, dans les meilleures conditions, les grandes transitions en cours, et notamment, celles concernant l'urgence environnementale ou les révolutions technologiques.

A tous les niveaux, le dialogue social doit être favorisé : dans les entreprises et les services, les branches et les ministères ainsi qu'au niveau national interprofessionnel, avec le patronat comme avec les pouvoirs publics. Pour cela des moyens sont nécessaires pour faire vivre ce dialogue.

Ainsi les représentants syndicaux, dans tous les métiers et tous les secteurs, doivent bénéficier de temps libérés à la hauteur des besoins. L'UNSA demande en particulier la création ou le renforcement de temps de délégation syndicale permettant aux travailleurs du Privé comme du Public de s'investir dans les structures interprofessionnelles.

L'UNSA revendique que pour valoriser le dialogue social et le garantir, il soit inscrit dans la constitution.

3. Pour une juste représentativité syndicale

La loi du 20 août 2008 et celle du 5 juillet 2010 ont eu le mérite de rompre avec un syndicalisme excessivement institutionnalisé. Désormais, ce sont les voix des travailleurs qui, à travers les résultats électoraux, déterminent la représentativité, en cohérence avec l'implantation réelle dans les entreprises et les administrations.

Si l'établissement, en fonction des votes, de la représentativité dans les entreprises, les branches, les administrations, est une évolution très positive, il subsiste un problème concernant la représentativité interprofessionnelle. L'UNSA revendique que la représentativité interprofessionnelle nationale soit calculée en intégrant aussi la représentativité Fonction Publique dans tous les cas où un mandat de représentation concerne l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés ou agents publics.

Pour l'UNSA, cette revendication d'une nouvelle représentativité globale, intégrant tous les votants du Privé comme du Public, ne se substituerait pas à celles issues des lois du 20 août 2008 et du 5 juillet 2010, elle la compléterait logiquement. Elle permettrait, pour chaque cas où les questions concernent tous les travailleurs, d'avoir une entrée plus juste et légitime qu'aujourd'hui. C'est une exigence que portera l'UNSA dans la droite ligne de ses combats précédents pour une démocratie sociale plus forte où les syndicats tirent leur représentativité et leur force du seul vote des salariés.

4. Assumer notre ligne réformatrice, combative et singulière

Sur beaucoup de grands sujets, les grands courants du syndicalisme français sont divisés. Cette réalité trouve ses racines dans l'histoire et l'appréciation que les uns et les autres ont des réalités économiques et surtout des solutions envisagées pour régler les problèmes ou aboutir sur de nouveaux droits. En la matière, la période que nous vivons est particulièrement parlante car elle met en exergue les différences de lignes syndicales quand il faut passer de la contestation aux propositions.

L'inefficacité syndicale française réside aussi dans l'incapacité qu'ont les syndicats, lorsqu'ils pensent la même chose, à se rassembler pour promouvoir et assumer ensemble des solutions.

L'UNSA, depuis sa création, s'inscrit dans cette lignée des syndicats réformatrices qui veulent être combattifs mais surtout efficaces pour régler les problèmes et fabriquer des

solutions positives. L'UNSA prône des relations intersyndicales loyales et, quand elle est possible, propose l'unité d'action la plus large, tout en travaillant, conformément à sa charte et à ses statuts, au rassemblement du syndicalisme réformatrice.

Ainsi, sur les grands sujets à l'ordre du jour, l'UNSA travaillera avec d'autres, dans un état d'esprit qui privilégie l'efficacité au dogmatisme.

Le dialogue, voire l'action commune avec d'autres syndicats, exige que l'UNSA renforce son travail interne de réflexion et d'élaboration de ses propres positions. L'UNSA doit, de plus, faire mieux entendre des salariés, de l'opinion publique et de ses interlocuteurs, sa propre voix réformatrice, combative et singulière, lui permettant de participer concrètement à la transformation sociale.

5. L'UNSA, forte de ses valeurs et de son indépendance

L'UNSA pratique un syndicalisme intransigeant sur les valeurs inscrites dans sa charte constitutive. Notre syndicalisme puise ses racines dans la longue histoire du mouvement syndical, ainsi que dans l'histoire des fédérations et des syndicats qui la composent. Laïque et indépendante, l'UNSA lutte résolument contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie. Elle combat toutes les discriminations et agit contre le sexisme et l'homophobie.

L'UNSA refuse le syndicalisme politisé et bureaucratique. A contrario, elle conçoit son syndicalisme comme indépendant du patronat et des gouvernements, des partis politiques, des dogmes et appareils religieux.

L'UNSA décide librement de ses revendications, de ses actions et définit ses propositions en toute liberté, sans être l'objet de consignes ou de pressions extérieures, d'où qu'elles viennent. Les prises de position de l'UNSA sont ainsi exclusivement élaborées dans ses instances et nulle part ailleurs.

6. Libres ensemble

L'organisation de l'UNSA tient en deux mots : Libres ensemble. Ces deux mots indissociables garantissent l'autonomie des composantes mais aussi la cohérence de l'Union. L'autonomie s'exerce comme un modèle démocratique, à chaque niveau de l'UNSA, selon le principe de subsidiarité. Elle ne prend son sens qu'associée à l'exercice de la responsabilité, de l'efficacité et de la solidarité. C'est pourquoi à

l'UNSA, les syndicats de métiers déterminent leur action dans le cadre de l'intérêt général. Cependant, l'autonomie n'est pas l'ignorance du collectif et de notre bien commun qu'est l'UNSA. Ainsi, chaque composante de l'UNSA se conforme à notre Charte des valeurs ainsi qu'à notre Charte éthique, solidaire et financière. À chaque niveau, entreprises, branches, interprofessionnel, l'autonomie doit s'exercer dans un esprit de responsabilité et donc de cohérence.

Au niveau de l'entreprise ou du service : les délégués syndicaux sont porteurs des revendications des salariés ou agents dans le cadre des mandats de la section ou du syndicat.

Au niveau de la convention collective ou du ministère : les représentants UNSA interviennent sur des mandats définis par leurs fédérations, leurs syndicats nationaux ou leur union de fédérations.

Au niveau interprofessionnel : ce sont les représentants de l'UNSA nationale, porteurs des mandats de l'Union, décidés

par ses instances, qui défendent les revendications pour tous les travailleurs, quel que soit leur métier. Sur les territoires, les structures interprofessionnelles de l'UNSA (UD, UR, UL) déclinent la ligne nationale de l'UNSA et relaient les mandats nationaux, en les adaptant sur leur champ aux réalités économiques et sociales de leur territoire.

L'autonomie, c'est l'opposé du centralisme autoritaire. Pour que les délégués d'entreprise agissent en toute liberté, l'UNSA et ses fédérations leur fournissent formation, aide et assistance pour leur permettre, par eux-mêmes, de défendre efficacement les salariés. À l'UNSA, les permanents, les élus, les détachés syndicaux sont au service des syndiqués et des salariés. Les représentants de l'UNSA dans les institutions, à tous niveaux, restent des syndicalistes et rendent compte de leur action, devant ceux qui les ont mandatés. Pour l'UNSA, l'institutionnalisation, la bureaucratie, sont des fléaux du syndicalisme.

B. Un syndicalisme de services et d'engagement

I. Des services mutualisés et modernes

À l'UNSA, le syndicalisme de services doit s'imposer sous toutes ses formes : services aux adhérents, services aux militants, services à nos structures territoriales (UR, UD, UL), services à nos syndicats, fédérations... Via des plateformes de services intégrées et pilotées par l'UNSA, nous devons mettre en œuvre tout ce qui facilite, promeut et rend efficace le développement de nos différentes structures syndicales sur l'ensemble du territoire.

Dans cet esprit, l'UNSA doit renforcer son offre interne de services en multipliant les plateformes mutualisées pour différents objets : appui/conseil aux syndicats, sections syndicales et fédérations, aide aux structures territoriales, aide juridique, aide et suivi du développement, assistance à la communication, aide à la gestion et à la transparence financière, formation (CEFU), assistance aux campagnes électorales, TPE...

La mise en place de plateformes mutualisées de services permettra aussi de faire des économies d'échelle (financières et humaines) qui donneront des marges à l'UNSA pour investir encore plus dans son développement.

Cette logique organisationnelle intègre la nécessité d'adapter les fonctionnements de l'UNSA à la réalité militante et aux capacités d'engagement de nos adhérents.

En inventant un fonctionnement basé sur la mutualisation, l'échange, l'aide et l'assistance, l'UNSA veut dépasser les difficultés de fonctionnement que connaissent les structures syndicales pour assumer leurs missions avec des moyens humains souvent très largement insuffisants.

L'UNSA doit s'emparer pleinement des outils numériques pour en exploiter les capacités, pour nous-mêmes (facilité de partage et de diffusion), comme pour les travailleurs que nous représentons (outil de contact et d'organisation). Blogs, Youtube, Facebook, site internet, Tweeter, etc..., les outils du web et les réseaux sociaux sont des outils complémentaires pour notre développement, pour l'échange et la diffusion de nos revendications et positions. Ces nouveaux outils peuvent également permettre à l'UNSA de mieux s'organiser en interne, à gagner du temps et à réduire les distances (visio-conférence, téléconférence).

Pour l'UNSA, l'utilisation des réseaux sociaux est devenue primordiale pour le développement. Dans ce cadre l'Union doit s'emparer de ces nouveaux modes de diffusion et accompagner ses différentes structures en proposant un service cloud syndical pour pouvoir s'adresser aux travailleurs hors du collectif de travail.

2. Favoriser l'engagement à l'UNSA

L'UNSA doit aussi favoriser l'engagement interprofessionnel. Le CEFU, qui a déjà lancé de nombreux programmes pour accompagner les nouvelles volontés et les former, aura un rôle déterminant à jouer. Mais l'ensemble des structures interprofessionnelles de l'UNSA doit être encore plus accueillante aux bonnes volontés et trouver le moyen de les susciter. La seule question des moyens en délégations ne suffit pas, il faut aussi que des femmes et des hommes aient envie de s'engager dans l'UNSA.

L'UNSA doit aussi s'interroger sur les raisons qui poussent de nombreux travailleurs à se détourner des structures politiques ou syndicales traditionnelles, mais qui semblent trouver une autre voie d'engagement à travers des actions

concrètes souvent organisées par la sphère associative, notamment sur l'environnement, l'aide aux populations pauvres, ou la solidarité active envers les plus fragiles ou les plus vulnérables. L'UNSA doit prendre en compte ces aspirations pour les rendre compatibles ou concomitantes à l'engagement syndical.

L'UNSA aura aussi à réfléchir sur les nouvelles formes d'un engagement qui est parfois ponctuel, ciblé sur un sujet. De nombreuses femmes et hommes peuvent avoir envie de participer à la vie de notre organisation sans avoir beaucoup de temps à y consacrer et sans pour autant abandonner d'autres activités ou engagement. Prendre en compte, dans leur complexité et leur singularité, ces situations individuelles, c'est aussi, pour l'UNSA, une opportunité pour rassembler des milliers et de milliers de nouvelles forces vives.



Glossaire

- **AEEH** : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
- **AFCPH** : Association de Formation des Conseillers Prud'hommes
- **AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- **ANI** : Accord National Interprofessionnel
- **APA** : Allocation Personnalisée d'Autonomie
- **ASPA** : Allocation de Solidarité aux Personnes Agées
- **ASV** : Adaptation de la Société au Vieillessement
- **CDCA** : Comité Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
- **CDD** : Contrat à Durée Déterminée
- **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée
- **CE** : Comité d'Entreprise
- **CEFU** : Centre d'Etude et de Formation de l'UNSA
- **CEP** : Conseil en Évolution Professionnelle
- **CES** : Confédération Européenne des Syndicats
- **CFA** : Centre de Formation des Apprentis
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CICE** : Crédit Impôt Compétitivité Emploi
- **Cloud** : espace de stockage et de traitement de l'information qui utilise des serveurs distants (en général accessibles par Internet)
- **CNAV** : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
- **CNCDH** : Commission Nationale Consultative pour les Droits de l'Homme
- **CNCP** : Comité National de la Certification Professionnelle
- **CNEFOP** : Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
- **CNSA** : Caisse Nationale de Solidarité Pour l'Autonomie
- **COCT** : Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail
- **CODERPA** : Comité Départemental des Retraités et Personnes Agées
- **COP 21** : 21^{ème} Conférence des Parties sur les changements climatiques
- **COPANEF** : Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
- **CPF** : Compte Personnel de Formation
- **CPRI** : Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles
- **CREFOP** : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
- **CSE** : Comité Social et Economique
- **CSG** : Contribution Sociale Généralisée
- **CSI** : Confédération Syndicale Internationale
- **CSSCT** : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
- **CT** : Comité Technique
- **DIMA** : Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance
- **DP** : Délégation du Personnel
- **DUP** : Délégation Unique du Personnel
- **EAJE** : Etablissement d'Accueil des Jeunes Enfants
- **EHPAD** : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
- **EPQVT** : Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail
- **ESAT** : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- **ETI** : Entreprise de Taille Intermédiaire
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **FPSPP** : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
- **GAFSA** : Google Amazon Facebook Apple
- **GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
- **GPECT** : Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences
- **GRH** : Gestion des Ressources Humaines
- **IA** : Intelligence Artificielle
- **INRS** : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents

- du travail et des maladies professionnelles
- **INSEE** : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
 - **IRP** : Instances Représentatives du Personnel
 - **LGBT** : Lesbian, Gay, Bi, Trans
 - **Loi TEPA** : Loi en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat
 - **NAO** : Négociations annuelles obligatoires
 - **NTIC** : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
 - **OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
 - **ODD** : Objectifs de Développement Durable
 - **OIT** : Organisation Internationale du Travail
 - **OPCA** : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
 - **OMD** : Objectifs du Millénaire pour le Développement
 - **OMS** : Organisation Mondiale de la Santé
 - **PCN** : Point de Contact National
 - **POE** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi
 - **PME** : Petites et Moyennes Entreprises
 - **PPE** : Prime Pour l'Emploi
 - **QVT** : Qualité de Vie au Travail
 - **RQTH** : Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé
 - **RSA** : Revenu de Solidarité Active
 - **RSE** : Responsabilité Sociale des Entreprises
 - **SAAD** : Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
 - **SEGPA** : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
 - **Semestre européen** : outil de coordination des politiques économiques et budgétaires de la zone euro
 - **SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
 - **SRU** : Solidarité et Renouvellement Urbain
 - **SST** : Service de Santé au Travail
 - **TPE** : Très Petite Entreprise
 - **UE** : Union Européenne
 - **VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience
 - **VIH-SIDA** : Virus de l'Immunodéficience Humaine-Syndrome de l'Immuno-Déficience Acquise
 - **VPN** : Virtual Private Network : réseau privé virtuel





Notes

Notes

Élections CSE



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

2018/2019

*Une liste UNSA
dans chaque nouveau
CSE !*

INTÉRESSEMENT

ÉGALITÉ F/H

**FORMATION
PROFESSIONNELLE**

**RISQUES
PSYCHO-SOCIAUX**

*Je dépose une liste UNSA
dans chaque CSE !*

je contacte developpement@unsa.org



CSE Comité Social Économique

Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

2019

Rennes

7e congrès national
du 2 au 4 avril



Je dépose une liste UNSA dans chaque CSE!
le contact : developpement@unsa.org

CSE Comité Social Économique
Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Janvier

1	M. Jour de l'an
2	M
3	J
4	V 1
5	S
6	D. Épiphanie
7	L
8	M
9	M 2
10	J
11	V
12	S
13	D 3
14	L
15	M
16	M 3
17	J
18	V
19	S
20	D
21	L
22	M
23	M 4
24	J
25	V
26	S
27	D
28	L
29	M
30	M 5
31	J

Février

1	V
2	S
3	D
4	L
5	M
6	M 6
7	J
8	V
9	S
10	D
11	L
12	M
13	M 7
14	J
15	V
16	S
17	D
18	L
19	M
20	M 8
21	J
22	V
23	S
24	D
25	L
26	M
27	M 9
28	J

Mars

1	V
2	S
3	D
4	L
5	M
6	M 10
7	J
8	V
9	S
10	D
11	L
12	M
13	M 11
14	J
15	V
16	S
17	D
18	L
19	M
20	M Printemps 12
21	J
22	V
23	S
24	D
25	L
26	M
27	M 13
28	J
29	V
30	S
31	D

Avril

1	L
2	M
3	M
4	J
5	V
6	S 14
7	D
8	L
9	M
10	M 15
11	J
12	V
13	S
14	D
15	L
16	M
17	M 16
18	J
19	V
20	S
21	D Pâques
22	L
23	M
24	M 17
25	J
26	V
27	S
28	D
29	L
30	M

Mai

1	M. Fête du travail
2	J
3	V 18
4	S
5	D
6	L
7	M
8	M. Victoire 1918
9	J
10	V 19
11	S
12	D
13	L
14	M
15	M 20
16	J
17	V
18	S
19	D
20	L
21	M
22	M 21
23	J
24	V
25	S
26	D. Fête des Mères
27	L
28	M
29	M 22
30	J. Ascension
31	V

Juin

1	S
2	D
3	L
4	M
5	M 23
6	J
7	V
8	S
9	D. Pentecôte
10	L
11	M
12	M 24
13	J
14	V
15	S
16	D. Fête des Pères
17	L
18	M
19	M 25
20	J
21	V. Été
22	S
23	D
24	L
25	M
26	M 26
27	J
28	V
29	S
30	D

ZONE A - Bâtiment BOULEVARD DE LA FRANCE
BAGNOLLET, JACQUES, 93177, FRANCE
RUE 8 - 21 RUE JULES FERRY, CEDEX, 93177, FRANCE
UNSA - 93177, FRANCE

7e congrès national
du 2 au 4 avril

Rennes

2019

Je dépose une liste UNSA
dans chaque CSE!

je contacte developpement@unsa.org

CSE Comité Social Économique



Juillet

1 L	
2 M	
3 M	27
4 J	
5 V	
6 S	
7 D	
8 L	
9 M	
10 M	28
11 J	
12 V	
13 S	
14 D	Fête nationale
15 L	
16 M	
17 M	29
18 J	
19 V	
20 S	
21 D	
22 L	
23 M	
24 M	30
25 J	
26 V	
27 S	
28 D	
29 L	
30 M	
31 M	31

Août

1 J	
2 V	
3 S	
4 D	
5 L	
6 M	
7 M	32
8 J	
9 V	
10 S	
11 D	
12 L	
13 M	
14 M	33
15 J	Assomption
16 V	
17 S	
18 D	
19 L	
20 M	
21 M	34
22 J	
23 V	
24 S	
25 D	
26 L	
27 M	
28 M	35
29 J	
30 V	
31 S	

Septembre

1 D	
2 L	
3 M	
4 M	36
5 J	
6 V	
7 S	
8 D	
9 L	
10 M	
11 M	37
12 J	
13 V	
14 S	
15 D	
16 L	
17 M	
18 M	38
19 J	
20 V	
21 S	
22 D	
23 L	Automne
24 M	
25 M	39
26 J	
27 V	
28 S	
29 D	
30 L	

Octobre

1 M	
2 M	40
3 J	
4 V	
5 S	
6 D	
7 L	
8 M	
9 M	41
10 J	
11 V	
12 S	
13 D	
14 L	
15 M	
16 M	
17 J	
18 V	
19 S	
20 D	
21 L	
22 M	
23 M	43
24 J	
25 V	
26 S	
27 D	
28 L	
29 M	
30 M	44
31 J	

Novembre

1 V	Toussaint
2 S	
3 D	
4 L	
5 M	
6 M	45
7 J	
8 V	
9 S	
10 D	
11 L	Armistice 1918
12 M	
13 M	46
14 J	
15 V	
16 S	
17 D	
18 L	
19 M	
20 M	47
21 J	
22 V	
23 S	
24 D	
25 L	
26 M	
27 M	48
28 J	
29 V	
30 S	

Décembre

1 D	
2 L	
3 M	
4 M	49
5 J	
6 V	
7 S	
8 D	
9 L	
10 M	
11 M	50
12 J	
13 V	
14 S	
15 D	
16 L	
17 M	
18 M	51
19 J	
20 V	
21 S	
22 D	Hiver
23 L	
24 M	
25 M	52
26 J	
27 V	
28 S	
29 D	
30 L	
31 M	

À l'UNSA, on aide nos sections syndicales !

UNSAssistance est là
pour vous aider à :

- Trouver les bons contacts
- Connaître et utiliser les outils à disposition

Pour tout le reste :

- Adhérer à l'UNSA
- Créer une section syndicale
- Négocier un accord préélectoral
- Monter une liste UNSA
- Rédiger, maquetter, imprimer une profession de foi
- Etablir une ligne syndicale
- Elaborer une stratégie de communication pour la campagne électorale
- Coacher une équipe
- Avoir une stratégie de développement dans un groupe
- Faire une expertise
- Répondre aux questions juridiques

**Je prends d'abord contact avec ma fédération.
En cas de difficultés, je contacte UNSAassistance**

UNSAassistance

09 69 36 00 70

unsassistance@unsa.org

Un guichet unique pour **plus** de listes et **plus** de voix UNSA !



L'accompagnement stratégique

L'UNSA CONSEILS aide les représentants syndicaux et les élus pour leurs élections et dans l'exercice de leurs mandats. Parce que la richesse de l'UNSA est la diversité de ses militants et de ses sections/syndicats, les conseils et les actions sont adaptés à ce que vous êtes.

Coaching syndical

À l'UNSA CONSEILS on vous aide à trouver la ligne directrice de vos campagnes et de vos mandats. Qu'est-ce que vous voulez faire pendant votre mandat ? Comment réaliser les engagements pris auprès des salariés ? Quel ton adopter et quels sujets voulez-vous défendre pendant votre campagne ? L'UNSA CONSEILS vous aide à bâtir votre projet, à définir les outils et les actions ainsi qu'à les mettre en œuvre.

Communication

À l'UNSA CONSEILS, avec l'appui du secteur communication de l'UNSA, on fait vos outils de com' sur mesure (tracts, lettres d'information, scénario de vidéo,...).

Négociation

L'UNSA CONSEILS vous aide à définir vos priorités lors des négociations, du CSE aux NAO en passant par tous les sujets abordés dans le cadre de négociation avec l'employeur. Nous définissons avec vous une stratégie et vous donnons des conseils. Nous vous aidons à bâtir un argumentaire crédible.

Les journées de coaching et d'aide à la négociation peuvent être réalisées en partenariat avec le CEFU dans le cadre de formation à la carte.

Secteur revendicatif

Contact :

Elsa RÉGENT

elsa.regent@unsa.org

06 37 83 00 22



Le groupe UP sera présent au 7^{ème} congrès de l'UNSA à Rennes !

Nous vous attendons sur le stand du groupe Up pour (re)découvrir nos solutions sociales et culturelles destinées à améliorer les conditions de vie et de travail, en réponse aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs. Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, créé il y a 50 ans par des militants syndicaux, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire. Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire, coopératif et proposant des solutions sociales et culturelles innovantes.

- | | | | |
|--|--|--|---|
|  Chèque Culture |  Cadhoc |  Chèque Déjeuner |  Kalidea |
|  Chèque Domicile |  Appli'CE |  Chèque de Services |  C'kdo |

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

Le Groupe Up est
partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien