UNSA Mag

UNSA Magazine • N° 204 novembre 2019 • prix : 2,50 €

Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2020

Le compte n'y est pas !

Libres ensemble

Oui Please !

- *1 numéro unique,*
- *5 services spécifiques,*
- *un accompagnement personnalisé,*

> c'est cela UNSA Please !

L'UNSA innove à destination des équipes UNSA de terrain !

Au quotidien, dans les entreprises, les services, les hôpitaux ou les collectivités territoriales, des femmes et des hommes de l'UNSA défendent, conseillent, assistent leurs collègues de travail. Pour cela, ils doivent développer des expertises sur des dossiers parfois complexes, répondre à de multiples sollicitations, savoir communiquer avec les salarié•es, pourvoir inscrire leur action dans la durée et apprendre à gérer des budgets.
Une grande diversité de compétences à acquérir, à renforcer, à développer.
Un peu vertigineux parfois…

L'UNSA met à leur disposition une « boite à outils » pour les aider à être plus efficaces, plus utiles encore.

Un simple appel au numéro UNSA Please,

et c'est une multitude de services pour un meilleur accompagnement des salarié•es.

- **Le service communication qui peut maquetter un tract ou une profession de foi, réaliser un petit film de présentation, faire fabriquer des goodies…**
- **Le CEFU (centre de formation de l'UNSA) qui organise des formations à destination des élus de CSE, des représentants syndicaux…**
- **Le service juridique qui répond aux questions sur les protocoles pré-électoraux, le droit syndical…**
- **Le service développement qui aide à s'implanter dans une entreprise, à se développer dans tel ou tel secteur professionnel**
- **Enfin Unsa Conseils qui accompagne les élus dans leur mandat, pour définir une stratégie électorale ou pour du coaching d'équipe.**

UNSA Please !

Le + pour les équipes de terrain

09 69 36 00 70

unsaplease@unsa.org

À votre service,

pour être plus proche des salarié·es

Une situation sociale à haut risque

Editorial

Notre pays vit une période où les tensions sociales et les inégalités sont très vives.

Les chiffres sont terribles : un taux de chômage qui reste élevé, une augmentation de la précarité, un million de travailleurs pauvres vivant avec environ 800 euros par mois, 8,6 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté, dont 3 millions d'enfants…

Cette réalité, vécue par des millions de nos concitoyens, interroge notre pacte républicain et notre modèle social. Si la Liberté est un principe premier tant il ne peut y avoir de justice sans démocratie, où en sont la Fraternité et l'Égalité ? La fraternité appelle notamment le consentement à l'impôt qui est de plus en plus discuté, et implique une puissance publique capable de garantir des structures œuvrant à l'intérêt général. L'Égalité elle, exige que les plus vulnérables soient protégés des aléas et puissent vivre dignement, et que la redistribution des richesses corrige les écarts de vie et de destin devenus pour certains abyssaux.

Le gouvernement doit entendre ce besoin aigu de solidarité. D'autant que la situation sociale est à haut risque. L'hypothèse d'une coagulation des colères doit être prise au sérieux. Le mélange des combats, certains légitimes que nous partageons et d'autres plus politiciens ou ayant comme moteur la violence, que nous rejetons, serait explosif.

Laurent Escure
Sécrétaire général de l'UNSA

C'est pourquoi, l'UNSA tiendra, sur chaque dossier, sa ligne de conduite : la clarté de ses revendications qui resteront syndicales. Mais l'urgence est que l'exécutif réponde aux exigences précises portées par les syndicats et les associations impliquées sur les solidarités. À défaut, c'est l'édifice même de notre modèle démocratique et social qui pourrait s'écrouler… Rien de bon n'en sortirait.

AGENDA

NOVEMBRE

Au Conseil économique, social et environnemental

12 • **Promouvoir l'accès aux droits sexuels et reproductifs en Europe : un enjeu fondamental pour l'égalité**

13 • **Projet de résolution sur la valeur de la ressource usagée Travail, emploi et mobilités**

26 • **Accompagner les détenus et les détenues dans leur accès aux droits sociaux, pendant et à la sortie de prison**

27 • **Les enjeux relatifs aux conditions d'élevage, de transport et d'abattage en matière de bien-être animal**

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

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

Festival des Solidarités

15 novembre - 1er décembre

Depuis plus de 20 ans, le Festival des Solidarités (anciennement Semaine de la Solidarité Internationale) offre un espace à toutes celles et ceux qui souhaitent montrer les solidarités en action sur leur territoire. Ce sera l'occasion de s'informer et de débattre lors des milliers d'animations organisées partout en France, par plus de 700 acteurs regroupés dans un comité national de pilotage qui comprend 23 organisations, parmi lesquelles Solidarité laïque, dont l'UNSA est membre.

Pour en savoir plus : https://www.festivaldessolidarites.org/

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

18 - 24 novembre

Les personnes en situation de handicap souffrent toujours de graves difficultés pour accéder, se maintenir et évoluer dans leur vie professionnelle. En 2018, le taux de chômage des personnes en situation de handicap était de 19% contre 9% pour le total de la population active. En tout, ce sont plus de 500 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap ! Cette nouvelle édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées aura pour objectif de faire se rencontrer entreprises, politiques, associations, société civile et bien entendu demandeurs d'emploi en situation de handicap. De l'accès à l'emploi dépend l'inclusion au sein de la cité, l'accès à une citoyenneté pleine et entière.

Découvrez tous les événements :
http://www.semaine-emploi-handicap.com/la-liste-des-evenements

Prendre en charge la santé au travail, un enjeu pour les syndicats

26 novembre

L'UNSA et le Groupe AESIO organisent un colloque à Bagnolet, animé par François Desriaux, Rédacteur en chef de « *Santé et Travail* ».

Au programme, 3 tables rondes :

- Santé au travail en France et en Europe, état des lieux
- La nouvelle donne du dialogue social
- Et demain ? Travailler ensemble autrement

Ouverte par le Secrétaire général, Laurent Escure et Patrick Brothier, Président du groupe AESIO, cette journée sera conclue par Dominique Corona, Secrétaire général Adjoint.

Inscription obligatoire en allant sur le site de l'UNSA, rubrique CEFU

Expression directe

Les prochaines émissions de l'UNSA

- **Samedi 23 novembre** vers 19h55 sur France Inter
- **Dimanche 24 novembre** vers 6h55 sur France Bleu
- **Dimanche 1er décembre** à 11h30, sur France 3

SUIVEZ-NOUS...

Retrouvez toutes les émissions sur le site de l'UNSA : www.unsa.org rubrique « Écouter, voir »

Françoise Def
Conseillère nationale
francoise.def@unsa.org

UNSA MAGAZINE 204 NOVEMBRE 2019 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - FEUX VERTS
DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET - PHOTOS : UNSA - FOTOLIA - ISTOCK - 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 GONESSSE - TÉL. : 01 39 86 19 08 - REVUE MENSUELLE CPPAP N°0123 S 05098 ISSN 1283-9396
DÉPÔT LÉGAL : NOVEMBRE 2019 - TIRAGE : 62 000 EXEMPLAIRES.
UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES : 21 RUE JULES FERRY 93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL : 01 48 18 88 00 - FAX : 01 48 18 88 99 - COURRIEL : UNSA@UNSA.ORG
SITE INTERNET : HTTPS://WWW.UNSA.ORG - L'UNSA EST MEMBRE DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Retraites : Interview Laurent Escure chez Edwige Chevrillon

« Cette réforme des retraites est très anxiogène, donc il faut absolument qu'on ait des garanties qui soient accordées. Ce projet est un projet présidentiel donc on n'est pas surpris qu'il arrive sur la table mais cela concerne tous les Français et là, il s'agit de tout bouger… On a donc demandé que les droits acquis soient conservés, d'abord pour les spécificités des régimes qui en bénéficiaient aujourd'hui mais aussi pour les autres ».

03/10/2019

Budget de la Sécurité sociale : Réaction de l'UNSA

« Les finances de la Sécurité sociale en général - et du régime de retraite en particulier - se sont fortement dégradées en 2019. Ces mauvais résultats sont dus, pour l'essentiel, au choix du Gouvernement de faire payer par la Sécu la facture de 17 milliards de la crise des « gilets jaunes ». Laurent Escure, secrétaire général, estime que le coup d'arrêt brutal à la baisse des déficits n'est pas dû aux comportements des assurés sociaux, mais bien aux choix budgétaires du gouvernement ».

01/10/2019

Journée de mobilisation des personnels des EHPAD

« Pascale Slagmolen, représentante UNSA Santé Dordogne, explique que le personnel est à bout physiquement et moralement à cause de la charge de travail car il ne peut pas assurer les missions confiées. Dans certains établissements, qui ont 40 ou 50 ans, vous aurez des difficultés à passer la porte si vous avez un déambulateur ou si vous êtes en fauteuil roulant. Il faut revoir toute la structure personne âgée et travailler sur la prévention de la perte d'autonomie ».

09/10/2019

Régimes spéciaux et réforme des retraites : propos de Laurent Escure

« Reçu par le Président de la République, Laurent Escure, secrétaire général, a estimé qu'Emmanuel Macron était déterminé à conduire cette réforme. L'UNSA discutera avec le Gouvernement dans les prochaines semaines et poussera ses revendications. On n'a pas l'habitude de faire la politique de la chaise vide. Concernant le mouvement de la RATP, il faut le prendre au sérieux. Je pense que le Président comme le Premier ministre ont compris que certains secteurs méritaient une attention particulière. Nous ne voulons pas mener des combats qui semblent perdus d'avance. Si jamais on a la possibilité de recrédibiliser le régime par répartition, il y a des choses à faire. Plus qu'un système, le syndicat dit vouloir défendre des spécificités ».

13/09/2019

Réforme des retraites : L'UNSA-RATP reçue par le Gouvernement

« À l'issue de la réunion, Thierry Babec, secrétaire général de l'UNSA-RATP, a indiqué avoir expliqué à ses interlocuteurs que la réforme serait une « rupture de contrat » entre les salariés de l'entreprise. Aucune piste, aucune proposition de compensation de la disparition programmée du régime spécial de retraites des agents RATP n'a été évoquée. Les agents sont très mobilisés. Ce qui revient du terrain, des collègues, c'est une mobilisation de plus en plus forte des esprits vis-à-vis du 5 décembre ».

30/09/2019

Police : les raisons de la « marche de la colère »

« Recrudescence des suicides, manque de moyens, réforme des retraites, les inquiétudes des policiers qui manifestent sont nombreuses. Les syndicats en profiteront pour peser sur les discussions à venir dans le cadre de la future loi de programmation pour la sécurité intérieure. On veut profiter du livre blanc pour mettre des coups de pied dans la fourmilière, notamment sur le sens du métier du policier de terrain et aller au-delà de l'empilement des sigles avec les réorganisations successives depuis la fin de la police de proximité, assure Philippe Capon, secrétaire général de l'UNSA-Police ».

01/10/2019

Pour en savoir plus **www.unsa.org**

Page réalisée par **Patricia Rejnero**
Conseillère nationale
patricia.rejnero@unsa.org

UNSA Transgourmet

Chantal Quilico

- Responsable du Crédit Client
- RSS UNSA
- Secrétaire du CE
- Secrétaire du CHSCT
- Conseillère du salarié

1 UNSA Mag : ***Elue sans étiquette depuis vingt-cinq ans au sein de Transgourmet, tu as décidé de rejoindre l'UNSA dans la perspective des élections CSE qui auront lieu en fin d'année dans l'entreprise. Pourquoi ce choix ?***

Chantal Quilico : L'offre syndicale est large dans l'entreprise. Mais aucune de ces organisations en place depuis des années ne m'a convenu. Selon moi, elles ne répondent pas aux attentes des salarié•e•s. J'ai choisi l'UNSA parce que c'est une organisation jeune, sérieuse, constructive, attachée à la négociation, en un mot qui porte une nouvelle façon de faire du syndicalisme.

Son slogan « *libres ensemble* » dit bien son respect de l'autonomie de ses composantes.
Face à l'inaction des autres organisations, nous avons des revendications, des propositions qui doivent permettre des avancées pour les collègues.

Ce qui me touche, dans l'UNSA, c'est la bienveillance, la solidarité qui fait que nous sommes soutenu•e•s, accompagné•e•s par les membres de l'UNSA, par notre union, au plan local, départemental, à tous les niveaux.

2 UNSA Mag : ***Parle-nous de la situation des salarié•e•s, de la vie au sein de Transgourmet…***

Chantal Quilico : La moyenne d'ancienneté dans l'entreprise est de 15 ans, signe que Transgourmet a la capacité de fidéliser ses salarié•e•s.

Face à la direction ouverte au dialogue social, les négociations que nous mènerons permettront d'obtenir de nouvelles avancées.

Concernant la pénibilité, une attention particulière doit être portée notamment sur les conditions de travail des chauffeurs et des préparateurs.

Sur la question de la santé au travail, l'entreprise connaît encore des retards. En ma qualité de Secrétaire du CHSCT, avec l'équipe CHSCT, notre Conseiller Prévention et notre RQHSE, nous avons contribué à des progrès importants.

Ainsi, des formations comme « *gestes et postures* », le choix de nouveaux mobiliers, ont permis d'améliorer la prévention dans l'entreprise. Les efforts devront être et seront poursuivis.

3 UNSA Mag : ***Comment vois-tu les prochaines élections CSE pour l'UNSA ?***

Chantal Quilico : J'ai confiance dans la capacité de l'UNSA à mobiliser nos collègues. Ils sont dans l'attente d'autre chose, d'une écoute, d'un changement qui permettra de faire avancer leur situation.

Je dois dire aussi que mon engagement vis-à-vis des salarié•e•s n'est plus à prouver. Sur les différents sites, les collègues présent•e•s sur les listes UNSA ont le même état d'esprit. Ils/elles me donne encore plus envie de m'investir.

Nos concurrents, vu leur attitude à notre égard, sont visiblement conscients que l'UNSA suscite beaucoup d'intérêt pour cette élection.

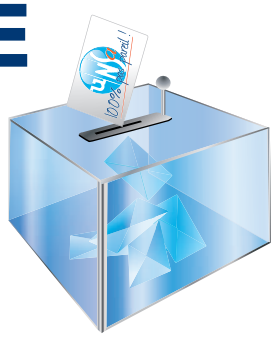
Pour l'élection du CSE du 3 Décembre 2019, notre slogan sera :

« ***L'UNSA, un nouveau souffle chez Transgourmet !*** »

propos recueillis par
Jean-Pierre Gilet
Conseiller national
jean-pierre.gilet@unsa.org

Résultats électoraux CSE

Nouvelles Implantations (mentionnées en bleu)



Groupe Casino :

UES Monoprix (France) : 16 782 salariés, l'UNSA obtient 6,6%, (+4,7pts) et gagne 500 voix.
Géant Rodez (12) : magasin de 107 salarié.e.s, l'UNSA obtient 51,7%.
Géant La Ricamarie (42) : magasin de 151 salarié.e.s, l'UNSA obtient 33,8%.
Géant Auxerre (89) : magasin de 148 salarié.e.s, l'UNSA déjà 1er syndicat, progresse avec 61,2%.
Géant Montargis-Amilly (45) : magasin de 107 salarié.e.s, l'UNSA obtient 41,9%.
Géant Béziers (34) : magasin de 145 salarié.e.s, l'UNSA obtient 51,3%.
Géant Clermont-Ferrand (63) : magasin de 209 salarié.e.s, l'UNSA obtient 43,9%.
Géant Firminy (42) : magasin de 95 salarié.e.s, l'UNSA obtient 24,1%.
Géant Aix-en-Provence (13) : magasin de 253 salarié.e.s, l'UNSA obtient 39%.
Géant Albi (81) : magasin de 113 salarié.e.s, l'UNSA obtient 22,2%.
Géant Lons le Saunier (39) : magasin de 152 salarié.e.s, l'UNSA obtient 38,9%.
Supermarché Casino Marseille Les Caillols (13) : magasin de 126 salarié.e.s, l'UNSA obtient 60,2%.
Géant Millau (12) : magasin de 88 salarié.e.s, l'UNSA obtient 15,6%.

Supermarché Casino St-Etienne Bergson (42) : 40 salarié.e.s, l'UNSA obtient 37,9% des voix.
Supermarché Casino Villeurbanne (69) : 65 salarié.e.s, l'UNSA obtient 71,7%.
Supermarché Casino Tassin la Demi-lune (69) : 58 salarié.e.s, l'UNSA obtient 31% des voix.
Supermarché Casino Villejuif (94) : magasin de 42 salarié.e.s, l'UNSA obtient 76,7% des voix.
Supermarché Casino Toulouse La Cépière (31) : magasin de 36 salarié.e.s, l'UNSA obtient 32%.
Supermarché Casino Argentat (19) : magasin de 31 salarié.e.s, l'UNSA obtient 81,5% des voix.
Supermarché Casino Dijon Auxonne (21) : magasin de 21 salarié.e.s, l'UNSA obtient 80%.
Supermarché Casino Monflanquin (71) : magasin de 20 salarié.e.s, l'UNSA obtient 20% des voix.
Supermarché Casino Le Puy (43) : magasin de 14 salarié.e.s, l'UNSA obtient 50% des voix.
Supermarché Casino Carqueiranne (83) : magasin de 21 salarié.e.s, l'UNSA obtient 16,7%.
Supermarché Casino Chagny (71) : magasin de 10 salarié.e.s, l'UNSA obtient 11,1% des voix.
Supermarché Casino Andresy (78) : magasin de 28 salarié.e.s, l'UNSA obtient 60,9% des voix.
Supermarché Casino Marseille Foch (13) : magasin de 45 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100%.

Industrie :

Terega SA (Pau - 64) : industrie pétrole, 615 salarié.e.s, l'UNSA obtient 22% (+3,2pts).

SNF (Andrézieux-Bouthéon-42) : chimie, 1 129 salarié.e.s, l'UNSA gagne 108 voix et obtient 12,8%.
NXO France (Rueil Malmaison - 92) : métallurgie, 972 salarié.e.s, l'UNSA devient 1er syndicat avec 36,9% e (+7pts).
Coca-Colas Midi (Signes-83) : 210 salarié.e.s, l'UNSA obtient 24,6%.
Arts Energy (Nersac-16) : métallurgie, 47 salarié.e.s, l'UNSA obtient 42,6%.
Laboratoire CCD (Paris-75) : pharmaceutique, 47 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100%.
Bostik SA (Ribecourt-Dreslincourt - 50), pharmaceutique, 164 salarié.e.s, l'UNSA obtient 44,2%.

Banque & Assurance :

Hiscox (Paris-75) : assurance, 81 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100%.
BPCE Achats (Paris-75) : établissement bancaire, 82 salarié.e.s, l'UNSA obtient 29,5% des voix.

Commerce :

Bourse de l'immobilier (Bordeaux-33) : 1222 salarié.e.s, l'UNSA obtient 59,2% des suffrages, et gagne 105 voix.

Santé & Sociaux privée :

Colisée Patrimoine Group (Bordeaux - 33) : 2028 salarié.e.s, l'UNSA obtient 357 voix et 63%.
Cosem (Paris-75) : 655 salarié.e.s, l'UNSA obtient 8,8%.
Hôpital privé La Casamance (Aubagne-13) : 299 salarié.e.s, l'UNSA obtient 33,3% (-17pts).
Fondation Bon sauveur d'Alby (Albi - 81) : 1182 salarié.e.s, l'UNSA gagne 168 nouvelles voix et 25,4%.
UNAPEI Pays d'Allier (Moulins - 03) : 250 salarié.e.s, l'UNSA obtient 26,7% des voix.
Biomed (St-Thibery-34) : 104 salarié.e.s, l'UNSA obtient 85,9%.
APAJH du Calvados (Ifs - 14) : l'UNSA obtient 100%.
ADPEP Corrèze (Tulle - 19) : 446 salarié.e.s, l'UNSA obtient 14,2% des voix.

Suite des résultats électoraux >

Protection sociale :

MSA Lorraine (Vandoeuvre les Nancy - 54) : 273 salarié.e.s, l'UNSA obtient 29,6% (+14 pts).
MSA Beauce Cœur de Loire (Orléans - 45) : 379 salarié.e.s, l'UNSA obtient 29% (+7pts).
MSA Ain-Rhône (Lyon - 69) : 333 salarié.e.s, l'UNSA obtient 59,7% (+38pts).
MSA Berry Touraine (Blois - 41) : 369 salarié.e.s, l'UNSA obtient 48,8%.

Agroalimentaire :

Sicarev (Roanne-42) : 393 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100%.
Seenovia (St-Berthevin-53) : 575 salarié.e.s, l'UNSA gagne plus de 100 voix et obtient 68,7% des suffrages.

Nestlé France (Noisiel - 77) : 1989 salarié.e.s, l'UNSA obtient 14,1% des suffrages.
Nestlé France Itancourt (02) : 202 salarié.e.s, l'UNSA obtient 63,2%.
Nestlé France Force de Vente (77) : 468 salarié.e.s, l'UNSA obtient 29,1%.
Nestlé France Dieppe (76) : 375 salarié.e.s, l'UNSA obtient 8,4%.
Nestlé France Challerange (08) : 105 salarié.e.s, l'UNSA obtient 12,7%.

Aérien, Aéroportuaire :

Airlines Assistance (Sète-34) : 13 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100% des voix.
CCEJC (Le Bourget-93) : 87 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100% des voix.
American Airlines (Roissy CDG-95) : 205 salarié.e.s, l'UNSA obtient 54,5% des suffrages.

Enseignement privé :

OGEC Association Familiale Ecoles Privées Anne (Annecy-74) : 72 salarié.e.s, l'UNSA obtient 29,1%.
OGEC Ecole La Providence (Olivet-45) : 39 salarié.e.s, l'UNSA obtient 51,5%.

Assainissement Industriel :

Suez RV Osis Nord (Gonfreville-L'orcher-76), 154 salarié.e.s, l'UNSA obtient 45,9% (+12pts).
Suez RV Osis Industrial Cleaning (Loon Plage-59), 454 salarié.e.s, l'UNSA obtient 13,8% (+0,4).
Suez RV Osis Sud Est - CSE Amiante (Vaulx-en-Velin-69), 45 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100% des voix.
Endel SRA (Vaulx-en-Velin-69), 171 salarié.e.s, l'UNSA obtient 100% de suffrages.

Nouvelles Sections

Agriculture :
- Maison Régionale de la santé animale - Limoges (87)

Enseignement privé :
- OGEC Institut Notre Dame - Valence (26)
- Lycée privé Saint-Marc - Nivolas-Vermelle (38)
- CPF Presqu'île - Vannes (44)

Association :
- ACIP - Paris (75), Alefpa - Guéret (23)

Construction :
- CFA BTP Auvergne-Rhône-Alpes - Lyon (69)
- Santerne Axians Centre Est - La Talaudière (42)

Industrie :
- Tibco Services - St-Aignan-Grandlieu (44)
- Lacroix Electronics SAS - Montrevault-sur-Evre (49)
- Sermat Etud Real Machi Tournan - Nanterre (92)
- LGL Lennox - Moins (69)
- Eurocast Lyon SAS - Vaulx en Velin (69)
- Centre de déchets industriels Francilien - Pierrefite-s/-Seine (93)

Agroalimentaire :
- SNV - Laval (53)
- Nestlé France - Dieppe (76)
- GPB Agrivert - Dieuze (57)
- Nestlé - Marne la Vallée (77)

Banque-Assurance :
- Banque Populaire Méditerranée - Nice (06)
- Adrea Mutuelle - Lyon (69)
- Macif-Mutualité Paris (75)

Social :
- Alp'Ages coordination - Chateaurenard (13)
- Adapei-Nouelles Côtes d'Armor - Plérin (22)
- Présence verte Touraine - Blois (41)
- Association Aide Enfance et Adolescence - Abymes (971)

Santé :
- Centre Hopsitalier de la Baie de Somme - St-Valery-s/-Somme (80)
- Biomed - St-Thibery (34)

Transport urbain et voyageurs :
- TRAM Nice - Nice (06)
- Alpbus Fournier - St Pierre en Faucigny (74)
- Place mobilité Cambresis - Cambrai (59)
- City Mobil - Montigny le Bretonneux (78)
- Keolis Autocars Delion - Nanterre (92)
- Autobus de l'Etang - Vitrolles (13)
- Keolis Eure et Loire - Dreux (28)
- Régie Epic T2C - Clermont Ferrand (63)

Transport Logistique :
- Amazon - Orléans (45)
- Atlantique Loire Transport - Vallet (44)
- Mertz Conteneurs - Saint Vigor d'Ymonville (76)
- Toutadom - Gennevilliers (92)
- Novea - Nanterre (92)
- Schenker - Montaigu (85)
- Prosegur - St Adomis - St Laurent du Var (06)
- Gefco - Poissy (78)
- Delanchy - Chilly Mazarin (91)
- Temis - Villejuif (94)

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

Gilles Mondon
Délégué national
gilles.mondon@unsa.org

La formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

doit être une formation syndicale !

La santé, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail des salarié•e•s dans l'entreprise : C'est l'objectif des représentant•e•s UNSA du personnel. La mission des élu•e•s débute par une formation obligatoire spécifique en santé, sécurité et conditions de travail.

Le CEFU organise cette formation autour des thématiques suivantes :

- **agir pour la prévention des risques professionnels**
- **améliorer les conditions de travail**
- **proposer des solutions**
- **connaître les outils et le fonctionnement du CSE en SSCT**
- **lutter contre le harcèlement**
- **alerter l'employeur**
- **remettre des avis motivés sur les rapports et programmes de prévention, ...**

Attention !

Parfois des employeurs prétendent pouvoir imposer l'organisme de formation et le stage aux élu•e•s du personnel. *Leur objectif est de faire travailler des organismes patronaux déjà financés sur le dos de la formation professionnelle et contrôler le contenu pédagogique des formations pour éviter les sujets qui dérangent.*

Ne cédez pas, choisissez le CEFU !

C'est aux élu•e•s du personnel de choisir leur formation et l'organisme chargé de l'assurer.

Faites respecter la loi, faites respecter vos droits !
Contactez cefu@unsa.org

Cefu
UNSA Please ! 09 69 36 00 70

Textes du code du travail :

Article R2315-17
Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage.

Article R2315-15
L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Les mesures du PLFSS 2020 : le compte n'y est pas !

Chaque automne, le gouvernement présente son Projet de loi de financement de la Sécurité sociale. Cette année, celui-ci intervient dans un contexte particulier où le déficit de la Sécurité sociale repart à la hausse, suite notamment à la non compensation par l'État des effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (création d'un taux intermédiaire de CSG, désocialisation des HS, prime exceptionnelle).

Mais au-delà des problèmes de finances, il paraissait opportun de faire un focus sur les mesures qui attendent les assurés en 2020.

Pour l'UNSA, certaines mesures vont dans le bon sens

C'est le cas notamment des mesures visant à mieux accompagner les patients atteints d'un cancer avec la création d'un parcours d'accompagnement après la maladie, ou encore la mise en œuvre d'un bouquet de services adaptés aux femmes enceintes résidant à plus de 45 minutes d'une maternité. Il en est de même des mesures visant à favoriser la pertinence des prescriptions de médicaments, notamment pour les antibiotiques et les bio similaires. C'est le cas également des propositions qui visent à intégralement prendre en charge les frais de contraception pour l'ensemble des mineures, à lutter contre les ruptures de stock de médicaments, ou encore à destination des assurés en situation de handicap ou de dépendance.

L'UNSA se félicite que ce PLFSS introduise la substitution automatique de la retraite aux minima sociaux, tels que le RSA ou l'Allocation Adulte Handicapé. Cette disposition doit permettre de mettre fin aux ruptures des ressources pour les assuré•e•s concerné•e•s.

Le renforcement de l'accompagnement des familles dans le paiement des pensions alimentaires, par l'intermédiaire de l'agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (ARIPA) est également, pour l'UNSA, une mesure intéressante.

Pour les proches aidants, Le PLFSS acte la création d'un congé maximum de 3 mois, sur l'ensemble de la carrière, indemnisés de 45 à 52 euros/jour. C'est un premier pas... Mais pour l'UNSA, Il y a urgence à ce que le Gouvernement prenne des mesures plus globales afin d'assurer une prise en charge de la perte d'autonomie pour tous et de qualité afin d'assurer une fin de vie digne à nos ainé•e•s et ainsi desserrer la contrainte qui pèse sur les familles.

Dans le but de lutter contre les déserts médicaux, ce PLFSS contient par ailleurs des mesures d'incitation à l'installation des médecins. Malheureusement, force est de constater que les mesures incitatives déjà existantes n'ont pas démontré leur efficacité. Pour l'UNSA, le gouvernement aurait été mieux inspiré de proposer en parallèle des mesures plus coercitives afin d'assurer un accès aux soins rapide et de qualité pour chaque patient•e.

Les mesures que l'UNSA désapprouve

Le projet de loi pour 2020 acte que la revalorisation des pensions de retraite de base interviendra dès janvier 2020. Celle-ci sera calculée sur le niveau d'inflation pour les retraité•e•s percevant moins de 2000 € bruts par mois. Pour les retraité•e•s dont les revenus sont supérieurs, la revalorisation sera de 0,3% soit bien en deça de l'inflation. Il en sera de même pour les autres prestations sociales, à l'exception de l'Allocation Adulte Handicapé et de l'allocation de solidarité aux personnes âgées AS-PA. Pour l'UNSA c'est un nouveau coup dur porté au pouvoir d'achat que nous n'acceptons pas.
Enfin, l'Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (Ondam) sera fixé à 2,3%. Cette mesure, va demander un effort de maîtrise de l'évolution des dépenses de plus de 4,2 milliards et ce, dans un contexte de grave crise au sein de l'hôpital et notamment des urgences. Pour l'UNSA, cet Ondam va donc maintenir une forte pression sur le personnel hospitalier et ne permettra pas d'améliorer les conditions de travail des personnels soignants ou non. C'est là encore un très mauvais signal envoyé par le gouvernement.

Pour l'UNSA, ce PLFSS ne répond donc pas aux besoins exprimés par les assurés sociaux. Ces éléments, combinés au problème de non compensation des pertes de recettes par l'État, ont conduit l'UNSA à se prononcer contre ce projet de loi dans les Caisses de Sécurité Sociale.

Dominique Corona
Secrétaire Général adjoint
Secteur Protection sociale
dominique.corona@unsa.org

Métiers du Grand Âge :
urgence de réformer, urgence de former

Suite au rapport Libault présenté au printemps 2019, Agnès Buzyn, Ministre des Solidarités et de la Santé a confié, dès le mois de juin, une mission à Madame Myriam El Khomri afin de proposer et piloter un plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge.

Lors de l'audition du 17 juillet, l'UNSA a exprimé ses priorités : la valorisation des métiers, l'organisation du travail, le changement de regard sur les métiers du grand âge.

Partant du constat qu'1 EHPAD sur 2 déclare aujourd'hui avoir des difficultés en matière de recrutement de leur personnel soignant, que 63 % d'entre eux ont des postes non pourvus depuis plus de 6 mois, l'UNSA considère que les faibles salaires constituent le premier frein qu'il convient de traiter afin de fidéliser et motiver les professionnels diplômés. Les disparités des salaires sur un même territoire ne sont pas tolérables.

De plus, donner des perspectives de carrière dans le cadre des évolutions professionnelles et salariales est indispensable. La reconnaissance salariale des formations complémentaires est un puissant levier de motivation à la montée en compétence. Dans ce cadre, l'UNSA demande une reconnaissance des Aides-Soignant•e•s (AS) qui encadrent les élèves en formation comme cela est prévu pour les infirmiers tuteurs.

Au niveau du recrutement, les jeunes candidats ont des attentes spécifiques à leur génération en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de qualité de l'organisation de travail. Ils comparent avec les autres professions, aussi il est souhaitable d'acter un statut étudiant pour les AS pour être aligné au même niveau que le statut des étudiants infirmier•ère•s, ainsi que l'indemnité de transport pour les stages. En effet, cette disparité est considérée, au mieux comme une injustice, au pire comme un manque de considération et une dévalorisation de leur futur métier.

La refonte totale de la formation s'impose car elle est trop généraliste et ne prend pas en compte les spécificités du secteur : *pluri pathologies (8 en moyenne par résident), géronto psychiatrie.*

Pour cela, il est nécessaire d'insérer dans le tronc commun d'enseignement des modules spécifiques liés aux pluri pathologies du grand âge *(psycho gériatrie, psychiatrie)*, d'offrir un vrai parcours professionnalisant :VAE fastidieuse, souvent des années pour obtention du diplôme.

Parmi les freins à lever, il faut harmoniser l'accessibilité au concours d'entrée à l'école d'aide-soignant•e•s par un système de candidature sur dossier unique, l'accessibilité au concours d'entrée à l'école d'aide-soignant•e•s, car actuellement un paiement de 50 € minimum (ou plus) est en vigueur par dépôt de candidature au concours d'entrée aux écoles. Par ailleurs, une expérimentation sur le recrutement hors concours d'entrée pourrait être mise en place sur la base d'un test d'évaluation (écrit - oral) reprenant les items principaux du concours d'entrée et qui se substitue à l'examen de sélection.

Le Contrat Pro apparait comme la formule la plus efficace (théorie + pratique) et vectrice de succès. L'apprentissage permet de faire découvrir les métiers de l'intérieur et crée un vrai vivier. Cependant, il conviendrait de lever les freins des quotas et de tendre vers une rémunération harmonisée et plus attractive pour les jeunes générations.

L'organisation du travail est considérée comme trop rigide, génératrice de ruptures d'activité et l'approche d'organisation en silo et peu systémique sont souvent pointées du doigt. Une articulation des temps de travail autour de la qualité de vie passe par une redéfinition des missions de chacun sur toute la chaine des métiers de service et de soin, des cœurs de métiers. Un nouveau référentiel de compétences basé sur les pré requis de l'activité paraît nécessaire.

Compte tenu des taux importants de turn over et d'absentéisme, nous demandons que l'État exerce ses responsabilités régaliennes et impose par voie de décret un ratio opposable de personnel en EHPAD à hauteur de 0,6 professionnel du soin par résident pour monter progressivement, avec un calendrier négocié et compatible avec les capacités de formation, à une cible de 1 pour 1.

Un travail visant à infléchir le nombre d'accidents du travail doit être engagé en développant l'activité des métiers de préventeurs des risques professionnels ainsi que la collaboration avec les Médecins du travail dans la cadre du CHSCT afin d'intégrer ces actions dans les plans institutionnels de formation.

Le rapport rendu ce 29 octobre pointe les dysfonctionnements d'une situation qui perdure depuis de nombreuses années. 5 axes de travail et 59 mesures constituent une feuille de route pluri annuelle ambitieuse et innovante. Une conférence rassemblant tous les partenaires sociaux sera mise en place pour répondre à l'urgence et à l'avenir de la filière du grand âge et de l'autonomie. La Ministre s'est engagée à y traiter les besoins de recrutements, l'évolution des rémunérations, notamment celles inférieures au SMIC, l'amélioration de la qualité de travail…

L'UNSA portera ses revendications pour relever le défi des métiers du grand âge, résolue à porter un projet global et cohérent.

Martine Vignau
Secrétaire nationale, politique familiale, action sociale et insertion, consommation
martine.vignau@unsa.org

PLF 2020 :
L'acte II du quinquennat à transformer !

Le projet de loi de finances 2020, présenté en Conseil des ministres le 27 septembre, dans un contexte de ralentissement et de grandes incertitudes économiques, a été annoncé comme une concrétisation de l'acte II du quinquennat.

Pour l'UNSA, certaines mesures semblent marquer une prise en compte des demandes sociales et écologiques, parmi lesquelles la baisse de la fiscalité des ménages à hauteur de 9,3 Milliards d'euros ou l'augmentation du budget de la transition écologique et solidaire de 4,4% (soit 800 millions d'euros).

Par ailleurs, le renoncement à une réduction importante des effectifs globaux de la fonction publique, marqueur idéologique du début de quinquennat, est la preuve de l'importance du service public dans notre pays.

Pour autant, malgré cette inflexion apparente, l'UNSA s'interroge sur un certain nombre d'orientations budgétaires, notamment la poursuite de la non indexation sur l'inflation d'un grand nombre de prestations sociales (Aides au logement, allocations familiales…), du gel des salaires de la fonction publique ou de la baisse des effectifs dans certains ministères clés (la Transition écologique et solidaire, Action et Compte public, Économie et Finances…).

L'UNSA pointe également le décalage entre la volonté affichée de lutte contre la pauvreté et la récente réforme de l'assurance chômage faite au détriment des plus précaires.

Le volet recette voté par les députés…

Le parcours législatif du PLF 2020 est en cours, les députés ont adopté le 22 octobre le volet relatif aux recettes (354 voix pour, 186 contre, 16 abstentions), les sénateurs étudieront le texte au courant du mois de novembre, pour une adoption définitive avant la fin de l'année.

Focus sur la mission Emploi-Travail du PLF

Le budget de la mission « *travail et emploi* » devrait traduire les transformations issues des ordonnances « *Travail* » et de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, opérationnelle totalement en 2020, ainsi que les changements sur le périmètre de l'assurance chômage, de la formation professionnelle, de l'alternance, du handicap et du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Le budget de la mission « *travail et emploi* » a diminué au cours des deux exercices budgétaires précédents. Il reste globalement stable cette année tout comme les effectifs, mais il est encore prévu en baisse d'ici la fin du quinquennat en 2022. Sa présentation ne rend pas complètement lisible les budgets et personnels qui seront dédiés à la mission ainsi que l'interaction entre les différents services du ministère du Travail.

Des interrogations se font jour concernant notamment le financement et le devenir de certains opérateurs comme Centre INFFO ou l'AFPA ainsi que sur les éventuelles dégradations de l'emploi et augmentation de la précarité en raison du ralentissement économique et de certaines réformes récentes comme celle de l'assurance chômage.

L'UNSA réitère son opposition à la baisse du financement de Pôle emploi par l'État, réclame un effort conséquent pour s'attaquer aux freins à l'emploi (logement, garde d'enfants, mobilité…) et à l'accompagnement des demandeurs les plus fragiles dans leur projet de réinsertion professionnelle.

L'UNSA demande également davantage de clarté sur la mise en place des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, sur la situation et le futur de certains corps de métiers, en particulier les inspecteurs du travail.

L'alerte de la commission européenne sur le budget 2020

La Commission européenne a envoyé un courrier à la France, mardi 22 octobre, pour lui indiquer que son projet de budget pouvait être contradictoire avec les règles de l'union concernant le Pacte de stabilité et de croissance, mettant en évidence que l'effort de réduction du déficit structurel était insuffisant. Le Ministre de l'Économie et des Finances a indiqué qu'il « *apportera des compléments d'informations à la commission* » et que celle-ci « *ne demande pas de modification du budget* ». Nous serons fixés fin novembre sur le retour de la commission.

L'UNSA suivra attentivement le débat parlementaire et profitera de ce moment en interpellant l'exécutif et la représentation nationale pour porter ses revendications.

Vanessa Jereb
Secrétaire générale adjointe
Emploi, économie,
formation professionnelle
vanessa.jereb@unsa.org .

Difficultés d'accès aux soins : l'UNSA s'engage !

Le 15 octobre dernier, le secteur protection sociale de l'UNSA organisait une nouvelle session de formation pour ses représentants des assurés dans les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM).

Formation du 15 octobre 2019

L'idée de cette journée à thème, consacrée aux problématiques d'accès aux soins, était de faire un état des lieux de la situation mais également de présenter de nouveaux outils pour tenter d'y remédier. Et pour ce faire, les conseillers UNSA ont pu bénéficier d'intervenantes de qualité venant de la Caisse nationale d'assurance maladie voisine. Catherine Champetier, Directrice de l'offre de soins et Fanny Richard, Directrice de l'intervention sociale et de l'accès aux soins, se sont ainsi prêtées au jeu.

> Au cours de cette journée ont donc pu être abordés :

- L'état des lieux des problèmes d'accès aux soins qui démontre notamment que les campagnes ne sont pas les seules touchées par le phénomène et que la pénurie de professionnels de santé ne concerne pas que les médecins généralistes.

- Les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) pour mieux organiser la réponse d'accès aux soins pour la population d'un territoire donné, ou encore l'arrivée des assistants médicaux pour redonner du temps de consultation aux médecins et donc permettre d'accueillir plus de patients.

- Le dispositif d'aide à l'accès aux soins de l'Assurance Maladie (PFIDASS) pour mieux accompagner les publics fragiles et lever les obstacles de parcours de soins trop chers, ou trop complexes, voire les deux.

Les représentant•e•s des CPAM sont donc mieux armé•e•s pour aborder ce sujet complexe dans leur caisse respective. Car si notre organisation y est présente dans les conseils, c'est pour défendre l'intérêt des assurés sociaux. Pour l'UNSA, face à l'ampleur du phénomène et de ses conséquences sur les assurés, il s'agit d'une priorité.

Formation du 15 octobre 2019

QUELQUES CHIFFRES...

- En France, environ **8%** de la population (5,3 millions de personnes) fait face à des problèmes d'accès aux soins.
- **8,6%** des patients de plus de 16 ans n'ont pas de médecin traitant.
- Sur les **102** caisses primaires d'Assurance Maladie (CPAM), **75** identifient des difficultés sur leur territoire concernant l'accès aux soins.

Frédérique Galliat
Protection sociale obligatoire et complémentaire
frederique.galliat@unsa.org

GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

Nicolas BONS
nicolas.bons@aesio.fr
01 80 49 80 02
06 84 94 86 62

GROUPE AÉSIO
DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

ADREA Mutuelle · apréva · EOVIMCD mutuelle

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

UNSA Please : Celles et ceux qui l'ont utilisée en parlent...

UNSA Please !
Le + pour les équipes de terrain
09 69 36 00 70
unsaplease@unsa.org

Nous donnons ici la parole à des femmes et des hommes, adhérent•e•s, responsables de l'UNSA qui ont eu recours à la boîte à outils Please, au quotidien, dans leur entreprise, leur service, auprès de leurs collègues, pour répondre à leurs attentes et sollicitations, notamment pour un accompagnement dans la préparation d'élections, une formation en communication, une aide à l'implantation et au développement...

Ces témoignages mettent en évidence le « plus » que représente UNSA Please pour les équipes de terrain.

UNSA Please :

Agnès Beauvais, Déléguée syndicale centrale NXO France

UNSA Please nous a accompagné•e•s pour préparer nos élections chez NXO France

Pour les élections de NXO France, nous avons sollicité la plateforme de services UNSA Please. Nous sommes très satisfaits des services d'accompagnement dont nous avons bénéficié et notamment le coaching réalisé par les équipes d'UNSA Conseils.

En étant assisté pour trier nos idées et les synthétiser, nous avons pu construire une communication efficace. La personnalisation des logos, les mises en page sont des activités en dehors de nos champs de compétences où nous avons eu besoin d'aides. Ces autres services d'UNSA Please sont donc des atouts essentiels pour une équipe syndicale d'entreprise comme la nôtre.

L'approche des questions juridiques, la formations des élu•e•s sont d'autres axes de progrès pour nous si nous voulons poursuivre notre enracinement dans le dialogue social de qualité chez NXO. Nous comptons donc utiliser aussi ces services intégrés d'UNSA Please. Nous allons solliciter les équipes pendant notre mandat, car nous sommes en responsabilité du bureau du CSE unique de NXO France.

Toute l'équipe d'UNSA NXO voit dans UNSA Please, la concrétisation du syndicalisme différent proposé par l'UNSA. Libre oui, mais pas seuls car ensemble nous mutualisons au niveau interprofessionnel nos compétences

Laurent Garssine et Isabelle Yapoudjian (UNSA-SAPAP)

Nous avons fait appel à la plate- forme Please pour :

- *la nouvelle communication du syndicat : à travers la campagne du nouveau logo*
- *la campagne électorale (stratégie, rédaction de la profession de foi….)*
- *la rédaction et le projet final du CSE avant signature*

Concernant le CSE nous avons été accompagnés avec efficacité sur la stratégie à utiliser pour la campagne du CSE. Nous nous sommes concentrés sur le terrain. Elsa Régent s'est déplacée pour nous rencontrer sur notre site et dans notre commission administrative pour échanger avec les équipes.

Une des actions phare de notre stratégie a été la réalisation auprès des salariés par catégorie d'un questionnaire sur « bien vivre au travail, la rémunération et les accords ». Nous avons tracté le questionnaire et les salariés pouvaient répondre par un QR code.
Nous avons aussi eu un avis juridique sur notre PAP que notre direction a jugé très pertinent.

Celles et ceux qui l'ont utilisée en parlent...

Stéphanie Meunier, MSD

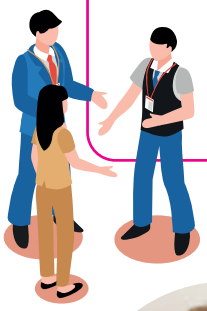
Unsa Mag : Pourquoi as-tu fait appel à Please ?

Pour ma campagne électorale, j'avais envie de conseils de professionnels car je voulais me différencier des autres syndicats et être novatrice dans ma façon de communiquer.
J'ai donc fait appel à Please afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.
Je voulais aussi apprendre l'utilisation de nouveaux médias et qu'on puisse me donner des idées.
Également je souhaitais toucher les "jeunes" salariés de mon entreprise qui se désintéressent souvent des syndicats et en ont une vision assez négative.

Comment s'est déroulé l'accompagnement ?

Please m'a proposé d'abord qu'on réalise un rétroplanning pour les élections sur plusieurs mois. Mais aussi de réaliser un sondage sur la qualité de vie au travail et m'a appris à réaliser ce sondage et d'utiliser un QR code pour que les salariés y accèdent facilement. En plus de ce sondage, on m'a fourni une vidéo sur ce qu'était l'UNSA qui a eu beaucoup de succès auprès des salariés.

Please m'a accompagné dans la réalisation de la profession de foi, que ce soit sur le contenu et la forme afin d'être le plus percutant possible. Les équipes m'ont aussi proposé un maquettage des résultats du sondage que j'ai présenté à ma direction. Cet accompagnement m'a beaucoup aidé, m'a permis de sortir de ma zone de confort et d'avoir de nouvelles idées car avoir un œil externe est très important pour être novateur.



Chantal Quilico, Représentante section syndicale UNSA Transgourmet

J'ai implanté l'UNSA chez Transgourmet avec l'aide de la plateforme UNSA Please

Ayant sollicité UNSA Please afin de m'aider à présenter des listes UNSA pour les élections CSE chez Transgourmet, j'ai trouvé un service intégré qui m'a accompagné dans plusieurs domaines.

La mise en place par l'équipe développement d'une opération « coup de pouce national », nous a d'abord permis de faire des tractages pour rechercher des candidat•e•s. Cette démarche a été déterminante car l'UNSA sera présente avec des listes dans plusieurs établissements alors que nous n'étions nulle part. Nous avons préparé avec UNSA développement et UNSA Com, le matériel de propagande, son impression mais aussi une stratégie de diffusion sur les établissements de Transgourmet.

UNSA Please a été jusqu'à nous fournir des équipes pour tracter dans différents départements et je les en remercie car sans eux, rien n'aurait été possible.

La plateforme m'a aussi apporté des conseils juridiques lors des négociations du protocole électoral de l'entreprise. Les réponses en temps réel de la plateforme UNSA Please m'ont permis de ne pas être seule et prise au dépourvue pour cette négociation importante.
Pour moi, les plus d'UNSA Please, c'est le côté pluridisciplinaire avec une logique de coordination des actions. Cela va de la mobilisation d'équipes sur le terrain à un maquettage de communication en passant par du conseil stratégique syndical.

Elena Necheporenko, Secrétaire générale de l'UNSA Safran

L'UNSA Safran fait appel à UNSA PLEASE et cela va durer…

L'UNSA Safran a fortement progressé aux élections du Comité Social et Économique Safran Aircraft Engines. Nous avons de nouve•lles•aux élu•e•s et militant•e•s. En parallèle certain•e•s militant•e•s aguerri•e•s vont partir en retraite. Nous avions donc besoin de nous organiser pour le mandat à venir. Grâce à la plateforme de services UNSA Please, nous avons trouvé des aides multiformes importantes pour asseoir notre développement dans ce grand groupe industriel et améliorer notre réponse syndicale.

Nous avons d'abord engagé un travail de fond avec un besoin d'accompagnement et de conseils. C'est l'UNSA Conseils, un service d'UNSA Please qui a travaillé avec nous. L'UNSA Conseils nous a aidé à organiser un séminaire d'une journée, dans un cadre convivial propice aux échanges et à la cohésion d'équipe. L'animation dynamique sans temps morts de cette journée, avec une restitution des résultats en direct, nous a permis de recenser nos compétences, analyser nos actions et définir nos priorités.

Nous avons constitué des groupes de travail autour de quatre thèmes :

- *la communication interne,*
- *la communication avec les adhérents et les salariés,*
- *le développement sur les autres entités de SAFRAN,*
- *et la négociation.*

Nous avons défini nos axes de travail et les animateurs nous ont aidés à réaliser une « matrice des compétences » nous permettant de mesurer quels savoir-faire seront à remplacer suite aux départs en retraite de militant•e•s et élu•e•s et comment optimiser les nouvelles aptitudes que nous avons intégrées dans l'équipe. Nous prévoyons de poursuivre ce travail collectif.

Notre deuxième démarche a été de demander à UNSA Please de nous aider à couvrir le maximum d'établissements du groupe afin de trouver des candidat•e•s pour les scrutins CSE. Nous avons engagé un travail d'organisation avec UNSA Développement, autre service d'UNSA Please et mis en place un calendrier de diffusions assistées par des équipes locales. Cette mutualisation de nos forces a démultiplié nos capacités d'actions et permis, par exemple, l'implantation de l'UNSA dans une nouvelle société du groupe SAFRAN.

Pour nous, les services d'UNSA Please sont utiles dans une phase d'expansion mais aussi sur toute la durée de nos mandats. Après la période des élections nous devons conforter notre pertinence syndicale avec des élu•e•s bien formé•e•s et bien informé•e•s et avec une stratégie syndicale originale et efficace pour tou•te•s les salarié•e•s. Nous n'avons donc pas fini de faire appel à UNSA Please. ■

À votre service,
pour être plus proche des salarié·es

Découvrez une banque
qui vous ressemble sur casden.fr

#notrepointcommun

Retrouvez-nous chez BANQUE POPULAIRE

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno. • Conception : Insign. • Réf : AP GROUPE 2019. • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

Contractuels : quoi de neuf ?

Certains éléments de la loi de « Transformation de la Fonction Publique » peuvent paraître positifs pour les garanties des agents contractuels, attention au trompe l'œil. L'UNSA Fonction Publique défend tous les agents contractuels.

22,5% des agents de la Fonction publique, soit environ 1 million de personnes, sont des contractuel•le•s, majoritairement des femmes en temps partiel.

La portabilité du CDI

La portabilité du CDI permet à l'employeur qui le souhaite de recruter directement, en CDI, un agent contractuel bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur et ce quel que soit le versant de la Fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Ce dispositif ouvre une nouvelle possibilité.

Cette disposition est censée favoriser la mobilité inter-versants, or :

- La portabilité du CDI n'est en rien une obligation de l'employeur, le recrutement peut se faire en CDD ;
- Il n'y a pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

C'est un des éléments que regrette l'UNSA Fonction Publique car la portabilité du CDI aurait dû garantir à minima la rémunération.

La rémunération

Les critères de fixation de la rémunération des agents contractuels sont désormais énoncés dans le statut général de la Fonction publique. Elle est fixée par l'employeur en tenant compte des fonctions exercées, de leur qualification et de leur expérience.

La loi ajoute qu'il peut être également tenu compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. Elle n'indique pas si la rémunération fait référence à un indice ou si elle correspond à un montant global. Cette modalité reste à discrétion de l'employeur.

Pour la FPH, la loi relance la prime de l'intéressement collectif, y compris pour les contractuels, en précisant que le directeur d'établissement peut en fixer le montant, en l'élargissant au personnel hospitalier et médical.

L'UNSA Fonction Publique insiste auprès des employeurs pour qu'ils se saisissent de cette opportunité afin de construire de véritables déroulés de carrière.

Le remplacement d'un agent

Un agent titulaire absent peut être remplacé momentanément par un agent contractuel dans le cas d'un temps partiel, d'un congé maladie, d'un congé de maternité... Le congé pour invalidité temporaire imputable au service est ajouté à ces possibilités déjà existantes.

Pour la FPT, sont ajoutés pêle-mêle le détachement de courte durée, la disponibilité de courte durée d'office, de droits ou sur demande pour raisons familiales, le détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité avant titularisation dans un autre corps ou un autre cadre d'emploi. Ainsi les employeurs territoriaux sont parés à faire face à toute absence et peuvent remplacer un agent par un/une contractuel•le.

Pour l'UNSA Fonction Publique, le recours abusif aux contractuel•le•s devient possible; accentuant leur précarité.

Et bientôt

Des projets de décrets d'application doivent être examinés pour une mise en application en 2020 ou 2021 :

- La procédure de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents comportera une obligation d'entretien ;
- Un contrat de projet sera créé ;
- La rupture conventionnelle pour les CDI sera expérimentée ;
- Les employeurs devront verser une indemnité de fin de contrat quand le CDD est inférieur ou égal à un an. Pour l'UNSA Fonction Publique, c'est une petite avancée dans la lutte contre la précarité.

L'UNSA Fonction Publique sera attentive au contenu des textes et fera valoir ses propositions dans le but d'améliorer toujours la situation des agents, quel que soit leur statut.

Luc Farré
Secrétaire national, Fonction et services publics
luc.farre@unsa.org

EPSU Comité pour les administrations nationales et européennes : nouvelle présidence et nouveau programme de travail

Le 15 octobre, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) a tenu son comité permanent des administrations nationales et européennes (NEA).

La FSESP est le partenaire social européen le plus reconnu et le plus représentatif des gouvernements centraux qui emploient plus de 9 millions d'agents. Les mesures d'austérité, les droits en matière d'information et de consultation, l'accès aux administrations et la qualité de celles-ci, l'égalité professionnelle et la diversité, le bien-être au travail sont les principales préoccupations qui guident ses activités.

À la suite de son Congrès de Dublin, le Comité a élu un nouveau président pour les cinq prochaines années, Marco Ouwehand, (FNV, Pays-Bas), et trois vice-présidents Karin Brunzell (ST, Suède), Carolina Frias Ortiz (FSC-CCOO, Espagne) et **Alain Parisot (UNSA, France).**

Le comité a adopté son programme de travail 2019-2024 :

- **L'avenir des services publics,** avec un engagement pour plus d'investissements publics et de justice fiscale, défendre la démocratie, résister à la privatisation et à la libéralisation, améliorer les services pour tous les citoyens, y compris les migrants et les réfugiés, prendre le contrôle du numérique et lutter contre toutes les discriminations.
- **L'avenir du travail dans les services publics** repose sur des effectifs suffisants, un contenu du travail qui fait sens, un dialogue social efficace, la négociation collective, une meilleure prévention des risques psychosociaux et l'égalité professionnelle.
- **L'avenir des syndicats des services publics,** pour une représentation renforcée de l'ensemble des agents du secteur public.

Organisation territoriale de l'État : mouvement perpétuel

Le Gouvernement a engagé une nouvelle réforme d'ampleur pour les services déconcentrés de l'État. Elle s'inscrit dans le chantier plus large de la transformation de l'organisation territoriale des services publics, issu du programme Action publique 2022.

L'objectif affiché est de recentrer l'État sur ses missions « *cœur de cible* » en revoyant à nouveau les missions qu'il exerce avec une volonté « *d'aller au bout de la décentralisation* ». Le projet de loi 3D - Décentralisation Différenciation Déconcentration - prévu pour 2020 prévoira des transferts de compétence et des expérimentations. Pourtant, sans attendre, les services de l'État sont restructurés en région et département[1].

La création d'un service public de l'insertion va entraîner le regroupement DIRECCTE et DRJSCS au niveau régional, tandis qu'en département ce sont les DDCS et unités départementales des DIRECCTE qui fusionneront, sous un vocable encore inconnu. Pour l'instant il s'agit des futures Directions départementales interministérielles de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi - et de la protection de la population dans les départements où existent des DDCSPP (sic).
Par rapport à la situation actuelle, ces directions régionales et départementales verront par ailleurs les missions « *Jeunesse, Sports et Vie associative* » rejoindre, selon le cas, les rectorats ou directions des services départementaux de l'Éducation nationale, en vue notamment de la mise en œuvre du SNU (service national universel).

Parallèlement, pour répondre à l'autre objectif consistant à « *rationaliser les moyens* » par les mutualisations - bref à réduire les dépenses, seront créés des secrétariats généraux communs aux DDI et Préfectures et des regroupements immobiliers seront effectués.
L'aboutissement de ces réorganisations, enclenchées à grande vitesse, est fixé à juin 2020 par le gouvernement.

Pour l'UNSA, alors même que d'autres décisions sont attendues sur les missions de l'État (création de l'agence nationale des territoires, articulation des missions DREAL/DDT, mise en place des plateformes eau et habitat, gestion de la main d'œuvre étrangère, transfert de la taxe d'aménagement…) et qu'est annoncée la loi 3D, les choix arrêtés semblent précipités.

Ils le sont d'autant plus que le calendrier imposé met à mal le dialogue social approfondi qui doit être conduit aux niveaux national et local. L'information de tous les agents concernés, la construction de leur accompagnement, la consultation de leurs représentants et la prise en compte des impacts de ces restructurations (sur la santé, les carrières, les conditions d'emploi et de travail etc) auraient mérité une considération à la hauteur des enjeux.

Mais le gouvernement préfère à nouveau prendre le risque d'une réforme qui, comme la RéATE puis la réforme régionale, ne produira du sens ni pour les citoyens, ni pour les agents publics.

[1] *Circulaires du 24 juillet 2018, 12 juin et 2 août 2019 du Premier ministre*

Alain Parisot
Secrétaire national
UNSA Fonction publique
alain.parisot@unsa.org

Le syndicalisme, c'est comment chez nos voisins belges ?

Un petit pays à la gouvernance complexe

Petit pays de 11 millions d'habitant•e•s avec 3 régions et 3 gouvernements (flamands, wallons, bruxellois) ainsi que 3 communautés et 3 langues officielles (néerlandais, français, allemand) réunis par un gouvernement fédéral.
Les dernières élections de mai 2019, marquées par une multiplication des partis politiques, la montée de l'extrême-droite et de la gauche radicale, laissent la Belgique sans gouvernement fédéral à ce jour.

Un taux de syndicalisation parmi les plus élevés en Europe

Avoisinant les 65%, non actif•ve•s inclus•es, cela s'explique, en partie, par le fait que les syndicats gèrent le paiement des allocations chômage, par délégation fédérale, à leurs affilié•e•s. L'adhésion à un syndicat étant libre, les chômeur•se•s non affilié•e•s sont indemnisé•e•s par une caisse à part. Cela confère notamment une utilité aux syndicats dont ils tirent une légitimité renforcée par la représentativité.

Le paysage syndical

Trois confédérations syndicales reconnues représentatives : ACV-CSC (1,6 million d'affilié.e.s), ABVV-FGTB (1,5 million) et ACLVB-CGSLB (275 000), chacune subdivisée en organisations professionnelles ou sectorielles.
Leur statut d'association de fait sans personnalité juridique les rend inattaquables et leur confère une liberté d'action totale. Pour autant, le droit d'ester en justice, d'agir et de conclure leur est reconnu.
Elles agissent en intersyndicale à l'Europe et à l'internationale, dans le cadre de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et de la CSI (Confédération Syndicale Internationale), et sur tous les sujets d'intérêt général.

La représentation du personnel

Tous les 4 ans, des élections sociales, mises en œuvre par l'État, se tiennent dans le privé avec un taux de participation proche de 80%. Les prochaines auront lieu en mai 2020 (1ère participation pour les intérimaires). Seuls les syndicats représentatifs peuvent se présenter, sauf rares exceptions.
Les salarié•e•s élisent leurs représentant•e•s au sein du Conseil d'Entreprise (pour les + de 100 salarié•e•s) et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (+ de 50). Pour le syndicat ACV-CSC, cela représente 60 000 candidats à trouver. Des délégué•e•s syndicaux.les peuvent être aussi désigné•e•s sous conditions. Il n'y a pas de dispositif spécifique de représentation au niveau d'un groupe.
Dans le public, où il n'y a pas d'élections (sauf récemment dans le secteur des chemins de fer), la composition de la délégation syndicale tient compte du nombre d'affilié•e•s par syndicats dans les services publics.

Concertation sociale à tous les niveaux

Chaque délégation syndicale découle de la représentativité nationale dans le privé.
Le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Économie, bipartites, rendent 2 fois l'an un rapport commun sur la politique en matière d'emploi avec des préconisations. Tous les 2 ans, un accord interprofessionnel, conclu dans le privé, sert de cadre aux négociations des commissions paritaires sectorielles pour être transposé en conventions collectives du travail ou en lois et arrêtés.
Des négociations tripartites ont également lieu sur la sécurité sociale, le chômage, les retraites,…

Quelques questions au syndicat ACV-CSC

Quelle est la « recette » pour avoir un tel nombre d'affiliés ?
Développer, renouveler, rajeunir et diversifier notre base militante est un enjeu : prise en compte des attentes des affiliés, mais aussi de tous ceux en lien avec le marché du travail (sans emplois, sans papiers, retraités, indépendants,…). Ainsi nous venons de créer United Freelancers pour affilier les travailleurs autonomes et leur offrir des services similaires aux salarié•e•s sous contrat de travail. Enfin, nous offrons tout un panel de services, notamment d'accompagnement vers et dans l'emploi, ainsi que de formations.

Quelle est votre méthode de travail ?
Organisation militante et syndicat de négociation, nous tirons notre crédibilité de notre capacité à être force de propositions, à traduire la réalité du terrain, ce qui ne nous empêche pas d'agir si nécessaire.

Quelles sont vos sujets d'actualité ?
Très engagés sur les enjeux de transition, climat et justice sociale et de diligence raisonnable, nous sommes très actifs sur les questions de qualité de vie au travail, de retraite mais aussi de précarité des jeunes dans l'emploi. Il nous faut être présent sur les sujets qui concernent tou•te•s nos affilié•e•s.

Et la parité dans votre syndicat ?
Nous réalisons un rapport annuel de toutes les composantes de l'organisation sur la parité. Il ne génère pas de sanctions mais le fait de pointer les mauvais élèves fait bouger les lignes.

Rachel Brishoual
Secrétaire nationale,
Europe, international, logement
rachel.brishoual@unsa.org

Que contient réellement la loi sur la bioéthique ?

Contexte

C'est en **1994** qu'ont été adoptées les premières lois sur la bioéthique en France. Elles concernaient le traitement de données nominatives dont le but est la recherche dans le domaine de la santé, le respect du corps humain, le don et l'utilisation des éléments et produits du corps, l'assistance médicale, la procréation et le diagnostic prénatal.

La loi de **2004** complète et actualise celle de 1994, notamment dans le domaine du clonage (interdiction du clonage ayant pour but de faire naître un enfant génétiquement identique à une autre personne vivante ou décédée, à visée reproductive ou à visée thérapeutique).

La loi de **2011** est l'aboutissement de la clause de révision inscrite dans la loi de 2004. Les principales innovations du texte portent sur les points suivants : autorisation du don croisé d'organes intervenant en cas d'incompatibilité entre proches et nouvelle définition des modalités et les critères permettant d'autoriser les techniques d'assistance médicale à la procréation et d'encadrer leur amélioration.

Il est alors prévu que la loi de 2011 fasse l'objet d'un nouvel examen d'ensemble par le Parlement dans un délai maximum de 7 ans après son entrée en vigueur, soit en 2018. Le processus de révision est officiellement lancé avec l'ouverture par le Comité consultatif national d'éthique (CCNE) des Etats généraux de la bioéthique, le 18 janvier 2018.

Contenu de la loi

Ce que la loi permettra dorénavant :

- **Ouverture de la PMA (Procréation Médicalement Assistée) aux couples de femmes et aux femmes seules,**
- **Autoconservation des ovocytes,**
- **Double don de gamètes,**
- **Accès aux origines des enfants nés de PMA**

La GPA (gestation pour autrui) et la sélection du donneur en cas de PMA resteront en revanche toujours interdites.

Calendrier législatif

- **24 juillet 2019 :**
Dépôt du projet de loi relatif à la bioéthique et renvoi en commission spéciale
- **14 septembre 2019 :**
Remise du rapport de la commission spéciale
- **Du 24 septembre au 9 octobre :**
Examen du projet de loi en première lecture à l'Assemblée nationale
- **15 octobre 2019 :**
Adoption par l'Assemblée nationale du projet de loi relatif à la bioéthique

Ce texte devra ensuite être examiné par le Sénat, puis de nouveau par l'Assemblée nationale en seconde lecture avant d'être promulgué à l'été 2020.

Et l'UNSA dans tout ça ?

Ayant fondé son engagement sur le respect de droits et de valeurs rappelant notamment son attachement aux libertés et à la solidarité et conformément à ses engagements de congrès, l'UNSA agit, en lien avec la société civile, en revendiquant et en mettant en œuvre des actions de défense et de promotion des droits humains, en faveur de l'égalité des droits et de la lutte contre les violences et les discriminations.

À ce titre, l'UNSA est favorable à toute mesure permettant d'évoluer vers plus d'égalité entre les couples et la reconnaissance des familles dans toutes leurs diversités. Sécuriser l'ensemble des parents, leur garantir un égal accès en termes de congés parentaux, de gardes d'enfant malade ou d'aménagement des congés, tel est le sens de l'engagement de l'UNSA qui continuera d'agir en soutenant toute mesure qui donnera plus de droits aux femmes et aux familles, qu'elles soient homoparentales, monoparentales ou recomposées. ■

Emilie Trigo
Secrétaire nationale, Liberté, égalité femmes-hommes, défense des droits humains
emilie.trigo@unsa.org

Le syndrome du burn out : exister sans être reconnu

Dans un arrêt du 18 septembre 2019 (n° 18-12910 D), la Cour de cassation a estimé qu'un salarié•e•s en arrêt maladie pour « burn out » peut bénéficier de la protection contre le licenciement au titre des accidents du travail, alors même qu'il n'a effectué aucune demande de reconnaissance à ce titre auprès de la Sécurité sociale, dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de sa maladie.

Cette décision favorable pour ces salarié•e•s en arrêt maladie est l'occasion pour l'UNSA Mag de se pencher sur une notion tout aussi répandue que complexe : le burn out.

Une mission parlementaire sur "l'épuisement professionnel" en 2016 a révélé que l'extrapolation d'une veille mise en place dans les régions montrerait 490 000 cas d'épuisement professionnel par an.

Qu'est-ce que le burn out ?

Couramment utilisé, le burn out est un syndrome précis aux conséquences graves pour la santé des salariés. Littéralement, ce terme se traduit par le mot « *combustion* » car toute l'énergie de la victime se consume à l'intérieur d'elle-même.

Le 25 mai 2019, l'OMS (Organisation mondiale de la santé) donne une définition du burn out : il s'agit d'un syndrome conceptualisé résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été correctement géré. Trois dimensions le caractérisent :

- un sentiment de manque d'énergie ou d'épuisement ;
- un retrait vis-à-vis du travail ou des sentiments de négativisme ou de cynisme liés au travail ;
- une perte d'efficacité professionnelle.

Pour les victimes, tous ces symptômes peuvent les conduire à la dépression.

L'OMS précise également que le terme de burn out désigne spécifiquement des phénomènes relatifs au contexte professionnel et ne doit pas être utilisé pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie.

Le burn out, une maladie professionnelle ?

Dans la Onzième Révision de la Classification internationale des maladies, le burn out, ou épuisement professionnel, est considéré comme un phénomène lié au travail mais il n'est pas classé parmi les maladies.

Aucune maladie psychique ne dispose d'un tableau de maladie professionnelle permettant de présumer du lien entre la pathologie constatée et le travail. Cependant, le système dit « *complémentaire* » du quatrième alinéa de l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale permet une reconnaissance au cas par cas.

Dans ce cadre, la loi Rebsamen de 2015 ne reconnaît le burn out comme maladie professionnelle que si la victime démontre qu'il existe un lien de causalité directe entre la pathologie et le travail du/de la salarié•e et qu'il en résulte une incapacité de travail au moins égale à 25 %. Ces critères ne sont malheureusement pas adaptés et la reconnaissance est difficilement établie.

En février 2017, une mission parlementaire sur le syndrome de l'épuisement professionnel a estimé qu'il était néanmoins souhaitable d'assouplir les critères exigés dans le cadre de la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableau.

Si le burn out manque inévitablement de reconnaissance juridique, ce syndrome reste un fléau, provoquant ainsi de nombreux arrêts maladie chaque année. Les mesures de prévention ne doivent pas être négligées.

Comment lutter contre le burn out ?

En matière de protection de la santé et de la sécurité des salarié•e•s, l'employeur se doit de respecter une « *obligation de sécurité de résultat* » dont il doit assurer l'effectivité. Il s'agit d'une obligation qui doit s'entendre comme un véritable devoir de prévention.

Au-delà de ce devoir de prévention, l'employeur doit également veiller à la bonne santé physique et mentale de ses salarié•e•s (art. L. 4121-1 du Code du travail). Il doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires au maintien d'une ambiance et d'une organisation du travail saines et pérennes.

Le/la salarié•e victime de burn out est très souvent en manque de reconnaissance professionnelle, ce qui le pousse, sous la pression, à travailler au-delà du raisonnable. Adapter au mieux le travail et les objectifs professionnels à chaque personne est l'une des clés de lutte contre l'épuisement professionnel.

Une politique de prévention du burn out doit donc s'interroger sur l'organisation de travail, la communication interne et enfin l'organisation managériale. L'article L.4121-2, 7 du Code du travail énonce par ailleurs que l'employeur doit faire porter ses efforts plus particulièrement sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

Prévenir le burn out est un des objets de la négociation sur la qualité de vie au travail. Les ordonnances travail de septembre 2017 ont consacré un principe d'adaptation en généralisant celui d'un droit négocié, si possible au niveau de l'entreprise, en l'absence duquel, outre l'ordre public, un droit supplétif s'applique par défaut. Le principe d'adaptation du travail à la santé du salarié confie à l'employeur et aux partenaires sociaux le soin de lutter au mieux contre le burn out par des moyens adaptés.

À Lire...

- FIRPS (fédération des intervenants en risques psychosociaux), « *Prévenir le burn out* »
- (www.firps.org), 29 mars 2016. Ce guide a pour objectif de partager les bonnes pratiques et repérer les points de vigilance repérés dans l'entreprise.
- Bruno Lefebvre, « *Le collectif de cadres peut-il prévenir le burn out* », soin-cadres, n° 94, mai 2015, p. 39.

Sophie RIOLLET-COGEZ
Juriste Droit social
sophie.riollet-cogez@unsa.org

Désigner les membres élus suppléants en qualité de représentants syndicaux afin de leur permettre de siéger lors des réunions du CSE n'est plus possible.

Selon la Haute juridiction, le seul fait pour un salarié d'avoir été membre élu du CSE est un obstacle à sa désignation en qualité de représentant syndical. Il n'est pas possible de représenter les salariés (avec voix délibérative) et le syndicat (avec voix consultative).

En l'espèce, dans une entreprise de plus de 300 salariés, une salariée est élue membre suppléante du CSE. La fédération FO métallurgie la désigne représentante syndicale auprès de la même instance. L'employeur conteste cette désignation devant les tribunaux, considérant ainsi qu'il y a une incompatibilité de principe entre ces deux mandats. En première instance, le tribunal d'instance de La Roche-sur-Yon accepte sa demande et la salariée est invitée à choisir entre la fonction de membre élue du CSE ou celle de représentante syndicale du CSE dans un délai d'un mois. A défaut de choix, la désignation syndicale sera annulée. La salariée et le syndicat FO forment un pourvoi en cassation. Selon eux, les suppléants n'assistent pas aux réunions du CSE en même temps que les titulaires, ainsi, il n'y a pas de risque qu'un même salarié siège, lors de la réunion du CSE, sous la double casquette d'élu suppléant et de représentant syndical. La Cour de cassation rejette le pourvoi. Le suppléant peut être amené à siéger au sein du CSE en remplacement du titulaire absent et les juges excluent cette dernière possibilité.

En vertu de cette décision, il ressort que si le juge est amené à constater ce type de cumul lors d'une saisine, la désignation syndicale ne sera pas, dans un premier temps, automatiquement annulée. Le tribunal d'instance proposera au salarié de choisir dans un délai déterminé à compter du jugement, entre son mandat électif ou son mandat syndical. À défaut de choix dans ce délai, le mandat syndical sera considéré comme nul.

Cass soc, 11 septembre 2019, n°18-23.764

Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter le Service Juridique National : juridique@unsa.org

Frédérique Paquier
Juriste Droit social
frederique.paquier@unsa.org

Désigner un•e représentant•e de section syndicale : des règles à respecter

Un syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salarié•e•s peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un•e RSS. Attention, la désignation de RSS obéit à des règles de plus en plus strictes indispensables de respecter sous peine d'annulation de la désignation par le juge en cas de contestation.

La Cour de cassation a dernièrement censuré un jugement de première instance et ainsi annulé la désignation d'un RSS.

Le tribunal d'instance avait retenu que le syndicat, dont une adhérente n'avait pas payé ses cotisations depuis 2 mois et n'avait pas fait connaître sa volonté de ne plus adhérer, ne disposait à la date de la désignation d'aucun élément pour interpréter les motifs de l'absence de paiement de cotisations. Une négligence ou l'existence de difficultés financières ne pouvant pas être exclues, le syndicat était fondé à considérer que la salariée était toujours adhérente et remplissait donc les conditions pour que la section syndicale soit constituée.

La Cour de cassation rappelle que, pour constituer une section syndicale, il est nécessaire d'avoir au moins deux adhérents. Elle juge que la cessation du paiement des cotisations démontre la volonté de la salariée de démissionner du syndicat. La section syndicale n'ayant plus deux adhérents, elle ne peut exister. Le syndicat ne pouvait donc pas désigner un RSS.

Avant toute désignation de RSS, le syndicat doit impérativement s'assurer :

que les conditions de la désignation sont remplies à la date où la désignation est effectuée notamment :

- **la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise.** En cas de contestation, le syndicat devra apporter la preuve de **2 cotisations encaissées à la date de désignation ;**
- **avoir au moins deux ans d'existence légale à compter de la date de dépôt légal des statuts** dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné et pouvoir en apporter la preuve ;
- **respecter le critère de transparence financière prévu par le code du travail : une publicité des comptes sur le site internet du syndicat ou toute autre mesure de publicité équivalente est nécessaire. La publication sur la page, même publique, d'un réseau social n'est pas suffisante.**

De plus, **le nom du ou de la RSS doit être porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé.** La copie de ce courrier est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

Rappel

Pour être désigné RSS, il faut être âgé•e de 18 ans révolus et remplir les conditions suivantes :

- travailler dans l'entreprise depuis un an minimum. Cette condition d'ancienneté est abaissée à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement et à 6 mois pour les travailleurs temporaires,
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques,
- ne pas, du fait des pouvoirs détenus, être assimilable à l'employeur.

Les fonctions de RSS sont compatibles avec celles de DP, de représentant•e du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement (ou au CSE) ou de représentant•e syndical•e au comité d'entreprise ou d'établissement (ou au CSE).

Le mandat s'achève à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent la désignation. **Si le syndicat n'est pas reconnu représentatif, le ou la RSS ne peut pas être désigné•e à nouveau jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes.**

Florence Dodin
Secrétaire générale adjointe, Institutions représentatives des personnels, conventions collectives
florence.dodin@unsa.org

La réforme 100 % Santé
Ce qu'il faut retenir

Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire.
Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.
L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant**. Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

Objectif 2022 pour des offres sans reste à charge

Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires.** Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations. Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**
Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019 :** les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).

  Cependant, les paniers de soins intégralement remboursés ne rentreront en vigueur que l'année suivante.
- **À partir de 2020 :** en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges)
- **À partir de 2021 :** les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).

La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

1. **Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.**
2. **Des outils de suivi des prestations santé consommés et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.**
3. **Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.**

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : **relation.partenaire@groupe-vyv.fr**

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE images - 01/19

Degas à l'Opéra

Pendant toute sa carrière artistique, Edgar Degas (1834-1917) a fait de l'Opéra le point central de ses travaux. Salle et scène, loges, foyer, salle de danse constituent son univers familier, s'attachant à ceux qui le peuplent : danseuses (petits rats), chanteurs, musiciens, spectateurs... Multiplicité des points de vue, cadrage audacieux, contraste des éclairages, étude du mouvement et du geste, vérité du dessin, le maître a exprimé tout son génie dans ce haut lieu du romantisme que cette exposition nous invite à découvrir.

Musée d'Orsay - Paris
Jusqu'au 19 janvier 2020

Amazonie
Le chamane et la pensée forêt

Le Musée d'ethnographie de Genève présente un ensemble important de l'une des plus remarquables collections amazoniennes d'Europe.
Des parures, des armes, des instruments de musique et des objets usuels illustrent les arts les plus raffinés de populations amazoniennes. Ces témoins culturels sont l'expression de la symbiose avec le monde de la forêt et des esprits.
Une section de l'exposition est consacrée à l'histoire précolombienne de l'Amazonie, des origines à la conquête, jusqu'à l'époque actuelle. Les témoignages des populations amazoniennes y abordent les questions intimement liées de leur sauvegarde et de celle de la forêt.

Musée du château des ducs de Bretagne Nantes
jusqu'au 19 janvier 2020

3 questions à

Patrick Bernasconi

1 Vous avez été élu en décembre 2015. Comment percevez-vous le CESE aujourd'hui ?

Plus que jamais aujourd'hui, j'ai l'intime conviction que le rôle du CESE dans notre système démocratique est renforcé, nous avançons. Dès le début de ma mandature, j'ai souhaité ne pas perdre de temps afin d'adapter notre conseil aux évolutions nécessaires et relever les défis qui se posaient à lui. Le projet de mandature construit avec la grande majorité des organisations du CESE, était ambitieux. Nous le menons à bien : en rendant, d'une part, au CESE la juste place, le rôle qu'il se doit d'occuper en le ré-institutionnalisant, en en faisant d'autre part le trait d'union entre la société civile organisée augmentée par la participation citoyenne et les pouvoirs publics. C'est un travail exigeant qui nécessite une forte mobilisation de l'ensemble des conseillères et des conseillers. Nous nous y sommes préparés collectivement et parvenons aujourd'hui à en percevoir les effets bénéfiques.

Nous avons décidé, sous l'impulsion du bureau, de construire ce mandat autour de deux axes stratégiques : favoriser la cohésion sociale et réussir les transitions. L'écoute permanente de nos organisations sur tout le territoire, les mouvements sociaux récents, les craintes de nos concitoyens sur notre capacité collective à affronter les enjeux du monde ont confirmé notre analyse, et notre travail répond en ce sens parfaitement aux interrogations émises par la société. Nous avons mis en place un dispositif sans précédent au sein d'une assemblée constitutionnelle : la veille des pétitions en ligne qui nous permet aujourd'hui d'identifier des pétitions qui ne sont pas directement adressées au CESE ou qui ne recueillent pas le seuil de signataires requis, mais qui par leur sujet ou leur démultiplication sur tous les territoires deviennent des signaux faibles d'une attente légitime. Ce comité de veille nous a permis de nous emparer de sujets aussi importants que les déserts médicaux, la fin de vie, les personnes vivant dans la rue. Nous avons d'ailleurs, lancé un label CESE, permettant aux citoyens de porter directement leurs pétitions au Conseil depuis les plateformes de recueil de pétitions Change.org et Mesopinions.com. Je le dis souvent, le CESE est d'une incroyable modernité, et les expérimentations démocratiques récentes témoignent de sa capacité à être au plus près des attentes de nos concitoyens. Nous avons accéléré notre évolution, notre réforme et nous appelons désormais de tous nos vœux le passage au Parlement du projet de réforme constitutionnelle.

Patrick Bernasconi

Président du Conseil économique social et environnemental

Chef d'entreprise, diplômé de l'école spéciale des travaux publics, représentant du MEDEF, Patrick Bernasconi a été élu président du CESE en 2015.

2 Les expérimentations de participation citoyenne dont la convention sur le climat rendent-elles la démocratie plus vivante ?

Les actions menées en matière de participation citoyenne répondent à une attente forte des français à la fois de prise en considération de leur parole mais aussi d'association à l'élaboration des politiques publiques. Ces demandes, perçues depuis longtemps par le CESE, nous font travailler activement afin d'oxygéner notre démocratie, en ouvrant notre institution à la société civile dans son ensemble, c'est-à-dire aux citoyens. Ateliers relais, plateformes en ligne de recueil et de traitement, nous avons été la première assemblée constitutionnelle à intégrer des citoyens tirés au sort au cœur de ses travaux, à l'occasion de notre avis « *Fractures et transitions : réconcilier la France* ». Le fait que la première convention citoyenne soit organisée au CESE est un signal fort. Lors de sa venue au CESE pour son lancement, le Premier Ministre a confirmé le souhait de l'exécutif que d'autres conventions citoyennes soient organisées au Conseil. L'association de tous et l'intelligence collective, nous permettront de relever ce défi démocratique. C'est aujourd'hui impératif, et les retours sont extrêmement positifs de la part des citoyens. Ceci prouve bien que nous sommes le lieu où les citoyens se sentent entendus. Ici, en aucun cas nous n'écrivons la loi, nous sommes la voix de la société civile augmentée. La Convention Citoyenne pour le Climat, première Convention citoyenne au CESE, a débuté le 4 octobre dernier, elle marque aussi le début d'une nouvelle expérimentation de l'intégration de la parole citoyenne dans la décision publique.

3 Réforme de la 3ème chambre : Evolution ou révolution ?

La démocratie est un corps vivant en perpétuelle évolution. Le projet de réforme va dans ce sens, il prévoit en effet l'automaticité de la saisine du Conseil en amont de tout projet de loi économique, social, ce qui permettra aux pouvoirs publics de connaitre obligatoirement l'acceptabilité sociale d'un projet de loi. Il prévoit et le futur nom du CESE, Conseil de la Participation Citoyenne, en est le symbole, d'institutionnaliser la parole citoyenne, une révolution dans notre démocratie. Ce projet est aussi une évolution, car il consacre toujours la place des corps intermédiaires, véritable colonne vertébrale de notre assemblée. Il est fondamental qu'une institution comme le CESE puisse continuer de porter aux pouvoirs publics la voix de millions de français engagés au quotidien dans les associations, les ONG et les syndicats, qui maillent notre territoire et dont l'engagement est structurant pour notre société. Tout l'enjeu de cette réforme est de concilier les deux, société civile organisée et parole des citoyens. D'ailleurs, la venue par deux fois du Premier Ministre devant les organisations représentées au CESE pour présenter le projet de réforme des retraites, et pour installer à leur côté la première convention citoyenne pour le climat sont des messages forts de la reconnaissance de l'importance des corps intermédiaires. Dans ces temps incertains, ils sont des points de repères et d'ancrage essentiels pour notre pays, dont il convient de souligner l'importance.

Martine Vignau
Secrétaire nationale, politique familiale, action sociale et insertion, consommation
martine.vignau@unsa.org

Les Gratitudes

Delphine de Vigan
JC Lattès

« Aujourd'hui, une vieille dame que j'aimais est morte. Je disais souvent : « Peut-être que sans elle, je ne serais plus là. ». L'ai-je assez remerciée ? Ai-je été assez proche, assez présente ? Alors, je pense aux derniers mois. Me reviennent les instants partagés… »

C'est par ces mots que s'ouvre le récit de Marie qui doit beaucoup à Michelle Seld, Michka, pour l'avoir accueillie dans son enfance quand il ne lui était pas possible de rentrer chez elle. Au soir de sa vie, Michka peut maintenant compter sur la jeune femme pour faire face avec douceur et philosophie, à l'épreuve de la dépendance.

Couronnée par de nombreux prix, traduite dans le monde entier, Delphine de Vigan, avec ce roman poursuit, après les Loyautés, son exploration des lois intimes qui nous gouvernent.

L'âge d'or de la peinture anglaise
De Reynolds à Turner

Au début de son règne, en 1768, George III lance la Royal Academy of Art qui a pour mission de promouvoir les arts de Grande-Bretagne. Les peintres britanniques s'épanouissent alors dans une diversité de styles et de thèmes : La famille, la nature, la vie quotidienne, la vie rurale, la présence coloniale en Inde… Les œuvres exposées, dont celles de Reynolds, Gainsborough, Turner, démontrent la richesse de la peinture anglaise pendant cette période phare, depuis les années 1760 jusqu'à 1820 environ.

L'originalité, le caractère particulier de la culture britannique que nous mesurons aujourd'hui doit sans doute beaucoup à cette période flamboyante de l'empire.

Musée du Luxembourg - Paris
jusqu'au 16 février 2020

L'intelligence émotionnelle, rempart à l'intelligence artificielle ?

La mutation du monde du travail par la digitalisation et la robotisation se poursuit, avec la montée en puissance du Big Data (exploitation des données de masse) et d'algorithmes toujours plus complexes, et l'émergence d'une intelligence artificielle de plus en plus forte.

Au sein des organisations, l'intelligence artificielle conduit à une transformation progressive du contenu de tous les postes de travail. Toutes les fonctions sont ou seront touchées. Certains postes seront affectés partiellement, d'autres seront purement et simplement remplacés par des machines virtuelles ou non.

Aussi, les travailleurs vont progressivement devoir faire preuve de plus d'intelligence émotionnelle pour répondre à la mutation de leurs rôles qui seront axés sur plus de relationnel.

Moins connue que l'intelligence artificielle (IA), l'intelligence émotionnelle (IE) a été mise en lumière en 1990 par les psychologues Peter Salovey et John Mayer. Elle réfère à la capacité de chacune et chacun de reconnaître, comprendre et maîtriser ses propres émotions et de composer avec celles des personnes qui nous entourent. Ces théories sont bien connues des équipes managériales dans les organisations.

« *L'intelligence émotionnelle n'est pas un concept nouveau. Ce qui est neuf en revanche, c'est que face à la montée de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, elle va devenir nécessaire à tous les travailleurs, et pas seulement aux cadres. Il s'agit d'une compétence unique à l'Homme, qui ne risque pas d'être automatisée de sitôt* », explique Jérôme Buvat, directeur du Capgemini Research Institute qui vient de publier un rapport à ce sujet.

Les travailleurs ne seront plus uniquement recrutés sur leur seul niveau de formation, leurs expériences professionnelles ou leur QI (Quotient Intellectuel), mais sur leurs capacités à faire preuve d'empathie, à déchiffrer les émotions de leurs collègues et à s'adapter aux changements permanents dans les organisations. D'après le rapport, la demande des entreprises pour des travailleurs disposant d'une forte intelligence émotionnelle pourrait être multipliée par six dans les années futures.

Et le syndicalisme dans tout cela ?

Pour l'UNSA, le syndicalisme du 21ème siècle devra anticiper les transitions technologiques et être une force d'accompagnement des travailleurs confrontés à la mutation de leur poste de travail. Il s'agira d'accompagner en amont les travailleurs par la négociation d'accords innovants de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), et également de les accompagner en aval dans leur projet de formation professionnelle ou de reconversion.

Cela fait longtemps déjà que la GPEC est entrée dans les calendriers de la négociation sociale. Mais jamais cette négociation n'aura été aussi importante, à l'heure où les représentants syndicaux doivent intégrer les dimensions technologiques de cette 4ème révolution industrielle, celle des NBIC (Nanotechnologies, Biotechnologies, Informatique et sciences Cognitives), celle de l'intelligence artificielle et de la robotisation combinée aux neurosciences.

Selon Jérôme Buvat, « *accroître l'intelligence émotionnelle chez tous les travailleurs est tout à fait possible grâce à des programmes de formation adaptés.* » L'étude estime même que les performances des organisations peuvent être multipliées par quatre lorsqu'un investissement est réalisé pour promouvoir les compétences en matière d'intelligence émotionnelle. D'après le rapport, la satisfaction des travailleurs y est aussi plus importante. Il s'agirait donc aussi d'un enjeu de qualité de vie au travail.

À l'heure où les leaders du numérique sombrent dans le transhumanisme voulant rendre l'Homme immortel, à l'instar d'Elon Musk, l'inventeur de Tesla et de SpaceX qui a investi des millions de dollars dans sa filiale Neuralink pour « *augmenter l'Homme* » par des implants neuronaux, peut-être qu'au-delà de l'éthique, l'un des remparts à cette vision transhumaniste de l'intelligence artificielle réside tout simplement dans une plus grande valorisation de l'intelligence émotionnelle des êtres humains…

Sources : Capgemini Research Institute, Les Echos, Le Figaro, Numerama

Guillaume Trichard
Secrétaire général adjoint en charge des transitions écologique et technologique
guillaume.trichard@unsa.org
Twitter : @Trichard

Abonnement **UNSA Magazine**

Nom : .....
Prénom : .....
Adresse : .....
.....
.....
Tél. : .....
Courriel : .....

10€ 8 numéros

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

Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

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

ORGANISATIONS SYNDICALES

J'ai le pouvoir de protéger mon activité syndicale.

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi

MACIF

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.
MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

GÉRER VOS ŒUVRES SOCIALES
tout en souplesse

Crédit photo : 123rf

Créé il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Partenaire historique des instances représentatives de personnel, le groupe Up élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique ASC par un process optimisé, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Affirmez vos valeurs aux côtés d'un groupe engagé, solidaire et coopératif avec les solutions Up

Upcadhoc

Les solutions gestion et comptabilité

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

Up **Ça fait du bien au quotidien**