

UNSaMag

UNSA Magazine • N° 207 mars 2020 • prix : 2,50 €

Covid-19

Face à la crise sanitaire, économique et sociale,
**protéger les salarié·e·s,
soutenir les plus fragiles !**



À VOUS QUI AMÉLIOREZ LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS EN AFFIRMANT VOS VALEURS



Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- Cadeau/Culture ► Déjeuner
- Équilibre vie pro./vie perso.

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



Le Groupe Up est
partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien

« Sans contact » ? Oui, mais pas sans cœur, ni courage

Editorial

La crise sanitaire que nous connaissons est inédite. C'est un combat entre l'effroi et l'espoir qui bouscule nos repères, nos évidences et nos habitudes. C'est aussi un grand questionnement qui se présente à nous : quel est mon rôle et quelle est ma place dans ma famille, dans ma rue, dans mon pays pendant cette crise ?

Les réponses sont claires et simples. Nous avons chacun·e un rôle et tou·te·s une place.

Le rôle de chacun·e est d'être responsable. De soi et des autres. Pendant cette période de confinement, chacun·e fait sa part, à sa hauteur, selon ses talents et ses compétences.

Tous, nous nous retrouvons pour appliquer des consignes devenues vitales : limiter les contacts et les sorties, convertir les gestes barrières en réflexes. Chacun·e doit le dire haut et fort : vous pouvez compter sur moi !

Notre place est d'être au cœur de solidarités actives. Prendre des nouvelles de ses proches, de ses ami·e·s, de ses voisin·e·s. Faire des courses pour d'autres, aux caisses, laisser passer plus qu'hier les personnes que la crise rend prioritaires. Ces petits gestes sont grands par ce qu'ils représentent : la solidarité en action. À tous, nous pouvons le dire clair et fort : vous comptez pour moi !

Si nous sommes bien dans une situation qui nécessite le « sans contact », nous ne sommes pas sans cœur, ni courage et dans ces temps menaçants, les valeurs les plus robustes et les plus simples sont celles qui nous sauveront comme individu et comme collectif.



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

Les appliquer strictement, c'est remercier comme nous ne pourrions davantage le faire celles et ceux qui sont en premières lignes pour nous soigner, nous guérir, nous protéger, nous livrer, nous nourrir.

Celles et ceux qui participent au combat de l'espoir contre l'effroi.

Et c'est tous ensemble que nous ferons vaincre l'espoir contre l'effroi.



AGENDA

MARS-AVRIL

Au Conseil économique, social et environnemental

Mars

25 • L'impact des infrastructures de réseaux dans l'économie

Avril

- 15** • Entre transmettre et s'installer, l'avenir de l'agriculture !
- 28** • Générations nouvelles : quelles promesses pour quel avenir ?
- 29** • La prévention et la réduction du chômage de longue durée dans une perspective d'action territoriale

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



28 AVRIL

Journée mondiale de la sécurité au travail

Cette 14^{ème} édition aura pour thème « La violence et le harcèlement dans le monde du travail » qui constitue une menace importante pour la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que pour la productivité et la réputation des organisations. A l'occasion de la campagne 2020, l'OIT produira un rapport mondial qui souligne comment une approche stratégique complète au niveau national et sur le lieu de travail pourrait permettre de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cela comprend, par exemple, l'intégration de dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans les lois, règlements et conventions collectives et l'élaboration de normes, codes de pratiques et directives spécifiques pour soutenir la mise en œuvre de programmes et de mesures préventives sur les lieux de travail.



L'UNSA AUX SALONSCE ET FRANCECE EN AVRIL 2020

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

| | |
|------------------------|---------------------------------|
| STRASBOURG | 31 mars - 1 ^{er} avril |
| DIJON | 2 avril |
| MARSEILLE | 2-3 avril |
| BORDEAUX | 8-9 avril |
| REIMS | 9-10 avril |
| NIORT | 16 avril |
| LA GRANDE MOTTE | 21 avril |
| MARNE LA VALLÉE | 23-24 avril |
| RENNES | 28-29 avril |
| ROUEN | 28-29 avril |

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



Grande consultation des demandeurs d'emploi

Afin de recueillir l'avis des demandeurs d'emploi et d'évaluer leurs attentes pour faciliter leur retour à l'emploi, l'UNSA s'associe à la consultation initiée par Solidarités Nouvelles face au Chômage, qui se déroulera jusqu'au 1^{er} avril 2020.

La consultation se déroule en ligne : <https://snc.asso.fr>

Faites-le savoir autour de vous !



Ne manquez pas les derniers articles du Blog personnel de Laurent Escure, Secrétaire général de l'UNSA. Abonnez-vous !

<http://laurent-escure.org/>



Françoise Def
Conseillère nationale
francoise.def@unsa.org

UNSA MAGAZINE 207 MARS 2020 - 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 : UNSA CRÉA'COM

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

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

DÉPÔT LÉGAL : MARS 2020 - 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](https://www.unsa.org) - L'UNSA EST MEMBRE DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

L'EXPRESS

L'UNSA, le petit syndicat qui se rêvait gros

« Elle n'a pas encore rejoint le camp des officiers, mais elle a clairement gagné des galons ces derniers mois en jouant un rôle-clef dans la bataille de la réforme des retraites. L'UNSA est devenue un interlocuteur incontournable et régulier du gouvernement, tout en étant le fer de lance de la contestation. Un paradoxe ? Un équilibre, nuance son numéro 1, Laurent Escure, mis sous le feu des projecteurs quelques mois seulement après son arrivée à la tête de la centrale. On a toujours deux fers au feu : la négociation d'une part, même si on n'a pas demandé la réforme, et l'action de l'autre, pour appuyer nos revendications ».

18/02/2020

Le Monde

49.3

Retraites : recours au 49.3 ?

« J'espère que le Parlement va trouver le moyen de mener un bon débat jusqu'au bout, mais ça regarde le gouvernement et les parlementaires, note Laurent Escure, mais il souligne avoir obtenu que beaucoup d'amendements de son organisation soient portés par le gouvernement notamment sur la clause à l'italienne ».

16/01/2020

Les Echos

Interview Laurent Escure : les métiers pénibles doivent donner lieu à un départ anticipé en retraite



« Concernant la pénibilité et les fins de carrière, on devrait avoir des avancées sur la prévention et la reconversion. Nous attendons aussi des mesures sur la réparation. Déménageurs, salariés de l'agro-alimentaire, égoutiers... il n'est pas normal que de tels métiers pénibles ne donnent pas lieu à un

départ anticipé en retraite, pourquoi pas via les branches. On voit bien que le sujet coince avec le patronat. Mais il ne peut pas y avoir en permanence du malus pour les salariés et du bonus pour les employeurs. Le patronat ne peut pas se défaire en permanence de ses responsabilités ».

13/02/2020



L'UNSA réclame une nouvelle étude d'impact sur la réforme des retraites

« La conférence de financement peut être la session de rattrapage de l'étude d'impact. Ce n'était pas pour ça qu'elle a été faite mais c'est ce qui va se passer. On va demander en premier lieu, je sais que les employeurs sont aussi sur cette position, qu'on refasse une étude d'impact sur les avancées qu'on a obtenues, sur les garanties qu'on a obtenues, leur impact financier sur la transition entre 2022 et 2027 puis 2037. Donc on va demander d'abord à avoir tous les chiffres sur la table, de les croiser avec des expertises croisées pour savoir quel est le besoin de financement, c'est la première étape. La première chose est qu'on se mette d'accord pour qu'on ait des chiffres communs. Moi je rentre dans cette conférence avec un peu d'optimisme parce que je crois que si on veut crédibiliser la démarche du compromis tripartite entre les pouvoirs publics, les employeurs et les représentants des salariés, on a un intérêt à faire en sorte que cette conférence soit réussie, a déclaré Laurent Escure ».

08/02/2020

HUFFPOST

Tribune Luc Farré, secrétaire général de l'UNSA Fonction publique



« Calculer la retraite sur les six derniers mois d'une carrière progressive est bien différent d'un calcul sur chaque euro cotisé tout au long de sa vie professionnelle. Pour de nombreux fonctionnaires, la rémunération est constituée d'une part importante de primes ou d'indemnités jusque-là peu prises en compte pour la retraite. Elles seront à l'avenir toutes comptabilisées mais seront toutes soumises à cotisations. Pour ces fonctionnaires, le nouveau système devrait leur garantir soit un niveau de pension équivalent soit légèrement supérieur au niveau actuel mais au prix d'une baisse de leur pouvoir d'achat. En revanche, pour tous ceux dont les primes et indemnités sont faibles voire inexistantes, je demande, avec l'UNSA, de revisiter tous les constituants de leur rémunération et d'inscrire cette disposition dans la loi. C'est un chantier exigeant mais indispensable si la société souhaite conserver une fonction publique reconnue et attractive ».

09/02/2020

Pour en savoir plus www.unsa.org

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





Pascal David

Agent vérificateur d'extincteurs, dans l'agence de Paris-Centre, 30 ans d'ancienneté.

À occupé tous les postes : secrétaire, trésorier de CE, de CHSCT, délégué du personnel et délégué syndical.

1 UNSA Mag : Peux-tu nous présenter l'UNSA chez Desautel ?

Pascal David : L'UNSA a été créée en 2014. Dès les élections de 2015, nous avons obtenu 34% des voix.

Aux dernières élections, en octobre 2019, notre score a atteint les 77,9%, avec l'élection de douze titulaires sur dix-sept pour le CSE. Cette position de force de l'UNSA a permis de mener des négociations très importantes et fructueuses avec la direction.

2 UNSA Mag : Parle-nous de ces avancées que l'UNSA a obtenues dans cette position de force...

Pascal David : Dans le cadre d'un dialogue social sain et constructif, la négociation a été rude. Mais au bout du compte, nous n'avons rien perdu. Nous avons huit élus au Comité d'entreprise avec vingt heures de délégation pour chacun. Aujourd'hui, après les dernières élections CSE, nous sommes dix-sept élus avec vingt-quatre heures de délégation pour chacun.

Dans la commission SSCT (Santé, sécurité et conditions de travail), nous avons conservé sept représentants, le nombre que nous avions au sein du CHSCT.

UNSA Desautel

« Un syndicalisme moderne, refusant la compromission, avec un seul mot d'ordre, le dialogue »

Une partie de l'équipe UNSA :
Philippe Gomez (délégué syndical),
Nathalie Renard (déléguée syndicale),
Mathias Leygue



Desautel SAS, dont le siège est à Montluel (01), est une entreprise familiale dans le commerce de gros en protection incendie, numéro un pour la production de camions de lutte contre l'incendie, vente et entretien de matériel de protection incendie. 1066 employés sur 27 sites formant un réseau national y travaillent.

En outre, nous avons obtenu autant de représentants de proximité que de délégués du personnel, avec le même nombre d'heures de délégation.

Par notre méthode de négociation, nous avons obtenu plus d'élus, plus de moyens, plus d'heures de délégation, soit, au total, deux-cent-cinquante-huit heures mensuelles.

J'ajoute que nous avons acquis cinq heures en plus pour le trésorier et le secrétaire du CSE, la possibilité d'utiliser des véhicules de l'entreprise dans le cadre de nos mandats et une participation financière de l'entreprise pour la dotation de matériel informatique aux élus du CSE.

3 UNSA Mag : Comment expliques-tu cette efficacité ?

Pascal David : D'abord, je veux souligner que notre équipe a bénéficié des enseignements, de l'aide du CEFU, le centre de formation de l'UNSA.

Cela fait quatre ans que j'y suis détaché pour assurer les formations de nos élus et mandatés. Je leur dis souvent qu'une section motivée, bien formée, peut déplacer des montagnes.

Au cours du précédent mandat, c'est l'investissement important de nos élus au Comité d'entreprise ainsi que le travail de nos délégués syndicaux dans les diverses négociations qui auront payé. Nos très bons résultats aux élections CSE d'octobre dernier en sont le résultat.

Nous avons mis en application les préconisations de l'UNSA, cela a été payant. Notre section, qui a su innover, notamment dans sa communication à travers les réseaux sociaux, est dynamique, compétente.

Pour conclure, je dirais que l'UNSA, chez Desautel, est une section active, qui sait se retrousser les manches, qui n'est plus dans l'attente des volontés de la direction, mais bien force de propositions. Nous représentons un syndicalisme moderne, refusant la compromission, animée par la volonté de dialogue, pour l'intérêt des salarié·e·s. ■

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



Résultats électoraux

Nouvelles Implantations (mentionnées en bleu)



Santé Sociaux privée

- **Hopital privé St-Martin**
(Caen-14) - 597 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 28,4%.
- **Resort Thermal**
(Chatel-Guyon-63) - 92 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%.
- **Synergia Ventoux**
(Carpentras-84) - 148 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%
- **Hopital privé A.Brillard**
(Nogent-/Marne-94) - 249 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 10,5%.
- **ADSEA 17 LP**
(Rochefort-17) - 94 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 71,8%.
- **SCM Scanner IRM**
(Chabris-36) - 161 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%.
- **Apperton**
(Grenoble-38) - 271 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 21,9%.
- **AOS02**
(Soissons-02) - 46 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 73,2%.
- **MAS APF**
(Lorrie-45) - 103 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 19%.

Banque



- **BPCE SA**
(Paris) - 2264 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 48,9% (+ 150 voix).
- **BPCE Services Financiers**
(Paris) - 46 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100% des suffrages.
- **Banque Populaire Bourgogne-Franche-Comté**
(Dijon-21) - 1732 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 41,5%.
- **Société financière La Nef**
(Vaulx-en-Velin-69) - 92 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%.

- **HSBC France**
(Paris) - 7 523 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 4.63%.

Commerce



- **Compass Group**
(Paris) - Restauration collective
12 783 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 14,2% (+4pts).
- **AD Grand Ouest**
(Angers-49) - 151 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 85,1%.
- **AD Grand Ouest**
(St-Brieuc -29) - 133 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 10,5%.
- **Alinea**
(Aubagne-13) - 124 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 76% (+50 pts).
- **Aquaboulevard**
(Paris) - 182 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100% (+10 pts).
- **Boucheries Nivernaises**
(L'Hay-les-Roses-94) - 48 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%.
- **Carrefour**
(Cluses-74) - 117 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%.
- **Carrefour Market**
(Sévrier-74) - 42 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 100%.
- **Cityvision**
(Paris) - 222 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 27,2%.
- **Darty FNAC P&S**
(Ivry /Seine) - 1 686 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 12%.
- **Hilton Roissy**
(Tremblay en France-93) - 132 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 57% (+25pts).
- **Hôtel Bristol**
(Paris) - 580 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 17,3%

- **Hôtel Grape Hospitality Aéroport**
(Roissy-en-France-95) - 39 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 50%.
- **Hôtel Grape Hospitality**
(Velizy-Villacoublay-78) - 1191 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 57%.
- **Hôtel Marriott Rive Gauche**
(Paris) - 320 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 47,9% (+7pts).

Assurance

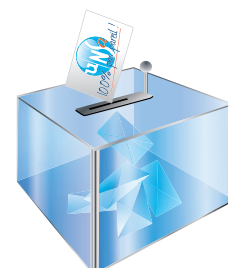
- **Roederer SAS**
(Strasbourg-67) - 141 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 31,6%.
- **UES Gras Savoye France**
(Puteaux-92) - 2 063 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 9,7% (+5pts).

Services

- **CAF 34**
(Montpellier-34) - Sécurité sociale
693 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 36,5% (+9 pts).
- **CPAM 28**
(Chartres-28) - Sécurité sociale
300 salarié.e.s
→ l'UNSA obtient 61,2%.
- **Pôle Emploi**
(Paris)
→ l'UNSA obtient 1,4%.
- **UES Expleo Ouest**
bureau d'étude - 408 salariés
→ l'UNSA obtient 39,3%.

Sécurité privée

- **Germain sécurité**
(Ecully-69) - 34 salariés
→ l'UNSA obtient 100%.



Suite des résultats
page suivante >

Aérien, Aéroportuaire



- **Aéroport de Paris - ADP**
(Roissy CDG-95) - 6428 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 17,4%.
- **Sécurit'Air**
(Beauvais-60) - 158 Salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 29,7%.
- **Air Austral**
(Ste-Marie-974) - 637 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 31,9%.
- **CSE Air France Hub CDG**
(Tremblay-en-F-93) - 72 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 28,3%.
- **Nayak Aircraft Services**
(Orly Aérogare-94) - 131 Salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 58,5 %.

Agricole



- **Lacheteau pole Loire**
(Vallet-44) - Vins et spiritueux
276 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 92,2% (+ 40pts).
- **Ocealia**
(Cognac-16) - coopérative
625 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 30%.
- **Delmas Poissons et Marée**
(Castets-40) - 115 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 71,1%.

Transport



- **Compagnie des transports du Bas-Rhin**
(Stasbourg-67) - 128 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 55,1%.
- **Autocars Cauchard**
(Rieupeyroux-12) - 111 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 53,6% (+ 15pts).
- **Lorcy**
(Donges-44) - Routier - 250 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 26,7%.
- **RD Angers**
(St-Barthelemy-d'Anjou-49) - Urbain
633 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 100%.

- **Paul Grandjouan Saco**
(Guérande-44) - Déchets - 89 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 62,5% (+ 4pts).
- **Multi Transport Auvergne**
(Clermont-Ferrand-63) - Routier
162 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 30,8%.
- **Novéa**
(Nanterre-92) - 96 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 49,2%.
- **Régie Epic T2C**
(Clermont-Ferrand-63) - 871 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 31,4%, 1^{er} syndicat.
- **Schenker France**
(Entraigues-sur-la-Sorgue-84)
456 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 20,5%.
- **Masteris**
(St-Denis-93) - 34 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 74,6%.
- **GTLE Transports**
(Pierre-bénite-69) - 286 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 43,5%.
- **Grandjouan Saco**
(La Roche sur Yon-85) - 71 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 100%.

Industrie



- **St-Gobain Sully**
(Sully-sur-Loire -45) - Verre
467 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 16,4%.
- **Derichebourg Environnement**
(La Courneuve-93) - Activité des déchets
215 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 3,4%.
- **Mars Petcare Food**
(St-Denis-de-l'hôtel-45) - 566 salarié·e·s
→ l'UNSA double son score
avec 27,8%.
- **Copirel**
(Criqueboeuf-27) - Plasturgie
203 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 74,7%.

Métallurgie



- **Association Apprentissage Industriel CFAI**
(Maxeville-54)
→ l'UNSA obtient 56,7%.
- **Frank & Pignard Technology**
(Thyez-74) - 382 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 20,3%.
- **Safran Aerosystems**
(Joué-les-tours-37) - 104 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 88,6%.
- **TycoElectronics**
(Pointoise-95) - 317 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 35,3%.
- **Liberty Durisotti France**
(Sallaumines-62) - 196 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 25%.

Pharmaceutique



- **Sanofi Aventis France**
(Gentilly-94) - 1673 salariés·e·s
→ l'UNSA obtient 19,1%.
- **Sanofi Pasteur MSD Vaccins**
(Lyon-69) - 161 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 55,3% (+13 pts).
- **Bayer HealthCare**
(Loss-59) - 609 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 15%.
- **Farmaclair**
(Herouville-St-Clair-14) - 284 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 57,1%.
- **RepSCO**
(St-Cloud-92) - 615 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 37,9%.
- **Guerbet**
(Villepinte-93) - 76 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 50%.
- **Beiersdorf**
(Paris) - 275 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 32%.



Construction



- **Arbonis**
(Villeurbanne-69) - 239 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 100%.
- **Oxxo Evolution**
(Cluny-71) - 326 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 53,4%.

Enseignement



- **Institut des Métiers AFPP**
(Clermont-Ferrand-63) - 120 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 40%.
- **Collège St-Charles**
(Feillens-01) - 61 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 40,6%.
- **Fondation Apprenti d'Auteuil Sud-Ouest**
(Toulouse-31) - 621 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 17,9% .

- **LPO Les Bressis**
(Annecy-74) - 96 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 24,6%.
- **Enseignement Catholique de Sallanches**
(74) - 146 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 12,7%.
- **Groupe Tézenas du Montcel**
(St-Etienne-42) - 181 salarié·e·s
→ l'UNSA obtient 19,5%.

Gilles Mondon
Délégué national
gilles.mondon@unsa.org



*Bravo
aux équipes UNSA !*

Nouvelles Sections



Aide à Domicile :

- ADMR 21 - Chenôve (21)

Aérien :

- Aéroport de Quimper Cornouaille - Pluguffan (29)
- Sécurité Air - Beauvais (60)
- Société Aéroportuaire de Gestion et d'exploitation de Beauvais (SAGEB) Beauvais (60)
- Air Algérie - Paris (75)

- Nayak Aircraft Services Italy - Orly Aéroport (94)
- Guadeloupe Pôle Caraïbes – Les Abîmes (971)

Assurance :

- April Assistance France - Lyon (69)

Energie :

- Enedis Direction Régionale Sillon Rhodanien - Lyon (69)

Hospitalière :

- Hôpital Emile Roux - Limeil-Brévannes (94)

Industrie :

- PSA Automobiles SA - Sochaux (25)

Santé privée :

- EHPAD Rosière aux Salines - Rosières-aux-Salines (54)
- ESAT - Argentat (19)
- Groupe SOS Sauvegarde des Ardennes - Bazeilles (08)

Transport routier :

- Transports surgelés de l'Ouest - Cleden-Poher (29)
- Keolis Armor - Chantepie (35)
- Keolis Chalons - Châlons-en-Champagne (51)
- Arema - Baie-Mahault (97)

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

Isabelle Reynaud
Chargée de mission
secteur développement
isabelle.reynaud@unsa.org



Des idées et des astuces pour faire **grandir** son syndicat



L'équipe conseil de l'UNSA PLEASE (plateforme d'aide aux sections syndicales) a réalisé un outil intitulé " L'UNSA dans mon entreprise mois par mois ". L'objectif est d'apporter un premier niveau de réponses aux sections pour occuper le terrain et se développer dans l'entreprise.

> Un plan d'action sur l'année

Accaparé par les réunions de négociation, par les CSE et le quotidien au travail, on peut vite perdre le contact avec le terrain. " L'UNSA dans mon entreprise mois par mois " a été conçu dans le but de donner des points de repère aux équipes pour anticiper les grands moments de la vie des salariés dans l'entreprise et de l'agenda social. Il propose des actions et des conseils pour s'implanter durablement dans l'entreprise.

> Adapter le plan d'action

" L'UNSA dans mon entreprise mois par mois " est un plan d'action indicatif. D'autres actions sont possibles en fonction de l'ambition de l'équipe UNSA dans l'entreprise, de l'identité de la section et de la culture d'entreprise. N'hésitez pas à contacter l'UNSA PLEASE pour être mis en relation avec un conseiller•ère stratégique pour construire votre propre plan d'action.

> Aller plus loin avec l'équipe conseil de PLEASE

Depuis le début de l'année, c'est plusieurs dizaines de sections qui ont été accompagnées pour préparer des négociations (NAO, GPEC, télétravail...) ou pour une aide personnalisée à l'élaboration d'une stratégie de développement, de communication ou encore pour organiser leur équipe. Les conseils peuvent être ponctuels, mais aussi plus structurants avec des journées de coaching organisées grâce au congé syndical (CFESS) dont bénéficie chaque salarié (article L2145-5 à L2145-13 du code du travail). Les équipes repartent avec des astuces, des outils et une organisation élaborée avec les conseiller•ère•s stratégiques de PLEASE. Un suivi des actions est ensuite réalisé avec l'équipe.

Les conseiller•ère•s de PLEASE sont des militants de l'UNSA qui ont tous eu ou ont encore des mandats syndicaux. Ils connaissent bien le terrain et le syndicalisme dans le secteur privé. C'est une équipe à votre service !

L'UNSA dans mon entreprise mois par mois

L'UNSA dans mon entreprise mois par mois est un outil d'aide aux sections. L'objectif est de proposer une méthode et des idées pour poursuivre votre développement pendant les mandats. N'hésitez pas à contacter l'UNSA PLEASE pour bénéficier des conseils, des actions et des formations personnalisées.



<https://tinyurl.com/catalogueplease>

UNSA Please !

Votre partenaire pour :

- Organiser votre stratégie de mandat.
- Préparer les négociations.
- Accompagner la mise en oeuvre de vos actions.
- Structurer et organiser les équipes.
- Trouver des nouveaux modes d'action.

Les journées de coaching et d'accompagnement peuvent être réalisées en congé syndical (Congé de Formation Économique, Social et Syndical). Tous les salarié.es bénéficient de 12 jours (18 jours pour les élu.es) de congés syndical avec maintien de la rémunération (article L 2145-5 à L.2145-13 du code du travail).

Elsa Régent
Secrétaire nationale
appui, conseil au équipes syndicales
elsa.regent@unsa.org



L'UNSA dans mon entreprise mois par mois

| Mois | À faire | Un conseil, Please ? |
|---|---|---|
| JANVIER 01 Voeux | <ul style="list-style-type: none"> Faire un tract de vœux Diffuser un questionnaire portant sur les attentes des salarié.e.s (les priorités pour l'année et les attentes vis-à-vis de l'UNSA) | <p>Les tracts et questionnaires sont des outils pour aller sur le terrain au contact des salariés. L'envoi électronique et l'affichage sont un plus mais ne permettent pas l'échange de visu pour se faire connaître.</p> |
| FÉVRIER 02 NAO sur les rémunérations (Négociations Annuelles Obligatoires) | <ul style="list-style-type: none"> Avant : prendre l'avis des salarié.e.s et formuler des propositions. Pendant : argumenter ses propositions. Après les négociations : rendre compte aux salarié.e.s. | <p>Vous pouvez adapter le questionnaire sur les attentes diffusé en janvier aux sujets de la NAO. Pensez à formuler des propositions (voir résultat questionnaire) et vos lignes de négociation.</p> <p>Si vous êtes RSS, vous ne participez pas aux NAO mais vous pouvez adresser vos propositions par une lettre ouverte.</p> |
| MARS 03 Tract 8 mars sur la légalité des droits entre femmes et hommes | | |
| AVRIL 04 Consultation CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> Analyser les documents et en tirer des propositions. Faire une déclaration en CSE. Poser des questions. | <p>Pour l'analyse vous pouvez faire appel à un expert dans le cadre des expertises commandées par le CSE. Mais attention l'expertise n'est pas une fin en soi. Il faut savoir ce qu'on va en faire, en tirer les points qui font avancer vos propositions. Il faut ensuite communiquer aux salarié.e.s votre analyse, votre avis et vos propositions.</p> |
| MAI 05 Consultation CSE sur la situation économique et sociale | | |
| JUIN 06 Tract vacances | <ul style="list-style-type: none"> Faire un tract pour souhaiter de bonnes vacances et informer les salarié.e.s sur les aides du CSE. | <p>Même si les aides du CSE sont communiquées par le CSE vous avez la légitimité pour informer sur les aides et aider les salarié.e.s à constituer leur dossier (surtout si vous n'avez pas de responsabilité sur la gestion des oeuvres sociales). C'est aussi l'occasion de rappeler vos propositions sur les oeuvres sociales.</p> |
| JUILLET 07 | | |
| AOÛT 08 | | |
| SEPTEMBRE 09 Livret des droits | | <p>On peut joindre à ce livret un volet sur des droits hors entreprise (lex : les aides aux permis de conduire pour les jeunes...) et une présentation du syndicat et de l'équipe.</p> |
| OCTOBRE 10 Octobre rose | | <p>Le mois d'octobre est celui de la sensibilisation au cancer du sein. Beaucoup d'entreprises organisent des événements à cette occasion. L'équipe UNSA peut s'inscrire dans la dynamique. Elle peut aussi formuler des propositions.</p> |
| NOVEMBRE 11 NAO sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle | | <p>Mêmes conseils sur la consultation du CSE que pour les 2 consultations précédentes.</p> |
| DÉCEMBRE 12 Tract bonnes fêtes de fin d'année | | <p>Même conseils que pour la NAO sur les rémunérations. Vous pouvez faire un questionnaire sur les attentes.</p> <p>On peut distribuer le tract avec un calendrier, le livret des droits si vous ne l'avez pas fait en septembre, des goodies. Vous pouvez aussi présenter vos vœux si vous ne les faites pas en janvier.</p> |



L'équipe PLEAS : Aziz Mekkaoui, Christelle Journet, Alain Rivet, Elsa Régent, Faten Ben Amor

Réforme des retraites

L'UNSA active dans la conférence de financement

Les partenaires sociaux ont débuté leurs travaux dans le cadre de la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites. L'objectif est de pouvoir préconiser des mesures sur la gouvernance du futur système et de formuler des propositions pour retrouver l'équilibre financier en 2027. Le calendrier, bien que serré, devrait déboucher avant la fin avril.

L'UNSA avait revendiqué la mise en place d'une telle conférence. À ce titre, nous y participons pleinement et nous porterons, tout au long de ces réunions, nos revendications.

Le besoin de financement devrait être de l'ordre de 12 milliards d'euros à l'horizon 2027. En cumulé, le déficit devrait atteindre 71 milliards. Si ce chiffre peut paraître important, il doit être relativisé au regard des 325 milliards de prestations versées.



Pour l'UNSA, ce chiffre est le résultat des réformes passées qui ont stabilisé financièrement notre système. Pour atteindre ce résultat, les assurés sociaux ont très largement été mis à contribution (augmentation de la durée de cotisation, sous indexation des droits de l'inflation, augmentation de l'âge d'ouverture des droits...). Pour rééquilibrer notre système à l'horizon 2027, l'UNSA a mis d'ores et déjà des propositions sur la table.

➤ Les solutions UNSA

Le cocktail de mesures équilibrées que nous proposons implique l'ensemble des parties prenantes (employeurs publics et privés, assurés sociaux, État...).

Utilisation des fonds de réserve des retraites : le fonds de réserve a été créé par le gouvernement Jospin en 1999 pour amortir le choc financier du papy-boom sur le système des retraites. Le montant des actifs de ce fonds est de plus de 32 milliards d'euros. Pour l'UNSA, une partie de cette somme pourrait être prélevée pour assurer l'équilibre en 2027.

Cotisations dé plafonnées : une cotisation de 2,80 %, non prise en compte pour le calcul des droits à la retraite est prélevée sur la totalité des revenus sans plafond pour financer de manière mutualiste le système de retraite. L'UNSA propose de l'augmenter pour les salaires supérieurs à 10.000 euros mensuels. Cela constituera une ressource supplémentaire qui permettra d'éponger une partie des déficits.

Fin de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) en 2024 : créée en 1996 pour « éponger » les dettes du régime de la Sécurité sociale, ses ressources sont constituées d'une partie de la CSG et de l'affectation de la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En 2020, les ressources de la CADES sont estimées à 18,4 milliards d'euros. Pour l'UNSA, en 2024, cette somme ainsi disponible devrait financer la dépendance et les retraites.

Augmentation de la cotisation employeur : la mise en place de la réforme des retraites va se traduire par une baisse du coût du travail. Cela résulte à la fois de la baisse des cotisations sociales employeurs pour les salariés dont les revenus seront supérieurs à 10 000 euros par mois et d'une baisse importante des cotisations sociales pour les employeurs publics territoriaux. Il apparaît donc totalement justifié de revendiquer une augmentation des cotisations sociales employeurs pour financer le système de retraite.

L'UNSA qui milite pour un dialogue social efficace et constructif portera ses revendications au sein de la conférence. Consciente des enjeux, elle mettra tout en œuvre pour qu'un cocktail de mesures équilibrées soit trouvé, elle espère qu'il en sera de même du côté des employeurs. ■

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



La transition écologique ne se fera pas sans justice sociale

Les citoyens, réunis au CESE depuis le mois d'octobre, sont désormais dans la dernière phase de leurs travaux. Il s'agit pour eux de répondre par des propositions à la question qui leur était posée : « Comment réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40% d'ici 2030, dans un esprit de justice sociale ? ».

Au cours de la 7^{ème} et dernière session, ils livreront leurs conclusions et leurs propositions au Gouvernement.

Pour répondre à l'urgence écologique, nos modes de vie, de consommation et de production doivent être repensés pour construire un nouveau modèle de développement. L'UNSA adhère à cette démarche globalisante et, à sa place syndicale, elle entend en être pleinement actrice, notamment en contribuant par un texte à la réflexion des citoyens.

La transition écologique bouleversera, et elle le fait déjà, le marché du travail sans que personne ne puisse établir, dans quel sens, entre destructions et créations, penchera mécaniquement la balance. C'est bien pourquoi, sur une question socialement aussi cruciale que l'emploi, l'enjeu est de ne pas laisser se dérouler des mécaniques aveugles résultant des seules logiques de marché mais, tout au contraire, d'impulser des politiques volontaristes susceptibles d'orienter, d'accompagner et d'apporter des solutions.

De nouveaux métiers apparaîtront mais cela ne suffira sans doute pas à absorber le choc de transition en matière d'emplois. Car nombre d'implantations locales, aujourd'hui grosses pourvoyeuses d'emplois, supportent en fait des activités à rayonnement national ou international, notamment lorsqu'elles sont à caractère industriel. L'exemple de l'automobile en est illustratif.

Les évolutions qui y sont annoncées sont massives avec :

- une modification des systèmes de propulsion liée aux enjeux environnementaux ;
- les nouvelles utilisations de la voiture ;
- le développement des véhicules connectés autonomes.

Les répercussions en termes d'emplois sont incontournables dans une filière qui, en France, mobilise 440 000 emplois directs ou indirects en amont et 550 000 emplois directs ou indirects en aval.

Les moteurs électriques utilisent par exemple 60% de pièces détachés en moins que les moteurs thermiques, donc moins de main d'œuvre pour les fabriquer et le constat est le même pour l'entretien. Si d'autres emplois pourront apparaître dans le même temps, rien ne garantit l'équilibre.



L'UNSA souhaite mettre en avant la nécessité de traiter les questions d'emploi et de transition écologique ensemble et de façon indissoluble par trois axes majeurs :

➤ Anticiper

L'anticipation des mutations et évolutions est une des conditions de leur bon traitement écologique, économique et social. Cela passe par la mise en place d'indicateurs de pilotage fiables et un effort conséquent dans les domaines de la recherche et de la formation.

➤ Associer, négocier

La transition écologique relève d'une démarche globale qui nécessite l'association de tous les acteurs. Le dialogue social est donc un impératif, mais aussi une condition pour une transition réussie.

➤ Garantir, sécuriser

Intégrer et associer ne suffit pas en matière d'emploi. Il faut encore définir les actions qui permettent de garantir et de sécuriser, notamment les salariés. Les investissements et la formation pour permettre les ajustements de qualification ou des requalifications complètes, les garanties en matière de mobilité et de logement doivent être impérativement précisés dans tous les accords et plans visant l'emploi dans le cadre de la transition écologique.

Baisser les émissions des gaz à effets de serre est aujourd'hui une nécessité, mais aussi une chance pour notre pays, à la condition que le pilotage de cette baisse soit global, incluant les questions d'emplois, faisant alors coïncider les problématiques de fin du monde et de fin du mois. La transition écologique sera aussi sociale. ■

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





**Nous pouvons
changer de
voiture tout
en maîtrisant
notre budget.**

CRÉDIT AUTO
Un taux unique
quel que soit
le montant
emprunté*

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est de pouvoir
changer de voiture en profitant d'un taux
de crédit avantageux.**

Grâce au taux promo proposé par la Macif, nous avons pu emprunter pour financer notre nouvelle voiture sans pour autant déséquilibrer notre budget. Et en plus, on a fait toutes les démarches en ligne.

La Macif s'engage à vos côtés.

Découvrez le crédit auto et ses avantages, en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Organisme prêteur Socram Banque.

* Le taux varie en fonction de la durée d'emprunt choisie.

Les crédits à la consommation proposés par la Macif sont des produits Socram Banque. Société anonyme au capital de 70 000 000 €. RCS Niort 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 9. Mandataire d'assurance n°ORIAS 08044968 (www.oriass.fr).

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.oriass.fr).

Quel dialogue social européen ?



Lancé en 1985, le dialogue social européen est inscrit dans le Traité de l'Union européenne (UE). Il est au cœur de la gouvernance de l'UE et constitue un élément fondamental du modèle social européen.

Les représentants des syndicats et des organisations patronales s'engagent, seuls ou avec les institutions européennes, dans des discussions, consultations, négociations et des actions communes, interprofessionnelles ou sectorielles, portant sur les domaines qui touchent les travailleur.se.s.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) est le seul partenaire social interprofessionnel à vocation générale représentant les travailleur.se.s au niveau européen. Des organisations interprofessionnelles représentant les cadres et d'autres sectorielles agissent également à leur niveau.

La CES, dont l'UNSA est membre, négocie avec les employeurs représentés par le CEEP (secteur public), BusinessEurope (secteur privé) et l'UEAPME (PME).

L'UNSA, attachée à une Europe sociale, démocratique et économique, milite au sein de la CES pour défendre les intérêts des travailleur.se.s et renforcer le dialogue social.

Les espaces du dialogue social européen

- **Sommet social tripartite semestriel pour la croissance et l'emploi** où sont débattues les politiques économiques et sociales avant les réunions du Conseil européen
- **Dialogue macroéconomique** réunit, depuis 1999, le Conseil européen, la CE, la Banque Centrale Européenne (BCE) et les partenaires sociaux
- **Comité de dialogue social interprofessionnel** bipartite réuni 3-4 fois par an depuis 1992
- **43 Comités de dialogue social sectoriels**, soit 16 organisations de travailleur.se.s sectorielles et 66 patronales
- **Forum de liaison** qui rassemble les partenaires sociaux des niveaux interprofessionnel et sectoriel pour débattre de sujets transversaux et constituer une plate-forme d'initiatives conjointes
- **Comités consultatifs tripartites** qui assistent la CE sur des questions spécifiques, rendent des avis et des rapports
- Au niveau des entreprises à l'échelle européenne, le dialogue social a lieu au sein des **Comités d'entreprise européens** consultés sur les questions transnationales et ayant la capacité de négocier et signer des accords transnationaux

Peser sur les institutions européennes

- **Conseil européen** ou faire entendre la voix des travailleurs au plus haut niveau décisionnel de l'UE, qui regroupe les chefs d'état ou de gouvernement
- **Commission européenne (CE)**, organe exécutif de l'UE, regroupant 1 représentant par État-membre, disposant du monopole de l'initiative législative à l'origine du droit de l'UE
- **Parlement européen (PE)** ou faire valoir les positions syndicales pour peser sur le processus législatif européen auprès des eurodéputés élus tous les 5 ans, notamment par le biais de l'intergroupe syndical
- **Conseil de l'UE**, regroupant 1 ministre par État-membre, sa présidence tourne tous les 6 mois entre les États-membres, chaque nouvelle présidence étant l'occasion pour la CES de faire valoir ses revendications

La législation européenne s'élabore dans le cadre de ces 4 institutions auxquelles s'ajoutent des institutions économiques (BCE, Cour des comptes européenne) et judiciaire (Cour de justice européenne), ainsi que d'autres institutions, organes et agences dont le Conseil Économique et Social Européen, auquel participe la CES, et la toute nouvelle Autorité européenne du travail, spécialisée dans le domaine du travail transfrontalier, pour laquelle la CES a désigné des membres.

Quel dialogue social...

Un rôle clé dans l'élaboration des normes sociales européennes par

- **la conclusion d'accords-cadres interprofessionnels**, mis en oeuvre par des directives, conférant un caractère contraignant aux Etats-membres qui doivent les transposer dans leur droit national (congé parental, 1996 révisé en 2009 ; travail à temps partiel, 1997 ; contrat à durée déterminée, 1999), ainsi que d'accords-cadres sectoriels ayant également donné lieu à des directives.
- **la conclusion d'accords autonomes interprofessionnels**, signés entre partenaires sociaux établissant un cadre général à décliner aux niveaux nationaux (télétravail, 2002 ; stress au travail, 2004 ; harcèlement et violence au travail, 2007 ; marchés du travail inclusifs, 2010 ; vieillissement actif et approche intergénérationnelle, 2017), ainsi que d'accords autonomes au niveau sectoriel et plurisectoriel.
- **l'adoption de textes fondés sur des processus**, qui génèrent des rapports de suivi : cadres d'actions (développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, 2002 ; égalité hommes-femmes, 2005 ; emploi des jeunes, 2013), lignes directrices, codes de conduite, orientations politiques,...
- **l'élaboration d'avis conjoints et d'instruments** : déclarations, positions, guides, manuels, sites internet, ... défendant les intérêts des travailleurs, sur les politiques de l'UE.

Elaborer les programmes de travail et d'actions bipartites

Chaque comité de dialogue social bipartite est tenu d'élaborer un programme de travail bisannuel ou pluriannuel. Dans leur 6^{ème} programme pluriannuel de travail autonome 2019-2021, les partenaires sociaux ont indiqué leurs priorités : numérisation, amélioration de la performance des marchés du travail et des systèmes sociaux, compétences, prise en compte des RPS, dialogue social renforcé, économie circulaire, dont seule la numérisation a donné lieu à négociation d'un accord-cadre autonome.

Actualité

Projet d'accord-cadre sur la numérisation

À l'issue de la négociation qui devrait prendre fin mars 2020, un projet d'accord-cadre sera soumis à adoption du côté de la CES, comme des employeurs. Il aurait vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'UE et à couvrir l'ensemble des travailleur.se.s et des employeurs, publics et privés, y compris les plateformes numériques. Il devrait traiter des enjeux sociaux (sécurisation des emplois, compétences, conditions de travail, protection des données personnelles, droit à la déconnexion, non-discrimination, éthique, ...) attachés à la transformation digitale. Car si la digitalisation et l'intelligence artificielle sont porteuses de promesses d'améliorations à tous les niveaux, notamment de la productivité ou des conditions de travail, elles comportent aussi des risques pour les travailleur.se.s, tels que disparition ou transformation de certains métiers ou perte de repères entre vie professionnelle et vie privée, qu'il convient d'anticiper, d'accompagner et d'encadrer. À charge des partenaires sociaux d'assurer l'application de cet accord-cadre au sein des États-membres et au dialogue social national de s'en saisir pour négocier aux niveaux interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise des accords qui préservent les intérêts des travailleur.se.s.



...européen ?

"Une Union plus ambitieuse", le programme pour l'Europe d'Ursula von der Leyen

La CE a adopté fin janvier son programme de travail pour 2020 (https://www.europedirectpyrenees.eu/wp-content/uploads/programme_travail_CE_2020_nouveaux_objectifs_fr.pdf), traduction des six grandes ambitions en initiatives concrètes qui seront négociées et mises en œuvre en coopération avec le PE, les États-membres et d'autres, dont les partenaires sociaux :

- un pacte vert pour l'Europe
- une économie au service des personnes
- une Europe adaptée à l'ère du numérique
- protéger notre mode de vie européen
- une Europe plus forte sur la scène internationale
- un nouvel élan pour la démocratie européenne

Ce projet ambitieux nécessite un budget en conséquence, ce qui semble compromis pour l'heure. Les discussions sur le budget puriannuel 2021-2027, sur fond de Brexit qui l'ampute de 75 milliards d'euros, sont aujourd'hui au point mort, ajourné sans nouvel agenda.

À l'heure où une nouvelle récession mondiale se prépare, où les inégalités et la pauvreté ne cessent de s'accroître, où les transitions écologiques et économiques sont incontournables et où partout les extrêmes droites se renforcent, souhaitons que valeurs et solidarité prennent le pas sur les divergences pour répondre à ces défis.

En parallèle, la CE présentait sa feuille de route en matière sociale, Une Europe sociale forte pour des transitions justes, ainsi que les initiatives prévues pour 2020-2021 en la matière : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/lqanda_20_20

Pour mettre en œuvre son plan, la CE fait des propositions qui sont discutées dans le cadre réglementaire de l'UE, notamment l'obligation de consulter les partenaires sociaux au préalable de toute proposition législative ayant des implications sociales.



Actualité

Consultation des partenaires sociaux à propos de l'initiative sur les salaires minimums

S'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et des Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies, l'objectif est de fixer un cadre définissant des planchers nationaux selon les réalités économiques de chaque pays.

Il est de l'intérêt des états de se doter d'un salaire minimum, que ce soit par les conventions collectives ou par des dispositions légales, dans le respect des compétences nationales et des partenaires sociaux, à un niveau tel qu'il permette d'assurer un niveau de vie décent, de protéger les salarié.e.s à bas revenus, de contribuer à réduire la pauvreté, de soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, de favoriser la croissance globale et de limiter le dumping social et les phénomènes de migrations économiques. Force est de constater que la situation des travailleur.se.s à bas salaires s'est aggravée, que le risque de pauvreté au travail augmente et que les inégalités salariales se sont accrues, certaines nouvelles formes de travail pouvant accentuer ces tendances.

L'UNSA et la CES soutiennent cette initiative, à condition que la liberté des États et l'autonomie des partenaires sociaux soient respectées, que les systèmes existants qui fonctionnent bien soit préservés et que les instruments introduits ne soient pas un moyen d'appliquer une politique d'austérité, d'être un obstacle à la négociation collective et à l'augmentation des salaires minimums existants ou d'abaisser les niveaux de protection des États correctement couverts aujourd'hui.

Quel dialogue social européen ?



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Et encore dans l'actualité du dialogue social européen

Avec la CE nouvellement créée et les défis qui sont devant nous, la CES ne manque pas d'actualité et de sujets sur lesquels se positionner pour la défense des intérêts des travailleurs*es. Parmi eux :

- soutenir les salarié.e.s britanniques dans la période de transition qui va déterminer la relation future entre l'UE et le Royaume-Uni en participant aux 11 tables de négociation prévues : <https://www.unsa.org/Brexit-Garantir-les-droits-des-salarie-e-s.html>, <https://www.etuc.org/fr/document/declaration-ces-sur-le-projet-de-mandat-de-negociation-de-lue-pour-un-nouveau-parteneriat>
- peser sur le Green Deal pour un budget à la hauteur des ambitions et pour une transition juste et équitable, qui intègre les partenaires sociaux à toutes les étapes et à tous les niveaux : <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-pour-un-green-deal-europeen-solidaire>
- accompagner et encadrer l'intelligence artificielle par un cadre réglementaire européen fondé sur l'éthique, les droits de l'homme, l'intérêt public, le bien-être social et environnemental et le bien commun.
- participer activement à la Conférence sur l'avenir de l'Europe : <https://www.unsa.org/Les-questions-sociales-au-coeur-de-la-Conference-sur-l-avenir-de-l-Europe.html>
- prendre position sur le réexamen de la gouvernance économique qui revient sur les résultats budgétaires et macroéconomiques de 2 décennies de pacte de stabilité et de croissance, l'occasion de revoir à la hausse les investissements et les conditions de vie et de travail.
- revendiquer une directive européenne sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les droits de l'Homme, la vigilance raisonnable et le comportement responsable des entreprises.
- vigilance et alerte sur les accords commerciaux de l'UE en cours et à venir (CETA, MERCOSUR, Vietnam, Cambodge,...).



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

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser **un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.**

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



GrUpe AÉSIO, Union Mutualiste de GrUpe 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. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. Ref : 20-102-1

GRUPE
AÉSIO
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Cumul d'activités pour les agents publics

des droits et des obligations

Exercer d'autres activités en même temps que ses missions d'agent public : c'est un cumul d'activités.

Une demande préalable doit être déposée auprès de sa hiérarchie avant l'exercice d'un cumul d'activité et lors de tout changement de l'activité connexe.

Un nouveau décret paru le 30 janvier 2020 (n° 2020-69) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique définit la liste des activités possibles entrant dans le champ d'application de la Loi, les modalités de transmission des demandes d'autorisation, ainsi que les modalités de retour des décisions aux demandeurs.

Les activités concernées sont notamment, parmi les plus fréquemment pratiquées :

- l'encadrement d'activités sportives ou culturelles, l'enseignement, la formation,
- l'activité de conjoint collaborateur dans certaines entreprises artisanales,
- l'aide à domicile à ascendant, descendant, conjoint, pacsé,
- la vente de biens produits personnellement,
- la création, la reprise d'entreprise, pour trois ans maximum, renouvelable pour un an,
- l'exercice d'une activité libérale.

Les activités pratiquées en dehors de l'exercice d'une fonction d'agent public ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'exercice d'activités bénévoles au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif (associations 1901) est libre, donc n'entre pas dans le cadre de la Loi.

➤ Qui est concerné par le décret ?

- Les fonctionnaires civils de la Fonction Publique d'État, de la FPT, les agents contractuels de droit public ou de droit privé des Établissements Publics à caractère industriel et commercial, des Autorités Administratives Indépendantes et de certains organismes de santé, les praticiens hospitaliers, les ouvriers d'État.
- **Les agents à temps non complet ou incomplet** doivent être informés par leur autorité hiérarchique de la possibilité d'exercer d'autres activités accessoires, ou d'autres activités privées lucratives. Un modèle de déclaration écrite à produire doit leur être communiqué.
- **Certaines catégories d'agents contractuels** sont exclues de diverses obligations, du fait de la durée de leur mission.



➤ Quelle marche à suivre ?

L'agent concerné adresse une demande écrite à son autorité hiérarchique. Cette demande doit notamment comprendre tous les renseignements sur l'activité pratiquée, l'employeur, la rémunération perçue.

➤ Quel délai de réponse de la part de la hiérarchie ?

L'autorité peut demander des précisions à l'agent, avec un délai de quinze jours pour répondre. Elle dispose d'un délai d'un mois à compter du dépôt de demande pour notifier sa décision à l'agent. Ce délai est porté à deux mois en cas de demande de précision faite à l'agent.

En cas de non-réponse faite à l'agent dans les délais, la demande est réputée rejetée.

L'UNSA Fonction Publique rappelle que le cumul d'activité devra toujours rester un choix de l'agent.

Cependant, alors que la demande est obligatoire, l'UNSA Fonction Publique déplore globalement la volonté exprimée dans plusieurs textes d'exonérer l'autorité hiérarchique de motiver ses décisions, surtout lorsqu'elles impactent directement la carrière et les conditions de travail d'un agent. L'UNSA porte depuis longtemps l'exigence d'une véritable politique de ressources humaines dans la fonction publique. ■

En savoir plus :

<https://www.unsa-fp.org/?Cumuls-d-activites-controles-deontologiques-Ce-qu-il-faut-savoir>

Frédéric Tisler
Chargé d'études dossiers juridiques
frederic.tisler@unsa.org



Le système universel de retraite

un big-bang salarial indispensable dans la fonction publique

La réforme des retraites va obliger les pouvoirs publics à modifier fortement les schémas de rémunération des agents publics.

Les grands principes de cette réforme sont affichés depuis le débat de l'élection présidentielle de 2017 : un euro cotisé ouvrira les mêmes droits pour tous. Elle va concerner particulièrement les fonctionnaires car elle percute complètement les règles actuelles. Calculer la retraite sur les six derniers mois d'une carrière progressive est bien différent d'un calcul sur chaque euro cotisé tout au long de sa vie professionnelle.

Pour de nombreux fonctionnaires, la rémunération est constituée d'une part importante de primes ou d'indemnités jusque-là peu prise en compte pour la retraite. Elles seront à l'avenir toutes comptabilisées, mais seront toutes soumises à cotisations. Pour ces fonctionnaires, le nouveau système devrait leur garantir, soit un niveau de pension équivalent, soit légèrement supérieur au niveau actuel, mais au prix d'une baisse de leur pouvoir d'achat. À partir de 2025, les agents nés après 1975 devront cotiser progressivement sur toutes leurs rémunérations.

En revanche, pour tous ceux dont les primes et indemnités sont faibles, voire inexistantes, l'UNSA demande de revisiter tous les constituants de la rémunération. Il s'agit, non seulement de modifier la rémunération des enseignants mais aussi de tous ceux qui, pour une raison ou une autre, ne touchent pas ou peu de primes. À l'UNSA, nous citons par exemple les agents de catégories C et B, qu'ils exercent dans les services et administration de l'État, dans une collectivité territoriale, dans un hôpital ou un Ehpad.

C'est un chantier exigeant mais indispensable si la société souhaite conserver une fonction publique reconnue et attractive. Jusque-là, de nombreux fonctionnaires ont accepté le contrat moral passé avec la société française et les employeurs publics : être moins rémunérés à formation égale, au début de leur carrière, en contrepartie d'une retraite équivalente à celle des salariés du secteur privé. Demain, ce contrat social sera bousculé.

Garder l'attractivité de la fonction publique

L'UNSA appelle, d'ores et déjà, tous les élus, tous les maires, tous les employeurs hospitaliers et l'État à reconsidérer la rémunération de leurs agent•e•s. Aucun employeur ne pourra ignorer la nécessité de servir à ses agents les indemnités et les primes qui protégeront leur futur niveau de pension. De plus, il est urgent de revenir rapidement à une progression régulière de la valeur du point d'indice pour tous les agents publics, contractuels, ouvriers d'État et fonctionnaires.

Les débuts de carrières doivent enfin être fortement revalorisés pour que la fonction publique puisse rester attractive et retenir l'attention des jeunes dans un contexte où les différences entre le secteur privé et le secteur public s'amenuisent. Il ne faut pas que le niveau des retraites futures devienne une faiblesse du secteur public.

Très rapidement, les employeurs publics devront revoir la totalité de leur politique salariale. ■



L'UNSA Fonction Publique revendique la hausse de la valeur du point d'indice. Un argument supplémentaire : la hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2020.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la hausse du SMIC n'est pas sans influence sur les agents publics titulaires ou contractuels. En effet, les agents rémunérés en dessous du 3^{ème} échelon de l'échelle CI de rémunération correspondant à l'IB 353 / IM 329 perçoivent une rémunération inférieure au SMIC.

Dans ce cas, le versement d'une indemnité différentielle s'impose (Décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une prime différentielle). L'indemnité différentielle a pour objet d'assurer aux agents publics une rémunération au moins égale au SMIC car un agent public ne peut pas être rémunéré en dessous de son montant brut.

L'UNSA a écrit au gouvernement et agit pour revaloriser la valeur du point d'indice. ■

HUFFPOST

Retrouvez les tribunes de Luc Farré sur le Huffpost

<https://www.huffingtonpost.fr/author/luc-farre/>

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



Pour une coopération franco-allemande utile

Côté gouvernements : Traité franco-allemand

Le 10 février 2020 est paru le décret valant publication du traité de coopération et d'intégration franco-allemandes signé le 22 janvier 2019 à Aix-la-Chapelle, 56 ans après le traité de l'Élysée de 1963.

Expression des relations franco-allemandes, tant dans un contexte bilatéral que dans une perspective européenne, il a pour ambition de renforcer l'Europe et sa capacité à répondre aux multiples défis et faire face aux replis nationaux, notamment en faisant converger les économies et les modèles sociaux, en favorisant la diversité culturelle et en contribuant à l'émergence d'une Europe des citoyens*es.

Parmi les nouveaux outils à mettre en œuvre, notons un comité de coopération transfrontalière appelé à éliminer les obstacles administratifs ou réglementaires perturbant les activités transfrontalières, un fonds citoyen destiné à soutenir des initiatives citoyennes et les jumelages entre villes, le développement de la coopération des fonctionnaires des deux pays, un conseil franco-



allemand de défense et de sécurité ou encore la création d'un groupe d'experts dans le domaine social comprenant les partenaires sociaux sur « *l'avenir du travail* ».

Ce groupe d'experts chargé de réfléchir aux grands enjeux économiques et sociaux du moment est animé, côté français, par France Stratégie et côté allemand, par The Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS).

La concertation quasi permanente à tous les niveaux pour un rapprochement des positions, qui permette de dépasser les visions nationales, et l'émergence de compromis européens doit être utile, à l'image du « *Manifeste franco-allemand pour une politique industrielle européenne adaptée au XXI^e siècle* » signé par les ministres de l'Économie respectifs, le 19 février 2019.

L'enjeu de cette coopération revue et corrigée prend d'autant plus de sens avec la présidence de l'Allemagne au Conseil Européen, le 1^{er} juillet 2020.

Côté syndicats : Forum franco-allemand des syndicats

Chaque année, depuis 10 ans, les syndicats français, membres de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), et la Confédération allemande des syndicats (DGB) se rencontrent alternativement à Paris et à Berlin à l'occasion d'un forum franco-allemand des syndicats organisé par la Fondation Friedrich Ebert Stiftung (FES), en partenariat avec l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).

Y sont débattus les grands sujets qui traversent les organisations syndicales au niveau européen, comme les questions transfrontalières, qui peuvent donner lieu à des revendications communes portées au sein de la CES ou à des déclarations conjointes à destination des gouvernements respectifs ou encore du G7 ou du G20.

Parmi les sujets abordés au fil des années, la crise économique et financière et la stratégie syndicale pour y faire face, les enjeux de la compétitivité, l'emploi des jeunes, les conséquences de la transition numérique et cette année, la formation professionnelle à l'épreuve des transitions numérique et écologique dans le cadre de « *l'avenir du travail* » et l'analyse du plan de la Commission Européenne pour un pacte vert.

Ce forum est d'autant plus utile depuis la création du groupe d'experts sociaux chargé de réfléchir à « *L'avenir du travail* » car il permet de préparer des positions syndicales communes abordées dans le cadre de ce groupe avec les employeurs et les gouvernements.

La Friedrich Ebert Stiftung, entre fondation politique et outil du dialogue social

La FES, fondation associée au SPD, le parti social-démocrate allemand, créée en 1925, c'est une centaine de bureaux dans le monde entier, dont un à Paris. Outre des activités dans les domaines de l'éducation civique et politique, de la démocratisation et du développement économique et social, elle sert également de think tank au SPD comme aux syndicats allemands et internationaux.

Ces fondations sont une particularité allemande financées notamment par les ministères allemands de la coopération économique et des Affaires étrangères et l'Union européenne.

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



Confédération européenne des syndicats (CES) adoption d'un code de conduite pour les réunions, les événements et les formations

À la CES comme à l'UNSA, la tolérance zéro concernant les violences et le harcèlement, y compris sexuel, doivent être de mise. C'est à ce titre que la CES, réunie en comité exécutif, le 10 mars 2020, a adopté un code de conduite valant pour toutes les réunions, événements ou formations.

Extraits :

- La CES pratique la tolérance zéro envers toute forme de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.
- La violence et le harcèlement dans le monde du travail privent les personnes de leur dignité et sont incompatibles avec le travail décent et des environnements de travail sûrs, sains et productifs. Ils constituent une menace pour l'égalité des personnes et l'égalité des chances.
- Violence, harcèlement et harcèlement sexuel sont contraires aux valeurs syndicales et peuvent empêcher des personnes, singulièrement les femmes, de participer et d'évoluer au sein du mouvement syndical.



➤ Objectif

- Le but ultime de cette politique est de prévenir toute situation de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel.
- La CES est attachée à l'organisation d'événements et autres activités auxquelles chacune et chacun peut participer dans un environnement inclusif, respectueux et sûr. Tous les membres et participants au Congrès, Comités exécutif et de direction ainsi qu'à d'autres réunions et événements sont tenus de soutenir cette approche.

➤ Champ d'application

- Le code de conduite de la CES s'applique à l'ensemble des réunions, événements et activités de la CES, y compris le Congrès, les Comités exécutif et de direction, les conférences, assemblées, réceptions, réunions d'experts, formations, séminaires, activités en marge, événements sociaux et tout autre type d'événement accueilli, parrainé ou organisé en tout ou partie par la CES, quel que soit l'endroit où il a lieu. Le code de conduite s'applique à chaque personne participant à des événements ou d'autres activités de la CES. Il s'applique également dans le cas où un événement ou une activité est co-organisé ou coparrainé avec une autre organisation.

➤ Comportement attendu

- La CES attend de toute personne impliquée dans des activités ou événements de la CES qu'elle respecte nos valeurs syndicales et participe au maintien d'un environnement sans violence, harcèlement sexuel.

➤ Comportement interdit

- Le harcèlement est un comportement inacceptable de la part d'une ou de plusieurs personnes qui peut revêtir des formes très différentes, dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. Il peut s'agir d'une série de comportements et de pratiques inadmissibles, ou de menaces, qu'ils soient isolés ou répétés, visant à, ayant pour conséquence ou étant susceptibles de causer des dommages physiques, psychologiques, sexuels ou économiques et comprenant la violence et le harcèlement basés sur le genre.
- Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement consistant en une conduite importune de nature sexuelle. Une telle conduite peut être verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites ou électroniques, et peut intervenir entre personnes de même sexe ou de sexes différents. Il peut notamment s'agir de contacts physiques non désirés, de textes ou d'images suggestifs, de commentaires ou de propositions malvenus à connotation sexuelle. ■

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



Actualisation du “questions-réponses” sur le Comité social et économique



Le 18 décembre 2019 et le 17 janvier 2020, le Ministère du travail a mis à jour le questions-réponses sur le comité social et économique (CSE).

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/>

➤ Parmi les précisions apportées, vous pourrez lire des dispositions portant notamment :

> Sur la limitation du nombre de mandats successifs :

La limitation à 3 du nombre de mandats successifs s'applique, précise le Ministère du travail :

- aux membres titulaires mais également suppléants du CSE ;
- au sein de l'unité économique et sociale.

> Sur la reconnaissance de l'établissement distinct :

Sur ce thème, le Ministère du travail reprend le principe d'une jurisprudence en date du 17 avril 2019 selon laquelle le nombre et le périmètre des établissements distincts doit être préalable au protocole préélectoral. Même lorsque l'entreprise ne comprend qu'un établissement et/ou un seul site, cette négociation doit être engagée à l'occasion de la mise en place du CSE.

Selon le Ministère du travail, le fait que l'entreprise ne dispose que d'un seul site ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'un ou plusieurs établissements distincts.

> Sur la mise en place des représentants de proximité :

Si la reconnaissance d'établissements distincts s'effectue par décision unilatérale de l'employeur, des représentants de proximité **peuvent être mis en place par accord collectif majoritaire en cours de cycle.**

Le Ministère a modifié une question-réponse (numéro 76, anciennement 65) : il n'est plus prévu que les titulaires du CSE mutualisent chaque mois leurs heures de délégation avec les représentants de proximité (sauf si les représentants de proximité sont également membres du CSE).

> Sur la désignation du représentant syndical au CSE :

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Ainsi, pour le Ministère, seules les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement peuvent désigner un représentant syndical au sein du CSE de l'établissement, et ce quel que soit l'effectif de l'établissement. De même, **le représentant syndical au CSE** ne peut pas être désigné au sein de la CSSCT, dans la mesure où il n'est pas membre à part entière du CSE, disposant **d'une voix consultative** et non pas délibérative.

> Sur les activités sociales et culturelles :

En l'absence de contribution ASC dans l'entreprise l'année précédant la mise en place du CSE, le montant de cette contribution est fixé par accord d'entreprise. Selon le Ministère, les textes ne prévoient pas de plancher lors du premier versement.

> Sur le décompte du temps passé aux réunions des commissions :

Le temps passé par les membres titulaires ou suppléants du CSE aux réunions des commissions (hors CSSCT) est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel, lorsque la durée annuelle des réunions de l'ensemble des commissions ne dépasse pas une durée globale maximale fixée par accord collectif.

S'il n'existe aucun accord, cette durée est fixée réglementairement à :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Le Ministère précise que cette durée s'apprécie chaque année à la date anniversaire de la proclamation des résultats.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions CSE est, selon le Ministère, pour les entreprises d'au moins 501 salariés, déduit des heures de délégation. L'article L2315-12 du Code du travail prévoit cependant le contraire.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions des commissions du comité n'est pas rémunéré comme du temps de travail effectif, mais ils peuvent utiliser leurs heures de délégation.

> Sur la formation santé, sécurité et conditions de travail :

Pour les membres élus du CSE qui ne sont pas membres de la CSSCT, le Ministère encourage à ce qu'une formation similaire à celle des membres de la CSSCT s'organise (article L2315-40 du Code du travail : 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés et 3 jours dans les autres). À ce jour, aucune durée minimale de la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail n'est prévue par les textes.

> **Sur la prorogation des mandats en cas de saisine du tribunal d'instance avant le 31 décembre 2019**

En cas de contentieux préélectoral ou de désaccord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales du CSE, la saisine du tribunal d'instance avant le 31 décembre a pour effet de proroger les mandats jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection du CSE, y compris au-delà du 31 décembre 2019.

> **Sur une procédure d'information/consultation ou une expertise engagée avec un CE ou un CHSCT qui n'est pas terminée à la mise en place du CSE**

Si une procédure de consultation peut s'engager devant le comité d'entreprise et se poursuivre avec le CSE nouvellement installé, le Ministère précise **que les membres du CSE ne peuvent en aucun cas exiger une reprise de la procédure à son point de départ.**

> **Sur la transmission du budget de l'ancien CE au CSE**

Pour le Ministère, lorsque le CSE n'est pas mis en place au 1^{er} janvier 2020, **les budgets de l'ancien CE sont bloqués dans l'attente de l'élection du CSE.** En revanche, la subvention de fonctionnement et la contribution pour le financement des activités sociales et culturelles continuent à être versées par l'employeur. ■

Elizabeth Geneix
Juriste en droit social
elizabeth.geneix@unsa.org



Simplification du dispositif d'intéressement pour les TPE



Un projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique, présenté en Conseil des Ministres le 5 février 2020, permet aux entreprises de moins de 11 salariés de se doter d'un dispositif d'intéressement.

Depuis la loi PACTE du 22 mai 2019, les branches doivent négocier pour la fin de l'année 2020 des dispositifs d'intéressement en faveur des TPE. À l'heure actuelle, un nombre très limité de branches ont négocié l'intéressement et peu de TPE seront concernées.

Afin de favoriser la mise en œuvre de ce dispositif et le rendre attractif pour les entreprises, il est convenu que :

- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2020 n'est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu que si l'employeur applique un accord d'intéressement ;
- que les accords d'intéressements conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an.

Le projet de loi du 5 février 2020 prévoit que l'employeur peut mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale, selon ces termes « *cette décision unilatérale se matérialiserait par un document reprenant toutes les clauses obligatoires d'un accord d'intéressement, et ce dispositif assurerait de la même façon l'information des salariés et le suivi de l'intéres-*

sement. Les droits des salariés seraient ainsi garantis. La décision unilatérale ne remplace aucune des modalités de conclusion de l'accord, elle permettra simplement à des entreprises d'instituer un premier dispositif d'intéressement, permettant ainsi aux salariés de s'approprier cette association aux résultats ou aux performances de l'entreprise ».

Deux conditions sont requises :

- aucun accord d'intéressement ne devrait avoir été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date des faits de la décision unilatérale ;
- au terme du délai de 3 ans, le dispositif d'intéressement ne pourrait être reconduit qu'en empruntant l'une des modalités prévues par le droit commun (accord avec les partenaires sociaux ou référendum auprès des salariés). ■

Sophie Riollet-Cogez
Juriste en droit social
sophie.cogez@unsa.org



Statut de l'encadrement on avance !

À l'issue de la négociation entre patronat et syndicats sur le thème d'un statut de l'encadrement, le camp patronal a proposé à la signature un « accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres ».

Depuis l'ouverture de la négociation, l'UNSA suit de près son déroulement. En effet, transformation numérique, responsabilités accrues, complexification des tâches, exigence de compétences transverses et relationnelles, autonomie ont un impact important sur le travail et particulièrement celui des cadres. Il était donc temps de prendre en compte ces mutations et d'apporter les garanties attachées à cette fonction.

Initiée en 2017, à la suite d'un engagement dans l'accord national interprofessionnel de 2015 sur les retraites complémentaires (fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO*), cette négociation a abouti le 28 février 2020, soit plus de deux ans après son début et de nombreux reports de réunions, par la proposition d'un texte ouvert à signature.

Pour la première fois, une définition interprofessionnelle de l'encadrement est inscrite. Elle mentionne les différents critères distinctifs formulés par l'OIT (Organisation Internationale du Travail) : qualification, responsabilité et autonomie, permettant de caractériser ces salarié·es. L'UNSA regrette qu'aucun caractère impératif n'accompagne cette définition. Chaque branche pourra continuer à définir, le cas échéant, ce qu'est un cadre, selon ses propres critères, mais cette définition permettra au moins de couvrir les salarié·es de l'encadrement non rattachés à une convention collective de branche et ceux dont les conventions collectives de branche n'incluent pas de dispositions spécifiques.

L'obligation pour les employeurs de verser une cotisation spécifique de prévoyance cadre est maintenue par le rappel de l'application de l'ANI du 17 novembre 2017.

Le rôle important de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) en matière d'accompagnement des cadres est renforcé et son pilotage paritaire réaffirmé.

L'UNSA estime positif qu'enfin la négociation trouve une issue. Le projet d'ANI proposé est une première réponse et reprend en partie des revendications de l'UNSA. Il ne peut que préfigurer des accords à venir par thème, en application des diverses orientations pour les cadres. Outil de réflexion dans les négociations sur ce thème au sein des branches et dans les entreprises, il ouvre des perspectives nouvelles pour aboutir enfin à un corps de textes sur l'encadrement qui sera l'occasion de consolider de nouveaux droits pour cette catégorie de salarié·es.



L'UNSA revendique notamment pour les cadres :

- un droit à la formation tout au long de la carrière, dont des formations à la pratique de la direction d'équipes déconnectées du lieu de travail ;
- la garantie d'une protection juridique dans les cas de délégation de pouvoir de l'employeur engageant la responsabilité pénale du cadre ;
- la garantie de la liberté d'expression de leurs opinions ;
- l'exercice du droit d'alerte – du droit de retrait en cas de divergences ;
- la consolidation du droit à la déconnexion ;
- une réelle égalité professionnelle femmes-hommes ;
- des incitations à maintenir les cadres seniors dans l'entreprise, ou à recruter des cadres seniors sans emploi... ■

*AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.
*ARCCO : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

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



C'est justement l'imprévisible qu'il faut prévoir.

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Je mange donc je suis



Pour créer cette exposition, le Musée de l'Homme s'est appuyé sur les travaux des scientifiques du Musée national d'Histoire naturelle. Comment l'acte de se nourrir façonne-t-il nos identités, a-t-il influé sur notre évolution, à travers des pratiques culturelles, des rituels, des interdits ? Quel est l'impact de la production de ressources nourricières sur notre environnement, nos conditions de vie ? Cette exposition pédagogique se propose de sensibiliser, d'éclairer le public sur ces questions qui sont posées à l'humanité.

Musée de l'Homme
jusqu'au 7 juin 2020

Turner, peintures et aquarelles



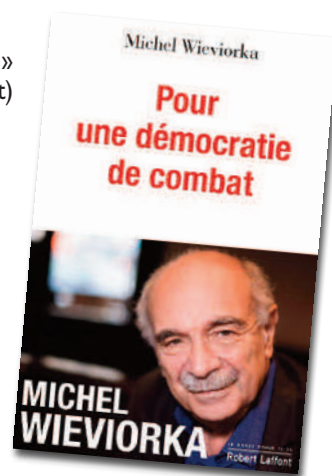
Grâce aux prêts de la Tate Britain de Londres, le musée Jacquemart-André présente une rétrospective de William Turner (1775-1851), le représentant emblématique de l'âge d'or de l'aquarelle anglaise. Soixante aquarelles et une dizaine de peintures à l'huile sont présentées, dont certaines pour la première fois.

Des œuvres de jeunesse, des expérimentations lumineuses et colorées mettant en scène paysages anglais, lagunes de Venise témoignent de l'exigence esthétique et de la maîtrise absolue de l'artiste à peindre la lumière et la transparence.

Musée Jacquemart-André
jusqu'au 20 juillet 2020

3 questions à

« Pour une démocratie de combat »
(Robert Laffont)



1 Partis politiques sinistrés, système de représentation en crise, populisme, extrémismes, violences...

Notre démocratie montre plus d'un signe de faiblesse : Comment en est-elle arrivée là ?

La sortie des Trente Glorieuses, quand le syndicalisme était puissant et que la gauche se reconstruisait, est un point de départ commode. C'est la fin de l'idée que ce qui est bon pour l'entreprise l'est pour ses personnels et pour toute la société. A partir de là, il faut distinguer le moyen terme et la période récente.

Quand le mur de Berlin s'effondre, en 1989, l'idée s'impose que la démocratie triomphe, en même temps que le marché. Puis il faut bien déchanter. Les difficultés économiques et sociales ne se règlent pas facilement, les différences culturelles posent problème. Le néolibéralisme triomphe, et les gauches en décomposition soit le rejoignent de près ou de soit se radicalisent. Avec le terrorisme, l'exécutif prend le pas sur le législatif et le judiciaire. La représentation est en crise, les institutions de l'État de droit sont affaiblies.

Avec le Président Macron, une accélération se précise, cette déstructuration est comme entérinée. Face à des partis sinistrés, les corps intermédiaires sont délaissés, sans projet d'aider à la reconstruction du système politique.

La réforme des retraites l'a montré, le syndicalisme réformiste, de la CFDT, de l'UNSA, qui veut le dialogue et accepte des compromis (pas le grand soir de la CGT), ce syndicalisme n'est pas reconnu comme tel. La CFDT était demandeuse de la réforme, elle a été maltraitée.

L'idée géniale qui visait à transformer la crise des Gilets jaunes en Grand Débat a pêché sur un point essentiel : le débat

n'a pas été mené avec les acteurs concernés qui, à la décharge d'Emmanuel Macron, refusaient pour leur part tout principe de représentation.

La démocratie a besoin de l'État de droit, du respect des institutions. Or le pouvoir ne désire pas toujours qu'elles soient actives - sauf à le servir. Ainsi, il n'a pas tenu compte de l'avis du Conseil d'État sur les retraites.

J'explique dans mon livre que la démocratie est le seul système qui permette simultanément d'assurer l'unité du corps social, nationale, républicaine, et de traiter de nos divisions sans violence. Mais l'absence, la non reconnaissance des acteurs de médiation rendent difficile le traitement de ce qui nous sépare. Dès lors, la radicalité s'étend, le dialogue se bloque, la violence apparaît.

2 Le tissu associatif, l'économie sociale et solidaire, les innombrables initiatives citoyennes, dans le domaine de l'environnement, de l'emploi, du vivre ensemble, toutes ces mobilisations nous donnent-elles de l'espoir dans le devenir de la démocratie ?

La démocratie est une idée neuve a dit Alain Touraine, une idée toujours à construire.

L'économie sociale et solidaire, l'écologie politique, tout ce qui est inventivité est capital. Il faut encourager ce qui permet aux citoyens de se prendre en charge, de

Michel Wieviorka

Sociologue, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales, président de la Fondation de la maison des sciences de l'Homme

se mobiliser, de réfléchir, de proposer, comme dans la conférence citoyenne sur le climat qui est à l'actif du chef de l'État.

Les réseaux sociaux et internet peuvent aider à faire de la politique autrement. Mais une chose est d'agir ponctuellement, une autre de structurer l'action collective dans la durée. La démocratie participative peut compléter la représentation politique ou syndicale, mais pas s'y substituer.

Notons que la démocratie s'est étendue au niveau supranational, avec la création d'une justice internationale ou la construction de l'Europe. La famille s'est souvent aussi démocratisée. Certaines institutions occultaient la violence en leur sein, l'École, l'Église, le cinéma, l'institution primait au détriment de la personne. C'est fini.

3 Dans votre ouvrage, vous soulignez qu'une démocratie de combat doit résolument s'appuyer sur les sciences sociales, pouvez-vous nous éclairer ?

L'esprit démocratique peut se nourrir de la raison, pas seulement des émotions et des passions qui débouchent vite sur le populisme, les fake news. Les chercheurs qui travaillent avec des acteurs sociaux, culturels, politiques, économiques, y compris avec des syndicats et des associations produisent des connaissances qui élèvent la capacité d'action démocratique de ces acteurs, et de toute la société.

Est positif tout ce qui fabrique des sujets capables d'agir et de penser à la fois leur propre expérience et son insertion dans un univers où chacun a

le droit à maîtriser sa propre expérience. C'est pourquoi j'ai salué le prix Nobel de Muhammad Yunus, et son action pour transformer des milliers de pauvres en Inde en auto entrepreneurs par le micro crédit.

Le populisme est un discours mythique, où est dite une chose et son contraire. Le problème en fait, c'est surtout ce qui vient après. Il y a là un sujet de réflexion pour les sciences sociales : comment faire en sorte que le populisme, quand il se défait ou se transforme, n'aboutisse pas aux pires horreurs ?

Depuis quarante ans prospère l'idée que le progrès, c'est fini, et que les jeunes générations vivront moins bien que les anciennes. Soyons optimistes ! Il existe des ressources scientifiques et technologiques immenses. Des formules économiques peuvent être pensées qui redonnent de l'espace social. Des mobilisations citoyennes, en Amérique latine, à Hong Kong, au Liban, en Afrique du Nord, etc., agissent pour une nouvelle société, avec le souci de ne laisser personne sur le bord de la route. Des innovateurs, des entrepreneurs, des acteurs contestataires apparaissent, qui proposent et mettent en oeuvre de nouvelles conceptions de la production, du développement, du progrès, ou qui critiquent l'existant : le rôle des sciences sociales est de fournir les éclairages leur permettant d'élever la qualité de leurs analyses et, de là, de leur action....

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



Le Bal des folles Victoria Mas. Albin Michel



« Vous êtes cordialement conviés au bal costumé de la mi-carême qui aura lieu le 18 mars 1885 à l'hôpital de la Pitié Salpêtrière ». Pour tous ceux qui ont reçu ce précieux sésame, bourgeois fascinés par les malades qu'ils auront l'occasion de côtoyer de près une fois dans l'année, ce « bal des folles » vaut toutes les soirées mondaines qu'ils fréquentent habituellement. Pour toutes les femmes du service des hystériques du professeur Charcot, déguisées en colombines, gitanes et autres mousquetaires, cette parenthèse enchantée se refermera bien vite pour retrouver, après ce moment d'euphorie, la rudesse de leur quotidien. Prostituées, bourgeoises, femmes du peuple, ces femmes ont toutes été internées contre leur gré, amenées par un mari, un père, un amant ou un frère, qui signeront avec le bulletin d'entrée la sortie de leur vie sociale passée ; elles n'auront plus aucun contact avec leur famille qui les renie. Victoria Mas choisit de suivre le destin de ces femmes victimes d'une société masculine qui interdit toute déviance et les emprisonne. Prix Renaudot des lycéens, écrit d'une plume alerte et documentée, ce roman nous fait vivre de l'intérieur le tragique de la condition féminine au 19^{ème} siècle. Un magnifique hymne à la liberté à lire sans faute !

L'ISR au service de la transition écologique ?

L'UNSA revendique que la France relance les leviers des investissements verts, que ce soit en termes d'outils de financement ou de choix de priorisation : planification urbaine et territoriale. Au-delà de l'investissement public, les investissements privés eux aussi doivent être socialement responsables...



➤ Qu'est-ce que l'ISR ?

L'investissement socialement responsable (ISR) recouvre des pratiques de placement qui consistent à intégrer des critères de développement durable dans la gestion d'actifs financiers dans l'objectif d'inciter les entreprises à respecter ces critères dans leurs modèles d'affaires.

Dans son principe, sa philosophie et sa mise en œuvre, l'investissement socialement responsable peut donc être envisagé comme à la fois un mécanisme de financement au service de la transition écologique et un facteur d'accélération de la mutation des modes de production et de consommation. Il apparaît comme un des leviers d'actions à activer pour encourager les entreprises à adopter des pratiques de responsabilité sociétale avancée.

édition de l'indicateur Novethic, les encours des fonds durables ouverts aux particuliers ont été multipliés par deux en 2019 pour atteindre près de 280 milliards d'euros.

Les gérants d'actifs ont ainsi labellisé 117 nouveaux fonds l'an dernier, portés par de grands acteurs comme BNP Paribas AM, La Banque Postale AM ou Natixis IM, qui ont chacun fait labelliser plus de 20 produits, d'après les données compilées par Novethic. Les sociétés de gestion étrangères ne sont pas en reste, et ont déjà labellisé 62 fonds. Les encours des fonds "ISR" au sens du label public français ont grimpé en parallèle à 128 milliards d'euros.

De vrais labels ?

Mais des questions se posent sur l'avenir du label public ISR insuffisamment exigeant selon certains. L'autre label français, le label "GreenFin" serait plus exigeant, imposant plusieurs filtres d'exclusion, notamment sur les énergies fossiles. Mais il reste peu utilisé. Seuls 18 fonds ouverts aux particuliers sont labellisés pour 6 milliards d'euros d'encours. La cohabitation de ces labels risque d'entretenir le flou sur les produits de finance durable.

Une mission d'information a été confiée au député Alexandre Holroyd, sur les pratiques de la finance verte. Par ailleurs, des discussions ont lieu sur le développement d'un écolabel au niveau européen, à l'heure où la transition écologique doit être européenne et internationale.

(Sources : Ministère de la transition écologique et solidaire, Les Echos, Novethic)

Guillaume Trichard

Secrétaire général adjoint
Secteur juridique national
Transitions écologique & technologique

guillaume.trichard@unsa.org

Twitter : @Trichard



Abonnement

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)

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance
- Être à vos côtés dans les moments de fragilité
- Vous garantir des soins de qualité au juste prix
- Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire