

UNSaMag

UNSA Magazine • N° 208 avril-mai 2020 • prix : 2,50 €



**Agir
aujourd'hui
pour demain**



Agir aujourd'hui pour demain

Depuis le début de cette crise sanitaire inédite, à l'UNSA nous nous posons une seule question : comment prendre notre part ?

Et la réponse est toute trouvée : agir aujourd'hui pour demain.

Nous avons ainsi ouvert, dès le 13 mars, une foire aux questions disponible pour tous. Nous avons apporté notre soutien à celles et ceux mobilisé·es en première et deuxième lignes. Nous avons porté, à tous les niveaux et jusqu'au Président de la République, les attentes, les inquiétudes, les exigences des travailleurs. Nous avons également affirmé les conditions d'une sortie de crise qui va durer plusieurs semaines et sans doute plusieurs mois. Nous avons enfin posé les jalons d'un monde à inventer, avec au cœur, la sécurité sanitaire, la justice sociale et la préparation des transitions.

La période charrie son lot d'inquiétudes, d'angoisses et de mauvaises nouvelles qui nous affectent nous et nos proches. Mais elle révèle aussi des élans de solidarité exemplaires et ces petits gestes du

quotidien font honneur à nos valeurs. Dans les semaines qui viennent, et avec la crise économique et sociale d'une extrême violence qui s'annonce, cet esprit de responsabilité, de solidarité, d'humanité devra continuer de nous animer.

L'UNSA sera au rendez-vous de ce moment historique, ses militantes et militants aussi avec une double boussole : promouvoir l'intérêt général et défendre les travailleuses et les travailleurs.



Laurent Escure
Secrétaire général de l'UNSA

L'UNSA à vos côtés



Une FAQ spéciale salariés

L'UNSA, syndicat utile, vous aide à y voir plus clair pour protéger vos droits et entamer les démarches nécessaires.

> 9 thèmes, 74 QR, déjà plus de 33 000 visites sur notre site



Une FAQ pour les représentants du personnel

Dialogue social, déconfinement, salarié protégé.

Un monde à repenser

Il n'y aura « ni jour, ni semaine, ni même mois d'après, tant la crise liée au Covid-19 est aiguë, durable et tant la sortie semble prendre une pente lente et progressive ». C'est ce qu'annonce Laurent Escure dans [une tribune](#). Il propose ainsi de construire avec toutes les composantes de l'UNSA un chemin vers un monde d'après à imaginer.

La reprise progressive de l'activité, subordonnée à l'amélioration de la situation sanitaire, ne pourra se faire dans de bonnes conditions que dans une collaboration étroite entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Les 8 propositions de l'UNSA

- 1 **Priorité absolue à la sécurité sanitaire**
- 2 **Nécessité de reconnaître les travailleurs et agent•es public•ques de première et deuxième lignes**
- 3 **Renforcer l'État stratège dans une Europe stratège**
- 4 **Impulser un plan de relance, d'investissement et de formation français et européen**
- 5 **Changer enfin de logiciel pour une vraie transition écologique, technologique et sociale**
- 6 **Installer de nouveaux rapports au travail**
- 7 **Renforcer la démocratie face au péril autoritaire**
- 8 **Redonner une place aux partenaires sociaux et au dialogue social sincère**

En savoir plus



Cédric Carraro



© Casey Horner on Unsplash

L'UNSA dans les médias

Libération - 9 avril

« On ne peut pas dire que l'infection au coronavirus sera reconnue comme maladie professionnelle pour les médecins et ne pas le faire pour les caissières... On parle de gens qui travaillent pour nous, qui prennent des risques, on doit être capables de les rassurer. C'est la moindre des choses ».

France 2 - 12 avril

« Ces déclarations(*) sont non seulement prématurées mais ressemblent plus à une provocation qu'à une aide au moment où l'on doit se serrer les coudes pour affronter la crise actuelle et la crise économique et sociale de demain ».

(*) le MEDEF sur l'augmentation du temps de travail des salariés après déconfinement

France Inter - 12 avril

« ... La réforme des retraites était un dossier très clivant et donc s'il est mis de côté, ce sera sans doute une aide à cette unité nationale dont on a besoin. Tant qu'elle était en cours d'examen, on s'est battu pour l'améliorer et la rendre la moins négative possible pour les salariés mais on avait dit qu'on n'applaudirait pas à la fin : qu'elle soit mise de côté, n'est pas un problème pour nous ».

France info télé - 15 avril

« ... Il ne faut pas mettre le pays à l'arrêt mais le 11 mai, c'est un redécollage. C'est un jalon important et il faudra quatre semaines pour le préparer. On demande que cela se fasse dans un dialogue permanent entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ».

+ d'UNSA dans les CSE

Pendant la crise, l'UNSA continue sa progression pour être toujours plus utile aux salarié.es.

- **S3M** (Sécurité - 1 374 salarié•es)
1^{ère} participation, UNSA 1^{er} syndicat avec 44 %
- **Ecolab Pest France** (Commerce - 445 salarié•es)
l'UNSA progresse avec 82,3 % des voix
- **Booking.com** (Commerce - 621 salarié•es)
1^{ère} participation, l'UNSA 1^{er} syndicat avec 76,4 %
- **Supplay** (Intérim Reims - 10 205 salarié•es)
l'UNSA, déjà 1^{ère}, progresse de 15 pts avec 45,9 %
- **Verallia** (Industrie - 1 751 salarié•es)
UNSA 2^{ème} avec 27 %

Retrouvez tous nos résultats [sur le site](#)

Sécurité et santé du salarié : quelle obligation pour l'employeur ?

En modifiant la définition de la faute inexcusable, le juge a élargi les possibilités d'engager la responsabilité de l'employeur et d'améliorer l'indemnisation pour le salarié.

Qu'est-ce qu'une faute inexcusable ?

À la base de la faute inexcusable, il y a un manquement à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur. (Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-17.201).

Preuve de la faute

Il n'y a pas de faute inexcusable si l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ou s'il avait pris les mesures nécessaires pour préserver la santé de son salarié. Dit autrement, la faute inexcusable ne se présume pas et si le salarié veut s'en prévaloir pour améliorer son indemnisation, il devra apporter la preuve de la faute de l'employeur. Il n'y a donc pas renversement de la charge de la preuve (en ce sens, Cass. 2^e civ., 8 juillet 2004).

L'existence d'une alerte météorologique ne suffit pas pour rapporter cette preuve. Une salariée avait glissé sur une plaque de verglas sur le parking et, pour soutenir que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger, elle faisait état d'une alerte neige verglas diffusée dans la nuit.

Il s'agit bien d'un accident du travail (le parking étant assimilé à l'enceinte de travail) mais la faute inexcusable n'a pas été retenue. Il ne s'agissait pas d'une alerte de vigilance absolue (Cass. 2^e civ., 25 janvier 2018 n° 16-26.384).

La faute inexcusable est toutefois présumée dans plusieurs cas :

► Lorsqu'un salarié en contrat à durée déterminée ou intérimaire affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou un stagiaire en entreprise, n'a pas reçu la formation à la sécurité renforcée prévue par le Code du travail (Cass. 2^e civ., 11 octobre 2018 n° 17-23.694 ; Cass. crim., 19 février 2019 n° 18-80.942 et 19 février 2019 n° 18-81.589).

Cette présomption ne peut être renversée que si l'employeur prouve qu'il a dispensé au salarié la formation renforcée à la sécurité. Par exemple, la présomption ne s'applique pas si le salarié est expérimenté, a reçu une formation adaptée et était accompagné par l'employeur pour des essais ;

► Lorsque le salarié est victime d'un accident ou d'une maladie alors que lui-même, ou un membre du CSE (comité social et économique se substituant au comité d'entreprise) avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé dans le cadre du droit d'alerte. Dans ce cas, la présomption ne peut pas être renversée.

Exemples d'obligations en matière de santé et Droit du travail : risques psychosociaux

Pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé

physique et mentale des travailleurs (Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444). En l'espèce, une salariée invoquait un stress post-traumatique, à la suite des attentats du 11 septembre 2001. Les juges ont écarté la responsabilité de l'employeur, après avoir relevé les dispositifs mis en place pour le suivi des salariés (accueil au retour de New York, consultations psychiatriques, régularité des visites auprès du médecin du travail, laps de temps important écoulé entre l'attentat et le syndrome anxio-dépressif). Concernant le harcèlement, le fait que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral -ou sexual- et qu'il ait fait cesser effectivement les agissements est nécessaire mais ne suffit pas pour considérer qu'il n'y a pas manquement. Il faut que l'employeur ait pris toutes les mesures de prévention (visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) et notamment qu'il ait mis en oeuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral. Introduire dans le règlement intérieur une procédure d'alerte n'a pas été considéré comme suffisant (Cass. soc., 1^{er} juin 2016 n° 14-19.702).

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Déconfinement : priorité à la santé et à la sécurité

La situation totalement inédite créée par le Covid-19 nous oblige à penser à l'après 11 mai. Pour l'UNSA, responsabilité et dialogue social doivent permettre de préserver la santé et la sécurité des salarié·es et des agent·es.



À compter du 11 mai, les crèches, les écoles, les collèges et les lycées devraient rouvrir progressivement leurs portes : des garanties sont nécessaires sur le plan sanitaire pour les enfants comme pour les personnels intervenant auprès d'eux. Les entreprises, elles aussi, reprendront petit à petit leur activité et des millions de salarié·es retrouveront le chemin du travail.

Pour autant, le Covid-19 ne sera pas encore vaincu. À ce jour, la seule arme efficace serait un vaccin et il faudra 18 mois au moins pour l'obtenir.

Quelles sont alors les garanties à obtenir pour éviter un rebond de l'épidémie et une reprise plus sereine de l'économie ?

Pour l'UNSA, la sécurité des salarié·es doit être une priorité. La loi est très claire, les employeurs ont une obligation de résultat en la matière. De nouvelles organisations du travail devront voir le jour et les mesures de protection devront absolument être mises en œuvre avec les équipements appropriés. Cette reprise d'activité doit donc être anticipée dès aujourd'hui, en négociation étroite avec les représentants du personnel.

Négocier un accord de reprise d'activité

Le dialogue social employeur/représentants des salarié·es et des agent·es sera indispensable pour une reprise d'activité sereine où la sécurité et la santé seront assurées.

Ainsi, la signature d'un accord de reprise d'activité constitue la solution la plus à même de répondre au triptyque : sécurité, productivité, information.

➤ **La reprise de l'activité ne pourra se faire qu'avec les équipements et les protections adaptés.** Les employeurs ont, en la matière, une responsabilité particulière. La bonne utilisation de ces équipements sera également un élément

déterminant. Dans ce cadre, la médecine du travail devra pleinement jouer son rôle de conseil auprès des entreprises et des représentant·es des salarié·es.

➤ **Le respect des gestes barrières pourra nécessiter de réaménager les espaces de travail.** Ainsi, pour l'UNSA, les organisations du travail devront être revues à l'aune de l'exposition à la transmission du Covid-19. Là encore, pour l'adhésion de tous, nous estimons que ce sujet devra être au cœur du dialogue social et de la négociation collective.

➤ **L'information et la communication envers les salarié·es et les agent·es est et sera primordiale.** Ceux-ci devront être informés bien en amont des conditions de reprise. L'appropriation des équipements de protection, et celle des gestes barrières seront une étape cruciale pour contrôler l'épidémie et éviter un nouveau confinement.

La lutte contre le Covid-19 ne fait que commencer. La mobilisation de toutes et de tous sera encore nécessaire durant de longs mois. La responsabilité collective sera le maître mot. Sans mesures préventives fortes, le risque de voir l'épidémie repartir est immense. Il est donc de la responsabilité des employeurs de tout mettre en œuvre, dès à présent, pour que la reprise de l'activité se fasse dans des conditions de sécurité sanitaire optimum.

L'UNSA sera présente aux côtés des salarié·es et des agent·es pour y veiller.



Dominique Corona

Un monde à panser et repenser

Après un retard au démarrage, une réponse européenne coordonnée avec un plan massif d'aide aux pays de l'UE est enfin lancée. En France, le gouvernement déploie un plan d'urgence économique de 110 milliards d'euros.

Au-delà de ces mesures nécessaires de soutien, des ambitions politiques nationales et internationales fortes, inscrites dans la durée, devront permettre de reconstruire un monde plus vertueux.



La période de confinement commencée le 17 mars nous a marqué·es à titre personnel et familial. Mais elle a aussi permis de repenser la relation à l'autre, au travail et à la consommation, notamment par :

- De nombreuses initiatives d'entraide solidaire qui se sont développées, à titre bénévole et associatif et dans la sphère personnelle,
- La multiplication des circuits courts alimentaires qui a démontré qu'il était possible de consommer plus « responsable »,
- Les entreprises qui ont fait preuve d'innovation pour produire rapidement localement,
- Des entreprises frileuses sur le travail à distance ou qui n'avaient pas imaginé y avoir recours, ont pu, en quelques jours, le mettre en place pour que l'activité continue,
- L'enseignement scolaire à distance qui a émergé et malheureusement montré que 8 % des élèves étaient en situation d'isolement et en grande précarité,
- Les 1^{ère} et 2^{ème} lignes, les invisibles d'hier, qui permettent à la population d'être soignée, de se nourrir...

Pour un plan de reprise vertueux

Pour l'UNSA, la reprise d'activité, « l'après », doit se construire ensemble en tenant compte de l'expérience que nous retirons de cette crise. En effet, collectivement, nous avons été en capacité de trouver des solutions innovantes et créatives pour répondre notamment à des besoins humains, sanitaires, logistiques ou de production. Cette réflexion devra être menée au niveau national mais aussi européen.

Le plan d'urgence qui sert à amortir la crise doit être complété par un plan de relance économique, sociale et sanitaire négocié avec les partenaires sociaux. Une attention particulière devra être portée aux PME-TPE issues de secteurs particulièrement sinistrés ainsi qu'aux travailleurs les plus précaires.

Dans les entreprises, dans les branches, le retour à l'activité devra être encadré par des accords de reprise au plus près des problématiques sectorielles. La question des modalités d'organisation du travail sera à repenser. En zone dense (Ile-de-France par exemple) la question des mobilités sécurisées domicile/travail sera un enjeu majeur.

La crise ayant démontré qu'il est possible de consommer et de travailler autrement, la réflexion autour des investissements vers une transition écologique et climatique mais aussi technologique inclusive et vertueuse, doit s'accélérer. Les besoins de reconversion des travailleurs nécessiteront que ce plan de relance intègre la formation professionnelle pour accompagner les salarié·es et les agents dans la sécurisation de leur parcours professionnel.

L'après crise, c'est aussi la possibilité d'un monde à repenser ensemble, juste, solidaire, social, inclusif et respectueux de la planète.



Vanessa Jereb

Quelques chiffres

Chômage partiel*

715 000 entreprises
9 millions de salarié·es
Coût : 24 milliards d'euros

*données au 20 avril 2020

Prévisions économiques*

Recul de 8 % du PIB (recul de 2,9 % après la crise de 2008)
Déficit public : 9 % du PIB (183,5 milliards d'euros)

*si l'activité reprend le 11 mai

Ensemble, utiles aux collègues !

Les épreuves du Covid-19 ont recentré notre regard sur les invisibles, rétabli la valeur de certains métiers à l'aune de leur utilité commune. Les équipes de l'UNSA, dans les entreprises, les services de l'État, les territoires, sont aux côtés des personnels et des salarié·es.

En direct de nos territoires...



Les deux premières semaines de confinement ont été très désorganisées, la situation était nouvelle pour tout le monde, on était dans l'attente des ordonnances, de l'organisation à venir. Par la suite, nous avons pu envoyer des informations à tous nos militant·es, avec des exemples de calcul du chômage partiel. Nous avons beaucoup communiqué sur les réseaux sociaux, en nous appuyant sur les informations transmises par notre UR ou l'UNSA nationale. Le CEFU a mis en place d'excellentes formations, et certaines fédérations nous apportent leur aide. Grâce à tout ça, nous pouvons aider nos sections sur le terrain.

Joël Colibeau, UD 71



Depuis le début de la crise, nous avons été interpellés par des salarié·es des TPE. Pour les salariés du particulier employeur, le manque d'équipements de sécurité, masques et gel hydro-alcoolique, est un sujet primordial. Ce sont des personnes que nous ne voyons jamais, que nous n'entendons jamais et qui passent sous les radars. Elles se retrouvent seules avec leurs angoisses liées à l'insécurité pour elles, leur famille et pour les personnes, souvent âgées, dont elles s'occupent au quotidien. Lorsque ces employé·es vont dans les pharmacies, avec leur contrat de travail, demander des masques, on leur dit qu'elles n'y ont pas droit, car elles ne sont pas personnels soignants. Il serait utile de trouver une solution pérenne afin que nous soyons à leurs côtés pour les aider de façon beaucoup plus efficace.

Béatrice Guillot, UD 77



Grégory, délégué syndical chez Amazon à Saran, vient régulièrement avec ses collègues en formation. Je sais leurs conditions de travail. Ils sont en grève et veulent exercer leur droit de retrait pour danger grave et imminent. Ils demandent à travailler en sécurité. Il faut gérer l'urgence, l'angoisse des centaines de salarié·es qui se croisent tous les jours. Le réseau se met en place, j'informe la fédération, UNSA Please et son secteur Conseils. Le Secrétaire général fait le relais auprès du gouvernement. En local, je préviens la Direccte, la médecine du travail, le préfet. Une mise en demeure de la Direccte et une assignation en justice par les syndicats auront eu raison d'Amazon. Le site de Saran ferme le 16 avril (pour une semaine et avec 100% du salaire) après un mois de combat.

Jessica Guineau, UR CentreVal de Loire



Pour garder le lien et répondre aux questions des élu·es, l'Union régionale teste de nouveaux outils. Florence Spaeter, juriste à l'UR, a complété ses missions habituelles par la rédaction d'une FAQ. En plus d'une large diffusion sur le blog et les réseaux sociaux, les réponses ont été envoyées par email et présentées lors d'une visioconférence. Deux groupes Whatsapp dédiés - un secteur privé, un fonction publique, permettent aux militant·es d'échanger et de poser leurs questions. Important pour ne pas se sentir seul et obtenir des réponses précises aux problématiques rencontrées sur le terrain !

Chloé Bourguignon, UR Grand Est

... et du côté de nos fédérations



En 2 jours, nous avons reçu plus de 1 000 messages : impossibilité d'appliquer les gestes barrières avec des enfants de moins de 3 ans, absence de masques, conséquence du refus d'accueillir des enfants... Les assistantes maternelles ont peur. Nous comprenons les inquiétudes et les conseillons. Nous avons été claires : pas question de refuser d'accueillir les enfants des parents qui travaillent. L'indemnisation prévue par l'État devrait permettre aux assistantes maternelles, à qui les parents ont retiré les enfants, de ne pas perdre trop de revenus.

Liliane Delton, UNSA PROASSMAT



Le plus important pour nous a été de maintenir le salaire de base, au chômage partiel. Nous avons ainsi fait pression sur la direction et notre demande a été satisfaite. Nous avons ensuite pris l'initiative de travailler en intersyndicale pour avancer avec la direction. Ainsi, nous avons obtenu la diminution du recours au chômage partiel, avec l'utilisation de 5 jours RTT et de 5 jours HEC (heures de récupération du travail le week-end). C'est notre façon de participer à la solidarité nationale. Nous avons également obtenu la désinfection des bus 2 à 3 fois par jour et la mise en place d'une barrière dans le bus pour éviter les contacts avec le conducteur. Nous souhaitons que le dialogue se poursuive pour tirer les leçons de cette crise pour l'avenir.

Wilfried Vareille, UNSA TCL (transports urbains de Lyon)



Au début de la crise sanitaire, nous avons poursuivi l'activité dans la plus grande improvisation. Les dysfonctionnements se sont régulés progressivement. Mais tout n'est pas réglé. Les collègues des salariés testés positifs au Covid-19 n'ont pas été mis en quatorzaine. La prime de 1 000 euros n'est pas accordée pour l'instant. Enfin, nous pensons qu'une entreprise comme SECURITAS qui affiche 715 millions de chiffre d'affaire a les moyens d'absorber les baisses d'activité sans recourir au chômage partiel. Nous poursuivons le dialogue avec la direction pour obtenir la satisfaction de nos demandes.

Thierry Pelmar, UNSA SECURITAS



Nous sommes habitués aux interruptions d'activité pour les ouvriers travaillant à l'extérieur et à la modulation du temps de travail sur l'année. Le choc a été plus rude pour les salariés des bureaux qui se sont retrouvés du jour au lendemain en télétravail. Nous avons réussi à négocier un accord d'entreprise qui prévoit des mesures pour gérer la baisse d'activité actuellement (5 jours RTT imposés avec un délai de prévenance) et le redémarrage de l'activité. Ainsi, des heures supplémentaires, prévues au redémarrage, seront payées au mois (à l'année habituellement). Les ouvriers seront équipés de protections et il est prévu de les former aux nouvelles pratiques de travail. Le redémarrage de l'activité est prévu fin avril en fonction des donneurs d'ordre.

Carmen Cauwet, UNSA SADE-Veolia travaux publics



La situation commençait à s'améliorer depuis le milieu de semaine dernière avec la mise en œuvre des mesures de protection dans la grande majorité des sites. Mais l'annonce de la reprise de la distribution du courrier à 4 jours par semaine et la réouverture des agences nous fait craindre le pire. LA POSTE va remettre des gens en danger. Nous avons toujours 50 fermetures d'agences par jour, sans compter celles qui ne ferment pas mais où des cas de COVID ont été identifiés. À l'UNSA, on se bat pour limiter les colis et pour ne distribuer que les produits essentiels. Nous souhaitons l'application de la jurisprudence AMAZON à La POSTE.

Samuel Berthelot, UNSA POSTES



L'UNSA Éducation a porté plusieurs exigences sur la réouverture progressive des écoles, collèges et lycées. Le 11 mai ne peut correspondre qu'au début d'un processus. Toutes les mesures sanitaires nécessaires à la protection des élèves, des familles et des personnels doivent être prises. La reprise ne pourra être que progressive et partielle, avec une adaptation des modalités selon l'âge des élèves, le type d'établissement et d'éventuelles disparités régionales dans la situation sanitaire. Une bonne articulation avec les collectivités territoriales est indispensable. Cette reprise ne se fera pas en rythme normal : les priorités seront d'accompagner les conséquences de ce moment difficile et de renouer un lien éducatif, particulièrement avec les élèves qui se sont le plus éloignés de l'École pendant le confinement. L'UNSA Éducation sera constructive mais vigilante, la priorité absolue restant la sécurité sanitaire.

Véronique De Aguiar, UNSA Education

Propos recueillis par Elsa Régent et Marie-Noëlle Rousse

SOLIDARITÉ COVID-19 : Le groupe MACIF mobilise plus de 20 millions d'euros pour aider les personnes fragilisées par la crise sanitaire.

Depuis le début de la crise sanitaire liée au COVID 19, le groupe Macif se mobilise pour protéger ses collaborateurs tout en assurant la continuité de ses services essentiels auprès de ses sociétaires et adhérents.

Fort de ses valeurs mutualistes, le groupe Macif a décidé de prendre part activement à l'effort national en faveur des publics fragilisés par le contexte de crise sanitaire, nouvelle preuve de son engagement en faveur de l'intérêt général. Ce sont plus de 20 millions d'euros que le Groupe mobilise dès aujourd'hui et en prévision de l'après-crise pour venir en aide aux personnes les plus fragilisées :

- 1,25 million d'euros de dotation pour soutenir les soignants en première ligne à travers la Fondation de l'APHP,
- 2,5 millions d'euros de dotation destinés aux partenaires associatifs historiques de la Macif pour contribuer à l'aide alimentaire d'urgence : Restos du Cœur, Samusocial de Paris et Secours Populaire,
- 5,2 millions d'euros dans le cadre du Fonds de Solidarité et du Fonds d'Action Sociale de la Macif destinés à venir en aide à ses sociétaires et adhérents en difficulté ; puis 6 millions d'euros pour anticiper les impacts sociaux de l'après-crise dans le cadre de la Prestation Solidarité Chômage Macif, dispositif unique parmi les assureurs,
- 5,2 millions d'euros dans le cadre de la contribution de la Fédération Française de l'Assurance au Fonds de Solidarité mis en place par les autorités publiques pour soutenir les petites entreprises et les indépendants.

Pascal Michard, Président du groupe Macif

« Face à cette crise sanitaire sans précédent, et dans un contexte de confinement prolongé, beaucoup de citoyens et d'entreprises se retrouvent aujourd'hui en grande difficulté. Fidèles à nos valeurs de solidarité et de protection, nous souhaitons être aux côtés de ceux qui font face chaque jour à cette crise, ou qui la subissent, en apportant une contribution concrète pour les protéger et les accompagner au mieux dans ces moments difficiles avec tout le collectif Macif ».



Groupe Macif • Groupe d'assurances aux valeurs mutualistes, nous réunissons plus de 5,4 millions de sociétaires et clients pour protéger ce qui est essentiel à chacun – sa vie, ses proches, ses biens. Gérant plus de 18 millions de contrats (en assurances de dommages, santé/prévoyance, banque et assurance vie), le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de près de 6,2 milliards d'euros en 2018. Plus d'infos sur www.macif.fr

Contacts presse : Marina Ducros - mducros@macif.fr - 01 55 31 67 79 - 06 13 55 57 98
Marion Quint - mquint@macif.fr - 01 55 31 67 18 - 06 28 11 56 38

Solidarités et vigilance

Dans cette crise qui bouleverse gravement la société et nos vies, l'UNSA appelle à s'engager pour les solidarités et à agir contre les violences et les atteintes aux droits.

A lors que le premier engagement à tenir est bien celui de rester chez soi, et l'UNSA ne cesse de le répéter, toute une partie de la population française se trouve isolée et en grande difficulté en cette période de crise.

C'est le cas des personnes âgées, des personnes sans domicile fixe, des migrants, des femmes, hommes et enfants victimes de violences familiales et/ou des foyers en grande précarité. C'est aussi le cas des personnels soignants qui, par voie de conséquence se retrouvent confrontés à des difficultés de gardes d'enfants ou de logistique (transports, logement, courses).

Face à cette situation de crise sanitaire sans précédent dans notre pays, l'UNSA alerte fortement sur le risque d'une crise sociale qui se cumule à cette première.

À cette fin, l'UNSA a recensé les différents dispositifs de solidarité qui se sont mis en œuvre ces derniers jours, et incite chacune et chacun, dans un strict respect des gestes barrières et précautions indispensables, à prendre part à ceux-ci.

- Les applaudissements à 20h pour remercier les personnels soignants et tous ceux qui travaillent pour permettre que, même confiné·es, nos vies continuent.
- Le lancement de la [plateforme jeuxaider.gouv.fr](https://plateforme.jeuxaider.gouv.fr), réserve civique Covid-19.
- Le [réseau des banques alimentaires](#) appelle au maintien de la solidarité sur tous les territoires pour continuer d'aider les populations en situation de précarité à accéder à une alimentation saine, sûre, diversifiée.
- [L'Établissement français du sang](#) a besoin de sang, de plaquettes et de plasma.
- [L'Appel à volontariat](#) pour aider l'AP-HP (Assistance publique - Hôpitaux de Paris) pendant la crise.
- La mise en place d'un dispositif exceptionnel de [conciergerie solidaire par la Croix Rouge](#) afin de maintenir le lien social des personnes vulnérables isolées.
Écoute et livraison solidaire : 09 70 28 30 30



Emilie Trigo



Non à la régression de l'accès à l'IVG

En cette période de confinement, les difficultés rencontrées par certaines femmes à obtenir une consultation et/ou une place dans un bloc opératoire du fait du manque de personnels de santé disponibles, des problèmes de transports et de fermeture de certaines structures, durcissent les conditions face au délai légal pour une interruption volontaire de grossesse. En France, il est de 12 semaines. **Conformément aux demandes du Collège national des gynécologues et obstétriciens français et de l'Ordre des sages-femmes, l'UNSA demande que le délai d'avortement, en France, soit à minima porté à 14 semaines.**

Agir contre les violences conjugales et/ou domestiques

- arretonslesviolences.gouv.fr : plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes opérationnelle 24h/24.
- **3919** : numéro d'écoute national pour les femmes victimes de violences, du lundi au samedi de 9h à 19h.
- **119** : numéro d'appel pour l'enfance en danger, joignable 24h/24 et 7j/7.
- **17 et 112** (police et gendarmerie), **18** (pompiers), **15** (SAMU) : lignes téléphoniques de première urgence.
- **114** : numéro d'urgence pour contacter par SMS la police ou la gendarmerie, accessible 24h/24 et 7j/7.

L'Europe apporte ses réponses

Démontrer l'utilité de l'échelon européen est vital pour l'avenir. Dans cette Europe plongée dans un confinement quasi-total, la crise sanitaire, sociale et économique majeure nécessite des réponses étatiques, mais aussi européennes.



L'Europe a décidé d'agir pour garantir la santé et la sécurité de toutes et tous, ainsi que pour sauvegarder les systèmes de santé et les économies. Ses réponses s'articulent principalement autour de quatre axes :

➤ La gestion des frontières intérieures et extérieures de l'Union européenne

Libre circulation garantie des travailleurs transfrontaliers, des matériels médicaux et denrées essentielles au sein de l'UE, rapatriement des citoyen·nes bloqué·es dans les pays tiers...

➤ Les mesures sanitaires

Approvisionnement en matériel médical, organisation des transferts de malades, déblocage de 180 millions d'euros pour la recherche, prêts à hauteur de 240 milliards d'euros en provenance du fonds de secours de la zone euro pour financer les systèmes de santé...

➤ Les mesures pour contrer les impacts socio-économiques

Adaptation des règles relatives aux aides d'État, mise en œuvre de la flexibilité prévue par le Pacte de stabilité et de croissance, déblocage de 37 milliards d'euros au titre de la politique de cohésion, plan de soutien de 100 milliards d'euros aux dispositifs nationaux de chômage partiel... tout en rappelant que les partenaires sociaux sont les alliés essentiels pour faire face à ces impacts ;

➤ Le soutien à l'activité économique

plan de rachat de dettes à hauteur de 870 milliards d'euros par la Banque centrale européenne, mobilisation de 200 milliards d'euros auprès de la Banque européenne d'investissement pour les entreprises...

Les discussions continuent avec pour objectif d'assouplir les mécanismes d'accompagnement sans conditions et de mettre en œuvre un plan de mutualisation des dettes, appelé « coronabonds ».

Peser sur les mesures européennes

Les partenaires sociaux ont salué les efforts de l'UE pour protéger les travailleurs, soutenir les entreprises, financer les services

publics et stabiliser les économies à court terme et à plus long terme. La Confédération européenne des syndicats (CES) demande maintenant une adoption rapide de ces mesures par les États membres.

L'UNSA, aux côtés de la CES, n'a pas hésité à interpeller le Premier ministre, ainsi que le ministre de l'Économie et des finances, qui représentaient la France au sein de l'Eurogroupe et du Conseil européen, là où sont âprement discutées les mesures adoptées.

L'heure est maintenant et déjà à l'après... pour la CES, comme pour l'UNSA.

À cet effet, la CES demande une consultation urgente des partenaires sociaux pour encadrer les plans nationaux de retour au travail autour des principes de précaution, de santé et de sécurité. C'est la priorité absolue portée par l'UNSA dans sa tribune « *Après la crise, un monde à repenser* » (voir page 4).

L'UNSA souligne que la reprise progressive de l'activité économique et le traitement de la crise qui l'accompagnera exigent notamment de renforcer « l'État stratège » dans une « Europe stratège » et d'impulser un plan de relance, d'investissement et de formation français et européen.

Elle portera ces exigences auprès de l'Union européenne par l'intermédiaire de la CES et des ministres qui y représentent la France. Changer de logiciel pour une vraie transition écologique, technologique et sociale et redonner une place aux partenaires sociaux sont autant de sujets qui relèvent aussi du niveau européen.



Rachel Brishoual

Les agents publics en première ligne

Après un mois de crise, le manque de matériel demeure criant. Cela interroge la politique prévisionnelle et de prévention de l'État. Pourtant, dans les trois versants de la Fonction publique, les agent•es se sont mobilisé•es au service de la population.



Ainsi, à l'hôpital, tous les personnels ont déployé leur savoir-faire, quels que soient leurs métiers. On retrouve cet engagement partout : les policiers pour réussir le confinement, les personnels de l'Éducation nationale pour accueillir les enfants d'agent•es ou pour télé-enseigner, les agent•es des collectivités pour assurer les services de la vie quotidienne, les agent•es pénitentiaires...

Une prime exceptionnelle pour certains

L'UNSA Fonction publique a donc accueilli positivement l'annonce du Président de la République d'une prime exceptionnelle, confirmée et précisée par le Premier ministre. Celle-ci sera modulable et variable. Elle ne concernera pas tous les agent•es mobilisé•es. Déjà, elle apparaît injuste à certains, suscite des incompréhensions, d'autant que sa mise en œuvre ne sera pas soumise à un dialogue social. Par ailleurs, cette mesure à caractère exceptionnel ne peut être la réponse à la demande de revalorisation des métiers de la Fonction publique que revendique l'UNSA.

Une gestion contreproductive des jours de congés et de RTT

Parallèlement, l'obligation de poser des jours de congés ou de RTT pour des agent•es en télétravail nous semble en contradic-

tion avec la reconnaissance de l'engagement des premières, deuxième ou troisième lignes, exprimée par le Président de la République.

Agir pour obtenir

L'UNSA Fonction publique agit sans relâche. Alors que les conditions de restauration sont bouleversées, elle a obtenu après la suppression du jour de carence, la prise en compte des frais de repas pendant la crise sanitaire.

Ainsi, la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle imputable au service est l'une de nos priorités. Préparer la sortie du confinement dans le cadre d'un dialogue social en est une autre.

La Fonction publique est l'un des maillons essentiels de lutte contre la pandémie. Elle constitue l'un des atouts du pays. Cette crise montre la nécessité de la renforcer et de reconnaître mieux ses agents.



Luc Farré

Focus sur les primes exceptionnelles

Trois dispositifs ont été annoncés

- ▶ Pour les agent•es de l'État : une prime d'un montant maximum de 1000 € serait versée aux agent•es « en surcroît d'activité ». Ceux qui télétravaillent peuvent être concernés. Cette prime serait modulable. Dans chaque ministère, les chefs de service décideraient des sommes versées.
- ▶ Dans la Fonction Publique Territoriale : sur le même modèle, une prime modulable plafonnée à 1000 € pourrait être versée après délibération des assemblées territoriales.
- ▶ Dans la Fonction Publique Hospitalière :
 - Le montant de la prime sera de 1500 € pour tous les personnels qui gèrent la crise dans les départements les plus touchés, quel que soit leur statut ou leur métier.
 - Dans les autres départements, les agent•es ayant travaillé dans les services Covid+ des 108 hôpitaux de référence percevront également la prime de 1500 €. Pour les agent•es des autres, elle sera de 500 €.
 - Les heures supplémentaires seront réévaluées de 50 % et payées.
 - Pour les agent•es des EHPAD, les discussions se poursuivent en lien avec les collectivités territoriales.
 - 1 milliard et demi sera consacré à ces mesures.

À savoir

Le projet de loi de finances rectificatif prévoit la défiscalisation et l'exonération de cotisations sociales sur ces primes exceptionnelles.



Jean-François,
cadre hospitalier.

Christelle,
professeure des écoles.

Jérémy,
agent de tri postal.

Cécile,
greffière.

Stéphane,
sous-officier supérieur.

Fabienne,
pompier militaire.

Jamal,
contrôleur ferroviaire.

Charlotte,
salariée d'une association.

Thomas,
agent dans la
distribution d'Énergie.

Marjorie,
policière.

NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2019.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret / **LA SAUVEGARDE** (R.C.S. Nanterre 612 007 674).

À l'impératif sanitaire s'ajoute l'urgence sociale

Après l'urgence sanitaire et les mesures immédiates mises en œuvre pour protéger les Français, très rapidement, la sphère sociale a fait entendre son cri d'alarme. L'UNSA s'est faite le relais des professionnels et des associations auprès des décideurs afin que les plus fragiles ne soient pas les grands oubliés.



Il était bien évidemment nécessaire de prendre des dispositions en urgence pour les malades, pour assurer la sécurité et la santé des soignants, pour isoler les enfants et jeunes avec la fermeture des établissements de petite enfance et scolaires. Cependant, très vite, d'autres urgences ont vu le jour. Soigner certes, mais « *prendre soin* » est également une mission essentielle. Accueillir, accompagner ou protéger les adultes, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées nécessite une continuité de service. Les auxiliaires de vie, les assistantes maternelles, les travailleurs sociaux appelés « *2^{ème} ligne* », ont eu à faire face aux mêmes problématiques que les personnels soignants.

Au début, le secteur de l'aide sociale à l'enfance a été considéré comme non prioritaire alors que tous les enfants placés pour motif éducatif sont rentrés dans les familles, mais pas ceux faisant l'objet de mesures judiciaires. Après bon nombre d'interventions de l'UNSA, les conseils départementaux ont réagi pour protéger le personnel des établissements, les assistants familiaux et les reconnaître comme prioritaires, tout comme les travailleurs sociaux, pour qu'ils bénéficient du droit de garde d'enfant.

L'UNSA a constaté que toutes les politiques sociales portées au niveau des territoires par des structures majoritairement associatives ont souffert d'un manque de décisions opérationnelles. Les plans de continuité d'activité préparés au moment de H1N1, en 2011, avaient été travaillés mais souvent non aboutis, d'autres urgences ayant pris le pas. Pour l'UNSA, une évaluation s'impose à l'issue de la crise sur l'ensemble du territoire car la

continuité du service rendu est une exigence, quel que soit le statut des professionnels (agent public, privé ou contractuel).

Beaucoup de structures de la Petite enfance ont fermé ou réduit fortement leur activité. Aussi des mesures exceptionnelles ont été votées par la CNAF pour soutenir les structures collectives publiques ou privées de ce secteur (12 500 crèches, micro crèches, crèches familiales et maisons d'assistantes maternelles) ainsi que les équipements comme les relais d'assistantes maternelles, l'aide à domicile, les accueils de loisirs sans hébergement, les foyers de jeunes travailleurs... permettant ainsi aux structures de payer les charges et éviter les licenciements au moment de la reprise.

Cette catastrophe sanitaire est aussi sociale. Elle accroît les inégalités et les plus pauvres sont aujourd'hui les plus durement touchés. Des pertes de revenus se combinent avec des dépenses supplémentaires, fragilisant davantage des citoyens déjà affaiblis par leur situation sociale. Les mesures de solidarité apportées par le gouvernement viennent en soutien aux familles modestes, mais les moins de 25 ans n'en bénéficient pas. Cela conforte l'UNSA dans sa demande de création d'un Revenu Universel de Solidarité (RUS) garanti et stable dès 18 ans.



Martine Vignau

L'UNSA organise la formation à distance

Face à l'impossibilité d'organiser des formations en présentiel, le CEFU (centre de formation de l'UNSA) a décidé d'adapter son offre. Il propose des formations en classe virtuelle, pendant la période de confinement, en attendant le retour des stages en présentiel.

L'objectif de ces classes virtuelles consiste à découvrir l'impact des ordonnances Covid-19 sur la réglementation concernant le télétravail, la durée du travail, les congés et repos et le chômage partiel, mais aussi à comprendre l'application des règles de droit en matière de sécurité et de santé au travail.

Dans ce contexte inédit, le CEFU accompagne les délégués syndicaux et les élus CSE pour continuer à représenter et défendre au mieux les salarié·es face à leur employeur. Le dialogue social doit être notre boussole.

Les modalités de réalisation des classes virtuelles CEFU offrent de bonnes conditions techniques et reprennent les fondamentaux des formations en présentiel.

L'occasion aussi pour certains de nos représentants du personnel de se familiariser avec les outils informatiques de visioconférence.

Les Ateliers du CEFU sont l'occasion de répondre aux nombreuses interrogations qui se font jour, avec la découverte, pratiquement au quotidien, de nouvelles ordonnances ayant vocation à adapter la législation existante. Des cabinets extérieurs, partenaires du CEFU, ont pu participer activement aux formations, apportant une plus-value certaine dans leurs secteurs respectifs.

Quid de l'après confinement ?

Ces formations en classe virtuelle qui se veulent « solidaires » ont pour but d'apporter des fondamentaux. Cependant les stagiaires qui y assistent sur leur temps personnel sont vivement invités à participer aux formations en présentiel reportées à la rentrée.

Après le confinement, nous organiserons des sessions de formations économiques, sociales et syndicales (CFESS) en classe virtuelle avec autorisation d'absence et remise d'attestations de présence pour les stagiaires. Ce cadre nous engagera auprès des salarié·es et des employeurs (maintien du salaire).

Dans la contrainte du confinement, le CEFU a trouvé l'opportunité de mettre en œuvre une nouvelle compétence : l'offre d'une formation à distance.



Alain Gergaud



Témoignage

Bien qu'en administration/service déconcentré, j'ai trouvé la formation à distance très instructive pour moi, mais surtout pour le suivi que l'on fait avec les associations employeuses.

C'était concis, clair et documenté. Très bonne animation de l'atelier, vraiment, complet sans être trop long ou trop formel. Cela pallie réellement un manque total d'info au local. Vous rendez cela plus humain.... belle initiative. Poursuivez !

Merci aussi pour ce partage de doc immédiat.

Flora Youan

Ateliers Céfu

Dans ces classes virtuelles, quatre modules d'actualité ont été créés :

- Le télétravail
- Le droit de retrait, droit d'alerte, danger grave et imminent
- Le chômage partiel
- Les congés et RTT



orseu

03 20 47 15 24

www.orseu.com

Anticiper
Réagir
Accompagner

Expert RH Juriste Psychologue
Expert comptable
 Chercheur Statisticien
Formateur Sociologue **Négociateur**
 Ergonome
Habilité santé au travail
 Expert agréé

EXPERTISES • ACCOMPAGNEMENT • CONSEIL • SERVICES POUR LE CSE

Aider les élus face à la crise COVID19



La crise frappe les humains, les Etats, les entreprises.

Le déconfinement va poser d'énormes défis économiques et sociaux.

L'ORSEU vous propose des ateliers pour vous y préparer :

Atelier éco

Quel Impact :

- sur la viabilité de l'entreprise ?
- sur la rémunération des salariés ?
- sur le budget du CSE ?

Atelier reprise d'activité

- sécurité au travail
- organisation du travail
- négociation du plan de reprise d'activité (PRA)

L'ORSEU c'est :



Orseu Expertise, votre expert-comptable pour les expertises Rebsamen, PSE, DAL...



Orseu, expert agréé pour toutes les expertises santé au travail

Et pendant toute la crise sanitaire une hot line ouverte à tous
helpcovid19@orseu.com

Aider à l'exercice des mandats

Il n'est pas toujours facile d'exercer ses mandats tout en étant éloigné des salarié·es et pourtant, plus que jamais, les représentants du personnel doivent exercer une veille dans ce contexte inédit et évolutif de crise sanitaire. Les contacts avec les salarié·es et la direction doivent être renforcés.



Voici quelques points d'appui

➤ Vos mandats sont maintenus

En cette période de crise sanitaire, vos mandats ne sont pas suspendus, bien au contraire. Vous pouvez utiliser vos heures de délégation.

➤ Le contact avec les salarié·es doit être régulier

- Si une partie de l'entreprise continue à travailler dans les locaux, dans le respect des règles de sécurité sanitaire, vous devez pouvoir vous rendre sur les lieux et contrôler si les principes de précaution sont réels et effectifs. L'employeur vous délivrera une autorisation pour que vous puissiez vous y rendre.

- Si l'entreprise est fermée, les moyens numériques sont principalement utilisés. Des risques d'isolement et psychosociaux peuvent surgir et il est important que chaque élu·e reste en contact avec les salarié·es.



Conseil UNSA

Demandez à la direction de vous permettre d'envoyer des mails, d'utiliser l'intranet de l'entreprise... Pensez également aux réseaux sociaux et à vos listes de diffusion.

➤ Le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central est facilité

L'exercice du droit syndical est modifié temporairement. Les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférence ou audioconférence. Si ces deux solutions sont impraticables, les réunions se font par messagerie instantanée. Le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, « après que l'employeur en a informé ses membres ». La CSSCT est également concernée ainsi que toutes les autres commissions du CSE.

➤ Le droit d'alerte est un appui au droit de retrait des salarié·es

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un·e salarié·e qui a fait jouer son droit de retrait, le CSE en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Pour l'UNSA, plus que jamais, la qualité du dialogue social, essentielle en période de crise, est un gage de préservation de la santé et la sécurité des salarié·es, de justice et de cohésion sociales.

Zoom sur les accords collectifs

**Peuvent-ils être signés par signature électronique ?
Oui, à certaines conditions.**

Une entreprise, comme une branche peut mettre en place la signature électronique à condition de respecter plusieurs exigences :

- ➔ être liée au signataire de manière univoque ;
- ➔ permettre d'identifier le signataire ;
- ➔ avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif ;
- ➔ être liée aux données associées à cette signature, de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Retrouvez plus d'infos sur



À savoir

Une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite.



Sophie Riollet-Cogez

Pour que notre planète respire mieux durablement

Avec la pandémie meurtrière de Covid-19, plus de la moitié de l'humanité est contrainte de se confiner. Les économies sont au ralenti avec pour effet collatéral une baisse spectaculaire de la pollution de l'air et de l'émission de gaz à effet de serre. Cette accalmie nous rappelle qu'un monde meilleur ne se fera pas sans la transition écologique.

Les restrictions sanitaires ont entraîné une importante réduction du trafic aérien, terrestre et maritime, ainsi que la fermeture de nombreuses usines. Résultat, la pollution au dioxyde d'azote a nettement diminué au-dessus des grandes villes et notamment en Chine, où les émissions de dioxyde de carbone au-dessus de la région de Wuhan, l'épicentre de la pandémie, ont baissé de 30 % par rapport aux statistiques relevées à la même période en 2019.

Partout où l'être humain s'est retiré, notre planète a commencé à reprendre ses droits

Dans le port de Cagliari, en Sardaigne, des habitants ont filmé le retour des dauphins. Dans le parc national des calanques de Marseille, des puffins, des fous de Bassan, un héron cendré, des dauphins et des thons ont été aperçus.

À Paris, on entend désormais les oiseaux dont les chants étaient couverts par la pollution sonore de la ville. Sur le canal de l'Ourcq, chose jamais vue, des cygnes y installent leur nid...

À Venise où les touristes et les vaporettos ne font plus la loi, les eaux des canaux sont devenues plus claires et limpides. Du jamais vu depuis plusieurs décennies...

Mais pour combien de temps ?

La transition écologique doit être au rendez-vous de la sortie de crise, et ne doit pas être la victime collatérale du rebond économique

Après la crise sanitaire, nous allons faire face à une crise économique et sociale sans précédent depuis celle de 1929. Nous en connaissons aujourd'hui les premiers effets.

Sur le plan économique, cette crise doit être l'occasion de réorienter les investissements en faveur du climat, pour que la crise sanitaire ne débouche pas ensuite sur une crise environnementale plus meurtrière encore. Rappelons que la seule pollution de l'air ferait, selon les études, entre 4,5 et 8,8 millions de morts par an dans le monde (Agence européenne de l'environnement, European Heart Journal).

Car la vigilance est de mise. L'Histoire nous apprend qu'il y a toujours un rebond de la pollution et des émissions de gaz à effet de serre après les crises (à l'instar de celle de 2008), là où les plans de relance économique ont été essentiellement fondés sur les énergies carbonées. Hélas, plusieurs gouvernements dont les États-Unis, la Pologne et la République Tchèque, commencent à remettre en cause les législations environnementales existantes.



@Casey Horner on Unsplash

En France, la convention citoyenne pour le climat a transmis 50 propositions au gouvernement : rénovation de 20 millions de logements, développement des transports en commun et en vélo, développement des circuits courts pour l'alimentaire, etc.

Le Green New Deal européen est une opportunité historique dont les pouvoirs publics français doivent se saisir pour que la « *sobriété carbone* », évoquée, le 13 avril dernier, par le Président de la République dans son adresse aux français, ne soit pas qu'un vœu pieu.

L'UNSA milite pour que le climat soit au cœur des plans de relance économique français et européen. S'appuyant sur son groupe de travail « *Transition écologique* », elle continuera à être force de propositions concrètes, pour la planète et ses habitants.



Guillaume Trichard

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

Avec l'UNSA, je reste connecté.e

SUIVEZ-NOUS



@UNSA_Officiel



www.unsa.org