

# UNSaMag

UNSA Magazine • N° 209 juin 2020 • prix : 2,50 €

## La crise et l'après crise



## L'UNSA dans les médias

### Les Echos

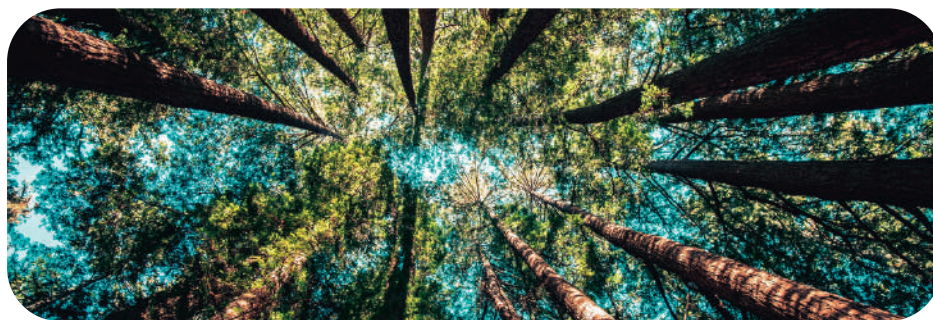
#### 14 mai - UNSA, CFTD et CFTC pour une alternance entre télétravail et présentiel

« Les trois organisations ont rendu publiques un certain nombre de « préconisations » dans un communiqué commun. La crise a montré que le nombre de postes qui peuvent donner lieu à du télétravail est bien plus important qu'on ne le pensait. Cependant, l'alternance télétravail/travail en présentiel doit être privilégiée ».

### L'EXPRESS

#### 28 mai - Laurent Escure : il faut durcir les conditions de licenciements

« On ne pourra pas empêcher tous les licenciements mais il faut des contreparties complémentaires de celles qui existent, en obligeant les entreprises à une certaine forme d'exemplarité sociale, par exemple dans la transition écologique et les innovations technologiques, avec plus de circuits courts, de formation ».



@Casey Horner on Unsplash

### La Provence

#### 9 mai - Laurent Escure : la dette née de la crise doit être mise de côté

« Les aides aux entreprises doivent durer tant que la situation ne sera pas un peu plus normalisée. Il ne faut pas d'effet coupeur qui serait contre-productif. Se posera la question de qui paie tout ça. Moi, je plaide pour que les dettes dans les finances publiques nées de la crise, soient mises hors budget ordinaire. Voir si dans le cadre européen, cela peut être des eurobonds qui la financent et regarder si on en fait une dette perpétuelle ou au moins remboursable sur du très, très long terme ».

### RTL

#### 1<sup>er</sup> mai - Laurent Escure - « Déconfinement : il y a beaucoup d'inquiétude »

« Il est certain qu'il y a beaucoup d'inquiétude chez les personnes qui sont aujourd'hui confinées, y compris pour leurs enfants. Il y a une anxiété très forte mais les conditions à partir du 1<sup>er</sup> mai seront quand même considérablement meilleures que celles que nous avons à la veille du confinement, notamment à l'époque où personne ne faisait attention aux gestes barrières, où il n'y avait pas de masques, pas de distance sociale respectée... C'est une inquiétude naturelle ».

## AGENDA

### 15-19 juin

#### Semaine pour la qualité de vie au travail

Cette 17<sup>ème</sup> édition aura pour thème « Les leçons de la crise ». Les événements proposés seront tous digitaux, axés sur le management, le dialogue social, les nouvelles organisations du travail... en lien avec la mise en place du télétravail ou la poursuite de l'activité in situ.

Pour en savoir plus : <https://www.anact.fr>

### 23 juin

#### Au Conseil économique, social et environnemental



#### Résolution sur la crise sanitaire et le plan de relance

### SUIVEZ-NOUS...

#### EXPRESSION DIRECTE

#### UN MONDE À REPENSER APRÈS LA CRISE

- Samedi 27 juin, vers 19h55, sur France Inter
- Dimanche 28 juin, vers 6h55, sur France Bleu

À retrouver sur [www.unsa.org](http://www.unsa.org) rubrique « Voir Écouter »

UNSA MAGAZINE 209 JUIN 2020 - CE MAGAZINE COMPORTE DES PAGES SPÉCIALES : AMPLIFIONS - TERRITORIAUX - FEUX VERTS

DIRECTEUR DE PUBLICATION : LAURENT ESCURE - DIRECTRICE DE RÉDACTION : STÉPHANIE VALMAGGIA - RÉDACTEUR EN CHEF : JEAN-PIERRE GILET

PHOTOS : UNSA - ADOBE STOCK - 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 : JUIN 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



**Laurent Escure**  
Secrétaire général de l'UNSA

## Emploi et pouvoir d'achat

Il semblerait, au moment où j'écris ces lignes, que la phase aiguë de la crise sanitaire liée au Covid-19 soit derrière nous. Si cela se confirme dans les prochaines semaines, ce sera une excellente nouvelle et même s'il faudra rester prudent, cela permettra de limiter la casse sur le plan économique et social.

L'économie mondiale a été durement touchée par ce virus et nous en voyons les premiers effets négatifs sur l'emploi en France. Les premiers secteurs touchés sont ceux qui étaient déjà en situation fragile avant, ainsi que les secteurs de l'artisanat, des petits commerces, de l'hôtellerie-restauration, du tourisme, de la culture où les faillites risquent de se multiplier.

Derrière cette réalité, ce sont des centaines de milliers d'emplois menacés et autant de familles fragilisées, ce sont aussi des milliards de recettes fiscales et de cotisations sociales qui manqueront pour nos budgets publics et sociaux et qui affaibliront donc notre capacité à agir pour la redistribution et la solidarité.

Face à cette situation, la priorité absolue devra être de sauver un maximum d'emplois et, dans le même temps, de travailler à l'amélioration du pouvoir d'achat. Ce dernier est essentiel pour plus de justice sociale et pour garantir mieux que de la survie aux plus précaires, mais il l'est également pour la solidité de la reprise économique.

Du côté de l'emploi, nous travaillerons, à l'UNSA, à toutes les solutions permettant d'éviter l'hécatombe du chômage. Il s'agira de privilégier les dispositifs négociés sincèrement avec les salariés dans les branches et les entreprises, sans chantage, et qui permettront de conjuguer maintien de l'emploi, formation et reconversion. Les entreprises devront être exemplaires et la puissance publique devra jouer son rôle de gendarme. L'UNSA y veillera.

## Sommaire

|                                                                  |       |
|------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Ils-elles font l'UNSA</b>                                     |       |
| • UNSA Arcelor Mittal                                            | 4     |
| • Résultats électoraux                                           | 5     |
| <b>Activités nationales</b>                                      |       |
| • Tribune "Un monde à repenser"                                  | 7     |
| • Plan de relance :<br>du côté des entreprises<br>et des ménages | 8-9   |
| • Dette de la Sécurité sociale                                   | 10    |
| • Télétravail : les principes de l'UNSA                          | 11    |
| • Les propositions de l'UNSA<br>pour l'Europe                    | 12    |
| • Formation des élus                                             | 13    |
| <b>Dossier</b>                                                   |       |
| • Travailleurs sociaux                                           | 15    |
| <b>Fonction publique</b>                                         |       |
| • Rapport sur le dialogue social<br>de proximité                 | 20    |
| • Plan Ségur de la santé                                         | 21    |
| <b>Europe et International</b>                                   |       |
| • Un exemple de vitalité<br>du dialogue social                   | 22    |
| <b>Libertés &amp; droits humains</b>                             |       |
| • Violence au travail                                            | 23    |
| • Juin : mois des fiertés                                        | 23    |
| <b>Actu juridique</b>                                            |       |
| • Transparence financière des syndicats                          | 24    |
| • Confinement et justice prudhomale                              | 25    |
| <b>IRP</b>                                                       |       |
| • Droit social modifié                                           | 26    |
| <b>Culture et Société</b>                                        |       |
| • Interview de Benjamin STORA :<br>"Une mémoire algérienne"      | 28-29 |
| <b>Transition écologique</b>                                     |       |
| • Pacte vert européen                                            | 30    |
| <b>Adhésion UNSA Magazine</b>                                    | 30    |

# La gestion de la crise chez Arcelor-Mittal

Comment l'équipe d'Arcelor Mittal France (AMF) à Florange et la Fédération Industrie et Construction gèrent la crise économique et sociale avec l'appui d'UNSA PLEASE ?



## Étape 1

### Dès avril 2019

L'équipe UNSA d'AMF a pointé les fragilités de l'outil de production et l'insuffisance des investissements pour répondre aux nouveaux enjeux de la fabrication de l'acier. Elle a souhaité alerter les pouvoirs publics sur la situation. La fédération a réalisé avec le secteur Conseil d'UNSA Please une lettre ouverte, communiquée aux salariés et à la presse, alertant le ministre de l'Économie. Chloé Bourguignon, secrétaire régionale de l'Union Régionale Grand Est, est intervenue auprès du préfet de Région pour demander la réunion d'une table ronde en préfecture.

### D'avril 2019 à février 2020

La pression est montée sur l'arrêt d'une des installations emblématiques, la cokerie. L'équipe a continué de mettre la pression sur le terrain.

À partir des éléments fournis, le service Conseil a réalisé les contenus des documents (tracts, déclarations en CSE, lettre ouverte à la direction) et proposé en lien avec le service Communication un format modifiable. Ainsi, l'équipe est en mesure d'adapter rapidement les contenus préparés à l'avance pour être toujours plus réactive.

## Étape 2

**UNSA AMF Florange, incontournable pèse dans les décisions du groupe.**

### Mars à mai 2020

la crise sanitaire accélère la fermeture de la cokerie d'AMF. L'UNSA pèse sur les négociations locales.

Avec l'annonce de la fermeture de la cokerie, 200 emplois sont supprimés. L'UNSA n'est pas représentative au niveau central. « Il faut éviter à tout prix que les reconversions soient décidées au niveau central. Chaque salarié doit trouver une solution de reclassement à Florange », précise Christophe Paré, le coordinateur de l'équipe UNSA de Florange.

Communiqués de presse, intervention de Laurent Escure, pétition ont été réalisés pour marquer le terrain et éviter ainsi que l'UNSA ne sorte des négociations. Une procédure de danger grave et imminent (DGI) portant sur les RPS des cokiers a également été engagée : « L'objectif était de mettre la pression sur la direction d'AMF pour la création d'une cellule psychologique pour les cokiers. J'ai aidé l'équipe dans la construction de ce DGI qui a été déterminant pour l'obtention de la cellule psychologique » explique Alain Rivet du service Conseil d'UNSA Please.

L'UNSA est aujourd'hui incontournable chez AMF à Florange grâce au dynamisme de l'équipe. Christophe Pestelle, Secrétaire général de l'UFIC, ajoute : « l'attache est prise avec le directeur général d'AMF. Nous avons convenu de poursuivre le dialogue ».

## Étape 3

**« Qui mieux que les salariés de Florange pour défendre l'emploi et les activités du site de Florange ? »**

L'UNSA se lance dans la bataille pour maintenir les activités du site de Florange. L'équipe déploie sa stratégie en poursuivant son travail sur le terrain. UNSA Please continue de la soutenir dans ses actions au service des salarié·es.

**Elsa Régent**

# Les scores UNSA dans les élections CSE

En bleu, les scrutins où l'UNSA se présentait pour la 1<sup>ère</sup> fois.

## Banque & Assurance

- **Société financière La Nef**  
Vaulx-en-Velin (69) - 92 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté**  
Dijon (21) - 1 732 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 41,5 %

## Santé & Social

- **Massilia Gestion Santé Groupe Clinéa**  
Marseille (13) - 62 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 28,8 %
- **Ehpad les Myosotis**  
Raimbeaucourt (59) - 62 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 28,8 %
- **Cerballiance Normandie Ouest**  
Coutances (50) - 146 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Association d'aide aux IMC du Nord et de l'Est**  
Reims (51) - 466 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 15 %
- **Association Audoise Sociale et Médicale**  
Limoux (11) - 970 salarié•es  
→ UNSA = 7,2 %
- **Association Althéa**  
Sarlat-la-Canéda (24) - 161 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 42,1 %
- **CMP Les Oréades**  
Chatel-Guyon (63) - 62 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 35,2 %
- **Hôpital privé Marseille Vert Coteau**  
(13) - 256 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 81,1 %
- **Clinique Bouchard Groupe Elsan**  
Marseille (13) - 371 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 42,7 %
- **Nouvelle clinique des 3 frontières**  
St-Louis (68) - 159 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 82,9 %

## Agricole

- **UES Acti-Alt**  
Clisson (44) - 62 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %

## Transport

- **Deret Transporteur**  
Saran (45) - 559 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 35,4 %
- **Dimotrans**  
Pusignan (69) - 500 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Autocars Vails Asperi**  
St-Jean-Pla-de-Corts (66) - 62 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 28,6 %
- **Calberson Sud-Ouest**  
Marsac-sur-Tarn (81) - 49 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 54,3 %
- **N4 Mobilités**  
Roissy-en-Brie (77) - 175 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 23 %
- **Keolis Grand Bassin de Bourg-en-Bresse**  
(01) - 92 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 41,2 %
- **CCI d'Ajaccio & Corse-du-Sud**  
(2A) - 137 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Novea**  
Nanterre (92) - 98 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 42,7 %
- **Keolis Roissy Services Aéroportuaires**  
Le Mesnil-Amelot (77) - 94 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 20,5 %
- **Keolis Courriers de l'Île-De-France**  
Le Mesnil-Amelot (77) - 918 salarié•es  
→ UNSA = 4,4 %
- **Temis Luxury France**  
Aulnay-sous-Bois (93) - 152 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Société de Techniques de Logistique Industrielle STLI**  
Rueil-Malmaison (92) - 45 salarié•es  
→ UNSA = 8,3 %

- **Jardel Services**  
St-Loubès (33) - 207 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %

## Aérien

- **Air Algérie**  
Paris (75) - 98 salarié•es  
→ UNSA = 22,3 %
- **Tunis Air**  
Paris (75) - 62 salarié•es  
→ UNSA = 13,9 %
- **SAGEB Aéroport de Beauvais**  
227 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 65,6 %
- **Air China Limited**  
98 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Samsic Assistance Caraïbes**  
Les Abymes (971) - 103 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 31,9 %
- **SNC AMI**  
St-Paul (974) - 14 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **SAGPC Sté Aéroportuaire Guadeloupe Pôle Caraïbes**  
Les Abymes (971) - 223 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 77,2 %

## Commerce

- **Générale du téléphone**  
Plaine St-Denis (93) - 1 880 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 20,9 %

## Groupe Casino

- **Siège Distribution Casino France**  
St-Etienne (42) - 1 338 salarié•es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 13,4 %
- **UES Franprix Rhône-Alpes**  
Aix-les-Bains (73) - 242 salarié•es  
→ UNSA = 8,8 %
- **Géant Monthieu**  
St-Etienne (42) - 250 salarié•es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 73,4 %

- **Géant La Riche**  
Tours (37) - 135 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 36,7 %
- **Supermarché Casino Pont-Demoiselles**  
Toulouse (31) - 86 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 16,4 %
- **Supermarché Casino St-Georges**  
Toulouse (31) - 49 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 51,2 %
- **Supermarché Casino Asnières-Métro**  
Asnières (92) - 40 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 30 %
- **Supermarché Casino Meyreuil**  
(13) - 19 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 38,9 %
- **Supermarché Casino Castellane**  
Marseille (13) - 15 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Supermarché Casino Flammarion**  
Marseille (13) - 16 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 54,5 %
- **Supermarché Casino Le Rove**  
(13) - 19 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Supermarché Casino Parc Sévigné**  
Marseille (13) - 22 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Supermarché Casino Brignoles**  
(83) - 26 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 52,4 %
- **Lemarié**  
Pantin (93) - 85 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 56 %
- **Babcock Wanson**  
Nérac (47) - 161 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 80,7 %
- **Becton Dickinson**  
Le-Pont-de-Claix (38) - 1 968 salarié·es  
→ UNSA = 11,8 %
- **Henkel France Operation**  
Épernon (28) - 102 salarié·es  
→ UNSA = 22,2 %
- **Orano Mining**  
Courbevoie (92) - 211 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 48,8 %
- **UES Orano / Orano Support**  
Courbevoie (92) - 611 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 58,2 %
- **Orano DS Direction Opérationnelle PN**  
Gif-sur-Yvette (91) - 1 592 salarié·es  
→ UNSA = 9,9 %
- **Orano Cycle Tricastin**  
Pierrelatte (26) - 1 802 salarié·es  
→ UNSA = 2,5 %
- **Orano Cycle La Hague**  
La Hague (50) - 3 506 salarié·es  
→ UNSA = 16,4 %
- **Orano Cycle Courbevoie**  
Courbevoie (92) - 215 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 33,1 %
- **Orano Projects SAS**  
Bagnols-sur-Cèze (30) - 436 salarié·es  
→ UNSA = 10 %
- **TN International**  
Montigny-le-Bretonneux (78) 476 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 41,2 %
- **VALEO EEM**  
Créteil (94) - 484 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 57,2 %
- **Midi Travaux Publics**  
Seysses (31) - 77 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 18,3 %

## Industrie

- **Ahlstrom-Munksjö Arches**  
Arches (88) - 462 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 22,9 %
- **Delta Security Solutions**  
Champagne-au-Mont-d'Or (69) 821 salarié·es  
→ UNSA = 15,4 %
- **Liberty Durisotti**  
Sallaumines (62) - 196 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>nde</sup> = 25 %
- **Kersia France**  
Dinard (35) - 227 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %

## Divers

- **Association des Maisons de quartier de Reims**  
(51) - 273 salarié·es  
→ UNSA = 32,4 %
- **Fédération des Maisons de quartier**  
St-Nazaire (44) - 91 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 59 %

- **Square habitat 33 Crédit Agricole Aquitaine**  
Bordeaux (33) - 103 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **Firma**  
Catamet (31) - 82 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 44,4%
- **Una-Dom I7**  
Saintes (17) - 174 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 79,9 %
- **Ordre des Avocats et CARPA de Paris**  
(75) - 232 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 62,9 %
- **SACD Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques**  
Paris (75) - 188 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 100 %
- **SDP Adrexo**  
Aix-en-Provence (13) - 32 134 salarié·es  
→ UNSA = 6,3 %

## Enseignement

- **International School of Paris**  
(75) - 175 salarié·es  
→ UNSA = 20 %
- **CFA Commerce et Services**  
Blagnac (31) - 65 salarié·es  
→ UNSA = 25 %
- **OGEC Ensemble Montplaisir**  
Valence (26) - 215 salarié·es  
→ UNSA 2<sup>ème</sup> = 35,2 %
- **Association des Amis de l'école St-François**  
Ville-la-Grand (74) - 114 salarié·es  
→ UNSA = 24,1 %
- **Ogec de l'ES2C**  
Cluses (74) - 141 salarié·es  
→ UNSA 1<sup>er</sup> = 97,1 %

## Zoom sur le COSOG de la Caisse des dépôts

Lors de l'élection des administrateurs de l'association (gérant l'action sociale de la Caisse des dépôts) l'UNSA arrive largement en tête avec 185 voix soit 35,2 %. Cela confirme la grande influence de l'UNSA dans cette entreprise et plus largement dans le Groupe de la CDC.

## Un monde à repenser Vous avez la parole

**Les impacts sociaux et économiques de la crise sanitaire liée au Covid-19 sont et seront profonds. Pour l'UNSA, cela exige que nous pensions en parallèle les solutions de la reprise et les fondements du monde d'après. Sur la base de huit propositions thématiques (cf UNSA mag 208), nous vous proposons d'apporter votre pierre à l'élaboration d'une plateforme revendicative pour ce monde à repenser.**

Une certitude : le monde d'après ne peut pas être la reproduction du monde d'avant. Sécurité sanitaire, reconnaissance des travailleurs, rôle de l'État, place de l'Europe, relance économique... : plusieurs domaines essentiels doivent être explorés et des habitudes interrogées. Parce que l'UNSA est le syndicat des solutions, elle met en avant un certain nombre de propositions sur ces divers sujets<sup>(1)</sup>.

**Malgré la pandémie et les difficultés qu'elle génère, nous vivons un véritable moment citoyen.** Pour l'UNSA, c'est bien la solidarité et la mobilisation générale des énergies qui nous aideront à passer la crise actuelle et à construire le monde d'après. Chacun doit y prendre sa part, l'UNSA veut jouer sa partition avec tous ses militants et tous ses adhérents.

### Par le canal du CESE, l'UNSA alerte sur la crise

Suite à la sollicitation du Président de la République au CESE pour remonter des alertes relatives à la perception de la crise par ses organisations, l'UNSA utilise régulièrement ce canal. En transmettant ses préoccupations sur différentes thématiques (télétravail, situation des jeunes, question de santé au travail, précarité des salariés, rémunérations...) l'UNSA participe avec une quarantaine d'organisations à la mission d'éclairage des pouvoirs publics assignée au CESE.

Ces constats et ces alertes constituent une source particulièrement riche, faisant ressortir des points saillants transversaux sur le déconfinement, les inquiétudes relatives au passage de la priorité sanitaire à la priorité économique, l'emploi et l'économie, la Sécurité sociale comme amortisseur social, l'environnement, la lutte contre le réchauffement climatique.

# Moi je dis que



L'UNSA appelle chacun·e d'entre vous, mais plus largement tout·e citoyen·ne intéressé·e par ces questions, à contribuer en répondant au questionnaire « *Un monde à repenser : moi je dis que* »<sup>(2)</sup>. Nous avons fait le choix de solliciter les points de vue et les expertises des professionnels, sur le terrain, salarié·es du privé comme du public.

Quelques clics suffisent pour nous faire part de votre avis. Vous pouvez choisir de nous adresser une contribution, un témoignage, une proposition en complément. N'hésitez pas à partager cette initiative autour de vous !

<sup>(1)</sup> La tribune complète : <https://www.unsa.org/Apres-la-crise-un-monde-a-repenser.html>

<sup>(2)</sup> <https://enquete.unsa.info>

**Stéphanie VALMAGGIA-DESSAISON**

### Les FAQ UNSA, soutien indispensable

Depuis le début de la crise sanitaire, l'UNSA a mis en place sur son site des Foires aux questions, régulièrement actualisées, afin de répondre aux multiples interrogations des salarié·es, des agent·es de la Fonction publique et accompagner dans leurs mandats les représentants des personnels.



- La FAQ utile aux salarié·es : <https://www.unsa.org/La-FAQ-UNSA-utile-aux-salarie-es.html>
- La FAQ spécifique aux représentant·es du personnel : <https://www.unsa.org/La-FAQ-specifique-pour-les-representants-UNSA.html>
- La FAQ au service des agent·es de la Fonction publique : <https://www.unsa-fp.org/?FAQ-Coronavirus-Deconfinement>

# Pour un plan de relance durable

**Afin de faire face à la récession économique, il est nécessaire, pour l'UNSA, de mettre en place un plan de relance par la demande qui réponde aux objectifs de reprise économique à court terme, de soutien aux travailleurs et ménages modestes ainsi qu' une réelle transition écologique.**



## ➤ Une aggravation de la situation économique inédite

Malgré les mesures de soutien prises par le gouvernement durant le confinement (chômage partiel, fonds de soutien...), la France entre dans une profonde crise économique. Selon les dernières prévisions, le PIB pourrait chuter d'au moins 8 % cette année. Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A inscrits à Pôle emploi a augmenté de plus d'un million entre mi-mars et fin avril. En ajoutant les catégories B et C, en activité réduite, le nombre de personnes inscrites et tenues de rechercher un emploi dépasse six millions.

La fermeture et la faillite d'entreprises ou de petits commerces mais aussi des plans de licenciement sont presque inévitables. Par ailleurs, le ralentissement de l'économie mondiale a et aura des effets sur la demande étrangère adressée à la France.

Pour permettre une reprise économique rapide, un plan de relance axé sur le renforcement de la demande est nécessaire, que ce soit à travers l'investissement ou la consommation des ménages.

## ➤ Relancer l'investissement grâce à l'État stratège

Concernant l'investissement, l'UNSA considère que l'État a un rôle majeur à jouer en tant qu'État stratège. Si nécessaire, il doit procéder à des nationalisations ou à des prises de participations publiques afin de sauver ou réorienter l'activité d'entreprises essentielles à la collectivité. L'investissement public, où l'État conserve des compétences,

sera également une clé pour relancer la demande des entreprises. Les collectivités locales auront aussi une fonction capitale pour relancer la commande publique. Ainsi les dotations publiques et la fiscalité locale devront être réexaminées.

Par son pouvoir de régulation, l'État devra aussi user de la politique budgétaire pour soutenir le redémarrage de l'investissement privé. Par des incitations fiscales (crédits d'impôt...) et monétaires (subventions ou prêts avantageux via la Banque publique d'investissement par exemple), il devra provoquer un élan pour la relocalisation de certaines activités, notamment dans les domaines sanitaire et médical ou industriel (plan sur l'automobile et les véhicules électriques), pour la création d'entreprises innovantes ou le maintien d'activités indispensables économiquement et socialement dans les territoires.

À l'instar des investissements publics, ces incitations devront s'inscrire dans une relance de l'investissement favorable à une transition sociale, écologique et numérique. Le développement des énergies renouvelables, des transports propres et de la mobilité douce, comme de la rénovation des passoires thermiques, doit être accéléré.

Il ne faut pas non plus négliger l'échelon supranational, et en particulier européen, comme l'UNSA l'a rappelé à plusieurs reprises. Le plan de relance de l'Union européenne aura, à ce titre, un rôle double : aider les États membres, notamment les plus en difficulté, à relancer leurs économies et participer au maintien comme au renforcement de leur cohésion par une reprise économique coordonnée et équilibrée.

*Vanessa Jereb*



## Consommation des ménages

# Une relance indispensable



**D**urant la crise sanitaire, des millions de salariés, d'indépendants et d'actifs ont vu leurs revenus baisser. Le développement actuel et futur du chômage va accroître cette tendance. Ainsi, la relance de la demande par la consommation est une condition indispensable de la reprise économique, mais elle devra avoir pour objectif d'empêcher la dégradation du bien-être des actifs les plus modestes et de leur famille.

### Revaloriser les salaires

La nation a salué l'utilité sociale et économique des salarié·es et agent·es en « première et seconde lignes ». Il convient à présent de revaloriser le salaire de ces travailleurs.

- L'État doit notamment enclencher une politique de revalorisation salariale du personnel soignant et, plus globalement, dégeler la valeur du point d'indice dans la Fonction publique.
- Ailleurs, par exemple dans les secteurs de la distribution alimentaire et de l'agro-alimentaire, les entreprises, en particulier les multinationales, doivent augmenter les plus bas salaires, ouvrir davantage les perspectives d'évolution pour les salariés les moins qualifiés et réduire les postes à temps partiel imposé.
- Au-delà, il conviendrait aussi de décider une hausse exceptionnelle du SMIC dont le dernier fameux « coup de pouce » remonte à juillet 2012.

des adaptations temporaires nécessaires. Cependant, l'UNSA réclame toujours la suppression, pour les demandeurs d'emploi, des mesures néfastes de la dernière réforme de l'assurance chômage<sup>(1)</sup>. Il faut donner plus de protection aux actifs, notamment en réduisant la période d'affiliation nécessaire à l'ouverture des droits à l'indemnisation.

Les difficultés financières de nombreuses familles et la demande importante de distribution de produits de première nécessité ont montré le niveau de pauvreté en France ainsi que les complications nouvelles liées à la crise. En raison du basculement possible d'un grand nombre de personnes sous le seuil de pauvreté, il importe d'agir urgemment sur les minima sociaux. À ce titre, l'UNSA porte des revendications ambitieuses dans le cadre de la concertation sur le Revenu universel d'activité<sup>(2)</sup>.

La situation économique et sociale, actuelle et à venir, nécessite un plan de relance de la demande basé sur le redémarrage de l'investissement et de la consommation des ménages. Ce plan doit être un tremplin pour lancer une transition écologique et numérique reposant sur une justice sociale renforcée. L'UNSA, consciente du coût d'un tel plan, porte des revendications claires et raisonnées sur son financement, comme la proposition d'un grand emprunt national.

<sup>1</sup> En savoir plus : <https://www.unsa.org/Des-mesures-salutaires-pour-les-demandeurs-d-emploi-mais-il-faut-aller-plus.html> ; <https://www.unsa.org/Crise-sanitaire-et-economique-protégeons-davantage-les-demandeurs-d-emploi.html>

<sup>2</sup> En savoir plus : [https://www.unsa.org/IMG/pdf/contribution\\_unsa\\_revenu\\_universel\\_novembre\\_2019-1.pdf](https://www.unsa.org/IMG/pdf/contribution_unsa_revenu_universel_novembre_2019-1.pdf)

Face à l'aggravation de la situation sur le marché du travail et au développement du chômage, le gouvernement a mis en place

### Dettes sociale, dépendance

# Le Covid change la donne

Alors que les conséquences de cette crise sont encore loin d'être toutes connues, le gouvernement a présenté deux projets de lois imbriquant la gestion de la dette et la prise en charge de la perte d'autonomie.

#### ➤ La dette de la Sécurité sociale

La crise du Covid-19 n'a pas épargné la Sécurité sociale qui se dirige vers un déficit record, estimé à 52 milliards d'euros (chiffre au 3/06). Ainsi les dépenses ont explosé (arrêts de travail pour garde d'enfant, traitement du Covid-19 etc.) alors que les recettes ont très fortement chuté (baisse de la masse salariale, chômage partiel...).

Sans attendre de connaître l'impact réel de la crise sur les comptes de la Sécurité sociale, le gouvernement a décidé de transférer, sans concertation préalable avec les partenaires sociaux, jusqu'à 136 milliards d'euros de dette à la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES), prolongeant ainsi sa durée de vie jusqu'en 2033. Cette caisse financée par la CSG et la CRDS, donc par les assurés sociaux, devait cesser d'exister en 2024.

Depuis le début de la crise, l'UNSA ne cesse de répéter que les dettes publiques, nées de la crise, de sa gestion, de la relance économique et des transitions, doivent être mises hors budget ordinaire de l'État. La solution proposée n'est donc pas acceptable, la dette de la Sécurité sociale doit être mutualisée avec celle de l'État. Nous continuerons à porter cette revendication auprès des parlementaires.

#### ➤ La mise en place du 5<sup>ème</sup> risque « perte d'autonomie » et son financement

Construire un système plus protecteur pour nos aînés et les personnes en situation de handicap est une revendication que porte l'UNSA de longue date.

Le vieillissement de la population et la progression des maladies chroniques ont créé des besoins qu'il n'est plus supportable de laisser à la charge des seules familles. La solidarité nationale doit les prendre en charge.

Le gouvernement propose qu'une partie des recettes versées à la CADES soit affectée à la prise en charge de la dépendance. À partir de 2024, quelque 2,1 milliards d'euros annuels seraient fléchés vers ce nouveau risque.



Si, pour l'UNSA, ces annonces vont dans le bon sens, le financement proposé sera loin de couvrir les besoins estimés entre 6 et 7 milliards d'euros par an. Le sujet de la perte d'autonomie devra être traité dans toutes ses dimensions. C'est ce que nous porterons dans les futurs échanges avec le gouvernement.

*Dominique Corona - Martine Vignau*

### Le tracing, pour briser la chaîne de contamination

Sous la responsabilité du médecin traitant et de l'Assurance maladie, ce dispositif permet de prendre en charge le patient testé positif et de tester les personnes qui ont été récemment en contact avec lui, pour briser la chaîne de contamination.

La polémique sur le « fichage » des malades, sur une prétendue remise en cause du secret médical est infondée. Les règles de gestion du Covid-19 par les personnels de l'Assurance maladie, astreints à la confidentialité, ne diffèrent pas de celles appliquées en matière de santé des assurés.

#### En savoir plus

<https://www.unsa.org/Deconfinement-et-tracking-de-quoi-parle-t-on-vraiment.html#parle-t-on-vraiment.html>

## Télétravail

# Les principes portés par l'UNSA



La crise sanitaire, d'une ampleur inédite, a imposé le recours massif au travail à distance. Même si sa mise en œuvre a été diversement vécue, elle a révélé qu'un nouveau rapport au travail était possible. Employeurs et travailleurs seraient prêts à le poursuivre de façon plus durable. L'UNSA propose des principes pour réussir la mise en place d'un véritable télétravail soucieux des travailleurs et de l'entreprise.

### Le dialogue social, pièce maîtresse du dispositif

Cela implique :

- Une vraie réflexion globale dans le cadre de la négociation collective ;
- Un suivi de qualité (retours d'expérience nécessaires pour adapter les modalités) ;
- Une valorisation des nouvelles compétences acquises dans le cadre du développement professionnel.

### Le volontariat, condition sine qua non

Cela nécessite :

- Un double volontariat travailleur/employeur ;
- Un repérage précis des personnels concernés ;
- Une alternance télétravail/travail en présentiel (besoin de relations sociales et professionnelles) ;
- Le respect de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle
- Le droit à la déconnexion (risque lié à l'hyper-connexion au travail) ;

- des conditions de travail adaptées (lieux, espaces, outils, mobilier...) ;
- une attention particulière aux risques professionnels et le souci permanent d'éviter l'isolement (un maître mot : la communication).

### Confiance et autonomie dans l'organisation du travail

Cela passe par :

- Une vigilance à maintenir la cohésion des équipes ;
- Une formation des télétravailleurs comme des managers, à ces modes de travail et aux comportements qu'ils impliquent ;
- Un lien repensé entre télétravailleurs, représentants du personnel et syndicats.

### Facilitation dans l'accès au télétravail

Cela implique :

- Une attention aux travailleurs en situation de handicap (aménagement du poste et relations de travail) ;
- La réduction de la fracture numérique territoriale (nécessité du développement des lignes Internet à très haut débit par ex) ;
- Le renforcement de l'éducation numérique par la formation initiale et continue.

Retrouvez nos 20 principes sur [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

Florence DODIN

### Notre mandat du congrès de Rennes - 2019

« Les différents outils, PC portables, tablettes, smartphones, connexion à distance sur le réseau d'entreprise, permettent un travail déconnecté du collectif de l'entreprise. Aujourd'hui, on ne travaille plus uniquement sur un lieu de travail identifié, mais celui-ci se déplace avec la personne. Le nomadisme et le télétravail notamment, peuvent apparaître comme facteur d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cependant ces nouveaux modes peuvent a contrario devenir très intrusifs et chronophages, et porter atteinte à la santé des travailleuses si les conditions n'en sont pas déterminées clairement par accord négocié avec les organisations syndicales ».

# L'Europe d'après : les propositions de l'UNSA

L'Europe a fait face à l'urgence de la crise sanitaire, même si l'unité à 27 n'est pas toujours facile et si les lignes de fractures habituelles ressortent régulièrement. Dans cette phase de déconfinement progressif, il s'agit maintenant de démontrer l'utilité de l'échelon européen face à la crise économique et sociale qui ne fait que commencer, en faisant preuve de responsabilité, de cohésion et de solidarité. Dans ce monde bousculé, pour l'UNSA, l'Europe restant le cadre pertinent pour agir, son avenir réside dans le renforcement et le succès d'une Europe stratégique.

## L'austérité n'est pas la solution

Si garantir la santé et la sécurité de toutes et tous, sauvegarder les systèmes de santé et les économies ont fait partie des urgences, limiter les effets récessifs, déployer en même temps un plan de relance économique à la hauteur des enjeux numériques et écologiques sont une nécessité vitale pour l'Europe. Pour l'UNSA, le plan de relance doit être centré sur des priorités d'intérêt commun pour agir et répondre efficacement à cette crise sans sacrifier les citoyen·nes et les travailleur·se·s :

- Anticiper davantage les chocs extérieurs imprévisibles et sévères en améliorant les dispositifs et mécanismes existants et en créant d'autres dispositifs pérennes, tel qu'un système de réassurance chômage ;
- Doter l'Union Européenne d'un fonds de relance mutualisé ;
- Réussir et réorienter la programmation budgétaire pluri-annuelle 2021-2027, notamment en renforçant les ressources propres de l'UE, en créant un instrument de stabilisation du budget et en sortant de la logique comptable, contributeurs nets/bénéficiaires nets ;
- Assouplir les règles financières de l'UE en ne conditionnant pas les aides à des contreparties contre-productives et en sortant la dette liée au Covid-19 des règles du pacte de stabilité et de croissance de l'UE et du rapport du semestre européen ;
- Assurer la souveraineté stratégique, sanitaire, économique et industrielle de l'Europe et des États membres en déterminant les activités stratégiques, en rebâtissant les secteurs essentiels, en constituant des stocks stratégiques et garantissant leur approvisionnement, enfin en surveillant les investissements étrangers ;
- Renforcer la convergence fiscale, économique et sociale des États membres ;
- Défendre un modèle social européen aux standards élevés en



mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux, en garantissant des emplois de qualité, des revenus décents, en développant les compétences, en soutenant une politique de salaires minimums... ;

- Accélérer les transitions écologiques et numériques ambitieuses et équitables ;
- Renforcer la cohésion sociale en garantissant des aides aux plus vulnérables pour ne pas accroître encore plus les inégalités, la précarité et la pauvreté ;
- Réaffirmer le rôle des partenaires sociaux à tous les niveaux de consultation et de décision.

Il en va de l'avenir de l'Europe. Si les citoyens européens ne trouvaient pas dans l'Europe la solidarité et les réponses qu'ils attendent pour faire face à cette crise sans précédent, il est à craindre un renouveau du repli nationaliste et ses conséquences.



Rachel Brishoual

Formation des élus

# Non à l'intrusion permanente des employeurs

**Nombreux sont les élus CSE qui ne connaissent pas leurs droits concernant la liberté de choisir leur organisme de formation syndicale. Le CEFU souhaite ici refaire le point.**



**La Direction de l'entreprise peut-elle décider du choix de l'organisme de formation chargé d'assurer la formation des élus en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) ?**

La réponse est clairement **NON**.

L'employeur peut proposer des solutions, mais il n'a pas le droit d'imposer l'organisme de formation. L'article R.2315-17 du Code du travail stipule que le membre de la délégation du personnel du CSE qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande écrite à l'employeur en mentionnant plusieurs données (cf encadré).

La volonté chez certaines directions d'imposer l'organisme et les contenus de formation est encouragée par des directives patronales visant à empêcher les élus de bénéficier d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail à caractère syndical.

Le CEFU s'attache à former les salarié·es à bien distinguer l'intérêt de l'employeur de celui des salarié·es, ce qui n'est pas le cas des organismes choisis par les employeurs.

Il faut noter que le Code du travail ne confie aucun rôle particulier au CSE dans cette procédure de choix de l'organisme.

**En quoi la formation des membres du CSE en matière de SSCT est-elle différente de la formation des membres de la CSSCT ? Ces formations sont-elles cumulables ?**

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 instituant le CSE prévoyait une seule formation en SSCT pour les membres de la Commission SSCT. Celle-ci a été modifiée par la loi du 29 mars 2018 qui étend cette formation à l'ensemble des élus CSE, titulaires et suppléants.

Depuis, il existe deux formations dans le domaine SSCT :

- 1 Une formation « *obligatoire* » des membres de la délégation du personnel titulaires et suppléants du CSE, (art.L.2315-18 du Code du travail)
- 2 Une formation « *conventionnelle* », non obligatoire, des membres de la CSSCT qui ressort de l'accord de mise en place (art.L.2315-41 du Code du travail)

Ces formations sont cumulables puisque la deuxième est négociée.

Certains employeurs tentent d'imposer des formations « *maison* ». Il importe que les élus CSE soient informés pour réagir. Le CEFU vient de faire condamner un employeur qui refusait de financer la formation d'élus UNSA. À bon entendeur...

**Philippe Poncelet**

## Article R2315-17 du Code du travail

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

# Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main  
sur demain

Prévoyance  
Santé  
Épargne  
Retraite

Travailleurs sociaux

# 13 métiers, tous indispensables !

Une mission d'information sur le suivi de la crise Covid-19 a été diligentée par l'Assemblée nationale. Début mai, les organisations syndicales, dont l'UNSA, ont été auditées sur le travail social pendant cette période compliquée. L'occasion pour nous de mettre en avant des travailleurs souvent invisibles, au service de populations invisibles.



**D**ans différents secteurs (protection de l'enfance, violences conjugales, handicap, accueil d'urgence, EHPAD...), les effets délétères du confinement ont généré une dégradation de situations humaines. Les personnes bénéficiant d'un accompagnement par un professionnel se sont retrouvées, du fait de la « *distanciation sociale* » et d'un fonctionnement des services en « *mode dégradé* » (plan de continuité de l'activité), en risque d'isolement majeur.

**Quelles difficultés rencontrées pendant la crise ?  
Quelles problématiques cela a-t-il mis en évidence ?  
Quelles propositions pour améliorer la situation des personnels du social et la qualité du service rendu à la population ?**

L'utilité du travail social ne peut continuer à être évaluée seulement au regard de logiques gestionnaires. L'évaluation de son utilité doit également intégrer la dimension du facteur humain, de bien-être de la population et de justice sociale. Il s'agit de :

- Garantir la prévention et la protection des salariés/agents publics œuvrant dans le travail social ;
- Permettre la continuité de l'activité et éviter les ruptures d'accompagnement.

## ➤ Se protéger pour mieux protéger les autres

L'absence de matériel de protection a obligé de nombreuses structures à se retirer physiquement du terrain.

Continuer à « *aller vers* » reste d'ailleurs compliqué pour l'ensemble des acteurs de terrain. Toutes les approches collectives et de développement social ont été stoppées net.

À l'inverse, des groupes constitués sont devenus permanents, générant d'autres difficultés pour les professionnels, les lieux d'accueil devenant des lieux « *d'enfermement* ».

Un système de garde pour les enfants de ces personnels s'est mis en place de manière décalée. De plus, la diffusion de l'information par les employeurs auprès de leurs personnels semble avoir été inégale. La faiblesse numérique des demandes d'accueil des jeunes enfants ne manque pas d'interroger : problème de communication des opérateurs et/ou d'accessibilité des plateformes ? Absence de relais de l'information par les employeurs ? Inadéquation de la nature de l'offre ?

### Ce que demande l'UNSA

Doter les professionnels des protections adaptées à leur secteur d'intervention.

## ➤ L'organisation du service

La question de l'utile, du nécessaire et de l'indispensable dans le champ du social vient également interroger la continuité des missions de service public. En effet, qu'ils soient salariés d'associations ou agents publics, les travailleurs sociaux contribuent au « *prendre soin* » en s'inscrivant dans la durée. Or, des prises de décision se sont imposées pour faire face à l'urgence sans toujours pouvoir en mesurer les effets attendus et inattendus.

Les acteurs de terrain sont en difficulté pour mettre en place une organisation efficiente sur la durée. L'absence de visibilité sur les effectifs mobilisables, la nature possible des actions, l'absence d'outils adaptés ont grandement désorganisé les services.

Des différences très nettes sont apparues également selon le type d'organisation (dans les conseils départementaux notamment) : organisation verticale ou co-construction - managers non issus du travail social (vision gestionnaire de dossiers) - consultation des organisations syndicales (CHSCT) - existence d'un Plan de continuité d'activité actualisé (versus HINI) - management de crise tâtonnant, voire absent...

## ➤ La gestion des personnels

Face au manque de personnels (malades, en garde d'enfants) un appel à la « *réserve sociale* » composée d'étudiants en travail social volontaires a été fait.

Le cafouillage quant à leur statut durant cette période, l'impact sur leur cursus de formation et la rupture d'égalité avec les autres étudiants ne voulant/pouvant pas s'y investir démontre que ce type de dispositif ne peut pas s'improviser, ni faire l'impasse sur le risque sanitaire pris, puisque, pour la plupart, ils étaient sans protection ou même en protection notoirement insuffisante en EHPAD.

### Ce que demande l'UNSA

La notion de « *réserve sociale* » doit faire l'objet d'un retour d'expérience avant d'en faire, éventuellement, une définition claire et cadrée.

Des renforts humains spécifiques pour la protection de l'enfance ont également été envisagés, venant du secteur scolaire, universitaire, sportif, éducation populaire ... mais aussi des communes (animateurs périscolaires) et de la prévention spécialisée, des ADEPAPE<sup>(\*)</sup>.

Cependant il faut rappeler :

- Les termes du « *Pacte pour l'enfance* », dont la mesure 10 est de « *garantir un contrôle systématique des antécédents judiciaires des professionnels exerçant une activité au contact habituel d'enfants* » ;
- Les objectifs de renforcement de la formation initiale et continue des professionnels de la Protection de l'enfance (cf. stratégie de prévention et de protection de l'enfance 2020-2022).

L'accès aux services sociaux est également très dépendant de la communication sur l'existence même des services, leurs missions et les moyens de les contacter. Ces informations sont indispensables et pourtant elles manquent.

Comme pour tout télétravailleur, la question du maintien des liens d'équipe, la continuité d'appartenance à un service, à une institution, a été vécue très diversement : l'attention de la hiérarchie au management spécifique du télétravail est loin d'être acquise (posture et formation).

### Ce que demande l'UNSA

- Penser les PCA de l'ensemble des institutions à mission sociale en cohérence sur un territoire (centrés sur les besoins de la population et protecteurs des professionnels) ;
- Réfléchir à la spécificité du télétravail, des astreintes, et doter les travailleurs sociaux d'outils appropriés, ergonomiques et garantissant la confidentialité des données et des échanges.

C'est pour ces raisons même que les responsables des services et structures ont été extrêmement prudents dans le recours à des professionnels hors secteur de la protection de l'enfance et aux bénévoles.

### Ce que demande l'UNSA

Un bilan est indispensable sur l'appel à ces renforts, quantitatif et qualitatif (au niveau des enfants et des professionnels), pour en mesurer la pertinence, et disposer de données objectivées sur le renouvellement, ou non, d'un tel dispositif et dans quels termes.



(\*) Association départementale d'entraide personnes accueillies à la protection de l'enfance



## ➤ Un besoin de cohérence et de coordination

Les initiatives se sont mises en place de façon très parcellaire, sans coordination centralisée. Une méthode d'articulation des initiatives sur les territoires serait à garantir.

Une même personne, habituellement accompagnée dans différents registres, a pu se retrouver sans interlocuteurs, ou devant un seul, via le téléphone : plus d'accueil physique, de visite à domicile, de travail de rue, de prise en charge individuelle ou collective. La désarticulation du tissu associatif, la fermeture de services/structures, ... posent la difficulté du maintien du lien dans ces circonstances.

## ➤ Les impacts financiers sur les travailleurs sociaux

Deux exemples :

- 1) Les assistants familiaux dont l'indemnité d'entretien n'a été abondée que par certains conseils départementaux, du fait de la présence en continu des jeunes accueillis au domicile
- 2) Les travailleurs sociaux dont les démarches téléphoniques toujours nécessaires ont généré des surcoûts à leur charge :
  - Absence de portable professionnel : forfait personnel insuffisant, pas de masquage de numéro...
  - Portable professionnel : forfait ne prenant pas en charge

### Ce que demande l'UNSA

- Les enjeux de communication doivent être pris en compte à tous les niveaux : en direction de la population, en interne vers (et avec) les travailleurs sociaux et leurs partenaires ;
- Le retour d'expérience et la réflexion sur la sortie du confinement doivent associer les travailleurs sociaux, leurs encadrants et leurs directions, ainsi que les élus concernés (conseils d'administration, collectivités locales) ;
- Le soutien au développement des comités locaux du travail social et du développement social par le HCTS paraît indispensable.

les appels surtaxés (Pôle emploi, fournisseurs d'énergie, certaines CAF, CPAM, CARSAT, ...)

La mobilisation de certains employeurs a pu permettre de trouver des solutions.

### Ce que demande l'UNSA

Ces frais supplémentaires devront faire l'objet d'une évaluation et être pris en compte dans le cadre de dépenses liées à la crise sanitaire.



## ➤ L'éthique

Les acteurs de terrain doivent répondre à la fois à des besoins urgents (ou maintenir une continuité de prise en charge) et à leurs questionnements éthiques. Le manque de temps et d'espaces dédiés rend difficile la mise en réflexion des questionnements éthiques qui se posent quotidiennement sur le terrain. L'action s'est imposée différant le temps de la réflexion.

Les questions de priorisation sont venues percuter les processus habituels (exemple : hébergement d'urgence/risque COVID : des personnes reconnues médicalement vulnérables par le SIAO n'ont actuellement pas accès à un hébergement).

Cette souffrance éthique est ressentie par l'ensemble des acteurs de terrain pris en étau entre le souhait de se protéger eux-

mêmes ainsi que leur cellule familiale et la crainte d'abandonner les personnes qu'ils accompagnent.

### Ce que demande l'UNSA

- Promouvoir davantage des espaces de réflexion collégiale pour clarifier les difficultés et les lignes pratiques d'action à emprunter ensemble (cf. travaux du Haut Conseil du Travail Social/comités éthiques locaux) ;
- La co-construction de réponses adaptées qui ne soient pas que techniques ou procédurales nécessite de faire appel à l'intelligence collective de tous les acteurs, avec l'appui du HCTS.

## ➤ Le cas des étudiants

Le plus grand flou persiste pour les étudiants devant valider leur Diplôme d'État (DE) cette année et pour les éventuels redoublants des DE « ancienne formule ».

Les inquiétudes sont grandes pour les étudiants, les formateurs et les futurs employeurs :

- Dates et modalités d'obtention des DE variables, nombre de centres de formation fonctionnent sous forme de validation et non de notation (idem pour les moniteurs-éducateurs et les CESF), travail sur les mémoires rendu inutile... ;
- Les rattrapages sont annoncés pour le premier trimestre de l'année scolaire 2020 mais ses modalités ne seront pas connues avant plusieurs mois ;
- Les conditions de redoublement des étudiants des dernières promotions de l'ancien diplôme, via un tableau de concordance des épreuves de la session réformée de 2021, sont à cette heure toujours inconnues.

## ➤ Les enjeux structurels

### ■ La reconnaissance sociale du métier

Le discours public sur les métiers du social est quasi inexistant, et le plus souvent péjoratif (les « scandales » de l'ASE, le « pognon de dingue » en faveur des plus démunis). Pourtant, accueillir, accompagner ou protéger les adultes, les enfants, les personnes âgées, handicapées est une mission qui requiert de la technicité, des connaissances, un savoir-faire. Non, cela ne relève pas d'une vocation (en général féminine), d'une attention « naturelle »...

### Ce que demande l'UNSA

#### Pour les professionnels

- Une formation continue accessible à tous et tout au long de la vie professionnelle ;
- La mise à disposition obligatoire par les employeurs de groupes d'analyse des pratiques (cf. plan d'actions en faveur du travail social et du développement social) ;
- L'accès libre, dans tous les départements, à un comité éthique local (cf. guide du HCTS) ;
- La capacité d'agir, avec les personnes concernées, dans un espace-temps enfin connecté avec les réalités de vie.

#### Pour les décideurs

- Une discussion sur les modalités de prise en compte des conséquences sanitaires du Covid-19 sur les travailleurs (maladie, séquelles). Que ce soit dans le cadre de la maladie professionnelle ou non, l'indemnisation mise en place ne pourra être moins disante que les indemnisations déjà existantes. En tout état de cause, l'UNSA ne saurait accepter un traitement différencié entre les travailleurs qui sont au front dans la bataille contre l'épidémie ;
- Une formation des décideurs (élus, haute administration, directeurs et cadres) sur les notions d'investissement social, d'utilité sociale ;



### Ce que demande l'UNSA

- Des clarifications et des garanties dans les meilleurs délais ;
- Les difficultés financières des étudiants devront trouver des réponses (maintien des gratifications des stages suspendus, rémunération du travail accompli au sein de la réserve sociale, aide aux étudiants qui devaient travailler cet été, ou qui n'ont pu continuer à travailler en parallèle).

- La valorisation et l'appropriation des travaux du HCTS par cette chaîne de décideurs, pour la faire vivre sur le terrain ;
- Le recentrage sur le cœur de métier, par l'allègement des aspects administratifs des accompagnements (versement automatique de prestations, mise en place du Revenu Universel de Solidarité garanti et stable dès 18 ans, ...)
- La communication dans et hors pandémie, sur et par les services sociaux auprès de la population est un sujet à traiter (accessibilité pour le plus grand nombre, valorisation auprès des citoyens / électeurs).

### ■ La valorisation du statut

### Ce que demande l'UNSA

- La poursuite de la réingénierie des 8 diplômes restants ;
- Un recrutement enfin en lien avec les missions affichées et les résultats attendus (exemple AVS, ASS EN, éducateurs spécialisés et assistants familiaux en protection de l'enfance, dans le secteur du handicap, ...)
- Une révision drastique de la hiérarchie des métiers et de leurs rémunérations, tant dans le privé que dans le public.

Cette crise a révélé les faiblesses de notre système et, devant la crise économique et sociale qui se profile, il convient de reconnaître la nécessité d'un ensemble de services publics visant à assurer l'égalité d'accès et d'accompagnement sur tout le territoire et à garantir leur qualité en reconnaissant leur personnel par des rémunérations revalorisées et des dispositifs de formation adaptés.

**Martine VIGNAU**



# Stress : cinq conseils pour réduire la pression

En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur. Mais chaque salarié peut agir pour se préserver, que la pression vienne de son environnement de travail, de son manager ou... de lui-même.

## 1. Identifiez vos sources de stress

Souvent, le stress est dû à la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur. Pour le réduire, essayez d'abord de comprendre ce qui vous perturbe : trop de dossiers à gérer ? Des délais trop justes ? Des objectifs inatteignables ? Des moyens insuffisants ? Un manager pas assez à l'écoute ? Ces sources de stress mieux identifiées, vous serez plus à l'aise pour négocier un délai, des ressources supplémentaires ou un réajustement de vos objectifs.

## 2. Sachez marquer vos limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de savoir vous affirmer. « Ni paillard, ni hérissé », conseillent les spécialistes en développement personnel. En effet, les managers ont parfois tendance à surcharger de travail le collaborateur qui ne sait pas dire non. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, faites preuve d'assertivité. Autrement dit, gardez une attitude posée en toutes circonstances, ne craignez pas d'argumenter si vous n'êtes

pas d'accord et surtout proposez des solutions concrètes, sans dénigrer celles des autres.

## 3. Appuyez-vous sur votre entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser vos états d'âme avec vos collègues, vos proches ou vos amis. Choisissez des interlocuteurs avec lesquels vous vous sentez en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité vous aident à relativiser ! Parfois, verbaliser une situation à problème permet de la dédramatiser ou de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide souvent à mieux comprendre ce qui nous arrive et à agir efficacement.

## 4. Soignez votre hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc

mieux faire face aux situations avant qu'elles ne deviennent difficiles. La bonne recette pour votre corps ? Au moins 6 heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes dans la journée et une activité physique régulière (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions. Un bon équilibre alimentaire permet aussi de lutter contre le surmenage. L'assiette anti-stress ? Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac).

## 5. Ressourcez-vous par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à visualiser pendant quelques minutes une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage... Un excellent antistress pour vous extirper facilement de votre environnement de travail et vous rappeler un état de bien-être.

[relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

Retrouvez plus d'informations sur [www.lasantegagneentreprise.fr](http://www.lasantegagneentreprise.fr)

## Négociation collective

# Il faut être deux pour que ça marche

**Le rapport de la mission « Renforcer la négociation collective dans la Fonction publique », rendu le 25 mai 2020, propose de redonner une place aux organisations syndicales dans le cadre de négociation avec les employeurs publics. Après avoir modifié profondément les instances de dialogue social, avec la remise en cause des CAP et des CHSCT, le gouvernement ouvre un nouveau chantier. L'avenir dira s'il a véritablement l'intention de renforcer le dialogue social dans la Fonction publique.**



**C**e rapport, devant préparer l'ordonnance prévue dans la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 (article 14) est équilibré et assez objectif. Il tente de redonner une place aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation, tant au niveau national qu'au niveau local, avec les employeurs publics.

### Un bilan bien maigre

Depuis 2010, seuls quatre accords ont été signés au niveau interfonctions publiques et 29 accords au niveau ministériel, de 2010 - année de la mise en œuvre des accords dits de Bercy - à 2019. La jurisprudence rappelle par ailleurs de manière constante l'absence de portée juridique d'un accord signé entre l'administration et les organisations syndicales. En effet, l'employeur public n'est pas tenu de traduire par un acte réglementaire les dispositions prévues par un accord négocié. À contrario, il a toute liberté pour donner une portée réglementaire à des dispositions négociées mais qui n'ont pas débouché sur un accord. Cela a été le cas, notamment pour PPCR<sup>(\*)</sup>.

<sup>(\*)</sup> « Parcours professionnels, carrières et rémunérations »

### Une proposition nouvelle forte

Le rapport propose des accords collectifs avec opposabilité juridique dans la Fonction publique, avec la possibilité de négociations au niveau local.

Si l'idée est bonne, elle se heurte néanmoins à de nombreuses difficultés : la possibilité pour le Parlement de ne pas suivre un

accord négocié avec le gouvernement, l'autonomie budgétaire des collectivités. Le rapport insiste même sur la possibilité pour l'employeur de revenir unilatéralement sur un accord, ce qui en fragilise déjà la construction.

### Demain des discussions autour de l'ordonnance

L'UNSA Fonction Publique rappellera au gouvernement son attachement aux accords nationaux qui ont vocation à s'appliquer à tous\*tes les agent\*es.

Par ailleurs, l'UNSA estime que les négociations locales ne pourront être utiles que si elles aboutissent à des accords mieux-disants que les accords nationaux.

Enfin, la mission insiste sur les lignes directrices de gestion qui devraient pouvoir faire partie du champ de la négociation avec les organisations syndicales, comme le prévoit le statut de la Fonction publique et comme le réclame l'UNSA.

En résumé, une porte semble ouverte mais pour négocier il faut être deux !

### Lire le rapport complet

[https://www.unsa-fp.org/IMG/pdf/rapport\\_renforcer\\_la\\_negociation\\_collective.pdf](https://www.unsa-fp.org/IMG/pdf/rapport_renforcer_la_negociation_collective.pdf)

Luc Farré

## Ségur de la santé

## Une concertation en 30 jours !

Le gouvernement a lancé le plan Ségur de la santé le 25 mai. En un mois de concertation avec tous les acteurs de l'hôpital public, le premier Ministre et le ministre de la Santé souhaitent mettre en œuvre la promesse du Président de la République faite à Mulhouse le 25 mars 2020 : « à l'issue de cette crise, un plan massif d'investissement et de revalorisation de l'ensemble des carrières sera construit pour notre hôpital ».

L'ambition est de tirer les leçons de la crise sanitaire liée au Covid-19 « pour bâtir les fondations d'un système de santé encore plus moderne, plus résilient, plus innovant, plus souple et plus à l'écoute de ses professionnels, des usagers et des territoires ».

Le Ségur de la santé doit se conclure par des accords éventuels début juillet.

L'UNSA est représentée dans cette concertation par sa fédération UNSA Santé et Sociaux Publics et Privés.

### Le gouvernement ouvre quatre chantiers au cours du mois de juin :

- Transformer les métiers et revaloriser ceux qui soignent ;
- Définir une nouvelle politique d'investissement et de financement au service des soins ;
- Simplifier radicalement les organisations et le quotidien des équipes ;
- Fédérer les acteurs de la santé dans les territoires au service des usagers.

Moins de lits et moins de personnels depuis plusieurs années ont provoqué la saturation des services d'urgence et de réanimation. La réaction et l'engagement des personnels hospitaliers ont permis en quelques semaines de monter la capacité des hôpitaux à 10 000 lits pour les malades du Covid. Cette prouesse a ouvert les yeux des responsables politiques. Le gouvernement souhaite enfin aborder des sujets clés pour l'hôpital afin de résoudre la crise qui dure depuis plusieurs mois et que le coronavirus a mis en lumière.

Les rémunérations et l'attractivité des métiers sont enfin abordées, la gestion des parcours et des carrières (notamment l'accompagnement des débuts et des fins de carrière, la formation initiale et continue), la santé et la qualité de vie au travail, la gestion des organisations et des temps de travail également.

L'UNSA accompagne sa fédération pour porter des demandes concrètes d'amélioration des rémunérations et des conditions de travail de tous les personnels hospitaliers pour que l'hôpital public soit plus proche des citoyens. Son financement et l'articulation entre le médecin de ville et l'hôpital devront donc être abordés.

Luc Farré



### Un agenda social chargé

La mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique votée contre l'avis de l'UNSA se poursuit.

Les discussions portent sur :

- La création des Comités Sociaux d'Administration ou d'Établissement qui doivent remplacer les Comités techniques actuels et les CHSCT ;
- La transformation des Commissions Administratives Paritaires de corps en CAP de catégories pour les agent•es de l'État ;
- La négociation collective avec l'établissement d'une ordonnance.

Un nouveau plan santé au travail devrait voir le jour. Un nouveau rendez-vous salarial annuel est fixé au 7 juillet 2020.

L'UNSA Fonction Publique, sans relâche, défend l'intérêt des agent•es en prônant le dialogue social dans toutes ces réunions.

## Dialogue social

# Zoom sur l'échelon interrégional européen



VIER MOTOREN FÜR EUROPA  
QUATRE MOTORS PER A EUROPA  
QUATTRO MOTORI PER L'EUROPA  
QUATRE MOTEURS POUR L'EUROPE

La place des régions dans la construction européenne est une réalité que reconnaît l'Union Européenne (UE) en installant en 1994 le Comité des Régions, organe qui doit être consulté sur toutes les propositions législatives qui touchent à leurs compétences.

### Les syndicats des Quatre moteurs pour l'Europe, engagés pour une Europe sociale et solidaire

Le syndicalisme interrégional européen est né de la création du réseau *Les quatre moteurs pour l'Europe*. Les 11 organisations syndicales des 4 régions « non-capitales », saisissant cette opportunité, ont développé des initiatives d'échanges et des coopérations soutenues jusqu'en 2016 par les finances régionales.

Point d'appui déterminant, les syndicats regrettent de ne plus être associés aux conférences du réseau, qui regroupent les exécutifs de ces régions, alors qu'un dialogue social constructif était ancré dans le dispositif jusqu'ici. Il a notamment permis d'aborder de nombreuses questions sociales (emploi, apprentissage, salaire minimum, temps de travail, immigration, nouvelles

technologies), d'initier nombre de projets collaboratifs autour des enjeux économiques et de formation, et de capitaliser maintes avancées pour plus d'harmonisation entre les régions (congé parental, télétravail, violence au travail, travail inclusif).

Dans le contexte de cette crise sanitaire exceptionnelle, porteuse d'un avenir incertain sur tous les plans, dans tous les pays, la coordination syndicale des *Quatre moteurs pour l'Europe* a réaffirmé l'importance et la nécessité du dialogue social interrégional européen, échelon primordial en zone transfrontalière pour le quotidien des citoyens de ces régions. Réunis en visioconférences régulières pour échanger sur les situations respectives, faire le point sur l'évolution de la crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales, et faire des propositions, le communiqué « *Pour une Europe Sociale et Solidaire, ensemble, engagé-e-s. #hier #aujourd'hui #demain* » du 10 avril et la déclaration aux présidents des régions, le 14 mai, en appellent à un travail de réflexions et de propositions entre l'ensemble des partenaires sociaux et les institutions régionales *Quatre Moteurs pour l'Europe*.

### Les quatre moteurs pour l'Europe, c'est quoi ?

Dès 1988, voulant affirmer la place des régions en Europe, participer à la construction européenne et renforcer la coopération interrégionale, les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bade-Wurtemberg (Allemagne), Catalogne (Espagne) et Lombardie (Italie) se sont mobilisées au sein d'un réseau appelé *Les quatre moteurs pour l'Europe*, unies pour la compétitivité de leurs territoires en Europe.

Animé par une présidence tournante annuelle assurée par les présidents des Régions, un comité de coordination et des groupes de travail, cette entente interrégionale porte de nombreux dossiers dont la compétitivité de l'industrie européenne, la cohésion territoriale, la politique agricole ou encore le développement durable et impulse des projets collaboratifs.

Rachel Brishoual

## Violence au travail

# Examen de la convention n° 190 de l'OIT

Réuni pendant plusieurs semaines autour d'Emilie Trigo, secrétaire nationale de l'UNSA, un groupe de travail de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) a travaillé sur une déclaration portant sur la ratification par la France de la Convention (n° 190) de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Celle-ci avait été adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence de l'OIT, réunie à l'occasion du centenaire de l'OIT.



## Qu'est-ce que la CNCDH ?

C'est l'Institution nationale de promotion et de protection des droits de l'Homme française créée en 1947. Assimilée à une autorité administrative indépendante, elle est une structure de l'État qui assure en toute indépendance, auprès du Gouvernement et du Parlement, un rôle de conseil et de proposition dans le domaine des droits de l'Homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques. La CNCDH fonde son action sur trois grands principes : l'indépendance, le pluralisme et la vigilance.

## La déclaration sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail

Cela a été l'occasion, pour la CNCDH de définir 4 recommandations :

- 1 prendre toutes les mesures nécessaires pour que la ratification par la France de la Convention (n° 190) de l'OIT ait lieu avant fin 2020 ;
- 2 ouvrir un cycle de négociations tripartites et de dialogue social conformément à la commission n° 144 de l'OIT afin d'adapter le droit du travail et le droit de la Fonction publique aux dispositions de la Convention (n° 190) et de la recommandation (n° 206) de l'OIT ;
- 3 mettre en place un plan d'actions national de sensibilisation, de formation et de prévention, en renforçant notamment le rôle de l'Inspection du travail afin de mettre en œuvre concrètement la lutte contre la violence et le harcèlement au travail ;
- 4 inscrire ce plan en cohérence avec celui pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises publié le 26 avril 2017.



## Juin : le mois des fiertés !

Les nombreuses marches des fiertés qui se déroulent habituellement en Juin permettent de médiatiser des sujets touchant à la haine anti-LGBT et aux politiques de lutte contre les discriminations.

L'annulation de celles-ci ne doit pas déboucher sur une année blanche en termes de revendications pour l'égalité des droits des personnes LGBT+.

L'UNSA, représentative de tous\*tes les salarié\*es, milite pour une égalité en droits et un cadre de travail inclusif pour les personnes LGBT+.

### Elle revendique notamment :

- L'égalité de traitement de toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans leurs entreprises, en termes de rémunérations, de parcours et d'évolution de carrière.
- Des formations au sein des entreprises et de la Fonction publique sur la lutte contre les discriminations, notamment LGBTphobes.
- Des cadres de travail inclusifs, permettant à toutes et tous d'obtenir les mêmes droits, notamment concernant les familles, en termes de congés ou de gardes d'enfants.

*Emilie Trigo*

# Liberté syndicale et transparence financière

**Imposer le respect de la transparence financière aux syndicats non représentatifs est-il contraire à la liberté syndicale ?**



Pour toute(s)  
question(s)  
n'hésitez pas  
à contacter  
le service juridique  
national :  
[juridique@unsa.org](mailto:juridique@unsa.org)

Les syndicats non représentatifs peuvent désigner un représentant de la section syndicale (RSS), à condition de répondre aux exigences suivantes (art. L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du Code du travail) :

- avoir au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- être légalement constitué depuis au moins 2 ans ;
- avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée.

En 2017, la Cour de Cassation avait ajouté une cinquième exigence, normalement réservée aux syndicats représentatifs (C. trav. art. L. 2121-1), celle de la transparence financière (cass. soc. 22 février 2017, n° 16-60123, BCV n° 29). Elle a depuis réaffirmé sa position.

**La question posée au Conseil constitutionnel est la suivante :**

En imposant aux syndicats non représentatifs de satisfaire au critère de transparence financière, la Cour de Cassation ne rend-elle pas les dispositions de l'article L.2121-1 du Code du travail contraires aux principes de la liberté syndicale, de la participation des travailleurs et travailleuses à la détermination collective des conditions de travail, d'égalité devant la loi et de la séparation des pouvoirs ?

Le Conseil constitutionnel estime que le fait d'imposer le respect de la transparence financière à l'ensemble des syndicats n'est ni une entrave à la liberté syndicale, ni au principe de participation des travailleurs.

La décision du Conseil constitutionnel renforce l'impératif pour les syndicats UNSA de respecter avec soin la procédure de préparation des élections, notamment lorsque les sections syndicales ne sont pas encore représentatives.

**Le principe de transparence financière : une condition reconnue nécessaire pour s'implanter dans l'entreprise**

Les sept critères cumulatifs posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail pour accéder au rang de syndicat représentatif, ne sont pas tous exclusivement dédiés à cet objectif. Certains d'entre eux, comme la transparence financière ici, sont davantage destinés à permettre de qualifier une organisation de syndicats habilités à s'implanter en entreprise et à y exercer une action syndicale. L'audience, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations seraient, quant à eux, spécifiquement relatifs à la représentativité.

Le respect du critère de transparence financière pour ces dernières est cohérent avec la démarche de l'UNSA : faire preuve d'autonomie en restant au service des adhérents, en application des règles et des textes constitutionnels.

Cette décision permet de garantir l'égalité de traitement entre organisations syndicales représentatives et organisations non représentatives : point essentiel déjà revendiqué par l'UNSA avant la promulgation de la loi de 2008.

**Frédérique Paquier - Juriste droit social**



Prud'hommes

## Les effets de la crise sanitaire

**Dans ses discours, le Premier ministre n'a pas dit un mot du déconfinement de la Justice. Parent pauvre du Service public, notre système judiciaire devait lui aussi être prêt, dès le 11 mai, à assurer l'ensemble de ses missions. La situation des conseils de prud'hommes a été particulièrement difficile.**



**D**ans les 210 conseils de prud'hommes, comme partout, il faut des masques et du gel, accueillir en respectant la distanciation physique, fonctionnaires, conseillers, avocats, défenseurs, justiciables, public et, dans ces conditions contraignantes, résorber un volume d'affaires gonflé par les effets successifs de la grève des avocats et du confinement.

Partout, il faut protéger les personnes à risque en évitant de faire siéger les conseillers âgés ou fragiles. Surtout quand l'aménagement des salles d'audience rend difficile le respect de la distanciation pour les 4 conseillers et le greffier qui composent un bureau de jugement.

**Mais il faut aussi rendre la justice !**

Entre ici, mesures autoritaires et là, réelles concertations, la remise en route est difficile. Au point que certains conseils en étaient réduits à n'envisager une reprise qu'en septembre ! Et dire que l'UNSA avait en vain proposé au ministère de fixer la reprise à fin mai afin de laisser 2 semaines aux conseils pour s'organiser !

### Faire plus avec moins

Il va pourtant falloir traiter les affaires reportées et, dès l'automne, faire face à la vague prévisible des licenciements économiques provoqués par la crise sanitaire.

Certains conseils de prud'hommes (CPH) s'y préparent en augmentant le nombre d'audiences, ou en envisageant de siéger jusqu'au début de l'été.

D'autres, bon gré mal gré, recourent à certaines des procédures simplifiées ou raccourcies mises en place depuis mars, qui s'ajoutent à celles instaurées en 2017. Les CPH peuvent ainsi juger une affaire sur dossier sans entendre les plaidoiries, siéger en bureaux de jugement à 2 conseillers au lieu de 4, tenir des audiences sans public, en la seule présence des parties.

À cela s'ajoute, hélas, la généralisation de pratiques d'avant Covid pour le moins contestables comme la limitation drastique du temps de plaidoirie lorsque les parties sont présentes. voire des initiatives inadmissibles, comme ces magistrats professionnels qui s'arrogent le pouvoir de siéger seuls ou avec une partie seulement des conseillers en droit de siéger avec eux.

Cette place grandissante prise par les juges du tribunal judiciaire, l'affaiblissement programmé de l'oralité des débats, la complexité des procédures qui interdira pratiquement de se défendre seul, les règles applicables aux seuls avocats au détriment des défenseurs syndicaux... Autant de pratiques qui effacent ou rognent les spécificités du procès prud'homal, censées rendre la juridiction du travail simple et accessible.

Ces mesures provisoires ne doivent pas préfigurer une nouvelle réforme des CPH préjudiciable aux salariés.

**Toutes et tous à l'UNSA - conseillers, défenseurs syndicaux et fonctionnaires des greffes - veillent à ce que la prud'homie puisse assurer réellement le service public de la justice du travail.**

**Simon Lequeux - Coordinateur pédagogique, AFCPH**

## Dialogue social local

# L'UNSA « au front »

La reprise, comme la continuité de l'activité, obligent à un dialogue social intense dans les entreprises sur les conditions d'emploi et de travail, la santé et la sécurité des salariés. De nombreuses mesures sont à négocier. Les représentants et les élus CSE UNSA font face et jouent un rôle primordial, au bénéfice des salariés, en dépit des modalités de réunions particulières et des délais réduits de consultation et d'expertises.

### Des délais réduits pour...

#### • Les Infos-consultations CSE

Sont concernées celles qui doivent faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie Covid-19. Les délais, exprimés en jours calendaires, sont réduits jusqu'au 23 août 2020. Mais l'employeur peut engager une nouvelle procédure avec délais réduits, si celle en cours n'était pas échue au 3 mai. Les délais prévus par accords ne sont plus applicables pendant cette période. Les PSE, les accords de performance économique, les infos-consultations « récurrentes » (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi) ne sont pas concernés.

Les thèmes sans lien avec le contexte épidémique restent sur les délais habituels.

#### • L'expertise

Le délai minimal entre la remise du rapport de l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE est réduit à 24 heures au lieu de 15 jours.

#### • Les accords d'entreprise, de branche

Sont concernés les accords dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour en limiter la propagation. Les délais sont applicables jusqu'au 10 août.

| Accords d'entreprise                                                                                            | Délai réduit | Délai légal |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| Demande de consultation des salariés par les syndicats signataires à compter de la signature                    | 8 jours      | 1 mois      |
| Délai à compter duquel la consultation peut être organisée                                                      | 5 jours      | 8 jours     |
| Délai pour qu'un élu indique qu'il souhaite négocier (entreprises d'au moins 50 salariés sans délégué syndical) | 8 jours      | 1 mois      |



#### Convention de branche et accords professionnels

Le délai d'opposition des syndicats représentatifs à l'entrée en vigueur de l'accord est fixé à 8 jours au lieu de 15.

#### Pour plus de détails

RDV sur la FAQ « représentants du personnel » de notre site



### Réunions du CSE : modalités spécifiques

L'état d'urgence sanitaire a été prolongé jusqu'au 10 juillet. Les modalités spécifiques de réunions du CSE (visioconférences, conférence téléphonique, voire messagerie instantanée) pourront continuer jusqu'à cette date.

Impliqués et vigilants, les élus et représentants UNSA œuvrent avec tous les acteurs du dialogue social dans l'entreprise ou dans les branches, pour garantir la sécurité sanitaire des salariés, les conditions de travail et d'emploi des salariés et anticiper les conséquences de cette crise.

Plus que jamais, la qualité du dialogue social et la confiance que s'accordent mutuellement les partenaires sociaux sont un gage de justice et de cohésion sociale. Ainsi, des liens réguliers avec les salariés et un dialogue économique et social sincère sont des outils incontournables pour faire face ensemble à cette crise d'une ampleur inédite.

### Élections CSE

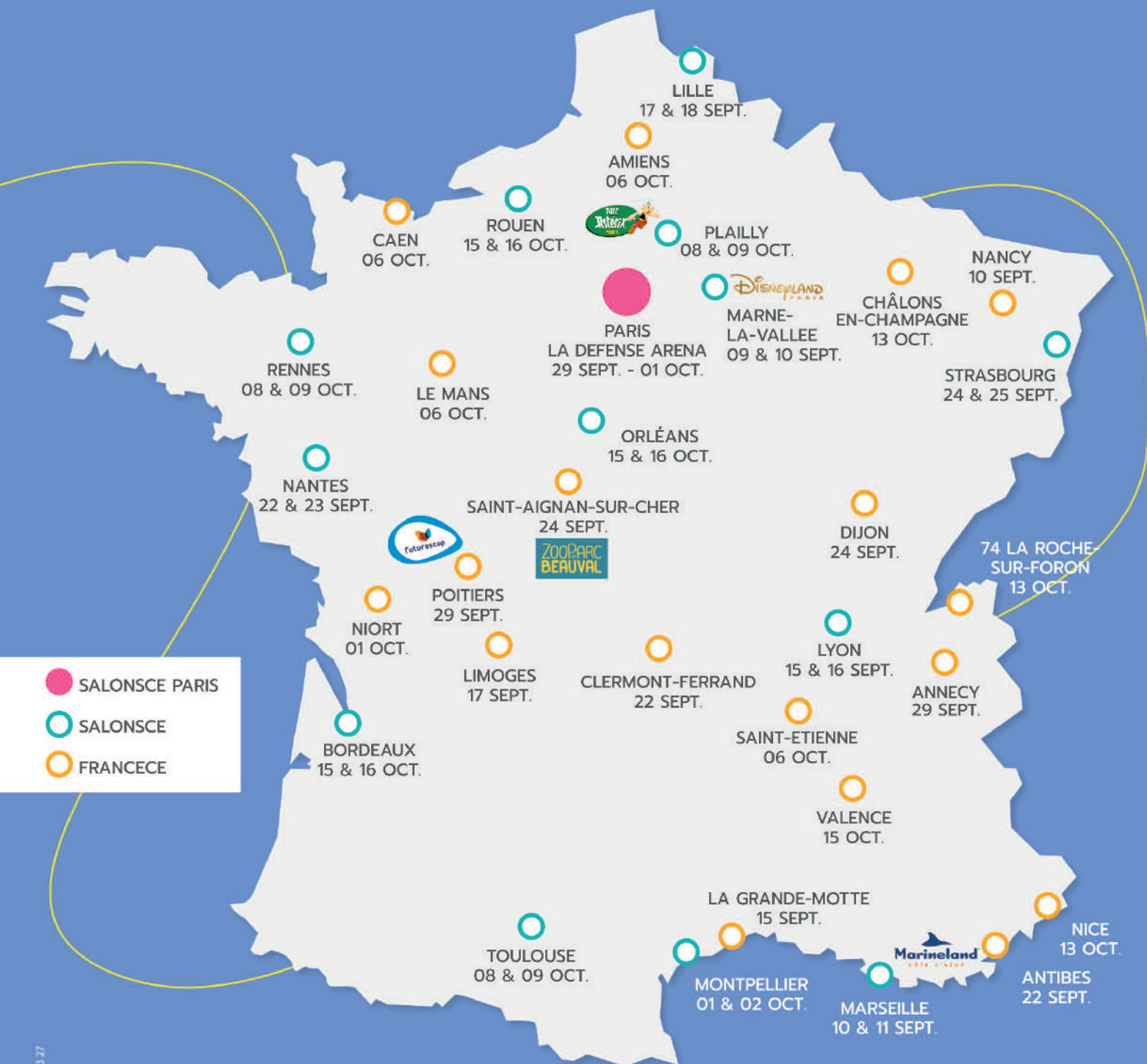
- Les élections engagées avant le 3 avril restent suspendues jusqu'au 31 août inclus.
- Les élections qui auraient dû se tenir après le 3 avril devront être déclenchées entre le 24 mai et le 31 août inclus.

**Florence Dodin**

# SalonsCE & FranceCE

LES RENDEZ-VOUS DES ÉLUS DE CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

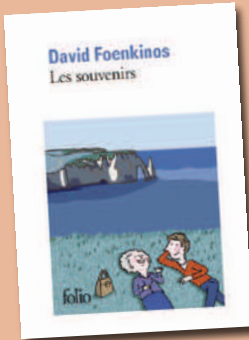
**32 SALONS** POUR GAGNER DU TEMPS,  
ÉCHANGER ET FAIRE PLAISIR À VOS COLLABORATEURS !



- SALONSCE PARIS
- SALONSCE
- FRANCECE

DES CONFÉRENCES · 8 SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS · DES ANIMATIONS

## Les souvenirs



Au fil des pages s'égrènent les souvenirs du narrateur qui n'est autre que l'auteur. C'est un roman plein de fantaisie que nous offre David Foerkinos, avec de merveilleuses pages consacrées à sa grand-mère. Placée « pour son bien » dans une maison de retraite avec ciné-club, cours de gym et concerts, la vieille dame ne se laisse pas prendre à la mascarade du futur et décide de fuguer. Et c'est le périple de son petit-fils chéri que nous suivons pour la retrouver, nous livrant ainsi une subtile méditation sur le temps, les liens entre les générations, l'amour..., bref la vie !

**David Foerkinos**  
Gallimard, collection Folio

## Tu mourras moins bête

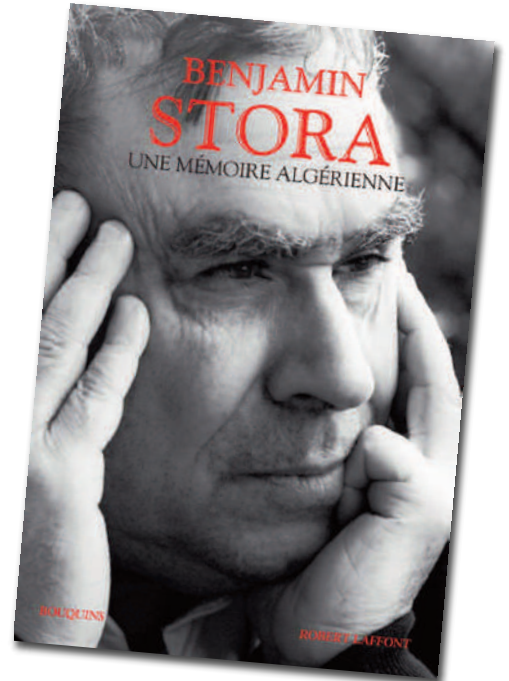


Le 5<sup>ème</sup> tome de cette bande dessinée est toujours aussi drôle et instructif. La professeure Moustache, docteure en médecine, biologie, physique, zoologie et poneylogie y répond à toutes les questions existentielles, sur l'échange des gènes, le super pouvoir du Blob ou le désir chez la femme. S'entourant des meilleurs spécialistes, Marion Montaigne a créé son blog de vulgarisation scientifique :

<http://tumourrasmoinsbete.blogspot.com>

**Marion Montaigne**  
Delcourt

# 3 questions à



« Une mémoire algérienne »  
(Robert Laffont)

**1** La mémoire de la guerre d'Algérie suscite toujours de profondes déchirures. Comment expliquez-vous que ce conflit mémoriel perdure soixante ans après ?

Pour la France cela a été la perte d'un territoire, pour l'Algérie la naissance d'un État.

Alors, de chaque côté de la Méditerranée, il y a eu des mémoires et des clientèles électorales très fortes. Certains continuent d'entretenir cette nostalgie de la terre perdue, parmi les très nombreuses personnes touchées, les pieds noirs, les harkis, les soldats... En Algérie, le pouvoir s'est légitimé par la guerre. Et puis les émigrés d'Algérie ont construit une fierté d'appartenance à partir de cette séquence. On touche, par cette histoire complexe, aux questions du nationalisme français et du nationalisme algérien qui a trouvé sa force avec cette histoire.

En France comme en Algérie, la mémoire ne disparaît pas, elle est entretenue. L'histoire se transmet d'abord par les familles. En Algérie, elle s'est transmise

malgré l'histoire officielle qui a reformulé les choses. Elle est enseignée dans les manuels scolaires dans les deux pays. Mais l'histoire de la guerre d'Algérie est enclavée dans l'histoire de la colonisation, très peu enseignée en France. C'est très compliqué, pour les jeunes générations de comprendre les engrenages, les déroulements. Pour suppléer à ça, il faut passer par d'autres supports, comme les bandes dessinées, des livres, des films...

**2** Comment pouvons-nous sortir de cette situation pour que la page soit enfin tournée, notamment par les jeunes générations ?

Il y a plusieurs méthodes pour en sortir. La première consiste à faire des gestes successifs, comme la déclaration de 2005 sur le massacre de Sétif, les discours de François Hollande en 2012, à Alger. Emmanuel Macron a reconnu récemment la responsabilité de l'État français concernant le cas Audin. Cette succession de paroles, de discours, de gestes peuvent apaiser. Mais les Algériens attendent une condamnation globale du

# Benjamin Stora

**Historien, professeur des Universités, président du conseil d'orientation de la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, Benjamin Stora est membre du conseil d'administration de l'Office français de l'immigration et de l'intégration.**

système colonial. Car pour eux, la guerre, c'est l'aboutissement d'une histoire qui commence avec le début de la colonisation française en 1830.

C'est pour cela que, soixante ans après, il est difficile d'avancer concrètement d'un côté comme de l'autre. C'est une guerre qui a affecté des secteurs de populations importants de la nation. Parmi les politiques, existent plusieurs attitudes. Ceux qui disent : « *on n'a pas à s'excuser, nous avons apporté la civilisation...* ». Et puis il y a la jeune génération qui dit : « *on a commis là-bas des choses qui n'étaient pas correctes, les atteintes aux droits de l'Homme, sociales, culturelles, les dépossessions. Il faut regarder la réalité, la traiter en face, même si elle est douloureuse, même si elle est compliquée, en abandonnant un regard de dominant.* »

Maintenant, chez les jeunes générations, dans les deux sociétés, existe le sentiment que cette histoire ne doit pas servir d'alibi à ne pas avoir des projets communs.

Cette histoire de la colonisation s'inscrit dans un mouvement beaucoup plus vaste pour les jeunes générations.

En France, nous vivons un mouvement très profond qui touche à la question de l'égalité femmes/hommes, l'égalité salariale, l'égalité entre tous les citoyens, quelle que soit leur origine. Ce mouvement existe aussi en Algérie, avec des revendications fortes pour accéder à l'état de droit, une volonté de séparer le politique et le militaire. C'est une revendication démocratique très forte. Ce grand mouvement citoyen, pour l'égalité, qui n'en est qu'à son début, ne veut plus du regard d'infantilisation.

## 3 Votre famille, juive, était présente en Algérie depuis longtemps, bien avant la colonisation française.

**Comment, de votre côté, avez-vous surmonté la douleur de la guerre, du déracinement ?**

J'ai connu à 12 ans la guerre et l'exil. Ce qui m'a sauvé c'est l'engagement politique, à gauche, l'engagement dans la Cité, la volonté de ne pas rester enfermé dans sa propre douleur, dans une solitude d'incompris. Il y a aussi les savoirs, la République, l'École qui sont des armes pour s'en sortir.

C'est pour cela que j'ai toujours été impressionné par le parcours d'Albert Camus. Grâce à l'école républicaine, par le savoir, il n'est pas resté isolé dans une seule communauté. C'est mon travail d'historien de ne pas être enfermé dans une seule histoire. C'est très difficile parce qu'il y a une tyrannie de la mémoire, du refus de l'universel. La question centrale est de rester accroché à l'universel, de croire dans ses principes. C'est ce que j'ai voulu faire en essayant de comprendre les Algériens, en comprenant l'histoire des Juifs d'Algérie, en portant dans la société et les universités ces deux points de vue.

Propos recueillis le 4 mars 2020 par  
**Jean-Pierre Gilet**

## Ramages Birds on a wire (Le Label)



Rosemary Standley, franco-américaine, voix du groupe Moriarty et Dom La Nena, chanteuse et violoncelliste brésilienne, forment le groupe Birds on a wire. Dans cet album, elles revisitent des compositions venues du rock, de la musique baroque, du répertoire latino-américain, du folk... de Violetta Parra à Brel, en passant par Pink Floyd...

Dans un accompagnement épuré, sur des textes évoquant insouciance et gravité, ces deux voix remarquables nous entraînent vers une nostalgique réminiscence.

## Tout ce qu'on veut dans la vie Louis Chédid (Le Label)



« *Tout ce qu'on veut dans la vie* », c'est le nouvel album, finement ciselé de Louis Chédid. Le réalisateur Marlon B, les auteurs-compositeurs Juliette Armanet et Renan Luce lui ont apporté leur talentueuse contribution. Comme dans le titre « *Dis-toi qu't'es vivant* », Louis Chédid nous parle de sujets profonds avec sa tranquillité habituelle, persistant à porter un regard résolument optimiste sur le monde.

## Le « Green new deal » européen pour lutter contre la crise

Face à l'urgence climatique, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a proposé un Green Deal (pacte vert) d'un montant de mille milliards d'euros sur la décennie 2020, soit 100 milliards par an, sur des financements publics et privés.



**A**vec ce pacte vert, l'ambition de la nouvelle commission européenne est de faire de l'Europe le premier continent neutre pour le climat en 2050.

Il comprend notamment :

- un plan d'action pour l'économie circulaire ;
- un examen et une éventuelle révision de tous les instruments de politique climatique pertinents ;
- une stratégie de la ferme à l'assiette avec une alimentation plus saine et respectueuse de l'environnement ;
- une révision de la directive sur la taxation de l'énergie qui examine de près les subventions aux combustibles fossiles et les exonérations fiscales ;
- une stratégie de mobilité durable, propre et intelligente ;
- une stratégie forestière (préservation et restauration des forêts en Europe) ;
- une réglementation plus aboutie pour définir le vert et éviter le « greenwashing » ;
- une rénovation énergétique plus rapide et plus profonde des bâtiments.

S'agissant de la mobilité et des transports, le secteur ferroviaire est privilégié pour les principaux corridors de fret et de transports de passagers (2021 année du rail). Les plans locaux vélo en ville devraient bénéficier également de meilleurs financements.

La Commission européenne a présenté, le 20 mai dernier, deux des volets : « Farm to Fork » (de la ferme à l'assiette) et « biodiversité 2030 ».

La stratégie « Biodiversité 2030 » contient pour la première fois des objectifs contraignants de restauration des écosystèmes européens, et ce, dès 2021. Elle propose de protéger activement 30 % de son territoire marin et terrestre en 2030 et aussi d'interdire l'importation de tous produits ayant contribué à la déforestation.

Avec la stratégie pour une alimentation durable, dite de la « Fourche à la fourchette », l'agriculture biologique et la réduction des pesticides sont au rendez-vous.

Pour l'UNSA, il a toujours été clair que les politiques environnementales n'auront d'impact que si la transition écologique est la volonté partagée de tous les états membres de l'Union européenne.

Aussi, le pacte vert, approuvé par le parlement européen à une large majorité, va dans le bon sens, même si beaucoup d'ONG estiment qu'il aurait pu être plus ambitieux sur certains de ses aspects.

La crise économique et sociale qui s'annonce, avec des faillites d'entreprises et des suppressions de milliers d'emplois à la clé, va nécessiter que les états européens se coordonnent pour que les plans de relance soient non seulement compatibles avec les enjeux climatiques mais leur accordent également la priorité.

En effet à l'UNSA, nous affirmons que la transition écologique doit être la clé de voûte de ces plans de relance et que cette clé de voûte est européenne.

**Guillaume Trichard**

### Abonnement UNSA Mag

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

.....

Tél. : .....

Courriel : .....

**10€**  
**8 numéros**

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

# 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](http://up.coop)  
Contact : [infopartenariatsetcooperation@up.coop](mailto:infopartenariatsetcooperation@up.coop)



Le Groupe Up est  
partenaire de



Ça fait du bien  
au quotidien

**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



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

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

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

**Assurances  
Banque  
Santé  
Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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